

Gaétan Plourde *Appellant*

v.

Wal-Mart Canada Corporation *Respondent*

and

Commission des relations du travail, Alliance of Manufacturers & Exporters Canada, also known as Canadian Manufacturers & Exporters, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), Coalition of BC Businesses, Canadian Chamber of Commerce, Canadian Civil Liberties Association, Conseil du patronat du Québec and Canadian Labour Congress *Interveners*

INDEXED AS: PLOURDE v. WAL-MART CANADA CORP.

Neutral citation: 2009 SCC 54.

File No.: 32342.

2009: January 21; 2009: November 27.

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 — Dismissal — Business closure — Remedies — Union certified to represent employees — Negotiations to conclude first collective agreement with employer unsuccessful — Employer announcing closure of business — Complaint by employee that loss of employment was due to union activities — Whether employees of closed business can bring their claim under ss. 15 to 17 of Quebec Labour Code and benefit from statutory presumption in s. 17 that they were dismissed because they exercised their collective bargaining rights — Whether definitive business closure still “good and sufficient reason” within meaning of s. 17 to justify dismissal — Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 15 to 17.

Gaétan Plourde *Appelant*

c.

Compagnie Wal-Mart du Canada *Intimée*

et

Commission des relations du travail, Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada, aussi connue sous le nom de Manufacturiers et exportateurs du Canada, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), Coalition of BC Businesses, Chambre de commerce du Canada, Association canadienne des libertés civiles, Conseil du patronat du Québec et Congrès du travail du Canada *Intervenants*

RÉPERTORIÉ : PLOURDE c. COMPAGNIE WAL-MART DU CANADA

Référence neutre : 2009 CSC 54.

N° du greffe : 32342.

2009 : 21 janvier; 2009 : 27 novembre.

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 du travail — Congédiement — Fermeture d'entreprise — Recours — Syndicat accrédité pour représenter les salariés — Échec des négociations en vue de conclure la première convention collective avec l'employeur — Fermeture de l'entreprise annoncée par l'employeur — Plainte d'un salarié portant qu'il a perdu son emploi en raison de ses activités syndicales — Les salariés d'une entreprise fermée par l'employeur peuvent-ils fonder leur plainte sur les art. 15 à 17 du Code du travail du Québec et bénéficier de la présomption de l'art. 17 selon laquelle ils ont été congédiés pour avoir exercé leur droit de négocier collectivement? — La fermeture définitive de l'entreprise constitue-t-elle toujours une « cause juste et suffisante » de congédiement au sens de l'art. 17? — Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 15 à 17.

In August 2004, the union to which P belongs was certified to represent the employees of Wal-Mart in Jonquière. The Jonquière store was the first Wal-Mart store to be unionized in North America. After several fruitless bargaining sessions, the union filed an application under the Quebec *Labour Code* to establish the provisions of a first collective agreement. On February 9, 2005, the Minister of Labour referred the dispute to arbitration and notified the parties of the referral. That same day, Wal-Mart informed the employees of its decision to close the store. On April 29, 2005, P's employment, along with that of approximately 190 other employees, was terminated. Many proceedings were initiated by the Wal-Mart employees or their union arising out of the store's closure, which was presented by the union merely as a step taken by Wal-Mart in a larger employer strategy of hindrance, intimidation and union busting. In this case, P filed a complaint under ss. 15 to 17 of the Code and claimed to have lost his employment because of his union activities. He sought an order that he be reinstated in his job.

The Commission des relations du travail ("CRT") held that P could rely on the presumption under s. 17, since he had engaged in numerous significant union activities that were concomitant with the termination of his employment. However, the CRT found that Wal-Mart had shown the store's closure to be genuine and permanent and that in itself, according to a long line of cases from *City Buick* onwards, is "good and sufficient reason" within the meaning of s. 17 to justify the dismissal. The Superior Court dismissed P's application for judicial review and held that the CRT was correct in not requiring Wal-Mart to prove its reasons for closing the store. The Court of Appeal dismissed P's motion for leave to appeal. All tribunals rejected P's argument that the traditional case law should be disregarded in favour of the freedom of association.

Held (LeBel, Abella and Cromwell JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps, Fish, Charron and Rothstein JJ.: The question raised by this appeal is not whether employees have a remedy against an employer who closes a workplace for anti-union motives (they do have such a remedy under ss. 12 to 14 of the Code) but whether employees of a closed business can bring their claim within ss. 15 to 17 so as to obtain the considerable advantage of a statutory presumption that they lost their jobs because they exercised their collective bargaining rights. Under ss. 15 to 17, the question before the tribunal relates to the reasons for the employees' loss of jobs whereas the question that can

En août 2004, le syndicat dont P fait partie est accrédité pour représenter les salariés de Wal-Mart à Jonquière. Le magasin de Jonquière est le premier magasin Wal-Mart à se syndiquer en Amérique du Nord. Après plusieurs séances de négociation infructueuses, le syndicat demande, en vertu du *Code du travail* du Québec, que soient fixées les dispositions d'une première convention collective. Le 9 février 2005, le ministre du Travail renvoie le différend à l'arbitrage et en avise les parties. Le même jour, Wal-Mart annonce aux salariés sa décision de fermer le magasin. Ainsi, le 29 avril 2005, l'emploi de P et celui de quelque 190 autres salariés prend fin. Les employés de Wal-Mart ou leur syndicat intentent de nombreux recours à la suite de la fermeture du magasin qui, selon le syndicat, fait partie d'une stratégie plus vaste d'obstruction, d'intimidation et d'opposition au syndicat de la part de Wal-Mart. Dans le présent dossier, P dépose une plainte en vertu des art. 15 à 17 du Code et soutient avoir perdu son emploi en raison de ses activités syndicales. Il demande à être réintégré dans son emploi.

La Commission des relations du travail (« CRT ») est d'avis que P peut bénéficier de la présomption de l'art. 17, puisqu'il a exercé de nombreuses et importantes activités syndicales en concomitance avec la terminaison de son emploi. Cependant, la CRT estime que Wal-Mart a démontré que la fermeture du magasin est réelle et définitive, ce qui, suivant une longue série de décisions débutant par *City Buick*, constitue une « cause juste et suffisante » de congédiement au sens de l'art. 17. La Cour supérieure rejette la demande de contrôle judiciaire présentée par P et conclut que la CRT a eu raison de ne pas exiger que Wal-Mart fasse la preuve des motifs de la fermeture du magasin. La Cour d'appel n'autorise pas P à se pourvoir devant elle. Aucun tribunal ne retient la prétention de P qu'il faut s'écarter de la jurisprudence traditionnelle au nom de la liberté d'association.

Arrêt (les juges LeBel, Abella et Cromwell sont dissidents) : Le pourvoi est rejeté.

La juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps, Fish, Charron et Rothstein : Il ne s'agit pas en l'espèce de savoir si les salariés disposent d'un recours contre un employeur qui ferme un établissement pour des raisons antisyndicales (un tel recours est possible en vertu des art. 12 à 14 du Code), mais de savoir si les employés d'un établissement ayant fermé ses portes peuvent fonder leur demande sur les art. 15 à 17 afin de bénéficier de l'important avantage qu'offre la présomption légale selon laquelle ils ont perdu leur emploi à cause de l'exercice de leur droit de négocier collectivement. Dans le contexte des art. 15 à 17, le

be put in play under ss. 12 to 14 is the broader issue of why the plant was closed at all, and specifically was it closed as part of an anti-union strategy. A finding of an unfair labour practice under ss. 12 to 14 opens up broader redress under the general remedial provisions provided by ss. 118 and 119 of the Code for the benefit of all employees who suffered as a result of the wrongful store closure, including those who were not involved in union activity, and even for those who opposed the union. [11-12]

This Court in *Place des Arts* endorsed the view that no legislation in Quebec obliges an employer to remain in business and that an employer can close a plant for “socially reprehensible considerations”. While the effect of *Place des Arts* is to exclude in a workplace closure situation the application of s. 17, that case does not stand for the more sweeping proposition that closure immunizes an employer from any financial consequences for associated unfair labour practices. Nor does it preclude a finding that the closure itself constitutes an unfair labour practice aimed at hindering the union or the employees from exercising rights under the Code. It is open to a union or employees to bring evidence of anti-union conduct to establish an unfair labour practice under ss. 12 to 14 of the Code. [8] [10] [54]

In the result, the procedural vehicle offered by ss. 15 to 17 of the *Labour Code* is not available to an employee in circumstances where a workplace no longer exists. The s. 15 reinstatement remedy presupposes the existence of a place to which reinstatement is possible. The *City Buick* doctrine that a definitive workplace closure constitutes “good and sufficient reason” for the purposes of s. 17 has been followed consistently and was not overruled by the legislature when extensive amendments were made to the Code in 2001. The reference in s. 15 to an order to “reinstatement such employee in his employment” signals unambiguously the legislative contemplation of an ongoing place of employment as the foundation of a successful s. 15 application. This limited role for s. 15 is consistent with the text and purpose of ss. 15 to 17. [4] [13] [35-36] [47] [50]

Section 15 provides a summary remedy backed by a presumption against the employer. The legislature has specified in s. 15 the remedies available for its breach. Adding the generality of ss. 118 and 119 remedies to

tribunal doit se prononcer sur les raisons du congédiement, alors que l’application des art. 12 à 14 peut mettre en cause la question plus large du pourquoi de la fermeture et, plus précisément, celle de savoir si la fermeture découle d’une stratégie antisyndicale. Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 donne ouverture à des mesures d’une portée plus large fondées sur les dispositions réparatrices générales des art. 118 et 119 du Code, dont tous les salariés lésés par la fermeture illicite du magasin peuvent bénéficier, y compris ceux qui n’ont pas participé à des activités syndicales ou qui se sont même opposés à la syndicalisation. [11-12]

Notre Cour, dans *Place des Arts*, a reconnu qu’aucune loi québécoise n’oblige un employeur à poursuivre ses activités et qu’un employeur peut fermer un établissement pour des « motifs condamnables socialement ». Si *Place des Arts* a pour effet d’exclure l’application de l’art. 17 lorsqu’un employeur ferme son entreprise, cet arrêt ne pose pas le principe plus large selon lequel la fermeture met l’employeur à l’abri des conséquences financières des pratiques déloyales connexes. Cette décision n’empêche pas non plus de conclure que la fermeture elle-même constitue une pratique déloyale de travail visant à entraver les activités du syndicat ou à empêcher les salariés d’exercer les droits que leur confère le Code. Les syndicats et les salariés peuvent présenter une preuve de comportement antisyndical en vue d’établir le recours à une pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 du Code. [8] [10] [54]

Ainsi, lorsqu’un établissement n’existe plus, le salarié ne peut pas se prévaloir du mécanisme procédural établi par les art. 15 à 17 du *Code du travail*. La réintégration prévue à l’art. 15 présuppose l’existence d’un lieu de travail dans lequel la réintégration est possible. Le principe établi dans *City Buick* selon lequel la fermeture définitive d’un lieu de travail constitue une « cause juste et suffisante » pour l’application de l’art. 17 a été suivi de façon constante et n’a pas été écarté par le législateur lors des importantes modifications au Code en 2001. Le fait que l’art. 15 parle de « réintégrer ce salarié dans son emploi » indique de façon non ambiguë que le législateur considérait l’existence d’un lieu de travail toujours en activité comme une condition préalable au succès d’une plainte fondée sur l’art. 15. Ce rôle restreint de l’art. 15 est compatible avec le texte et l’objet des art. 15 à 17. [4] [13] [35-36] [47] [50]

L’article 15 prévoit une procédure sommaire assortie d’une présomption contre l’employeur. Le législateur énumère à l’art. 15 les réparations possibles en cas de manquement à cette disposition. Ajouter les réparations

a s. 15 violation would give the s. 17 presumption an expanded effect beyond reinstatement and associated relief contemplated in the ss. 15 to 17 group of provisions for an illegal dismissal. Former employees of a closed workplace in search of general remedies would never be obliged to establish anti-union misconduct because its existence would always be presumed in their favour as soon as they established that prior to the closure they had exercised “a right arising from this Code”. This would significantly alter the balance between employers and employees intended by the Quebec legislature. [39]

Nothing in this decision affects the full range of relief available from the CRT under ss. 15 to 19 in situations where the workplace continues in existence. The issue in this appeal is limited to the availability of the s. 17 presumption where the plaintiff seeks relief against what is alleged to be an illegal dismissal in a situation where the workplace has closed. The relief available when ss. 15 to 19 are properly invoked in the context of a lesser sanction has not been put in issue before us and the scope of this judgment is limited accordingly. [40]

This Court’s decision in *Health Services*, which recognized that the freedom of association protected by s. 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* includes a procedural right to collective bargaining, is of no assistance here. Section 3 of the Code guarantees the right of association to workers in Quebec and the legislature has crafted a balance between the rights of labour and the rights of management in a way that respects freedom of association. No argument was raised against the constitutionality of any provisions of the Code and the Constitution does not require that every provision, including s. 17, must be interpreted to favour the union and the employees. [7] [55-56]

Reference was made by the Canadian Labour Congress and other interveners to labour law and practice outside Quebec which they say take a somewhat different approach to this problem. However, in a federal state there is no requirement that provincial regulatory schemes must align themselves. It is apparent that some of the differences in the jurisprudence from province to province are a function of the statutory setting in which they are made. Labour relations practices in some of the other provinces should not dictate the outcome in Quebec, which in relation to the s. 17 presumption has been based for many years on a principle recently endorsed in *Place des Arts*. The CRT’s refusal to extend the s. 15 reinstatement remedy to a closed

générales prévues aux art. 118 et 119 pour un manquement à l’art. 15 aurait pour effet d’étendre la portée de la présomption de l’art. 17 de façon qu’elle ne s’applique plus uniquement à la réintégration et aux réparations connexes prévues aux art. 15 à 17 en cas de congédiement illégal. L’ancien salarié d’un lieu de travail désormais fermé qui voudrait obtenir une réparation générale n’aurait jamais à prouver l’existence d’un comportement antisyndical, celle-ci étant toujours présumée dès qu’il serait établi qu’il a exercé « un droit qui lui résulte du présent code ». Cela bouleverserait sensiblement l’équilibre que le législateur québécois a voulu établir entre employeurs et salariés. [39]

La présente décision ne restreint en rien l’éventail des réparations que la CRT peut accorder en vertu des art. 15 à 19 lorsque le lieu de travail existe toujours. La question soulevée se limite à l’application de la présomption de l’art. 17 lorsqu’un plaignant demande réparation pour son congédiement, qu’il prétend illégal, dans le contexte de la fermeture d’une entreprise. La question des formes de réparation possibles lorsque les art. 15 à 19 sont invoqués à bon droit dans le contexte d’une sanction moindre ne nous a pas été soumise. La portée du présent jugement est donc limitée en conséquence. [40]

La décision de notre Cour dans *Health Services*, qui a reconnu que la liberté d’association garantie par l’al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* comprend le droit procédural de négocier collectivement, n’est d’aucune utilité en l’espèce. L’article 3 du Code protège le droit d’association des salariés du Québec et le législateur a établi un équilibre entre les droits des salariés et les droits de la direction d’une manière qui respecte la liberté d’association. La constitutionnalité d’aucune disposition du Code n’a été contestée, et la Constitution n’exige pas que chacune des dispositions du Code (y compris l’art. 17) soit interprétée en faveur du syndicat et des salariés. [7] [55-56]

Le Congrès du travail du Canada et d’autres intervenants ont fait mention des lois et des pratiques en matière de relations du travail à l’extérieur du Québec qui, selon eux, abordent le problème de façon passablement différente. Il n’est toutefois pas nécessaire, dans un État fédéral, que les régimes réglementaires des différentes provinces concordent. De toute évidence, c’est en raison de son contexte législatif que la jurisprudence varie sous certains aspects d’une province à l’autre. Les pratiques des autres provinces en matière de relations du travail ne devraient pas déterminer la solution applicable au Québec qui, concernant la présomption de l’art. 17, se fonde depuis de nombreuses années sur un principe approuvé récemment dans *Place des Arts*.

workplace is a reasonable interpretation of its constituent Act and this Court should not interfere with it. [58-59] [61] [63]

Per LeBel, Abella and Cromwell JJ. (dissenting): A dismissal in the case of the closing of a business can be scrutinized for anti-union animus under s. 15 to 19 of the *Labour Code*. To suggest otherwise represents a marked and arbitrary departure from the philosophical underpinnings, objectives and general scope of the *Labour Code*. [69] [76]

The implementation of the remedies under ss. 15 to 19, including the presumption in s. 17, represented one of the most significant reforms in modern labour law. Until 2001, ss. 12 to 14, which protect the union's ability to establish, organize and administer its affairs without employer obstruction, were penal provisions and there was no possibility of a civil remedy such as reinstatement or compensation. Sections 15 to 19 were added to the *Labour Code* 50 years ago to provide access to civil remedies for anti-union conduct by an employer, and to facilitate this access through a presumption levelling the evidentiary playing field between employers and employees. Once the employee shows that he or she is exercising a right under the *Labour Code*, s. 17 creates a legal presumption in his or her favour, shifting the burden to the employer to demonstrate that it had a "good and sufficient reason" to sanction the employee, that is, one that was not motivated by anti-union animus. The presumption under s. 17 is at the procedural core of the legislature's scheme to protect employees from unfair labour practices, and is one of labour law's most vaunted equity tools for redressing the evidentiary advantage held by employers. [68] [84] [90] [122] [124]

As a result, two complementary remedial routes — penal consequences under ss. 12 to 14 and civil ones with the benefit of the presumption under ss. 15 to 19 — became available to allow employees to redress unlawful conduct on the part of the employer and to enforce their associational rights. Until 1981, the case law in Quebec had confirmed that an employer's motives must always be assessed to determine whether anti-union animus is involved in the decision to terminate someone's employment. It is therefore inconsistent with both legislative and judicial history to hold that the most drastic possible employer conduct involving the termination of employment — the closing of a business — is

Le refus de la CRT d'appliquer la réintégration prévue à l'art. 15 lorsque le lieu de travail a cessé ses activités repose sur une interprétation raisonnable de sa loi constitutive, et notre Cour ne devrait pas modifier cette décision. [58-59] [61] [63]

Les juges LeBel, Abella et Cromwell (dissidents) : Un congédiement résultant de la fermeture d'une entreprise peut être examiné sous le régime des art. 15 à 19 du *Code du travail*, pour qu'il soit déterminé s'il est motivé par l'antisindicalisme. Ce serait un écart marqué et arbitraire par rapport aux fondements philosophiques, aux objectifs et à la portée générale du *Code du travail* que de prétendre le contraire. [69] [76]

La mise en œuvre des recours prévus aux art. 15 à 19, et notamment de la présomption de l'art. 17, est l'une des plus importantes réformes modernes en droit du travail. Jusqu'en 2001, les art. 12 à 14, qui protègent la capacité du syndicat de s'établir, de s'organiser et de fonctionner sans entrave de la part de l'employeur, étaient des dispositions pénales et aucun recours civil, notamment en réintégration ou en indemnisation, n'était possible. Les articles 15 à 19 ont été ajoutés au *Code du travail*, il y a 50 ans, pour permettre l'exercice de recours civils contre le comportement antisindical d'un employeur et pour les faciliter au moyen d'une présomption qui équilibre les forces des employeurs et des salariés en matière de preuve. Dès que le salarié démontre qu'il exerçait un droit lui résultant du *Code du travail*, l'art. 17 crée une présomption légale en sa faveur, qui inverse le fardeau de la preuve en obligeant l'employeur à démontrer qu'il avait une « autre cause juste et suffisante » d'imposer une sanction à l'employé, c.-à-d. qu'il n'était pas motivé par l'antisindicalisme. La présomption de l'art. 17 est une composante procédurale essentielle du régime mis en place par le législateur québécois pour protéger les salariés et constitue l'un des mécanismes d'équité les plus vantés en droit du travail pour compenser l'avantage dont bénéficie l'employeur sur le plan de la preuve. [68] [84] [90] [122] [124]

Il est donc devenu possible pour les salariés d'emprunter deux voies de droit complémentaires — le régime pénal établi par les art. 12 à 14 et le régime civil assorti d'une présomption établi par les art. 15 à 19 — pour remédier au comportement illégal de l'employeur et pour exercer leur liberté d'association. Jusqu'en 1981, la jurisprudence québécoise avait confirmé que les motifs de l'employeur doivent toujours être évalués pour déterminer si sa décision de congédier un salarié est entachée d'antisindicalisme. Il est par conséquent contraire au passé législatif et judiciaire de conclure que le comportement le plus radical possible de l'employeur entraînant la cessation d'emploi — la fermeture d'une

a form of dismissal which is uniquely exempt from scrutiny for anti-union animus. [92] [100-101]

Yet, this was the impact of *City Buick* in 1981, which concluded that a closing is a “good and sufficient reason” which rebuts the presumption under s. 17. The effect of that case has been that under the *Labour Code*, an employer’s conduct has been immunized from scrutiny for anti-union motives when a business has been closed. *City Buick* was a departure from what had been an undisputed approach requiring, in every context, an assessment of the “real and serious reason” for a dismissal, and ignored not only the consistent stream of Quebec jurisprudence on what constitutes a dismissal, but also the consistent jurisprudential confirmation that once an employee has been dismissed and demonstrated that he or she was exercising a right under the *Labour Code*, the burden shifts to the employer to demonstrate that the dismissal was not motivated by anti-union animus. *City Buick*’s dramatic departure from the remedial approach and legislative objectives embodied in the *Labour Code* makes it unsustainable. Closing a business can in fact be the most severe form of reprisal for union activity. Since in all other complaints involving s. 15 the RT scrutinizes the motives of the employer for anti-union animus, it is inconsistent with the intent of the *Labour Code* in general, and with the purpose of s. 15 in particular, to scrutinize only the authenticity of a closing, rather than the reasons behind it. Labour boards across Canada have consistently refused to immunize employers who are inspired to close a business — and dismiss employees — for anti-union motives. Furthermore, they have consistently held that a decision that is tainted by anti-union animus, whether a closing or any other action, is a violation of labour rights. [104] [107-110] [112] [114]

There is no philosophical, jurisprudential, or textual support for the idea that ss. 15 to 19, including the presumption in s. 17, apply only to dismissals in an ongoing workplace. Dismissed employees are entitled to have their dismissals scrutinized for anti-union motives under ss. 15 to 19. There is no reason to deprive them of access to this same remedial scheme, including the wide remedial scope in ss. 118 and 119, when their dismissals result from an employer closing down the entire workplace. Though reinstatement is not a feasible

entreprise — est une forme de congédiement qui a ceci d’unique qu’il échappe à tout examen visant à déterminer s’il est entaché d’antisyndicalisme. [92] [100-101]

Et pourtant, c’était précisément l’effet qu’a eu, en 1981, la décision *City Buick*, suivant laquelle une fermeture constitue une « cause juste et suffisante » qui réfute la présomption de l’art. 17. Cette décision a mis le comportement d’un employeur qui ferme son entreprise à l’abri de tout examen effectué en vertu du *Code du travail* afin de déterminer s’il est motivé par l’antisyndicalisme. La décision *City Buick* a dérogé à ce qui constituait une approche non contestée exigeant, dans chaque cas, l’examen de la « cause réelle et sérieuse » du congédiement et a fait fi non seulement de la définition jurisprudentielle de la notion de congédiement adoptée uniformément au Québec, mais aussi de la jurisprudence constante confirmant que, dès qu’un salarié démontre qu’il exerçait un droit que lui confère le *Code du travail* au moment où il a été congédié, le fardeau de la preuve est inversé et l’employeur doit prouver que le congédiement n’est pas motivé par l’antisyndicalisme. Parce qu’elle s’écarte nettement de l’approche réparatrice et des objectifs législatifs établis dans le *Code du travail*, la décision *City Buick* est inacceptable. Fermer une entreprise peut en fait être la forme de représailles la plus sévère contre des salariés qui participent à des activités syndicales. Puisque, dans tous les autres cas où la CRT examine une plainte mettant en cause l’art. 15, elle vérifie si l’employeur était motivé par l’antisyndicalisme, il est incompatible avec l’esprit du *Code du travail*, en général, et avec l’objectif de l’art. 15, en particulier, d’examiner uniquement l’authenticité de la fermeture plutôt que les raisons qui l’ont motivée. Les différentes commissions du travail au pays refusent habituellement de reconnaître une immunité aux employeurs qui veulent fermer leur entreprise — et congédier leurs salariés — pour des raisons antisyndicales. De plus, elles concluent systématiquement qu’une décision entachée d’antisyndicalisme porte atteinte aux droits des salariés, qu’il s’agisse de la décision de fermer une entreprise ou d’une autre décision. [104] [107-110] [112] [114]

Il n’existe aucun fondement philosophique, jurisprudenciel ou textuel à l’affirmation que les art. 15 à 19, et notamment la présomption de l’art. 17, ne s’appliquent aux congédiements que lorsqu’une entreprise est toujours en activité. En vertu des art. 15 à 19, les salariés congédiés ont droit à un examen visant à déterminer si leur congédiement était motivé par l’antisyndicalisme. Il n’y a aucune raison pour que le droit au même régime de réparation, et notamment aux réparations possibles en application des art. 118 et 119, leur soit refusé

remedy in a closed workplace, it is not the only remedy contemplated by s. 15, it is only the most expansive one possible to fulfill s. 15's objectives. To suggest that ss. 15 to 19, including the remedies available under ss. 118 and 119, are only available to a dismissed employee in the case of an ongoing workplace, contradicts the consistent, historic and unequivocal confirmation that remedial statutes require a broad interpretation consistent with the purposes of the legislation, not a word-by-word parsing that drains the language of its remedial content. The better approach is to interpret the legislative scheme in a way that connects recognized rights to meaningful remedies. [69] [125-126] [137]

Cases Cited

By Binnie J.

Applied: *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22; *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43; **distinguished:** *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, 2007 SCC 27, [2007] 2 S.C.R. 391; **referred to:** *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225, [2005] D.C.R.T.Q. n° 225 (QL); *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL); *Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL), aff'd 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Lafrance v. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 S.C.R. 536; *Hilton Québec Ltée v. Labour Court*, [1980] 1 S.C.R. 548; *Asselin v. Lord*, D.T.E. 85T-193, SOQUIJ AZ-85147041; *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C. — F.T.Q.) v. Schwartz*, [1986] T.T. 165; *Bourget v. Matériaux B.G.B. ltée*, D.T.E. 95T-1257, SOQUIJ AZ-95147099; *Syndicat des employés de la société chimique Laurentide Inc. v. Lambert*, D.T.E. 85T-523, SOQUIJ AZ-85147077; *Teamsters — Conférence des communications graphiques, section locale 555 M v. Joncas Postexperts inc.*, 2008 QCCRT 249, [2008] D.C.R.T.Q. n° 249 (QL); *Section locale 175 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) v. Petro-Canada*, 2008 QCCRT 246, [2008] D.C.R.T.Q. n° 246 (QL); *Lagacé v. Laporte*, [1983] T.T. 354; *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009

lorsque leur congédiement résulte de la décision de l'employeur de fermer complètement le lieu de travail. Bien que la réintégration soit impossible lorsque l'entreprise est fermée, elle n'est pas la seule réparation visée à l'art. 15, mais simplement la réparation la plus large qui permette d'en réaliser les objectifs. Affirmer qu'un salarié congédié peut se prévaloir des art. 15 à 19, et notamment des réparations prévues aux art. 118 et 119, seulement si l'entreprise demeure en activité contredit la confirmation constante, historique et non équivoque que les dispositions réparatrices doivent recevoir une interprétation large, en conformité avec l'objet de la loi, et non être analysées mot à mot de sorte que leur libellé se trouve vidé de son contenu à vocation réparatrice. La meilleure façon de procéder est d'interpréter le régime législatif de façon à associer des réparations valables aux droits reconnus. [69] [125-126] [137]

Jurisprudence

Citée par le juge Binnie

Arrêts appliqués : *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22; *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43; **distinction d'avec l'arrêt :** *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391; **arrêts mentionnés :** *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225, [2005] D.C.R.T.Q. n° 225 (QL); *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL); *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL), conf. par 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548; *Asselin c. Lord*, D.T.E. 85T-193, SOQUIJ AZ-85147041; *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C. — F.T.Q.) c. Schwartz*, [1986] T.T. 165; *Bourget c. Matériaux B.G.B. ltée*, D.T.E. 95T-1257, SOQUIJ AZ-95147099; *Syndicat des employés de la société chimique Laurentide Inc. c. Lambert*, D.T.E. 85T-523, SOQUIJ AZ-85147077; *Teamsters — Conférence des communications graphiques, section locale 555 M c. Joncas Postexperts inc.*, 2008 QCCRT 249, [2008] D.C.R.T.Q. n° 249 (QL); *Section locale 175 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) c. Petro-Canada*, 2008 QCCRT 246, [2008] D.C.R.T.Q. n° 246 (QL); *Lagacé c. Laporte*, [1983] T.T. 354; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190;

SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339; *Dar v. Manufacturier de bas Iris inc.*, [2000] R.J.D.T. 1632, motion for judicial review dismissed, Sup. Ct. Mtl., No. 500-05-061084-008, January 12, 2001; *Bélanger v. Hydro-Québec*, D.T.E. 86T-86, SOQUIJ AZ-86147016; *Produits Coq d'Or Ltée v. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications v. Thériault*, [1985] T.T. 271; *Alltour Marketing Support Services Ltd. v. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158; *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242; *Industrielle (L'), Compagnie d'assurance sur la vie v. Nadeau*, [1978] T.T. 175; *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée v. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026; *Hilton Québec Ltée v. Tribunal du travail*, C.A. Québec, No. 200-09-000312-782, January 16, 1979; *Caya v. 1641-9749 Québec Inc.*, D.T.E. 85T-242, SOQUIJ AZ-85147051; *Bérubé v. Groupe Samson Inc.*, D.T.E. 85T-932, SOQUIJ AZ-85147126; *Ouellette v. Restaurants Scott Québec Ltée*, D.T.E. 88T-546, SOQUIJ AZ-88147062; *Entreprises Bérou inc. v. Arsenault*, [1991] T.T. 312; *Silva v. Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363; *St-Hilaire v. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, [2003] D.C.R.T.Q. n° 559 (QL); *Jalbert v. Sobeys Québec*, 2007 QCCRT 608, [2007] D.C.R.T.Q. n° 608 (QL); *Arsenault v. C & D Aerospace inc.*, 2006 QCCRT 654, [2006] D.C.R.T.Q. n° 654 (QL); *Crawford Transport Inc. and Teamsters, Local 879* (2006), 146 C.L.R.B.R. (2d) 234; *Pegasus Express Inc. and Teamsters, Local 880* (2006), 140 C.L.R.B.R. (2d) 77; *International Wallcoverings and Canadian Paperworkers Union* (1983), 4 C.L.R.B.R. (N.S.) 289.

By Abella J. (dissenting)

City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy, [1981] T.T. 22; *Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL); *Plourde v. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 159, [2006] D.C.R.T.Q. n° 159 (QL); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL); *Bourgeois v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 QCCRT 502, [2005] D.C.R.T.Q. n° 502 (QL); *Compagnie Wal-Mart du Canada v. Commission des relations de travail*, 2006 QCCS 3784, [2006] J.Q. n° 6894 (QL), aff'd 2008 QCCA 236, [2008] J.Q. n° 673 (QL) (*sub nom. Compagnie Wal-Mart du Canada v. Desbiens*); *Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313; *PSAC v. Canada*, [1987] 1 S.C.R. 424; *RWDSU v. Saskatchewan*, [1987] 1 S.C.R. 460; *Côté v. Compagnie F.W. Woolworth*, [1978] R.L. 439; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 v.*

Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339; *Dar c. Manufacturier de bas Iris inc.*, [2000] R.J.D.T. 1632, requête en révision judiciaire rejetée, C.S. Mtl., n° 500-05-061084-008, 12 janvier 2001; *Bélanger c. Hydro-Québec*, D.T.E. 86T-86, SOQUIJ AZ-86147016; *Produits Coq d'Or Ltée c. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications v. Thériault*, [1985] T.T. 271; *Alltour Marketing Support Services Ltd. c. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158; *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242; *Industrielle (L'), Compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, [1978] T.T. 175; *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée c. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026; *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, C.A. Québec, n° 200-09-000312-782, 16 janvier 1979; *Caya c. 1641-9749 Québec Inc.*, D.T.E. 85T-242, SOQUIJ AZ-85147051; *Bérubé c. Groupe Samson Inc.*, D.T.E. 85T-932, SOQUIJ AZ-85147126; *Ouellette c. Restaurants Scott Québec Ltée*, D.T.E. 88T-546, SOQUIJ AZ-88147062; *Entreprises Bérou inc. c. Arsenault*, [1991] T.T. 312; *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363; *St-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, [2003] D.C.R.T.Q. n° 559 (QL); *Jalbert c. Sobeys Québec*, 2007 QCCRT 608, [2007] D.C.R.T.Q. n° 608 (QL); *Arsenault c. C & D Aerospace inc.*, 2006 QCCRT 654, [2006] D.C.R.T.Q. n° 654 (QL); *Crawford Transport Inc. (Re)*, [2006] D.C.C.R.I. n° 28 (QL); *Pegasus Express Inc. (Re)*, [2006] D.C.C.R.I. n° 22 (QL); *International Wallcoverings and Canadian Paperworkers Union* (1983), 4 C.L.R.B.R. (N.S.) 289.

Citée par la juge Abella (dissidente)

City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy, [1981] T.T. 22; *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL); *Plourde c. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 159, [2006] D.C.R.T.Q. n° 159 (QL); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL); *Bourgeois c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 QCCRT 502, [2005] D.C.R.T.Q. n° 502 (QL); *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations de travail*, 2006 QCCS 3784, [2006] J.Q. n° 6894 (QL), conf. par 2008 QCCA 236, [2008] J.Q. n° 673 (QL) (*sub nom. Compagnie Wal-Mart du Canada c. Desbiens*); *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424; *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460; *Côté c. Compagnie F.W. Woolworth*, [1978] R.L. 439; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric Inc.*, [1996] T.T.

- Disque Améric Inc.*, [1996] T.T. 451; *Gauthier v. Sobeys Inc.* (numéro 650), [1995] T.T. 131; *Industrielle (L), Compagnie d'assurance sur la vie v. Nadeau*, [1978] T.T. 175; *United Last Co. v. Tribunal du travail*, [1973] R.D.T. 423; *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) v. Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943; *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242; *Distinctive Leather Goods Ltd. v. Dubois*, [1976] C.A. 648; *Lafrance v. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 S.C.R. 536; *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée v. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026; *Hôpital Notre-Dame v. Chabot*, D.T.E. 85T-258, SOQUIJ AZ-85147054; *Silva v. Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363; *Textile Workers Union of America v. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. 263 (1965); *Retail Clerks' International Union and National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; *J.D. Irving Ltd. and C.E.P.* (2003), 94 C.L.R.B.R. (2d) 105; *Central Web Offset Ltd. and C.E.P., Local 255G* (2008), 155 C.L.R.B.R. (2d) 113; *Hunt Manufacturing Ltd. and United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local No. 170*, [1993] B.C.L.R.B.D. No. 291 (QL); *EF International Language Schools Inc. (Re)*, [1997] B.C.L.R.B.D. No. 203 (QL); *874352 Ont. Ltd. (Comox District Free Press) and G.C.I.U., Local 525 M* (1995), 26 C.L.R.B.R. (2d) 209; *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454 v. Westfair Foods Ltd.*, [1993] S.L.R.B.D. No. 2 (QL); *Academy of Medicine*, [1977] O.L.R.B. Rep. 783; *Westinghouse Canada Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 577, application for judicial review dismissed, 80 CLLC ¶ 14,062; *Humber College of Applied Arts and Technology*, [1979] O.L.R.B. Rep. 520; *Doral Construction Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 693; *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43; *Houde v. Université Concordia*, 2007 QCCRT 454, [2007] D.C.R.T.Q. n° 454 (QL); *Craig v. Université McGill (Office of Secretariat)*, 2007 QCCRT 278, [2007] D.C.R.T.Q. n° 278 (QL); *Dallaire v. Sûreté du Québec*, 2007 QCCRT 74, [2007] D.C.R.T.Q. n° 74 (QL); *Desgagné v. Québec (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille)*, 2005 QCCRT 351, [2005] D.C.R.T.Q. n° 351 (QL); *Ouimet v. Solotech location inc.*, 2005 QCCRT 180, [2005] D.C.R.T.Q. n° 180 (QL); *Bazinet v. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, 2004 QCCRT 606, [2004] D.C.R.T.Q. n° 606 (QL); *D'Amour v. Autobus Matanais inc.*, 2004 QCCRT 450, [2004] D.C.R.T.Q. n° 450 (QL); *Marcoux v. Thetford Mines (Ville)*, 2004 QCCRT 76, [2004] D.C.R.T.Q. n° 76 (QL); *Simard v. Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2004 QCCRT 45, [1995] T.T. 131; *Industrielle (L), Compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, [1978] T.T. 175; *United Last Co. c. Tribunal du travail*, [1973] R.D.T. 423; *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) c. Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943; *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242; *Distinctive Leather Goods Ltd. c. Dubois*, [1976] C.A. 648; *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée c. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026; *Hôpital Notre-Dame c. Chabot*, D.T.E. 85T-258, SOQUIJ AZ-85147054; *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363; *Textile Workers Union of America c. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. 263 (1965); *Union internationale des employés de commerce et Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; *J.D. Irving Ltd. and C.E.P.* (2003), 94 C.L.R.B.R. (2d) 105; *Central Web Offset Ltd. and C.E.P., Local 255G* (2008), 155 C.L.R.B.R. (2d) 113; *Hunt Manufacturing Ltd. and United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local No. 170*, [1993] B.C.L.R.B.D. No. 291 (QL); *EF International Language Schools Inc. (Re)*, [1997] B.C.L.R.B.D. No. 203 (QL); *874352 Ont. Ltd. (Comox District Free Press) and G.C.I.U., Local 525 M* (1995), 26 C.L.R.B.R. (2d) 209; *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454 c. Westfair Foods Ltd.*, [1993] S.L.R.B.D. No. 2 (QL); *Academy of Medicine*, [1977] O.L.R.B. Rep. 783; *Westinghouse Canada Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 577, requête en révision judiciaire rejetée, 80 CLLC ¶ 14,062; *Humber College of Applied Arts and Technology*, [1979] O.L.R.B. Rep. 520; *Doral Construction Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 693; *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43; *Houde c. Université Concordia*, 2007 QCCRT 454, [2007] D.C.R.T.Q. n° 454 (QL); *Craig c. Université McGill (Office of Secretariat)*, 2007 QCCRT 278, [2007] D.C.R.T.Q. n° 278 (QL); *Dallaire c. Sûreté du Québec*, 2007 QCCRT 74, [2007] D.C.R.T.Q. n° 74 (QL); *Desgagné c. Québec (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille)*, 2005 QCCRT 351, [2005] D.C.R.T.Q. n° 351 (QL); *Ouimet c. Solotech location inc.*, 2005 QCCRT 180, [2005] D.C.R.T.Q. n° 180 (QL); *Bazinet c. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, 2004 QCCRT 606, [2004] D.C.R.T.Q. n° 606 (QL); *D'Amour c. Autobus Matanais inc.*, 2004 QCCRT 450, [2004] D.C.R.T.Q. n° 450 (QL); *Marcoux c. Thetford Mines (Ville)*, 2004 QCCRT 76, [2004] D.C.R.T.Q. n° 76 (QL); *Simard c. Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2004 QCCRT 57, [2004] D.C.R.T.Q. n° 57 (QL); *Bédard c. Étalex inc.*, 2004 QCCRT 45,

2004 QCCRT 57, [2004] D.C.R.T.Q. n° 57 (QL); *Bédard v. Étalex inc.*, 2004 QCCRT 45, [2004] D.C.R.T.Q. n° 45 (QL); *Laramée v. Coop de taxi de Montréal*, 2004 QCCRT 30, [2004] D.C.R.T.Q. n° 30 (QL); *Turcotte v. Montréal (Ville)*, 2003 QCCRT 545, [2003] D.C.R.T.Q. n° 545 (QL); *Turpin v. Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent* (1988), 26 Q.A.C. 296; *Cie Price Ltée v. Auclair*, D.T.E. 88T-688, SOQUIJ AZ-88021372; *Hôpital Royal Victoria v. Duceppe*, [1984] T.T. 163; *Alltour Marketing Support Services Ltd. v. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158; *Produits Coq d'Or Ltée v. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications v. Thériault*, [1985] T.T. 271; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27; *Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de l'Archipel (FIIQ) v. Plante*, [2003] J.Q. n° 997 (QL); *Immeubles Bona Ltée v. Labelle*, [1995] R.D.J. 397; *Québec (Gouvernement du) (Revenu Québec) v. Fortin*, 2009 QCCRT 241, [2009] D.C.R.T.Q. n° 241 (QL); *Côté v. Corp. Dicom*, [1987] T.A. 183.

Statutes and Regulations Cited

Act Respecting Labour Standards, R.S.Q., c. N-1.1.
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. 63.
Act to amend the Labour Relations Act, S.Q. 1959-1960, c. 8.
Canadian Charter of Rights and Freedoms, s. 2(d).
Charter of human rights and freedoms, R.S.Q., c. C-12, s. 3.
Civil Code of Québec, S.Q. 1991, c. 64, art. 1590.
Interpretation Act, R.S.Q., c. I-16, s. 41.
Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 3, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 59, 114, 116, 118, 119, 143.
Labour Relations Act, S.Q. 1944, c. 30.
National Labor Relations Act, 49 Stat. 449.

Authors Cited

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1993 (loose-leaf updated March 2009, release 32).
 Bergevin, Michel. "L'opportunité et l'efficacité de la réintégration", in Meredith Memorial Lectures 1988, *New Developments in Employment Law*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1989, 283.
 Brière, Jean-Yves, avec la collaboration de Jean-Pierre Villaggi. *Relations de travail*, vol. 1. Brossard, Qué.: Publications CCH, 1997 (feuilles mobiles mises à jour 2009, n° 307).
 Côté, Pierre-André. *The Interpretation of Legislation in Canada*, 3rd ed. Scarborough, Ont.: Carswell, 2000.

[2004] D.C.R.T.Q. n° 45 (QL); *Laramée c. Coop de taxi de Montréal*, 2004 QCCRT 30, [2004] D.C.R.T.Q. n° 30 (QL); *Turcotte c. Montréal (Ville)*, 2003 QCCRT 545, [2003] D.C.R.T.Q. n° 545 (QL); *Turpin c. Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent* (1988), 26 Q.A.C. 296; *Cie Price Ltée c. Auclair*, D.T.E. 88T-688, SOQUIJ AZ-88021372; *Hôpital Royal Victoria c. Duceppe*, [1984] T.T. 163; *Alltour Marketing Support Services Ltd. c. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158; *Produits Coq d'Or Ltée c. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications c. Thériault*, [1985] T.T. 271; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de l'Archipel (FIIQ) c. Plante*, [2003] J.Q. n° 997 (QL); *Immeubles Bona Ltée c. Labelle*, [1995] R.D.J. 397; *Québec (Gouvernement du) (Revenu Québec) c. Fortin*, 2009 QCCRT 241, [2009] D.C.R.T.Q. n° 241 (QL); *Côté c. Corp. Dicom*, [1987] T.A. 183.

Lois et règlements cités

Charte canadienne des droits et libertés, art. 2d).
Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 3.
Code civil du Québec, L.Q. 1991, ch. 64, art. 1590.
Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 3, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 59, 114, 116, 118, 119, 143.
Loi d'interprétation, L.R.Q., ch. I-16, art. 41.
Loi des relations ouvrières, S.Q. 1944, ch. 30.
Loi modifiant la Loi des relations ouvrières, S.Q. 1959-1960, ch. 8.
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. 63.
Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1.
National Labor Relations Act, 49 Stat. 449.

Doctrine citée

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1993 (loose-leaf updated March 2009, release 32).
 Bergevin, Michel. « L'opportunité et l'efficacité de la réintégration », dans Conférences commémoratives Meredith 1988, *Le Contrat de travail : problèmes et perspectives*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1989, 283.
 Brière, Jean-Yves, avec la collaboration de Jean-Pierre Villaggi. *Relations de travail*, vol. 1. Brossard, Qué.: Publications CCH, 1997 (feuilles mobiles mises à jour 2009, n° 307).
 Côté, Pierre-André. *Interprétation des lois*, 3^e éd. Montréal : Thémis, 1999.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd. Mis à jour par Langlois Kronström Desjardins sous la direction de Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2008.

Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*. Montréal: Thémis, 2006.

Morin, Fernand, Jean-Yves Brière et Dominic Roux. *Le droit de l'emploi au Québec*, 3^e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2006.

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

Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, n^o 32, 2^e sess., 36^e lég., 18 juin 2001.

Summers, Clyde. "Labor Law in the Supreme Court: 1964 Term" (1965-1966), 75 *Yale L.J.* 59.

Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal: Thémis, 2006.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Rochon J.A.), 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n^o 10678 (QL), 2007 CarswellQue 8612, dismissing an application for leave to appeal from a judgment of Corriveau J., 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n^o 7019 (QL), 2007 CarswellQue 6548, dismissing an application for judicial review of a decision of the Commission des relations du travail, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n^o 207 (QL). Appeal dismissed, LeBel, Abella and Cromwell JJ. dissenting.

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

Roy L. Heenan, Corrado De Stefano and Frédéric Massé, for the respondent.

Hélène Fréchette, Vanessa Deschênes and Lucie Tessier, for the intervener Commission des relations du travail.

George Avraam, Mark Mendl, Jeremy Hann and Kevin B. Coon, for the intervener the Alliance of Manufacturers & Exporters Canada.

Robert Laurin, for the intervener Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Robin Elliot, for the intervener the Coalition of BC Businesses.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2003.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd. Mis à jour par Langlois Kronström Desjardins sous la direction de Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2008.

Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*. Montréal : Thémis, 2006.

Morin, Fernand, Jean-Yves Brière et Dominic Roux. *Le droit de l'emploi au Québec*, 3^e éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2006.

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

Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, n^o 32, 2^e sess., 36^e lég., 18 juin 2001.

Summers, Clyde. « Labor Law in the Supreme Court : 1964 Term » (1965-1966), 75 *Yale L.J.* 59.

Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal : Thémis, 2006.

POURVOI contre un jugement de la Cour d'appel du Québec (le juge Rochon), 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n^o 10678 (QL), 2007 CarswellQue 8612, qui a rejeté une demande d'autorisation d'appel d'une décision de la juge Corriveau, 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n^o 7019 (QL), 2007 CarswellQue 6548, qui avait rejeté une requête en révision judiciaire d'une décision de la Commission des relations du travail, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n^o 207 (QL). Pourvoi rejeté, les juges LeBel, Abella et Cromwell sont dissidents.

Bernard Pillion, Claude Leblanc et Gilles Grenier, pour l'appelant.

Roy L. Heenan, Corrado De Stefano et Frédéric Massé, pour l'intimée.

Hélène Fréchette, Vanessa Deschênes et Lucie Tessier, pour l'intervenante la Commission des relations du travail.

George Avraam, Mark Mendl, Jeremy Hann et Kevin B. Coon, pour l'intervenante l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada.

Robert Laurin, pour l'intervenante la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Robin Elliot, pour l'intervenante Coalition of BC Businesses.

Guy Du Pont, for the intervener the Canadian Chamber of Commerce.

Andrew K. Lokan and *Jean-Claude Killey*, for the intervener the Canadian Civil Liberties Association.

Manon Savard and *Sébastien Beaugard*, for the intervener Conseil du patronat du Québec.

Steven Barrett and *Lise Leduc*, for the intervener the Canadian Labour Congress.

The judgment of McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps, Fish, Charron and Rothstein JJ. was delivered by

[1] BINNIE J. — On April 29, 2005, Wal-Mart shut its store at Jonquière, in the Saguenay-Lac-St-Jean area of Quebec. The workers at this particular store had chosen to collectively bargain through their union, which had been certified by the Commission des relations du travail (“CRT”) on August 2, 2004. Thereafter negotiations to conclude a collective agreement were unsuccessful. On February 9, 2005, the Minister of Labour appointed an arbitrator to resolve the outstanding differences. On the same day, Wal-Mart announced closure of the store. On May 17, 2005, the appellant filed a complaint under s. 16 of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 (“Code”), claiming [TRANSLATION] “I lost my employment because of the unionization of my establishment.” He sought an order that he be reinstated in his job. This could only occur if the store was ordered to be reopened. For the reasons that follow I believe the claim was rightly rejected and that the appeal should be dismissed.

I. Overview

[2] This proceeding is one of many initiated by the Wal-Mart employees or their union the United Food and Commercial Workers Union, Local 503, arising out of the closing of the Jonquière store, including other proceedings before the CRT invoking its general remedial powers under ss. 114, 118 and 119 of the Code (*Boutin v. Wal-Mart Canada*

Guy Du Pont, pour l’intervenante la Chambre de commerce du Canada.

Andrew K. Lokan et *Jean-Claude Killey*, pour l’intervenante l’Association canadienne des libertés civiles.

Manon Savard et *Sébastien Beaugard*, pour l’intervenant le Conseil du patronat du Québec.

Steven Barrett et *Lise Leduc*, pour l’intervenant le Congrès du travail du Canada.

Version française du jugement de la juge en chef McLachlin et des juges Binnie, Deschamps, Fish, Charron et Rothstein rendu par

[1] LE JUGE BINNIE — Le 29 avril 2005, Wal-Mart a fermé son magasin de Jonquière, dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean, au Québec. Les travailleurs de ce magasin avaient choisi de négocier collectivement avec leur employeur par l’entremise de leur syndicat, qui avait été accrédité par la Commission des relations du travail (« CRT ») le 2 août 2004. Les négociations visant à conclure une convention collective ont échoué. Le 9 février 2005, le ministre du Travail a nommé un arbitre en vue de résoudre les points encore en litige. Le même jour, Wal-Mart a annoncé la fermeture du magasin. Le 17 mai 2005, l’appelant a déposé une plainte fondée sur l’art. 16 du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« Code »), dans laquelle il affirmait : « J’ai subi une perte d’emploi en raison de la syndicalisation de mon établissement. » Il demandait à être réintégré dans son emploi, ce qui n’était possible que si la réouverture du magasin était aussi ordonnée. Pour les motifs qui suivent, je suis d’avis que la demande a été rejetée à bon droit et que le pourvoi doit également être rejeté.

I. Aperçu

[2] Il s’agit de l’un des nombreux recours intentés par les employés de Wal-Mart ou par leur syndicat, les Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503, à la suite de la fermeture du magasin de Jonquière, dont celui soumis à la CRT sur le fondement des pouvoirs généraux de réparation que lui confèrent les

inc., 2005 QCCRT 225, [2005] D.C.R.T.Q. n° 225 (QL); 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL)), and proceedings for judicial review related thereto, as well as a class action (*Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL) (Sup. Ct.)). The Jonquière store was the first Wal-Mart store to be unionized in North America, and the *Pednault* Statement of Claim included the allegations that the store closure was intended to intimidate employees [TRANSLATION] “of any other Wal-Mart store who have engaged in or are considering engaging in unionization activities” and “to frustrate attempts to unionize this store and any similar applications in any other store” (2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266, at paras. 9-10). The class action was eventually dismissed on the basis that the subject matter of the dispute lay more appropriately within the jurisdiction of the CRT rather than the courts. In addition, the union launched a grievance against Wal-Mart under s. 59 of the Code alleging, amongst other things, that Wal-Mart [TRANSLATION] “also encouraged, fomented and fostered rumours that the Wal-Marts in St-Hyacinthe and Brossard would soon be closing” (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138, at para. 3). In other words, the Jonquière closing was presented by the union merely as a step taken by Wal-Mart in a larger employer strategy of hindrance, intimidation and union busting.

[3] In this particular proceeding, Wal-Mart's answer to the s. 16 complaint was that the appellant lost his job not because of union activity but because the store no longer existed and therefore no jobs were available. Abella J. argues that Wal-Mart's response reflects Quebec case law that has wrongly “resulted in a blanket immunization from scrutiny for business closings, and has prevented both unions and employees from seeking any remedy for anti-union conduct when a business is closed” (para. 66 (emphasis added)). I do not agree that such an immunity exists. Even Wal-Mart did not claim that the closing of its Jonquière store was immunized from “scrutiny” or could serve to

art. 114, 118 et 119 du Code (*Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225, [2005] D.C.R.T.Q. n° 225 (QL); 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL)), la demande de contrôle judiciaire s'y rapportant et un recours collectif (*Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL) (C.S.)). Le magasin de Jonquière est le premier magasin Wal-Mart à s'être syndiqué en Amérique du Nord, et il est allégué dans la déclaration produite dans l'affaire *Pednault* que la fermeture avait pour but d'intimider les employés « de tous les autres magasins Wal-Mart qui ont déjà entrepris ou qui songent à entreprendre des démarches de syndicalisation » et « de faire échec à la syndicalisation de ce magasin et à toute demande similaire dans tous les autres magasins » (2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266, par. 9-10). Le recours collectif a été rejeté au motif que le différend relevait de la compétence de la CRT plutôt que de celle des tribunaux. Le syndicat a en outre déposé un grief contre Wal-Mart sur le fondement de l'art. 59 du Code, dans lesquels il allègue notamment que Wal-Mart « a de plus, encouragé, fomenté, favorisé les rumeurs à l'effet que le[s] Wal-Mart situé[s] à St-Hyacinthe et à Brossard fermeraient leurs portes sous peu » (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138, par. 3). Autrement dit, selon le syndicat, la fermeture du magasin de Jonquière faisait partie d'une stratégie plus vaste d'obstruction, d'intimidation et d'opposition au syndicat.

[3] Dans la présente affaire, Wal-Mart a répondu à la plainte fondée sur l'art. 16 en indiquant que l'appellant avait perdu son emploi non pas en raison de ses activités syndicales, mais parce que le magasin n'existait plus et que, par conséquent, aucun emploi n'était disponible. La juge Abella affirme que la réponse de Wal-Mart correspond à la jurisprudence québécoise qui a entraîné, à tort, « une immunité générale excluant tout examen de la décision de fermer une entreprise et l'impossibilité pour les syndicats et les salariés de demander quelque réparation que ce soit pour un comportement anti-syndical dans le contexte de la fermeture d'une entreprise » (par. 66 (je souligne)). Je ne crois pas

deny unions and employees “any remedy for anti-union conduct”.

[4] The issue before the Court, as I see it, is quite limited albeit it is an important one. It is a matter of procedure that has nothing to do with any general inquiry into Wal-Mart’s labour practices. The narrow issue is whether the procedural vehicle offered by ss. 15 to 17 of the Code is available to the appellant in circumstances where a store no longer exists. More specifically, the issue is whether an employee in such circumstances has the benefit of the *presumption* in s. 17 that the loss of jobs was a “sanction” imposed for an unlawful motive, namely union busting. With all due respect to those of a different opinion, my view is that the necessary foundation of a s. 15 order is the existence of an ongoing workplace. The appropriate remedy in a closure situation lies under ss. 12 to 14 of the Code (which were in fact invoked by Jonquière employees in the *Boutin* case mentioned earlier). Abella J. writes that:

I see no reason why the Commission cannot order [compensation] under ss. 15 and 119 of the *Labour Code* if it is satisfied that the closing was motivated by anti-union animus. [para. 146]

If my colleague were to substitute ss. 12 to 14 in place of s. 15 in her conclusion we would be in agreement.

[5] From the perspective of the appellant and his union, the major attraction of the procedure under ss. 15 to 17 is precisely the statutory presumption under s. 17 which provides that where the employer takes action against an employee who is exercising rights under the Code, the CRT must assume that the sanction was imposed or the action taken because of the exercise of such employee rights until the employer shows otherwise. The appellant

qu’une telle immunité existe. Même Wal-Mart n’a pas prétendu que la fermeture de son magasin de Jonquière était à l’abri d’un « examen » ou pouvait empêcher les syndicats et les salariés d’obtenir « quelque réparation que ce soit pour un comportement antisyndical ».

[4] La question qui est soumise à la Cour est, selon moi, assez limitée, quoique importante. Il s’agit d’une question de procédure qui n’a rien à voir avec un examen général des pratiques de Wal-Mart en matière de relations du travail. La question restreinte soulevée dans le pourvoi est celle de savoir si, lorsqu’un magasin n’existe plus, l’appelant peut se prévaloir du mécanisme procédural que lui offrent les art. 15 à 17 du Code. Plus précisément, il s’agit de déterminer si, en pareilles circonstances, un salarié bénéficie de la *présomption* établie à l’art. 17, selon laquelle la perte des emplois est une « sanction » imposée pour un motif illégal, savoir pour combattre le syndicat. Malgré le respect que je porte aux tenants de l’opinion contraire, je suis d’avis qu’une ordonnance rendue en vertu de l’art. 15 doit nécessairement s’appuyer sur l’existence d’un lieu de travail encore en activité. Le recours approprié en cas de fermeture d’une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du Code (qui ont effectivement été invoqués par des salariés de Jonquière dans l’affaire *Boutin* mentionnée plus tôt). La juge Abella écrit :

Rien n’empêche à mon avis la Commission d’accorder [une indemnité] en vertu des art. 15 et 119 du *Code du travail*, si elle est convaincue que la fermeture était motivée par l’antisyndicalisme. [par. 146]

Si, dans sa conclusion, ma collègue remplaçait l’art. 15 par les art. 12 à 14, nous serions du même avis.

[5] Pour l’appelant et son syndicat, le principal avantage de la procédure prévue aux art. 15 à 17 est précisément la présomption légale, établie par l’art. 17, qui oblige la CRT à tenir pour avéré, jusqu’à preuve du contraire, que toute mesure ou sanction imposée par l’employeur à un salarié qui exerce les droits que lui confère le Code a été prise à cause de l’exercice de ces droits. L’appelant soutient que la fermeture de leur lieu de travail constituait une

argues that the workplace closure was such a “sanction” or “action” and the presumption therefore applies. Section 17 provides:

17. If it is shown to the satisfaction of the Commission that the employee exercised a right arising from this Code, there is a simple presumption in his favour that the sanction was imposed on him or the action was taken against him because he exercised such right, and the burden of proof is upon the employer that he resorted to the sanction or action against the employee for good and sufficient reason.

The onus is thus put on the employer (here Wal-Mart) to establish that the sanction or action against the complainant was taken “for good and sufficient reason” (s. 17) which in practice means a decision free of taint of anti-union activity. Wal-Mart complains that it cannot logically be inferred from the fact of prior union activity that the closure of the Jonquière store was a “sanction or reprisal”.

[6] In electing the procedure under ss. 15 to 17, the appellant was confronted with a long line of cases in the Quebec courts and in this Court addressing reinstatement issues, including *Lafrance v. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 S.C.R. 536, and *Hilton Québec Ltée v. Labour Court*, [1980] 1 S.C.R. 548. Subsequently, in *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22, the Quebec Labour Court held that a business closure itself is “good and sufficient reason” within the meaning of s. 17 to justify the dismissal [TRANSLATION] “even if the closure is based on socially reprehensible considerations” (*per* Judge Lesage, at p. 26). The rationale is that the loss of employment is explained by the closure. Reinstatement in a closed workplace is not a feasible or appropriate remedy. The cause of the *closure*, on the other hand, is a distinct question that may be pursued under other provisions of the Code, as will be discussed.

[7] Counsel for Wal-Mart reminds us that *City Buick* was recently approved by our Court in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43. The appellant, however, contends that this line

telle « mesure » ou « sanction » et que, partant, la présomption établie à l’art. 17 s’applique. Voici le libellé de l’art. 17 :

17. S’il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l’exercice de ce droit et il incombe à l’employeur de prouver qu’il a pris cette sanction ou mesure à l’égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

Il incombe donc à l’employeur (Wal-Mart en l’occurrence) « de prouver qu’il a pris cette sanction ou mesure à l’égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante » (art. 17), c’est-à-dire, en pratique, que sa décision n’était pas entachée par l’anti-syndicalisme. Wal-Mart objecte qu’on ne peut logiquement inférer des activités syndicales qui l’ont précédée que la fermeture du magasin de Jonquière constituait une « sanction ou des représailles ».

[6] En optant pour la procédure prévue aux art. 15 à 17, l’appelant se retrouvait aux prises avec une abondante jurisprudence des tribunaux du Québec et de notre Cour, sur les questions touchant la réintégration, dont les arrêts *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, et *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548. Plus tard, le Tribunal du travail du Québec a statué, dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22, que la cessation des activités constitue une « cause juste et suffisante » de congédiement au sens de l’art. 17 « même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement » (le juge Lesage, p. 26). Il en est ainsi parce que la perte d’emploi s’explique par la fermeture. Il n’est ni possible, ni approprié d’ordonner la réintégration dans un établissement fermé. La cause de la *fermeture*, par contre, est une question distincte qui peut être soulevée en application d’autres dispositions du Code, comme nous le verrons.

[7] L’avocat de Wal-Mart nous rappelle que notre Cour a approuvé *City Buick* il y a peu de temps dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43. L’appelant soutient néanmoins que la

of cases from *City Buick* onwards, should now be reconsidered because, he says, the constitutional scope of freedom of association has recently been broadened by this Court in *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, 2007 SCC 27, [2007] 2 S.C.R. 391, and the provisions of the Code must now be re-interpreted in that light. For the reasons that follow I do not think that the *Health Services* decision is of any assistance here.

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

The Existence of Alternative Remedies

[9] *City Buick*, as quoted and affirmed by this Court in *Place des Arts*, spoke of “socially reprehensible considerations”. It did not offer an employer immunity under the Code for *illegal* conduct.

[10] It is open to a union or employees to bring evidence of anti-union conduct to establish an unfair labour practice under ss. 12 to 14 of the Code. The disadvantage from the employees’ point of view is that the s. 17 presumption is not available in an application under those provisions. A s. 12 claim that the employer committed an unfair labour practice is for the union or employees to establish, not for the employer to rebut.

[11] The bottom line in this appeal is therefore not whether employees have a remedy against an employer who closes a workplace for anti-union motives (they do have a remedy) but whether employees of a closed business can bring their claim within ss. 15 to 17 so as to obtain the considerable advantage of a statutory presumption that

série de décisions rendues dans la foulée de *City Buick* devrait maintenant être reconsidérée parce que notre Cour a élargi récemment la portée constitutionnelle du droit à la liberté d’association dans *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391, et qu’il y a lieu de revoir l’interprétation des dispositions du Code en conséquence. Pour les motifs qui suivent, je ne crois pas que l’arrêt *Health Services* soit de quelque assistance dans le présent pourvoi.

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

L’existence d’autres recours

[9] La décision *City Buick*, citée et confirmée par notre Cour dans *Place des Arts*, parle de « motifs condamnables socialement ». Elle ne permet pas à l’employeur de bénéficier d’une immunité contre les comportements *illégaux* dans le cadre de l’application du Code.

[10] Les syndicats et les salariés peuvent présenter une preuve de comportement antisyndical en vue d’établir le recours à une pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 du Code. Du point de vue des salariés, un recours fondé sur ces dispositions a le désavantage de ne pas donner ouverture à la présomption de l’art. 17. Dans le contexte de l’art. 12, il incombe au syndicat ou aux salariés, selon le cas, de prouver que l’employeur s’est livré à une pratique déloyale, et non à l’employeur de réfuter une telle allégation.

[11] En définitive, il ne s’agit donc pas de savoir si les salariés disposent d’un recours contre un employeur qui procède à la fermeture d’un établissement pour des raisons antisyndicales (ils disposent effectivement d’un recours), mais de savoir si les employés d’un établissement ayant fermé ses portes peuvent présenter un recours fondé sur les

the dismissals were *because* the employees exercised their collective bargaining rights.

[12] The issue under ss. 12 to 14 is not the same issue as under ss. 15 to 17, although both procedures address the problem of anti-union activity. Under ss. 15 to 17, as interpreted by the CRT, the question before the tribunal relates to the reasons for the employee's dismissal (to which the real and definitive closing of the workplace has been held to be a good and sufficient answer) whereas the question that can be put in play under ss. 12 to 14 is the broader issue of *why* the plant was closed at all, and specifically was it closed as part of an anti-union strategy. A finding of an unfair labour practice under ss. 12 to 14 opens up broader redress under the general remedial provisions of the Code for the benefit of *all* employees, including those who were not involved in union activity, and even for those who *opposed* the union, but who nevertheless suffered as a result of the wrongful store closure.

[13] All of this is not to underestimate the difficulty faced by the union or employees under ss. 12 to 14 in establishing that a particular closure was *tainted* by anti-union animus, although the minimal requirement of *taint* sets a relatively low threshold. On the other hand, the *City Buick* line of cases reflects the countervailing difficulty faced by employers in proving a closure to be free of taint in "mixed-motive" closures. The *City Buick* doctrine that a definitive workplace closure constitutes "good and sufficient reason" for the purposes of s. 17 (because no reinstatement is possible) is well understood and the Quebec legislature made no change during the major amendments of 2001, despite representations on the issue, as hereafter described. As will be seen, the relevant extracts from *City Buick* were incorporated into this Court's judgment in *Place des Arts*, at para. 28, to which Gonthier J. added, for the Court, "I respectfully agree with Judge Lesage's account." It would be

art. 15 à 17 en vue de bénéficier de l'important avantage que constitue la présomption légale selon laquelle le renvoi a eu lieu à *cause de* l'exercice de leur droit de négocier collectivement.

[12] La question à trancher sous le régime des art. 12 à 14 est différente de celle soulevée sous le régime des art. 15 à 17, bien que ces deux recours visent à remédier aux manœuvres antisyndicales. Dans le contexte des art. 15 à 17, tels que les a interprétés la CRT, le tribunal doit se prononcer sur les raisons du congédiement du salarié (la fermeture véritable et définitive de l'entreprise constituant selon les tribunaux un motif juste et suffisant), alors que l'application des art. 12 à 14 peut mettre en cause la question plus large du *pourquoi* de la fermeture et, plus particulièrement, celle de savoir si la fermeture découle d'une stratégie anti-syndicale. Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 donne ouverture à des mesures d'une portée plus large fondées sur les dispositions réparatrices générales du Code dont *tous* les salariés peuvent bénéficier, y compris ceux qui n'ont pas participé à des activités syndicales ou qui se sont même *opposés* à la syndicalisation, mais qui ont néanmoins subi les contrecoups de la fermeture illicite du magasin.

[13] Il ne faut pas pour autant sous-estimer les difficultés que le syndicat ou les salariés doivent surmonter pour établir, sous le régime des art. 12 à 14, que l'antisindicalisme a *entaché* la décision de fermer l'entreprise, quoique l'exigence minimale que cette décision soit *entachée* établisse un critère relativement peu exigeant. Par contre, les décisions rendues dans la foulée de *City Buick* illustrent la difficulté, pour l'employeur, de prouver qu'une fermeture fondée sur des « motifs multiples » n'est pas entachée. Le principe énoncé dans *City Buick* selon lequel la fermeture définitive d'un lieu de travail constitue une « cause juste et suffisante » pour l'application de l'art. 17 (la réintégration étant impossible) est bien établi et le législateur québécois a choisi de le laisser intact lors de l'importante réforme effectuée en 2001, malgré les observations exprimées à cet égard, sur lesquelles nous reviendrons plus loin. Comme nous le verrons, les extraits pertinents de la décision *City Buick* ont été

unfortunate, absent compelling circumstances, if the precedential value of a unanimous decision of this Court was thought to expire with the tenure of the particular panel of judges that decided it.

II. Facts Specific to This Appeal

[14] In August 2004, the union to which Mr. Plourde belongs was certified to represent the employees of Wal-Mart in Jonquière. After several fruitless bargaining sessions, the union filed an application under the Code to establish the provisions of a first collective agreement. On February 9, 2005, the Minister of Labour referred the dispute to arbitration and notified the parties of the referral. That same day, Wal-Mart informed the employees of its decision to close the store. On April 29, 2005, the appellant's employment, along with that of approximately 190 other employees, was terminated.

[15] After the closure was announced, the employees and the union brought a number of proceedings to obtain relief. In addition to various proceedings under the Code, including the one at bar, a civil proceeding was brought in *Pednault* that took the form of a motion for authorization to institute a class action on behalf of all the employees of the Jonquière store. In that motion, it was alleged that the closure infringed the employees' freedom of association under s. 3 of the *Quebec Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12, and damages were claimed. The Court of Appeal upheld a judgment granting a motion for declinatory exception on the basis that the dispute fell within the exclusive jurisdiction of the CRT, since it clearly concerned the exercise of employees' rights provided for in, and employer conduct punishable pursuant to, the Code.

[16] In the case at bar, Mr. Plourde, along with several other employees, filed a complaint under ss. 15 *et seq.* of the Code and claimed to have lost his employment because of his union activities.

incorporés à l'arrêt *Place des Arts* (par. 28), le juge Gonthier ajoutant, au nom de la Cour : « Je fais miens les propos du juge Lesage. » Il serait regrettable, en l'absence de circonstances impérieuses, qu'une décision unanime de la Cour perde sa valeur de précédent avec le départ de l'un ou de plusieurs des juges qui y ont participé.

II. Les faits propres au pourvoi

[14] En août 2004, le syndicat dont fait partie M. Plourde est accrédité pour représenter les salariés de Wal-Mart à Jonquière. Après plusieurs séances de négociation infructueuses, le syndicat dépose une requête en vertu du Code afin que soient fixées les dispositions d'une première convention collective. Le 9 février 2005, le ministre du Travail renvoie le différend à l'arbitrage et en avise les parties. Le même jour, Wal-Mart annonce aux salariés sa décision de fermer le magasin. Ainsi, le 29 avril 2005, l'emploi de l'appelant de même que celui de quelque 190 autres salariés prend fin.

[15] Les salariés et le syndicat exercent plusieurs recours à la suite de cette annonce de fermeture afin d'obtenir réparation. Parallèlement à différents recours intentés en vertu du Code, dont le présent recours, une poursuite civile est engagée dans *Pednault*. Il s'agit d'une requête pour autorisation d'exercer un recours collectif au nom de tous les employés du magasin de Jonquière, alléguant que la fermeture porte atteinte à leur liberté d'association garantie par l'art. 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12, et réclamant des dommages-intérêts. La Cour d'appel a confirmé le jugement accueillant une requête en exception déclinatoire au motif que le litige relève de la compétence exclusive de la CRT, puisqu'il a clairement trait à l'exercice des droits des salariés prévus au Code et à des manœuvres de l'employeur que sanctionne ce Code.

[16] Dans le présent dossier, M. Plourde, à l'instar de plusieurs autres salariés, a déposé une plainte en vertu des art. 15 et suiv. du Code, dans laquelle il soutient avoir perdu son emploi en raison de ses activités syndicales.

III. Relevant Statutory Provisions

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

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

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

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

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

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

15. Where an employer or a person acting for an employer or an employers' association dismisses, suspends or transfers an employee, practises discrimination or takes reprisals against him or imposes any other sanction upon him because the employee exercises a right arising from this Code, the Commission may

(a) order the employer or a person acting for an employer or an employers' association to reinstate such employee in his employment, within eight days of the service of the decision, with all his rights and privileges, and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to dismissal, suspension or transfer.

That indemnity is due in respect of the whole period comprised between the time of dismissal, suspension or

III. Les dispositions pertinentes

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

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

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

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

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

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

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut :

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension

transfer and that of the carrying out of the order, or the default of the employee to resume his employment after having been duly recalled by his employer.

If the employee has worked elsewhere during the above mentioned period, the salary which he so earned shall be deducted from such indemnity;

(b) order the employer or the person acting for an employer or an employers' association to cancel the sanction or to cease practising discrimination or taking reprisals against the employee and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to the sanction, discrimination or reprisals.

16. The employees who believe that they have been the victim of a sanction or action referred to in section 15 must, if they wish to avail themselves of the provisions of that section, file a complaint at one of the offices of the Commission within thirty days of the sanction or action.

17. If it is shown to the satisfaction of the Commission that the employee exercised a right arising from this Code, there is a simple presumption in his favour that the sanction was imposed on him or the action was taken against him because he exercised such right, and the burden of proof is upon the employer that he resorted to the sanction or action against the employee for good and sufficient reason.

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.

. . .

118. The Commission may, in particular,

(1) summarily reject any motion, application, complaint or procedure it considers to be improper or dilatory;

(2) refuse to rule on the merits of a complaint . . . ;

(3) make any order, including a provisional order, it considers appropriate to safeguard the rights of the parties;

(4) determine any question of law or fact necessary for the exercise of its jurisdiction;

(5) confirm, modify or quash the contested decision or order and, if appropriate, render the decision or

ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte à l'un des bureaux de la Commission dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

17. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

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.

. . .

118. La Commission peut notamment :

1° rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte . . . ;

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties;

4° décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence;

5° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre

order which, in its opinion, should have been rendered or made initially;

(6) render any decision it considers appropriate;

. . .

119. Except with regard to an actual or apprehended strike, slowdown, concerted action, other than a strike or slowdown, or lock-out in a public service or in the public and parapublic sectors within the meaning of Chapter V.1, the Commission may also

(1) order a person, group of persons, association or group of associations to cease performing, not to perform or to perform an act in order to be in compliance with this Code;

(2) require any person to redress any act or remedy any omission made in contravention of a provision of this Code;

(3) order a person or group of persons, in light of the conduct of the parties, to apply the measures of redress it considers the most appropriate;

. . .

IV. Adjudicative History

A. *Commission des relations du travail, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n° 207 (QL)*

[18] Wal-Mart submitted that it had proven that the employments were terminated for good and sufficient reason within the meaning of s. 17 of the Code, that reason being the complete and permanent closure of the Jonquière store. Mr. Plourde contended that a loss of employment resulting from an infringement of freedom of association could not be a loss of employment for good and sufficient reason.

[19] According to the CRT, there was no doubt that the appellant could rely on the presumption under s. 17, since he had engaged in numerous significant union activities that were concomitant with the termination of his employment. However, the CRT found that Wal-Mart had shown the store's closure to be genuine and permanent. The

la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

6° rendre toute décision qu'elle juge appropriée;

. . .

119. Sauf au regard d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés, dans un service public ou dans les secteurs public et parapublic au sens du chapitre V.1, la Commission peut aussi :

1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;

2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié;

. . .

IV. Historique des procédures

A. *Commission des relations du travail, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n° 207 (QL)*

[18] Wal-Mart affirme avoir prouvé que les terminaisons d'emploi sont dues à une autre cause juste et suffisante au sens de l'art. 17 du Code, soit à la fermeture complète et définitive du magasin de Jonquière. Monsieur Plourde fait valoir qu'une perte d'emploi occasionnée par une violation de la liberté d'association ne peut pas être une perte d'emploi résultant d'une autre cause juste et suffisante.

[19] Selon la CRT, il ne fait aucun doute que l'appelant doit bénéficier de la présomption de l'art. 17, puisqu'il a exercé de nombreuses et importantes activités syndicales et ce, en concomitance avec la terminaison de son emploi. Cependant, la CRT estime que Wal-Mart a démontré que la fermeture du magasin est réelle et définitive. La preuve

evidence supported the conclusion that the establishment no longer had any employees, was closed to the public and had been emptied of its merchandise and equipment and stripped of any identifying signage or colours. Moreover, the resiliation of the lease and the uncontradicted explanations regarding efforts to sell the building sufficed to show, in light of the evidence as a whole, that the closure of the store was genuine.

[20] Mr. Plourde conceded that the courts have consistently and unanimously held for more than 25 years that the genuine closure of a business constitutes a good and sufficient reason for the purposes of s. 17 of the Code. But he argued that it was necessary to depart from this line of authority in favour of the freedom of association protected by the Quebec *Charter* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The CRT rejected the appellant's argument and concluded that there was no support in the case law for an inference that an employer could be compelled, on the basis of freedom of association, to remain in business against its will. The CRT found that in *Place des Arts*, the Supreme Court had endorsed, without qualification, the comment of Judge Lesage in *City Buick* that what is prohibited by s. 15 of the Code is dismissing employees engaged in union activities, not permanently closing a business because one does not want to deal with a union. Where the closure is real, genuine or permanent, the reason for the termination of employment is the closure, not the union activities of certain employees.

[21] The CRT thus concluded that freedom of association does not bar an employer from closing its business, regardless of its reason for doing so.

B. *Quebec Superior Court, 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n° 7019 (QL)*

[22] According to Corriveau J., the courts have long held that the genuine closure of an establishment constitutes “good and sufficient reason” within the meaning of s. 17 of the Code, and the CRT was accordingly correct in not requiring Wal-Mart to prove its reasons for closing the store. She wrote the following:

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

[20] Monsieur Plourde reconnaît l'existence d'une jurisprudence constante et unanime, sur une période de plus de 25 ans, qui consacre la fermeture véritable d'une entreprise comme cause juste et suffisante au sens de l'art. 17 du Code. Cependant, il allègue qu'il faut s'en écarter au nom de la liberté d'association protégée par la *Charte québécoise* et par la *Charte canadienne des droits et libertés*. La CRT rejette la prétention de l'appelant et conclut qu'aucun arrêt ne permet d'inférer que le respect de la liberté d'association peut obliger un employeur à poursuivre ses activités contre son gré. Elle estime que, dans l'arrêt *Place des Arts*, la Cour suprême a fait siens, sans réserve, les propos du juge Lesage dans *City Buick*. Celui-ci avait déclaré que l'art. 15 du Code interdit de congédier des salariés qui participent à des activités syndicales, mais n'interdit pas de fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat. Si la fermeture est réelle, véritable et définitive, la cause de la terminaison des emplois est cette fermeture et non les activités syndicales de certains salariés.

[21] La CRT conclut donc que la liberté d'association n'empêche pas un employeur de fermer son entreprise, peu importe la raison.

B. *Cour supérieure du Québec, 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n° 7019 (QL)*

[22] La juge Corriveau conclut que la jurisprudence reconnaît depuis longtemps que la fermeture véritable d'un établissement constitue une « cause juste et suffisante » au sens de l'art. 17 du Code et que la CRT a donc eu raison de ne pas exiger de Wal-Mart une preuve relative aux motifs de la fermeture du magasin. Elle affirme :

[TRANSLATION] The closure of an establishment is not in itself an action or a sanction against an individual; it is the reason for a loss of employment, and that loss constitutes the action against the employee within the meaning of s. 17 of the *Code*.

Furthermore, it is because the closure of an establishment is the reason for an action and not an action in itself that the courts have historically recognized that closure constitutes “good and sufficient reason” if it is genuine. [paras. 34-35]

[23] Corriveau J. then considered the appellant’s argument that the traditional case law should be disregarded in favour of the freedom of association protected by the *Charters*. In her opinion, although the *Charters* do protect freedom of association, they do not grant a right to a particular form of association. The Code expands the scope of freedom of association for a particular type of association and specifies the conditions for its application. Hence, according to the judge, it is difficult to imagine that the *Charters* themselves can expand the scope of the provisions of the Code.

C. *Quebec Court of Appeal, 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n° 10678 (QL)*

[24] In brief reasons, Rochon J.A. held that the case did not raise a new issue requiring the intervention of the Court:

[TRANSLATION] The applicant submits, in essence, that evidence of the real, genuine and permanent nature of the closure of the Jonquière store cannot, on its own, whatever the motives may be, constitute a good and sufficient reason. On the contrary, the applicant writes:

Similarly, where the presumption these measures entail applies as a result of activities that are protected by both the *Code* and the *Charter*, there is also a presumption that the *Charter* has been violated.

The applicant’s proposition does not stand up in light of the Supreme Court of Canada’s holding in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, which does not provide support for any questioning of the high court’s recent decision

La fermeture d’un établissement n’est pas, en elle-même, une mesure ou une sanction imposée à un individu; elle est la cause d’une perte d’emploi, laquelle constitue la mesure subie par le salarié au sens de l’article 17 du *Code*.

C’est d’ailleurs parce que la fermeture d’un établissement est la cause d’une mesure et non une mesure en soi que les tribunaux ont, de tout temps, reconnu qu’elle constituait une « autre cause juste et suffisante » lorsqu’elle était véritable. [par. 34-35]

[23] La juge Corriveau examine ensuite la prétention de l’appelant qu’il faut s’écarter de la jurisprudence traditionnelle au nom de la liberté d’association protégée par les chartes. Selon la juge Corriveau, bien que les chartes protègent la liberté d’association, elles n’accordent pas un droit à une forme particulière d’association. Le Code étend la portée du concept de liberté d’association pour un type d’association déterminé et en précise les modalités d’application. Dès lors, selon la juge, on peut difficilement concevoir que les chartes puissent elles-mêmes avoir pour effet d’étendre la portée des dispositions du Code.

C. *Cour d’appel du Québec, 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n° 10678 (QL)*

[24] Dans de brefs motifs, le juge Rochon a conclu que l’affaire ne soulevait à son avis aucune question nouvelle nécessitant l’intervention de la Cour :

Pour l’essentiel, le requérant soutient que la seule preuve du caractère réel, véritable et définitif de la fermeture du magasin de Jonquière ne peut être l’autre cause juste et suffisante, peu importe les motifs. Au contraire, le requérant écrit :

De la même manière, lorsque l’application de la présomption prévue par ces mesures est déclenchée par des activités qui sont à la fois protégées par le *Code* et la *Charte*, il y a aussi présomption que la *Charte* est violée;

La proposition du requérant ne tient pas à la lumière de l’enseignement de la Cour suprême du Canada dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, enseignement qui ne permet pas de remettre en cause la récente décision de la Haute

in *Health Services and Support Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*. [paras. 4 and 6]

Accordingly, the application for leave was rejected.

V. Analysis

[25] The multiple proceedings commenced by the union and numerous employees following the closure of the Jonquière store were based on the contention that Wal-Mart is a union-busting employer with a long track record of anti-union activity. In this context, it was alleged that the closing of the Jonquière store was intended not only as a reprisal against Jonquière employees who had chosen to be represented by the union, but to send a “chilling” signal to other Wal-Mart employees at other stores in the Saguenay area and across its retail empire that if they, too, chose to be represented by a union their jobs would be at risk.

A. *Remedies Under Sections 12 to 14 of the Labour Code*

[26] Section 12 of the Code prohibits an employer from in any manner “hindering” the activities of any association of employees. In *Asselin v. Lord*, D.T.E. 85T-193, SOQUIJ AZ-85147041, the Labour Court recognized that s. 12 is available where there is an allegation that closure of a particular workplace reflects anti-union conduct. The Labour Court, while not finding the anti-union conduct to be proved in that case, observed:

[TRANSLATION] If it is not shown that the sole purpose of the closure was to hinder the union’s activities, the employer cannot be found guilty . . . on the basis that the consequences of the closure are so serious that they clearly hinder the union’s activities.

Thus, the Court must be shown that the purpose of the employer’s actions was to hinder the union’s activities or to endeavour to compel an employee to refrain from or to cease exercising a right arising from this Code . . . [Emphasis added; p. 46.]

instance dans *Health Services and Support Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*. [par. 4 et 6]

La demande d’autorisation d’appel a donc été rejetée.

V. Analyse

[25] Les multiples recours que le syndicat et de nombreux salariés ont intentés à la suite de la fermeture du magasin de Jonquière s’appuient sur la prétention que Wal-Mart est un employeur qui a de longs antécédents de pratiques antisyndicales. Dans ce contexte, la fermeture du magasin de Jonquière viserait non seulement à punir les salariés de ce magasin qui ont choisi de se faire représenter par un syndicat, mais également à servir une « mise en garde » aux autres salariés de Wal-Mart, dans la région du Saguenay et ailleurs dans son empire de la vente au détail, en leur indiquant qu’ils mettraient eux aussi leurs emplois en péril s’ils choisissaient de se faire représenter par un syndicat.

A. *Les recours fondés sur les art. 12 à 14 du Code du travail*

[26] L’article 12 du Code interdit aux employeurs d’« entraver », de quelque manière que ce soit, les activités d’une association de salariés. Dans *Asselin c. Lord*, D.T.E. 85T-193, SOQUIJ AZ-85147041, le Tribunal du travail a reconnu que l’art. 12 trouve application lorsqu’il est allégué que la fermeture d’un établissement procède d’un comportement antisyndical. Bien qu’il ait conclu que le comportement antisyndical de l’employeur n’avait pas été établi dans cette affaire, le Tribunal du travail a fait la remarque suivante :

S’il n’est pas démontré que la fermeture n’a que pour but d’entraver les activités du syndicat, il ne saurait être question [de] reconnaître l’employeur coupable [de] l’infraction parce que les conséquences de la fermeture sont telles qu’elles entravent évidemment les activités du syndicat.

Il faut donc démontrer au Tribunal que les actes posés par l’employeur ont pour but d’entraver les activités du syndicat, de chercher à contraindre un salarié à s’abstenir ou à cesser d’exercer un droit lui résultant du présent Code . . . [Je souligne; p. 46.]

(I am mindful that *Asselin* was decided in a penal context before civil remedies became available with the coming into force of ss. 114, 116, 118 and 119 in 2002: see *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. 63; O.C. 1314-2002, (2002) 134 G.O. II, 6129. While relevant to the present debate, *Asselin* should be read in light of that different context.)

[27] The CRT and its predecessor, the Labour Court, have in fact granted relief or imposed a sanction under s. 12 where an employer has *threatened* to close a workplace for anti-union purposes: *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C. — F.T.Q.) v. Schwartz*, [1986] T.T. 165 (penal proceeding); *Bourget v. Matériaux B.G.B. ltée*, D.T.E. 95T-1257, SOQUIJ AZ-95147099 (penal proceeding); *Syndicat des employés de la société chimique Laurentide Inc. v. Lambert*, D.T.E. 85T-523, SOQUIJ AZ-85147077 (penal proceeding); *Teamsters — Confédération des communications graphiques, section locale 555 M v. Joncas Postexperts inc.*, 2008 QCCRT 249, [2008] D.C.R.T.Q. n° 249 (QL) (civil proceeding); *Section locale 175 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) v. Petro-Canada*, 2008 QCCRT 246, [2008] D.C.R.T.Q. n° 246 (QL) (civil proceeding). In *Lagacé v. Laporte*, [1983] T.T. 354, the Labour Court made an order under s. 13 of the Code against an employer who threatened closure as part of its anti-union activities.

[28] Professor Gagnon has explained the purpose of s. 12 as follows:

[TRANSLATION] Union independence implies an absence of both obstacles to and undue interference with legitimate collective action. Thus, the union group, the association of employees, must be able to form, organize and administer itself without being hindered or interfered with by the employer, under the control and according to the wishes only of the employees whose interests it is intended to defend. It is this strictly collective dimension

(J'ai conscience que la décision *Asselin* a été rendue dans le cadre d'un recours pénal avant l'entrée en vigueur des art. 114, 116, 118 et 119 qui ont permis l'exercice de recours civils en 2002 : voir *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. 63; décret 1314-2002, (2002) 134 G.O. II, 8045. Ainsi, bien que cette décision soit pertinente en l'espèce, il faut l'interpréter en tenant compte du contexte différent dans lequel elle a été rendue.)

[27] La CRT et son prédécesseur, le Tribunal du travail, ont de fait accordé réparation ou imposé des sanctions sur le fondement de l'art. 12 dans des cas où un employeur a *menacé* de fermer un établissement à des fins antisyndicales : *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C. — F.T.Q.) c. Schwartz*, [1986] T.T. 165 (recours pénal); *Bourget c. Matériaux B.G.B. ltée*, D.T.E. 95T-1257, SOQUIJ AZ-95147099 (recours pénal); *Syndicat des employés de la société chimique Laurentide Inc. c. Lambert*, D.T.E. 85T-523, SOQUIJ AZ-85147077 (recours pénal); *Teamsters — Confédération des communications graphiques, section locale 555 M c. Joncas Postexperts inc.*, 2008 QCCRT 249, [2008] D.C.R.T.Q. n° 249 (QL) (recours civil); *Section locale 175 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) c. Petro-Canada*, 2008 QCCRT 246, [2008] D.C.R.T.Q. n° 246 (QL) (recours civil). Dans *Lagacé c. Laporte*, [1983] T.T. 354, le Tribunal du travail a rendu une ordonnance fondée sur l'art. 13 du Code contre un employeur qui avait menacé de fermer son établissement dans le cadre de manœuvres antisyndicales.

[28] Le professeur Gagnon explique ainsi l'objet de l'art. 12 :

L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence indue dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts. C'est cette dimension proprement

of the right of association that the legislature had in mind when it enacted section 12, para. 1 L.C.

(R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6th ed. 2008), at p. 337)

See also J.-Y. Brière with the collaboration of J.-P. Villaggi, *Relations de travail* (loose-leaf), vol. 1, at p. 2,402.

[29] A claim under s. 12 is logical because the essential thrust of the appellant's position is *not* that he alone or with some colleagues was singled out for discriminatory treatment but that Wal-Mart targeted generally the rights of *all* employees at the Jonquière store (and elsewhere). Jobs were lost not only by union supporters but by others who were indifferent about the union or who were altogether against union representation.

[30] Accordingly, ss. 12 to 14 were in fact pleaded by Jonquière employees in *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, in May 2005. However, the *Boutin* proceedings were discontinued on or about December 5, 2007.

[31] A finding in favour of the union under ss. 12 to 14 would have allowed the CRT to exercise its broad remedial powers under ss. 118 and 119 of the Code. Whether the CRT would be as aggressive in fashioning a remedy as its counterparts in some of the other provinces would be for the CRT to determine. Under ss. 12 to 14, however, the employees or their union must prove the existence of anti-union misconduct on a balance of probabilities.

[32] In any event, the issue on this appeal is not whether the Wal-Mart employees at Jonquière had access to *some* remedy under the Code for the store closure if the closure could be shown to be part of a union-busting strategy, but whether ss. 15 to 17 were properly available to have the workplace closure considered a “sanction” and anti-union motivation *presumed* in their favour.

collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.1.

(R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6^e éd. 2008), p. 337)

Voir également J.-Y. Brière, avec la collaboration de J.-P. Villaggi, *Relations de travail* (feuilles mobiles), vol. 1, p. 2,402.

[29] Une poursuite fondée sur l'art. 12 est logique parce que l'idée maîtresse de l'argumentation de l'appelant *n'est pas* qu'on lui a réservé un traitement discriminatoire, à lui seul ou à lui et à quelques-uns de ses collègues, mais plutôt que Wal-Mart visait de façon générale les droits de *tous* les salariés du magasin de Jonquière (et d'ailleurs). Les pertes d'emploi n'ont pas touché uniquement les sympathisants du syndicat, mais aussi des personnes que la syndicalisation laissait indifférentes ou qui s'y opposaient totalement.

[30] Ainsi, des salariés de Jonquière ont effectivement invoqué les art. 12 à 14 dans l'affaire *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, en mai 2005. Toutefois, l'affaire *Boutin* s'est terminée par un désistement vers le 5 décembre 2007.

[31] Une décision favorable au syndicat fondée sur les art. 12 à 14 aurait permis à la CRT d'exercer les larges pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 118 et 119 du Code. La CRT aurait alors pu décider de faire preuve ou non de la même audace que ses homologues de certaines provinces dans la détermination de la réparation à accorder. Suivant les art. 12 à 14, il incombe toutefois aux salariés ou à leur syndicat de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités.

[32] Quoi qu'il en soit, il ne s'agit pas en l'espèce de déterminer si les salariés de Wal-Mart à Jonquière disposaient d'un recours *quelconque* en vertu du Code par suite de la fermeture du magasin, en démontrant qu'elle s'inscrit dans une stratégie antisyndicale, mais plutôt de savoir s'ils pouvaient invoquer les art. 15 à 17 pour que la fermeture de leur lieu de travail soit considérée comme une « sanction » et que les motifs antisyndicaux soient *présumés*.

B. *The Remedies Under Sections 15 to 17 of the Labour Code*

[33] In this case it was shown to the satisfaction of the CRT that Mr. Plourde had demonstrated a level of union activity that triggered the application of the s. 17 presumption. The burden thus shifted to Wal-Mart to show that the “real cause” of the dismissal was the store closure and that the definitive closure constituted “good and sufficient reason” to justify the dismissal. The CRT concluded that the closure was real and definitive, and that Wal-Mart had therefore discharged its onus under s. 17.

[34] The appellant sought judicial review of the CRT decision. The decision of the CRT on the proper interpretation of a provision of its constituent statute is entitled to a measure of deference and should be reviewed by the courts on a reasonableness standard: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339.

[35] Sections 15 to 17 set out a remedy for any person who is dismissed, suspended, transferred, discriminated against or subjected to reprisals or other sanctions because of exercising rights under the Code. The remedy was added to the Code to address the deficiencies, from the employees’ point of view, of the then penal provisions prohibiting anti-union conduct by employers. A successful prosecution under the previous law was cold comfort to employees who had lost their jobs. The reference in s. 15 to an order to “reinststate such employee in his employment” signals quite unambiguously the legislative contemplation of an ongoing place of employment as the foundation of a successful s. 15 application, although clearly more than one employee may join in a complaint: *Dar v. Manufacturier de bas Iris inc.*, [2000] R.J.D.T. 1632 (Lab. Ct.), motion for judicial review dismissed on January 12, 2001, Sup. Ct. Mtl., No. 500-05-061084-008.

B. *Les recours fondés sur les art. 15 à 17 du Code du travail*

[33] Dans la présente affaire, la preuve a convaincu la CRT que M. Plourde avait participé à suffisamment d’activités syndicales pour bénéficier de la présomption de l’art. 17. Il incombait donc à Wal-Mart d’établir que la fermeture du magasin était la « cause réelle » du congédiement et que la fermeture définitive constituait une « cause juste et suffisante » le justifiant. La CRT a conclu que la fermeture était réelle et définitive et que Wal-Mart s’était par conséquent acquittée du fardeau que lui imposait l’art. 17.

[34] L’appelant a demandé le contrôle judiciaire de la décision de la CRT. Cette décision, qui porte sur l’interprétation d’une disposition de sa loi habilitante, commande une certaine déférence et la norme de contrôle qui doit lui être appliquée est celle de la décision raisonnable : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339.

[35] Les articles 15 à 17 prévoient un recours pour les personnes qui ont été congédiées, suspendues ou déplacées ou à l’égard desquelles des mesures discriminatoires ont été exercées ou qui ont été soumises à des représailles ou à une sanction à cause de l’exercice d’un droit conféré par le Code. Ce recours a été ajouté au Code pour remédier aux lacunes que comportaient, du point de vue des salariés, les dispositions pénales interdisant aux employeurs tout comportement antisyndical. Avoir gain de cause sous le régime de l’ancienne loi procurait un piètre réconfort au salarié qui avait perdu son emploi. Le fait que l’art. 15 parle de « réintégrer ce salarié dans son emploi » indique de façon non ambiguë que le législateur considérait l’existence d’un lieu de travail toujours en activité comme une condition préalable au succès d’une plainte fondée sur l’art. 15, bien qu’il soit clair que la plainte peut être déposée par plus d’un salarié : *Dar c. Manufacturier de bas Iris inc.*, [2000] R.J.D.T. 1632 (T.T.), requête en révision judiciaire rejetée le 12 janvier 2001, C.S. Mtl., n° 500-05-061084-008.

[36] What, then, is the scope of the s. 15 remedy? My colleague's discussion of the U.S. *Wagner Act* and various other historic milestones in North American labour relations is of interest but it is no substitute, with respect, for an analysis of what the Quebec legislature has actually *said* in the relevant statutory provisions. Section 15 authorizes the CRT to

(a) order the employer or a person acting for an employer or an employers' association to reinstate such employee in his employment, within eight days of the service of the decision, with all his rights and privileges, and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to dismissal, suspension or transfer.

That indemnity is due in respect of the whole period comprised between the time of dismissal, suspension or transfer and that of the carrying out of the order, or the default of the employee to resume his employment after having been duly recalled by his employer.

If the employee has worked elsewhere during the above mentioned period, the salary which he so earned shall be deducted from such indemnity;

(b) order the employer or the person acting for an employer or an employers' association to cancel the sanction or to cease practising discrimination or taking reprisals against the employee and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to the sanction, discrimination or reprisals.

The CRT has consistently treated the indemnification provisions as limited to the situation of an ongoing business rather than a free-standing power to award damages against employers for anti-union conduct associated with a closed business: *Bélanger v. Hydro-Québec*, D.T.E. 86T-86, SOQUIJ AZ-86147016. See also *Produits Coq d'Or Ltée v. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications v. Thériault*, [1985] T.T. 271. This limited role for s. 15 (albeit a powerful role in light of the statutory presumption against the employer) is consistent with the text and purpose of these provisions.

[36] Quelle est donc la portée de la réparation prévue à l'art. 15? L'analyse que fait ma collègue de la *Wagner Act* américaine et de différents jalons de l'histoire des relations du travail en Amérique du Nord est intéressante, mais elle ne saurait remplacer l'analyse de ce que le législateur québécois a effectivement *dit* dans les dispositions législatives pertinentes. L'article 15 autorise la CRT à

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

La CRT a toujours traité les dispositions prévoyant le versement d'une indemnité comme ne s'appliquant que dans le cas d'une entreprise en activité plutôt que comme des dispositions lui conférant le pouvoir distinct de condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour un comportement anti-syndical associé à la fermeture d'une entreprise : *Bélanger c. Hydro-Québec*, D.T.E. 86T-86, SOQUIJ AZ-86147016. Voir aussi *Produits Coq d'Or Ltée c. Lévesque*, [1984] T.T. 73; *T.A.S. Communications c. Thériault*, [1985] T.T. 271. Ce rôle restreint de l'art. 15, — quoique puissant, compte tenu de la présomption légale que doit réfuter l'employeur — est compatible avec le texte et l'objet de ces dispositions.

[37] In *Alltour Marketing Support Services Ltd. v. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158 (Lab. Ct.), indemnification was awarded only for the interim period between the wrongful dismissal and the time when the provincial board lost jurisdiction because the employer became federally regulated.

[38] Abella J. argues that this interpretation of s. 15 “is to attribute to the legislature an intention to redress only unlawful conduct which can be redressed by reinstatement. Such an ungenerous and impractical intention collides with the approach to remedies in the law of obligations set out in art. 1590 of the *Civil Code of Québec*” (para. 133). This is not so. There is an alternative remedy. It is found in ss. 12 to 14 of the Code. Abella J.’s interpretation, on the other hand, would erode the distinct roles assigned by the legislature to the ss. 12 to 14 group of provisions and the ss. 15 to 19 group. In a workplace closure situation they would be duplicative. My colleague notes that “one of the remedies Plourde seeks is compensation” (para. 146). This is so, but it is in the context of a complaint, which is dated some weeks after the store closed on April 29, 2005, that specifically includes a demand that Wal-Mart be ordered [TRANSLATION] “to reinstate me in or transfer me back to my employment” (see exhibit P-2, A.R., vol. II, at p. 68).

[39] Abella J. also contends that the general remedial powers under ss. 118 and 119 are available to the CRT on a s. 15 application (paras. 140-41). I do not agree. Section 15 provides a summary remedy backed by a presumption against the employer. The legislature has specified in s. 15 the remedies available for its breach. Adding the generality of ss. 118 and 119 remedies to a s. 15 violation would give the s. 17 presumption an expanded (and comprehensive) effect beyond the reinstatement and associated relief contemplated in the ss. 15 to 17 group of provisions for an illegal dismissal. Employees in search of general remedies would never have to establish anti-union misconduct. Its existence

[37] Dans *Alltour Marketing Support Services Ltd. c. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158 (T.T.), une indemnité a été accordée seulement pour la période transitoire entre le congédiement injustifié et le moment où la commission provinciale a perdu sa compétence parce que l’employeur était devenu une entreprise régie par la législation fédérale.

[38] La juge Abella soutient que cette interprétation de l’art. 15 « revient à prêter au législateur l’intention de remédier seulement à la conduite illégale qui peut être corrigée par une réintégration. Cette intention peu généreuse et peu réaliste est incompatible avec l’esprit des règles régissant la réparation en droit des obligations énoncées à l’art. 1590 du *Code civil du Québec* » (par. 133). Or, tel n’est pas le cas, puisqu’il existe en fait une autre voie de droit, prévue aux art. 12 à 14 du Code. Par contre, l’interprétation retenue par la juge Abella éroderait les rôles distincts attribués par le législateur aux art. 12 à 14, d’une part, et aux art. 15 à 19, d’autre part. Dans le contexte de la fermeture d’une entreprise, ils feraient double emploi. Ma collègue souligne que, « l’une des réparations demandées par M. Plourde est le versement d’une indemnité » (par. 146). C’est effectivement le cas, mais dans le contexte d’une plainte datée de quelques semaines après la fermeture du magasin le 29 avril 2005, dans laquelle M. Plourde demandait expressément qu’il soit ordonné à Wal-Mart « de [l]e réintégrer ou [l]e replacer dans [s]on emploi » (voir pièce P-2, d.a., vol. II, p. 68).

[39] La juge Abella affirme également que la CRT peut exercer les pouvoirs de réparation généraux que lui confèrent les art. 118 et 119 dans le contexte d’un recours fondé sur l’art. 15 (par. 140-141). Je ne suis pas d’accord. L’article 15 prévoit une procédure sommaire assortie d’une présomption contre l’employeur. Le législateur énumère à l’art. 15 les mesures de réparation susceptibles d’être accordées pour les manquements visés dans cette disposition. Ajouter les mesures réparatrices générales prévues par les art. 118 et 119 à celles de l’art. 15 aurait pour effet d’étendre (et de généraliser) la portée de la présomption de l’art. 17 de façon qu’elle ne s’applique plus uniquement à la réintégration et aux

would always be presumed in their favour as soon as they established they had exercised “a right arising from this Code”. This, in my view, would significantly alter the balance between employers and employees intended by the Quebec legislature. The better view, I believe, is that where employees seek relief under the general remedial provisions of the Code, their remedy lies under ss. 12 to 14, as already discussed.

[40] On the other hand nothing in these reasons affects the full range of relief available from the CRT under ss. 15 to 19 in situations where the workplace continues in existence. In these situations, s. 15(b) provides that the CRT may order the employer to cancel an illegal sanction. Where the illegal sanction falls short of dismissal, the issue of reinstatement does not arise and lesser remedies will be considered. I will say nothing further about “lesser remedies” because the issue in this appeal is limited to the availability of the s. 17 presumption where the plaintiff seeks relief against an illegal dismissal. The relief available when ss. 15 to 19 are properly invoked in the context of a lesser sanction has not been put in issue before us and the scope of this judgment is limited accordingly.

C. *This Court’s Recent Decision in Place des Arts (2004) Grew Out of 45 Years of Consistent Quebec Jurisprudence on Workplace Closures*

[41] In *Place des Arts*, at para. 28, the judgment of our Court adopted and expressly agreed with certain observations made by Judge Lesage in *City Buick*, in the context of the s. 17 presumption:

[TRANSLATION] In our free enterprise system, there is no legislation to oblige an employer to remain in

réparations connexes prévues aux art. 15 à 17 en cas de congédiement illégal. Le salarié qui voudrait bénéficier d’une mesure de réparation générale n’aurait jamais à faire la preuve d’un comportement antisyndical. Il bénéficierait toujours d’une présomption à cet égard, à la seule condition qu’il soit établi qu’il a exercé « un droit qui lui résulte du présent code ». À mon avis, cela bouleverserait sensiblement l’équilibre que le législateur québécois a voulu établir entre employeurs et salariés. Selon moi, il faut plutôt retenir le point de vue voulant que le recours approprié pour un salarié qui veut obtenir réparation en vertu des dispositions générales du Code en matière de réparation est celui prévu aux art. 12 à 14, comme nous l’avons vu.

[40] Par contre, les présents motifs ne restreignent en rien l’éventail des réparations que la CRT peut accorder en vertu des art. 15 à 19 lorsque le lieu de travail existe toujours. Dans ces situations, l’al. 15b) permet à la CRT d’ordonner à l’employeur d’annuler une sanction illégale. Lorsque la sanction illégale est moindre qu’un congédiement, la question de la réintégration ne se pose pas et une réparation moindre sera envisagée. Je n’en dirai pas plus au sujet des « réparations moindres », car la question soulevée dans le présent pourvoi se limite à savoir si le plaignant qui demande réparation pour congédiement illégal peut bénéficier de la présomption de l’art. 17. La question de la réparation qui peut être accordée lorsque les art. 15 à 19 sont invoqués à bon droit dans le contexte d’une sanction moindre ne nous a pas été soumise. La portée du présent jugement est donc limitée en conséquence.

C. *L’arrêt récent de notre Cour dans Place des Arts (2004) s’appuie sur 45 ans de jurisprudence constante au Québec en matière de fermeture d’entreprise*

[41] Dans *Place des Arts*, au par. 28, notre Cour a adhéré et expressément souscrit à certaines des remarques formulées par le juge Lesage dans *City Buick*, dans le contexte de la présomption de l’art. 17 :

Dans notre système d’économie libérale, il n’existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer

business and to regulate his subjective reasons in this respect . . . If an employer, for whatever reason, decides as a result to actually close up shop, the dismissals which follow are the result of ceasing operations, which is a valid economic reason not to hire personnel, even if the cessation is based on socially reprehensible considerations. What is prohibited is to dismiss employees engaged in union activities, not to definitively close a business because one does not want to deal with a union or because a union cannot be broken, even if the secondary effect of this is employee dismissal. [Emphasis added; italics in original deleted; p. 26.]

Accordingly, these words can no longer be dismissed as merely the expression of the Quebec Labour Court in 1981. The words express the unanimous view of the Supreme Court of Canada in 2004.

[42] In ruling that s. 15 is not appropriate in a workplace closure situation, the CRT in this case thus drew from a long line of authority commencing over 45 years ago. In *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242, a case that did not involve a workplace closure but the dismissal of a single employee, Judge Alan Gold of the Magistrate's Court of Quebec, then vice-chairman of the Labour Relations Board, stated at p. 246:

Thus, in order to decide whether or not the Act has been violated, we must, of necessity, consider the reason indicated by the employer for discharging his employee but our consideration must be solely directed to determine if this reason is the real and determining reason — the *causa causans* of the dismissal — or only a simulated reason given to mask the real reason, which is the employee's trade union activity and which has brought about the employer's displeasure. It is not for us to sit as a board of review upon the employer's decision other than to decide the sincerity of his action. [Emphasis added.]

In *Maresq*, the employee was fired at a time when he was taking part in union organizing, but the court was satisfied that the employer did not know that. The employee was held to have been fired for “fair and sufficient” reasons.

en affaire et r[é]glémentant ses motifs subjectifs à cet égard. [. . .] Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. [Je souligne; italiques dans l'original omis; p. 26.]

Par conséquent, ces propos ne peuvent être rejetés sous prétexte qu'il s'agit simplement de l'opinion exprimée par le Tribunal du travail du Québec en 1981. Ils reflètent le point de vue unanime exprimé par la Cour suprême du Canada en 2004.

[42] En concluant que l'art. 15 ne s'applique pas dans le cas de la fermeture d'une entreprise, la CRT s'est donc appuyée en l'espèce sur une longue série de décisions dont la première remonte à plus de 45 ans. Dans *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242, une affaire où il était question non pas de la fermeture d'un établissement, mais du congédiement d'un seul salarié, le juge Alan Gold de la Cour du magistrat du Québec, alors vice-président de la Commission des relations ouvrières, a écrit ce qui suit, à la p. 246 :

[TRADUCTION] Ainsi, afin de décider s'il y a eu ou non violation de la Loi, nous devons, nécessairement, examiner la raison invoquée par l'employeur pour congédier son employé, mais notre examen doit uniquement viser à déterminer si cette raison est la raison véritable et déterminante — la *causa causans* du congédiement — ou un simple prétexte pour camoufler la raison réelle, soit les activités syndicales de l'employé qui ont suscité le mécontentement de l'employeur. Il ne nous appartient pas de siéger comme tribunal d'appel de la décision de l'employeur, sauf pour décider de la sincérité de son action. [Je souligne.]

Dans cette affaire, à l'époque où il a été congédié, le salarié prenait part à l'organisation d'un syndicat, mais la cour était convaincue que l'employeur ne le savait pas et elle a statué que le salarié avait été congédié pour une cause « juste et suffisante ».

[43] Judge Gold's *causa causans* approach was followed in a number of cases including by the Labour Court in *Industrielle (L), Compagnie d'assurance sur la vie v. Nadeau*, [1978] T.T. 175, and by the Quebec Court of Appeal in *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée v. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026, and *Hilton Québec Ltée v. Tribunal du travail*, C.A. Québec, No. 200-09-000312-782, January 16, 1979.

[44] The issue came before this Court in *Lafrance*, where Chouinard J. said:

It remains for the Court to resolve the principal question raised by this appeal, namely the meaning of the phrase "another good and sufficient reason" in s. 16 [now s. 17] and the scope of the jurisdiction of the investigation commissioner and of the Labour Court on appeal.

From the outset it has been held that this phrase means that the investigation commissioner must be satisfied that the other reason relied on by the employer is of a substantial nature and not a pretext, and that it constitutes the true reason for the dismissal. [p. 544]

(See also *Hilton Québec*, per Chouinard J., at p. 550.)

[45] The next case in this chain of pedigree is *City Buick*, to which extensive reference has already been made. Unlike *Maresq*, which involved the dismissal of a single employee, *City Buick* arose out of the closure of a business. The comments in that case, now backed by *Place des Arts*, that a real and definitive workplace closure is a complete answer to any attempt to invoke the s. 17 presumption are therefore applicable to this appeal.

[46] In Quebec (and elsewhere) the firing of a single employee often merits heightened scrutiny (e.g. the imposition of the reverse onus that requires an employer to prove that it has a good and sufficient reason for firing an employee who was at the time engaged in protected union-related activity), but in Quebec the CRT and the courts have not thought it appropriate to impose such a reverse onus in the case of the closure of an entire plant. The Quebec view is that the immediate reason the employees

[43] L'approche du juge Gold, fondée sur la *causa causans*, a été appliquée dans plusieurs décisions, notamment par le Tribunal du travail dans *Industrielle (L), Compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, [1978] T.T. 175, et par la Cour d'appel du Québec dans *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée c. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026, et *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, C.A. Québec n° 200-09-000312-782, 16 janvier 1979.

[44] La question a été soumise à notre Cour dans *Lafrance*, où le juge Chouinard dit ce qui suit :

Il reste à déterminer la question principale soulevée par ce pourvoi soit le sens de l'expression « autre cause juste et suffisante » à l'art. 16 [maintenant l'art. 17] et l'étendue de la juridiction du commissaire-enquêteur ainsi que du Tribunal du travail en appel.

Dès le début il a été jugé que cette expression signifie que le commissaire-enquêteur doit être satisfait que l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement. [p. 544]

(Voir aussi *Hilton Québec*, le juge Chouinard, p. 550.)

[45] La prochaine décision de cette série est *City Buick*, à laquelle je me suis déjà abondamment reporté. Contrairement à l'affaire *Maresq*, qui portait sur le congédiement d'un seul salarié, l'affaire *City Buick* découlait de la fermeture d'une entreprise. Les remarques formulées dans cette décision, approuvées dans *Place des Arts*, selon lesquelles la fermeture réelle et définitive d'un établissement constitue une défense complète à toute tentative d'invoquer la présomption de l'art. 17, trouvent donc application en l'espèce.

[46] Au Québec (et ailleurs) le congédiement d'un seul salarié commande souvent un examen des plus rigoureux (p. ex., le fardeau de la preuve inversé oblige l'employeur à démontrer une cause juste et suffisante au congédiement du salarié qui participait à des activités syndicales protégées à l'époque pertinente), mais au Québec la CRT et les tribunaux n'ont pas jugé bon d'inverser ainsi le fardeau de la preuve dans le cas de la fermeture complète d'une entreprise. Selon l'approche adoptée au Québec, la

were dismissed is that their jobs no longer existed because of the closure. The reason for the closure is a more remote question which, it was held, is not to be determined on a s. 15 application.

[47] In *Maresq*, Judge Gold had said that the real reason for the dismissal was relevant (i.e. the court would not accept “a simulated reason given to mask the real reason, which is the employee’s trade union activity and which has brought about the employer’s displeasure”) whereas Judge Lesage said that in the case of a closure the employer’s decision to close [TRANSLATION] “for whatever reason [including] socially reprehensible considerations” (emphasis added) would not be reviewed under s. 17. A closure, for whatever reason, was still a closure, making reinstatement impossible. The decision of Judge Lesage has been followed consistently in Quebec in workplace closure situations (see, e.g., *Caya v. 1641-9749 Québec Inc.*, D.T.E. 85T-242, SOQUIJ AZ-85147051 (Lab. Ct.); *Bérubé v. Groupe Samson Inc.*, D.T.E. 85T-932, SOQUIJ AZ-85147126 (Lab. Ct.); *Ouellette v. Restaurants Scott Québec Ltée*, D.T.E. 88T-546, SOQUIJ AZ-88147062 (Lab. Ct.); *Entreprises Bérrou inc. v. Arsenault*, [1991] T.T. 312).

D. Policy Concerns

[48] The ss. 15 to 17 procedure is designed to deal in a summary way with complaints of employees who claim to have been suspended, fired, or otherwise disciplined for engaging in union conduct. The presumption arises easily, i.e. anytime an employee is shown to be involved in any form of union activity. It is difficult to rebut. Any taint of anti-union animus will be fatal to the employer’s defence in a “mixed motive” decision, even if the employer had other good reasons for the sanction, as pointed out by the Quebec Court of Appeal in *Silva v. Centre hospitalier de l’Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363, at para. 4:

cause immédiate du congédiement des salariés est la disparition de leurs postes par suite de la fermeture. La question de savoir ce qui a motivé la fermeture n’a pas un rapport aussi direct avec le congédiement et, selon les tribunaux, elle ne doit pas être tranchée dans le cadre d’une demande fondée sur l’art. 15.

[47] Dans *Maresq*, le juge Gold a affirmé que la raison réelle du congédiement est pertinente (c.-à-d. que la cour n’accepterait pas [TRANSLATION] « un simple prétexte pour camoufler la raison réelle, soit les activités syndicales de l’employé qui ont suscité le mécontentement de l’employeur ») alors que, selon le juge Lesage, dans le cas d’une fermeture, la décision de l’employeur de cesser ses activités « pour quelque raison que ce soit, [y compris pour] des motifs condamnables socialement » (je souligne) ne serait pas révisée en application de l’art. 17. La fermeture, quelle qu’en soit la cause, demeure une fermeture qui rend la réintégration impossible. La décision du juge Lesage a été suivie de façon constante au Québec dans le cas de la fermeture d’un lieu de travail (voir, p. ex. : *Caya c. 1641-9749 Québec Inc.*, D.T.E. 85T-242, SOQUIJ AZ-85147051 (T.T.); *Bérubé c. Groupe Samson Inc.*, D.T.E. 85T-932, SOQUIJ AZ-85147126 (T.T.); *Ouellette c. Restaurants Scott Québec Ltée*, D.T.E. 88T-546, SOQUIJ AZ-88147062 (T.T.); *Entreprises Bérrou inc. c. Arsenault*, [1991] T.T. 312).

D. Considérations de politique générale

[48] Le recours fondé sur les art. 15 à 17 vise à traiter, selon une procédure sommaire, les plaintes des salariés qui allèguent avoir subi une suspension, un congédiement ou une autre sanction pour avoir participé à des activités syndicales. La présomption trouve facilement application, dès qu’il est démontré que le salarié a participé à une activité syndicale quelconque. Elle est difficile à réfuter. Comme l’a souligné la Cour d’appel du Québec dans *Silva c. Centre hospitalier de l’Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363, au par. 4, le moindre anti-syndicalisme qui entache une décision procédant de « motifs multiples » contrera la défense de l’employeur, même en présence d’autres raisons valables d’imposer la sanction :

[TRANSLATION] [W]here the motive for a sanction is unlawful, or where an unlawful motive is accompanied by a lawful one, the presumption of section 17 of the *Labour Code* is not rebutted. [Emphasis added.]

In so concluding, the Court of Appeal referred with approval to Professor Gagnon's observation that [TRANSLATION] "it will not be necessary for the C.R.T. to separate the lawful and unlawful considerations that may have contributed to motivating the employer. A decision tainted by an unlawful motive is fatally flawed, regardless of whether that unlawful motive was the deciding factor" (*Le droit du travail du Québec* (5th ed. 2003), at pp. 274-75 (emphasis added)).

[49] Similarly, the CRT held in *St-Hilaire v. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, [2003] D.C.R.T.Q. n° 559 (QL), that the employer could not succeed where the fact the employee had filed a grievance had played a role in its decision not to renew her contract, even though other legitimate motives existed. The CRT affirmed that [TRANSLATION] "where an unlawful motive has contributed to a decision to dismiss, it changes the very nature of the decision, which can no longer be considered to be good and sufficient. By analogy, if just one drop of poison is placed in a vase full of water, 'all the water in the vase is irreparably contaminated'" (para. 139). See also: *Jalbert v. Sobey's Québec*, 2007 QCCRT 608, [2007] D.C.R.T.Q. n° 608 (QL), at para. 38, and *Arsenault v. C & D Aerospace inc.*, 2006 QCCRT 654, [2006] D.C.R.T.Q. n° 654 (QL), at para. 120. None of these cases involved workplace closures. From the employees' point of view, the sufficiency of a mere "taint" in a mixed motive situation considerably alleviates the difficulty of proof against the employer.

[50] The appellant points out, rightly, that the employer is generally in a better position than the employees to demonstrate "the real reason" behind the workplace closure but the respondent also has a valid point that the legislator could reasonably adopt the policy that the simple existence of union activity prior to a closure should not, by itself, be sufficient to require the employer to open up its books to justify to the CRT's satisfaction that management's decision is untainted in any way by the

[D]ès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du *Code du travail* n'est pas repoussée. [Je souligne.]

La Cour d'appel a cité à l'appui de cette conclusion la remarque du professeur Gagnon selon laquelle « il n'y aura pas lieu pour la C.R.T. de départager les considérations licites et illicites qui ont pu concourir dans la motivation de l'employeur. La décision entachée d'un motif illégal est irrémédiablement viciée, sans qu'il soit question de déterminer si le motif illégal a été déterminant » (*Le droit du travail du Québec* (5^e éd. 2003), p. 274-275 (je souligne)).

[49] De même, la CRT a statué dans *St-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, [2003] D.C.R.T.Q. n° 559 (QL), que l'employeur ne pouvait avoir gain de cause lorsque le dépôt d'un grief par le salarié avait influé sur sa décision de ne pas renouveler son contrat et ce, malgré l'existence d'autres motifs légitimes. La CRT a statué que « dès qu'un motif illégal participe à la décision de congédier, il modifie la nature même de cette décision qui ne peut, dès lors, être jugée juste et suffisante. Par analogie, si l'on verse, dans un vase d'eau, ne serait-ce qu'une goutte de poison, "cela a pour effet de contaminer irrémédiablement toute l'eau du vase" » (par. 139). Voir également : *Jalbert c. Sobey's Québec*, 2007 QCCRT 608, [2007] D.C.R.T.Q. n° 608 (QL), par. 38, et *Arsenault c. C & D Aerospace inc.*, 2006 QCCRT 654, [2006] D.C.R.T.Q. n° 654 (QL), par. 120. Aucune de ces décisions ne concernait la fermeture d'une entreprise. Du point de vue des salariés, le fait qu'il suffit que la décision procédant de motifs multiples soit simplement « entachée » facilite considérablement la preuve contre l'employeur.

[50] L'appelant souligne à juste titre que l'employeur est généralement mieux en mesure que le salarié d'établir « la raison réelle » de la fermeture, mais l'intimée fait valoir, tout aussi judicieusement, que le législateur pouvait raisonnablement adopter la politique générale selon laquelle la simple existence d'activités syndicales pendant la période précédant la fermeture ne devrait pas, à elle seule, justifier que l'employeur soit tenu d'ouvrir ses livres pour convaincre la CRT que la décision des

union activity. The Quebec legislature saw fit not to modify the Code to overrule *City Buick* when extensive amendments were made to the Code in 2001. When questioned in 2001 about the potential scope of the CRT's powers under s. 119, and specifically whether these encompassed the power to prevent a business from closing, the Minister of Labour at the time, Mr. Rochon, responded:

[TRANSLATION] Mr. Rochon (Charlesbourg): ... the Labour Code does not provide that a business can be prevented from closing or moving. That's impossible. What the Commission can order someone to do is limited to what the Code allows it to order, and in this regard the Code cannot prevent an employer from doing as it wishes with that business.

It seems clear therefore that the Minister, and through the Minister the other members of the National Assembly, were aware of the doctrine set out in *City Buick* and the cases that followed it. The Minister continued:

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

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

It seems clear, therefore, that whatever “other measures” might be available, the legislators understood that the Code as it stood in 2001 did not authorize the CRT to grant s. 15 relief after a workplace had shut its doors and when the Code was subsequently amended in 2001, the legislators did not see fit to make any amendments relevant to that issue.

E. *The Relevance of This Court's Decision in Place des Arts (2004)*

[51] As stated, the relevant *dicta* from *City Buick* was accepted as correct by this Court in *Place*

dirigeants n'a rien à voir avec ces activités. Lorsque le législateur québécois a apporté d'importantes modifications au Code en 2001, il a jugé bon de ne pas en inclure une qui écarterait l'application de *City Buick*. En 2001, lorsqu'on lui a posé des questions sur l'étendue potentielle des pouvoirs conférés à la CRT par l'art. 119, et qu'on lui a demandé plus particulièrement s'ils incluaient celui d'empêcher la fermeture d'une entreprise, le ministre du Travail de l'époque, M. Rochon, a répondu ce qui suit :

M. Rochon (Charlesbourg) : ... le Code du travail ne prévoit pas qu'on peut empêcher une entreprise de fermer ou de déménager. C'est impossible. La Commission est restreinte, dans ce qu'elle peut ordonner de faire, à ce que le Code permet de faire, et le Code ne peut pas empêcher un employeur de faire ce qu'il veut à cet égard avec cette entreprise.

Il semble donc clair que le ministre et, par son entremise, les autres membres de l'Assemblée nationale, étaient au courant du principe énoncé dans *City Buick* et des décisions qui l'ont suivie. Le ministre a d'ailleurs ajouté :

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

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

De toute évidence, quelles que soient les « autres mesures » disponibles, le législateur comprenait donc que le Code, tel qu'il était libellé en 2001, ne permettait pas à la CRT d'accorder une réparation en vertu de l'art. 15 après la fermeture d'une entreprise et n'a pas cru bon d'y changer quoi que ce soit lorsqu'il a modifié le Code en 2001.

E. *La pertinence de l'arrêt Place des Arts (2004) de notre Cour*

[51] Comme nous l'avons vu, la remarque incidente formulée dans *City Buick* a été approuvée par

des Arts. However, this case should not be read as broadly as Wal-Mart contends. The comments of Gonthier J. must be read in context. In that case the employer, after a protracted strike, decided to discontinue providing technical services to its tenants and other performers. Tenants and others were thereafter left to provide such technical services for themselves. The union complained under s. 109.1(b) of the Code that Place des Arts was thereby “utilizing” the employees of other employers to do the job of the strikers. The union sought to enjoin the use of substitute workers. This Court took the view that the complaint and the proposed remedy contemplated the continued existence of an ongoing undertaking by the Place des Arts technical services group which on the evidence no longer existed. That was the *ratio decidendi* of the case. In that context resort was made to the *City Buick* line of cases. This Court endorsed the view that no legislation obliges an employer to remain in business. However, Gonthier J. did not suggest that the closure immunized the employer from any consequences or that there was no remedy anywhere under the Code to provide for compensation to the terminated employees, or other relief or remedy, on proof that the termination was for anti-union reasons.

[52] I do not believe that *Place des Arts* should be read as holding that closure immunizes an employer from all financial consequences of related unfair labour practices. As the Canada Industrial Relations Board (“CIRB”) suggested in *Crawford Transport Inc. and Teamsters, Local 879* (2006), 146 C.L.R.B.R. (2d) 234:

It is important to keep in mind that the Supreme Court’s analysis [in *Place des Arts*] was made in the context of whether there had been a violation, in light of the particular wording of a provision under Quebec’s labour legislation prohibiting the use of replacement workers. . . . [T]hat decision, despite its confirmation of the right of enterprises to genuinely go out of business,

notre Cour dans *Place des Arts*. Toutefois, il ne faut pas accorder à cet arrêt une portée aussi grande que celle que Wal-Mart lui attribue. Il faut interpréter les observations du juge Gonthier dans leur contexte. Dans cette affaire, l’employeur a décidé, après une grève prolongée, de cesser de fournir des services techniques à ses locataires et à d’autres artistes qui devaient désormais se procurer ces services eux-mêmes. Le syndicat a déposé une plainte sur le fondement de l’al. 109.1b) du Code, alléguant que la Place des Arts « utilisait » de la sorte les services de personnes à l’emploi d’autres employeurs pour effectuer le travail des grévistes. Le syndicat a cherché à faire interdire l’utilisation de travailleurs de remplacement. Notre Cour a jugé que la plainte et la réparation sollicitée supposaient l’existence et la poursuite des activités de l’entreprise de prestation de services techniques de la Place des Arts alors que, suivant la preuve, cette entreprise n’existait plus. C’était là le motif déterminant de cet arrêt. Dans ce contexte, la Cour s’est appuyée sur le courant jurisprudentiel amorcé par *City Buick*. Elle a retenu le point de vue voulant qu’aucune loi n’oblige un employeur à poursuivre ses activités. Le juge Gonthier n’a cependant pas laissé entendre que la fermeture immunisait l’employeur contre toute conséquence résultant de sa décision ou que le Code n’offrait aucun recours pouvant permettre aux salariés congédiés d’être indemnisés ou d’obtenir une autre réparation s’il était établi que les congédiements procédaient de raisons antisyndicales.

[52] Je ne crois pas que l’arrêt *Place des Arts* signifie qu’une fermeture protège l’employeur de toutes les conséquences financières de ses pratiques déloyales connexes. Comme le Conseil canadien des relations industrielles (« CCRI ») le signale dans *Crawford Transport Inc. (Re)*, [2006] D.C.C.R.I. n° 28 (QL) :

Il est important de garder à l’esprit que la Cour suprême [dans *Place des Arts*] a fait son analyse dans le contexte où la question à trancher était s’il y avait eu violation, par rapport au libellé particulier d’une disposition d’une loi du Québec interdisant l’utilisation de travailleurs de remplacement. [. . .] [C]ette décision, même si elle confirme le droit d’une entreprise de

does not stand for the proposition that there can never be a finding of a Code violation in the context where an employer subsequently discontinues or transforms its business. [para. 90]

[53] In *Pegasus Express Inc. and Teamsters, Local 880* (2006), 140 C.L.R.B.R. (2d) 77, the employer had closed its business rather than comply with a previous CIRB cease and desist order in respect of an unfair labour practice. Following *Place des Arts*, the CIRB held it was not open to it to order the employer to reopen its business. In the CIRB's view, *Place des Arts* had affirmed "that there is no legal limitation on an employer's decision to close its business" (para. 27) yet the CIRB held that under the federal Labour Code relief could be awarded in respect of associated unfair labour practices.

[54] What, then, is the effect of *Place des Arts*? In my view, in affirming that "there is no legislation [in Quebec] to oblige an employer to remain in business" and that the "dismissals which follow are the result of ceasing operations", the effect of *Place des Arts* is to exclude in a workplace closure situation the application of s. 17. This is because our Court adopted the proposition that the remedial order presupposed an ongoing business. In this situation, a workplace closure is a complete answer. However, *Place des Arts* does not stand for the more sweeping proposition that closure wipes the employer's record clean and immunizes it from any financial consequences for associated unfair labour practices. Nor does it preclude a finding that the closure *itself* constitutes an unfair labour practice aimed at hindering the union or the employees from exercising rights under the Code. The appropriate remedies for employees as well as the union simply exist elsewhere under the Code, and in particular under ss. 12 to 14 relating to unfair labour practices.

fermer véritablement ses portes, n'appuie pas la proposition selon laquelle on ne peut jamais conclure à une violation du Code dans le contexte où un employeur abandonne ou transforme subséquemment ses activités commerciales. [par. 90]

[53] Dans *Pegasus Express Inc. (Re)*, [2006] D.C.C.R.I. n° 22 (QL), l'employeur avait fermé son entreprise au lieu de se conformer à une ordonnance de cessation et d'abstention d'une pratique déloyale de travail rendue par le CCRI. Suivant l'arrêt *Place des Arts*, le CCRI a conclu qu'il n'avait pas le pouvoir d'ordonner la réouverture de l'entreprise. Après avoir mentionné que notre Cour avait conclu dans *Place des Arts* que « la jurisprudence n'impose aucune restriction sur la décision d'un employeur de cesser ses activités » (par. 27), le CCRI a néanmoins statué qu'une réparation pouvait être accordée sous le régime du *Code canadien du travail* pour des pratiques déloyales de travail.

[54] Quel est donc l'effet de l'arrêt *Place des Arts*? À mon avis, en affirmant qu'« il n'existe aucune législation [au Québec] obligeant un employeur à demeurer en affaire » et que « les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités », l'arrêt *Place des Arts* a pour effet d'exclure l'application de l'art. 17 lorsqu'un employeur ferme son entreprise. Il en est ainsi parce que notre Cour a retenu la thèse selon laquelle l'ordonnance accordant réparation présuppose l'existence d'une entreprise active. Dans les circonstances, la fermeture de l'entreprise constitue une défense complète. Toutefois, l'arrêt *Place des Arts* ne pose pas le principe plus large selon lequel la cessation des activités remet le compteur à zéro et immunise l'employeur contre les conséquences financières de ses pratiques déloyales connexes. Il n'empêche pas non plus de conclure que la fermeture *elle-même* constitue une pratique déloyale de travail visant à entraver les activités du syndicat ou à empêcher les salariés d'exercer les droits que leur confère le Code. Les recours appropriés, dont disposent les salariés et le syndicat, sont simplement prévus ailleurs dans le Code, et plus particulièrement aux art. 12 à 14, qui concernent les pratiques déloyales de travail.

F. *The Constitutional Argument*

[55] The appellant and interveners in his support argue that the foregoing jurisprudence should be modified in light of the decision in this Court in *Health Services*. In that case, the Court recognized that the freedom of association protected by s. 2(d) of the *Canadian Charter* includes a procedural right to collective bargaining. The majority formulated the constitutional proposition as follows:

The right to collective bargaining thus conceived is a limited right. First, . . . the right is to a process, it does not guarantee a certain substantive or economic outcome. Moreover, the right is to a general process of collective bargaining, not to a particular model of labour relations, nor to a specific bargaining method. As P. A. Gall notes, it is impossible to predict with certainty that the present model of labour relations will necessarily prevail in 50 or even 20 years [Emphasis added; para. 91.]

[56] The appellant's argument extends the reasoning in *Health Services* well beyond its natural limits. In that case the state was not only the legislator but the employer. Here the employer is a private corporation. Section 3 of the Code guarantees the right of association to workers in Quebec. Other provisions implement this general guarantee. The legislature has crafted a balance between the rights of labour and the rights of management in a way that respects freedom of association. No argument was raised by the appellant or any of the interveners against the constitutionality of *any* provisions of the Code, or claimed that in its entirety the Code fails to respect freedom of association. The appellant says the interpretation of the Code should be developed to reflect "*Charter values*", but the entire Code is the embodiment and legislative vehicle to implement freedom of association in the Quebec workplace. The Code must be read as a whole. It cannot be correct that the Constitution requires that every provision (including s. 17) must be interpreted to favour the union and the employees.

F. *L'argument constitutionnel*

[55] L'appelant et les intervenants qui l'appuient soutiennent qu'il y a lieu de reconsidérer la jurisprudence susmentionnée compte tenu de l'arrêt que notre Cour a rendu dans *Health Services*. Dans ce pourvoi, notre Cour a reconnu que la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne* comprend le droit procédural de négocier collectivement. Les juges majoritaires ont énoncé le principe constitutionnel suivant :

Ainsi défini, le droit de négociation collective demeure un droit à portée restreinte. Premièrement, [. . .] il concerne un processus, il ne garantit pas l'atteinte de résultats quant au fond de la négociation ou à ses effets économiques. Deuxièmement, il confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation. Comme le fait remarquer P. A. Gall, on ne saurait prédire avec certitude si le modèle actuel des relations du travail sera celui qui s'imposera dans 50 ou même 20 ans [Je souligne; par. 91.]

[56] L'argument de l'appelant élargit la portée du raisonnement exposé dans *Health Services* bien au-delà de ses limites naturelles. Dans cette affaire, l'État était non seulement le législateur, mais également l'employeur, alors qu'en l'espèce l'employeur est une société privée. L'article 3 du Code protège le droit d'association des salariés du Québec. D'autres dispositions mettent en œuvre cette garantie générale. Le législateur a établi un équilibre entre les droits des salariés et les droits de la direction d'une manière qui respecte la liberté d'association. L'appelant et les intervenants n'ont invoqué l'inconstitutionnalité d'*aucune* disposition du Code ni soutenu que le Code en entier porterait atteinte à la liberté d'association. L'appelant prétend que le Code devrait être interprété de façon à refléter les « valeurs consacrées par la *Charte* », mais le Code entier est l'expression concrète et le mécanisme législatif de mise en œuvre de la liberté d'association en milieu de travail au Québec. Le Code doit être considéré dans son ensemble. Il est impossible que la Constitution exige que chacune des dispositions du Code (y compris l'art. 17) soit interprétée en faveur du syndicat et des salariés.

[57] Care must be taken not only to avoid upsetting the balance the legislature has struck in the Code taken as a whole, but not to hand to one side (labour) a lopsided advantage because employees bargain through their union (and can thereby invoke freedom of association) whereas employers, for the most part, bargain individually.

G. *Labour Legislation in Other Provinces*

[58] Reference was made by the Canadian Labour Congress and other interveners to labour law and practice outside Quebec which they say take a somewhat different approach to this problem. However, in a federal state there is no requirement that provincial regulatory schemes must align themselves. On the contrary, federalism permits wide variation within the limits set by the Constitution, which is why the appellant in this case has raised a constitutional argument based on freedom of association as explained in *Health Services*, but which for the reasons just given I do not regard as applicable to this appeal.

[59] It is apparent that some of the differences in the jurisprudence from province to province are a function of the statutory setting in which they are made. Provincial labour relations statutes generally include provisions to the effect that nothing therein is to be interpreted as preventing an employer from closing for cause. It is also widely recognized that a closure may result from mixed motives that may be tainted with a desire to avoid having to deal with a union. In *International Wallcoverings and Canadian Paperworkers Union* (1983), 4 C.L.R.B.R. (N.S.) 289, the Ontario Labour Relations Board acknowledged the difficulty in a “mixed motive” case of reconciling the interests of employees and employers even where the statute provides for a legal inference of improper conduct against the employer in certain cases:

[57] Il faut éviter non seulement de rompre l'équilibre que le législateur a établi dans le Code, pris dans son ensemble, mais aussi d'accorder à une partie (les salariés) un avantage disproportionné parce que les salariés négocient par l'entremise de leur syndicat (et peuvent en conséquence invoquer la liberté d'association) alors que les employeurs, dans la plupart des cas, négocient individuellement.

G. *Les lois sur les relations du travail dans les autres provinces*

[58] Le Congrès du travail du Canada et d'autres intervenants ont fait mention des lois et des pratiques en matière de relations du travail à l'extérieur du Québec qui, selon eux, abordent le problème de façon passablement différente. Il n'est toutefois pas nécessaire, dans un État fédéral, que les régimes réglementaires des différentes provinces concordent. Au contraire, le fédéralisme permet d'importantes variantes à l'intérieur des limites fixées par la Constitution, ce qui a amené l'appelant à soulever un argument constitutionnel fondé sur la liberté d'association telle qu'elle est définie dans l'arrêt *Health Services*, que je n'estime toutefois pas applicable en l'espèce pour les raisons qui viennent d'être exposées.

[59] De toute évidence, c'est en raison du contexte législatif dans lequel elle s'inscrit que la jurisprudence varie sous certains aspects d'une province à l'autre. Les lois provinciales sur les relations du travail comprennent généralement des dispositions indiquant qu'elles ne doivent pas recevoir une interprétation qui empêcherait un employeur de cesser ses activités pour un motif valable. Il est également bien établi que la fermeture d'une entreprise peut résulter de motifs multiples susceptibles d'être entachés par le désir de ne pas avoir à traiter avec un syndicat. Dans *International Wallcoverings and Canadian Paperworkers Union* (1983), 4 C.L.R.B.R. (N.S.) 289, la Commission des relations de travail de l'Ontario a toutefois reconnu qu'il était difficile, en présence de « motifs multiples », de concilier les intérêts respectifs des salariés et des employeurs, même lorsque la loi crée une présomption de conduite répréhensible qui joue contre l'employeur dans certaines circonstances :

[T]he combined effect of the mixed motive approach and legal inference can result in the striking down of employer conduct where the Board is not prepared to accept tendered evidence of a *bona fides* business purpose as a complete answer to the adverse impact on trade union activity complained of. However, usually the Board has been reluctant to find by legal inference a partial but improper motive where direct and persuasive evidence of an acceptable business justification has been established by a respondent employer. [Emphasis added; para. 30.]

[60] Commenting on the mixed motive jurisprudence, former Justice George W. Adams noted in *Canadian Labour Law* (2nd ed. (loose-leaf)), at para. 10.360:

May an employer close all or part of its business because of the burden of costs achieved by a trade union during many rounds of collective bargaining? May an employer react to these same costs by subcontracting out work or implementing technological change? . . . In each case, an employer may be able to assert genuinely that it is reacting only to economics not to the exercise of collective bargaining rights by employees and that labour legislation is not intended to insulate unionized employees from the realities of the marketplace. On the other hand, employees and their trade unions can argue that statutory rights will be rendered illusory if an employer can simply pick up its business and move elsewhere on the arrival of a trade union. Both positions have considerable merit and labour boards have had to broker the conflicting legitimate interests arising in these situations using doctrines of intent, inference and various presumptions. [Emphasis added.]

[61] I do not believe that labour relations practices in some of the other provinces should dictate the outcome in Quebec, which in relation to the s. 17 presumption has been based for many years on a principle recently endorsed by the unanimous decision of this Court in *Place des Arts*. While this Court holds itself free to depart from its own prior decisions for compelling reasons, no such compelling reasons of policy or law have been identified that were not evident to the Court, albeit differently constituted, that decided *Place des Arts* five years

[TRADUCTION] [L]’effet combiné de l’approche relative aux motifs multiples et de la présomption légale peut amener la Commission à condamner la conduite de l’employeur lorsqu’elle n’est pas disposée à accepter la preuve de motifs commerciaux légitimes comme défense complète à une allégation d’actes préjudiciables aux activités syndicales. Toutefois, la Commission est généralement réticente à conclure, sur le fondement d’une présomption légale, à l’existence d’un motif partiel, mais irrégulier, lorsque l’employeur produit une preuve directe et convaincante de l’existence d’une justification commerciale acceptable. [Je souligne; par. 30.]

[60] L’ancien juge George W. Adams dit ceci dans *Canadian Labour Law* (2^e éd. (feuilles mobiles)), au par. 10.360, au sujet de la jurisprudence sur les motifs multiples :

[TRADUCTION] Un employeur peut-il fermer totalement ou partiellement son entreprise en raison des frais résultant des gains réalisés par un syndicat au cours de négociations collectives successives? Un employeur peut-il réagir à ces frais en faisant appel à la sous-traitance ou en modifiant la technologie? [. . .] Dans chaque cas, il est possible que l’employeur puisse réellement soutenir que sa décision repose sur des considérations économiques et non sur l’exercice par les salariés de leur droit de négocier collectivement et que les lois en matière de relations du travail ne visent pas à mettre les salariés syndiqués à l’abri des réalités du marché. Quant à eux, les salariés et leurs syndicats pourraient soutenir que la possibilité pour l’employeur de simplement plier bagage et de s’installer ailleurs lorsqu’un syndicat fait son entrée dans une entreprise rendrait illusoires les droits que la loi leur confère. Ces deux positions sont très défendables et les commissions de relations du travail ont été appelées à trouver un compromis entre les intérêts légitimes qui s’opposent dans ces situations en s’appuyant sur les théories de l’intention et de l’inférence ainsi que sur diverses présomptions. [Je souligne.]

[61] Je ne crois pas que les pratiques qui ont cours dans d’autres provinces en matière de relations du travail devraient déterminer l’approche applicable au Québec qui, en ce qui concerne la présomption de l’art. 17, se fonde depuis de nombreuses années sur un principe que notre Cour a récemment approuvé à l’unanimité dans *Place des Arts*. Bien que notre Cour s’estime libre de s’écarter de ses arrêts antérieurs lorsque des motifs impérieux l’exigent, on n’a pas établi en l’espèce l’existence de tels motifs impérieux sur le plan de la politique

ago. A measure of judicial consistency is necessary to enable those working in the labour relations field in Quebec to know the rules they are operating under. We should properly put *Place des Arts* in context, as I have endeavoured to do, but I do not think any compelling reason has been shown to overturn its fundamental premise.

[62] Abella J. claims that the foregoing interpretation represents “a marked and arbitrary departure from the philosophical underpinnings, objectives and general scope of the *Labour Code*” (para. 69). I do not accept this assertion as correct. The foregoing interpretation reflects the “philosophical underpinnings, objectives and general scope” of the Quebec Labour Code as endorsed in *Place des Arts*.

[63] A distinguishing characteristic of federalism is that in matters of provincial labour relations the various provinces are free to strike their own balance according to their varying circumstances and attitudes. Quebec, for example, contemplates imposition of a first contract. Some of the other provinces do not provide for this possibility. For the reasons already given I believe the CRT’s refusal to extend the s. 15 reinstatement remedy to a closed workplace is a reasonable interpretation of its constituent Act and I would not interfere with it.

VI. Conclusion

[64] Under s. 12, a union or employees may claim anti-union conduct on the part of the employer. Such a proceeding would focus directly on the reason for the closure of the store not on the reason for the dismissal of employees at a store that no longer exists. Under s. 12 the motive of Wal-Mart to close the Jonquière store would be highly relevant. If the CRT were satisfied that the closure occurred

générale ou du droit dont la Cour, quoique différemment constituée, n’aurait pas eu connaissance lorsqu’elle a prononcé l’arrêt *Place des Arts* il y a cinq ans. Une certaine constance judiciaire est nécessaire pour que les personnes œuvrant dans le domaine des relations du travail au Québec puissent connaître les règles qui régissent leurs activités. Il faut, comme je me suis employé à le faire, interpréter l’arrêt *Place des Arts* dans son contexte, mais j’estime que l’existence de motifs impérieux de rejeter les principes fondamentaux de cet arrêt n’a pas été établie en l’espèce.

[62] La juge Abella avance que l’interprétation qui précède représente « un écart marqué et arbitraire par rapport aux fondements philosophiques, aux objectifs et à la portée générale du *Code du travail* » (par. 69). Je ne suis pas de cet avis. L’interprétation exposée plus haut correspond « aux fondements philosophiques, aux objectifs et à la portée générale » du Code du travail du Québec tels qu’ils ont été confirmés dans *Place des Arts*.

[63] L’une des caractéristiques distinctives du fédéralisme est la liberté des provinces d’établir l’équilibre qui leur convient en matière de relations du travail provinciales en fonction des circonstances et des orientations qui leur sont propres. Le Québec, par exemple, prévoit l’imposition d’une première convention collective. D’autres provinces ne prévoient pas cette possibilité. Pour les motifs déjà exprimés, j’estime que le refus de la CRT d’appliquer la mesure de réintégration prévue à l’art. 15 lorsque le lieu de travail a cessé ses activités repose sur une interprétation raisonnable de sa loi constitutive, et je suis d’avis de ne pas modifier cette décision.

VI. Conclusion

[64] Un syndicat ou les salariés peuvent exercer un recours fondé sur l’art. 12 pour se plaindre de manœuvres antisyndicales de la part de l’employeur. Cette procédure porterait directement sur la raison de la fermeture du magasin et non sur la raison du congédiement des salariés d’un magasin qui n’existe plus. Sous le régime de l’art. 12, les raisons pour lesquelles Wal-Mart a fermé le magasin

for anti-union reasons, the CRT could, if the matter were properly before it, fashion a remedy of benefit to all the former employees.

[65] For the reasons given, however, the procedure set out in ss. 15 to 17 does not provide an appropriate vehicle for the appellant's complaint in this case and the appeal must be dismissed.

The reasons of LeBel, Abella and Cromwell JJ. were delivered by

[66] ABELLA J. (dissenting) — For nearly 30 years, the labour jurisprudence in Quebec has often followed the conclusion in the 1981 decision in *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22, that an employee's dismissal in the case of a genuine closing of a business cannot be remedied, even where the closing was for anti-union motives. This has resulted in a blanket immunization from scrutiny for business closings, and has prevented both unions and employees from seeking any remedy for anti-union conduct when a business is closed. This Court has now been asked, for the first time, to consider whether *City Buick* represents a reasonable interpretation of the Quebec *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27.

[67] With great respect, it is my view that the conclusion in *City Buick* that a dismissal resulting from a genuine closing can never be scrutinized for anti-union motives, is a rebuke to the prior jurisprudence, to the history of the legislation, and to the purpose of the legislative scheme.

[68] The implementation of ss. 15 to 19 of the *Labour Code*, including the presumption in s. 17, represented one of the most significant reforms in modern labour law. Sections 12 to 14 were, until 2001, penal provisions. There was no possibility of a civil remedy such as reinstatement or compensation. Sections 15 to 19 were therefore added to the *Labour Code* 50 years ago to provide access to civil

de Jonquière seraient éminemment pertinentes. Si la CRT, régulièrement saisie de la question, était convaincue que la fermeture est fondée sur des motifs antisyndicaux, elle pourrait élaborer une réparation en faveur de tous les anciens salariés.

[65] Toutefois, pour les motifs déjà exposés, le recours prévu aux art. 15 à 17 n'offre pas à l'appellant une voie de droit appropriée pour l'examen de sa plainte et le pourvoi doit être rejeté.

Version française des motifs des juges LeBel, Abella et Cromwell rendus par

[66] LA JUGE ABELLA (dissidente) — Depuis près de 30 ans, la jurisprudence québécoise en matière de droit du travail a souvent suivi la conclusion, énoncée dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22, selon laquelle il ne peut être remédié au congédiement d'un salarié découlant de la fermeture véritable d'une entreprise, même lorsque la fermeture procède de motifs antisyndicaux. Il en a résulté une immunité générale excluant tout examen de la décision de fermer une entreprise et l'impossibilité pour les syndicats et les salariés de demander quelque réparation que ce soit pour un comportement antisyndical dans le contexte de la fermeture d'une entreprise. La Cour est aujourd'hui appelée pour la première fois à décider si l'interprétation du *Code du travail* du Québec, L.R.Q., ch. C-27, adoptée dans *City Buick* est raisonnable.

[67] En toute déférence, je suis d'avis que la conclusion tirée dans *City Buick*, selon laquelle un congédiement découlant de la fermeture véritable d'une entreprise ne peut jamais être examiné pour déterminer s'il est motivé par l'antisindicalisme, renie la jurisprudence antérieure, l'historique de la législation et l'objectif du régime législatif.

[68] La mise en œuvre des art. 15 à 19 du *Code du travail*, et notamment de la présomption établie à l'art. 17, représente l'une des plus importantes réformes modernes en droit du travail. Jusqu'en 2001, les art. 12 à 14 étaient des dispositions pénales. Aucun recours civil, notamment en réintégration ou en indemnisation, n'était possible. Les articles 15 à 19 ont donc été ajoutés au *Code du*

remedies for anti-union conduct by an employer, and to facilitate this access through a presumption in s. 17 levelling the evidentiary playing field between employers and employees.

[69] Depriving employees of their right to rely on access to the fullness of this remedial scheme for dismissals when a workplace closes, including the presumption, deprives them of these rights in situations when they are most needed. To suggest, as the majority does, that the full substantive and procedural benefits of ss. 15 to 19 are unavailable to provide a remedy in the case of a business closed for anti-union reasons, represents a marked and arbitrary departure from the philosophical underpinnings, objectives and general scope of the *Labour Code*. Dismissed employees are entitled to have their dismissals scrutinized for anti-union motives under ss. 15 to 19. There is no reason to deprive them of access to this same remedial scheme, including the wide remedial scope in ss. 118 and 119, when their dismissals result from an employer closing down the entire workplace.

[70] I would therefore dissolve the immunity that *City Buick* granted employers from scrutiny under the *Labour Code* for anti-union motives when a business is closed, and remove its unwarranted restriction from access in such circumstances to the protections and remedial scope of the *Labour Code*, whether under ss. 15 to 19 or under ss. 118 and 119.

Background

[71] On August 2, 2004, the Commission des relations du travail (“Commission”) certified the United Food and Commercial Workers Union, Local 503 as the bargaining agent for employees of Wal-Mart’s outlet in Jonquière. Between October 27, 2004 and February 1, 2005, the Union and Wal-Mart held

travail, il y a 50 ans, pour permettre l’exercice de recours civils contre le comportement antisyndical d’un employeur et pour les faciliter au moyen d’une présomption établie à l’art. 17 qui équilibre les forces des employeurs et des salariés en matière de preuve.

[69] Priver les salariés de leur droit de bénéficier de la pleine application de ce régime de réparation pour congédiement, et notamment de la présomption, dans les cas où l’entreprise cesse ses activités les prive de ce droit dans les situations où ils en ont le plus besoin. La thèse retenue par la majorité, selon laquelle il n’est pas possible de bénéficier pleinement des avantages de fond et de forme offerts par les art. 15 à 19 dans le cas d’une fermeture motivée par l’antisindicalisme, représente un écart marqué et arbitraire par rapport aux fondements philosophiques, aux objectifs et à la portée générale du *Code du travail*. En vertu des art. 15 à 19, les salariés congédiés ont droit à un examen visant à déterminer si leur congédiement était motivé par l’antisindicalisme. Il n’y a aucune raison pour que le droit au même régime de réparation, et notamment aux réparations possibles en application des art. 118 et 119, leur soit refusé lorsque leur congédiement résulte de la décision de l’employeur de fermer complètement le lieu de travail.

[70] Par conséquent, je retirerais aux employeurs l’immunité créée par *City Buick*, qui les soustrait à tout examen effectué en application du *Code du travail* pour déterminer si leur décision de fermer leur entreprise était motivée par l’antisindicalisme, et j’abolirais la restriction injustifiée imposée par cette décision, qui limite l’accès aux protections et réparations offertes par le *Code du travail*, que ce soit en application des art. 15 à 19 ou des art. 118 et 119.

Le contexte

[71] Le 2 août 2004, la Commission des relations du travail (« Commission ») a accrédité les Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503, à titre d’agent négociateur pour les employés du magasin Wal-Mart de Jonquière. Entre le 27 octobre 2004 et

nine negotiating sessions. On February 2, 2005, the Union asked the Minister of Labour to appoint an arbitrator to determine the terms of the first contract. The Minister agreed on February 9, 2005. That same day, Wal-Mart announced that the store in Jonquière would close on May 6, 2005. On April 29, 2005, Wal-Mart informed all employees that the Jonquière store would close immediately rather than on May 6.

[72] The Union and employees sought relief against Wal-Mart, alleging that the closing was motivated by anti-union animus. There were several applications grounded in different parts of the *Labour Code* and the *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (*Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL) (Sup. Ct.); *Plourde v. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 159, [2006] D.C.R.T.Q. n° 159 (QL); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL)).

[73] Seventy-nine individual employees from the Jonquière store filed complaints against Wal-Mart under ss. 15 to 19 of the *Labour Code*, including Gaétan Plourde. At a pre-hearing conference on June 23, 2005, the parties agreed that only a few of the complaints would proceed first. The first set was heard at the Commission by vice-president Pierre Flageole (*Bourgeois v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 QCCRT 502, [2005] D.C.R.T.Q. n° 502 (QL)). Applying *City Buick*, he concluded, based on the lack of evidence about the termination of the lease, that Wal-Mart had not completely closed the store and was therefore in violation of the *Labour Code*. Wal-Mart sought judicial review. In *Compagnie Wal-Mart du Canada v. Commission des relations de travail*, 2006 QCCS 3784, [2006] J.Q. n° 6894 (QL), Courville J. upheld the Commission's decision. Wal-Mart appealed successfully. Gendreau J.A. concluded that it was unreasonable for the Commission to give priority

le 1^{er} février 2005, le syndicat et Wal-Mart ont tenu neuf séances de négociation. Le 2 février 2005, le syndicat a demandé au ministre du Travail de nommer un arbitre afin que celui-ci détermine le contenu de la première convention collective. Le ministre a acquiescé à cette demande le 9 février 2005. Le même jour, Wal-Mart a annoncé que le magasin de Jonquière fermerait ses portes le 6 mai 2005. Le 29 avril 2005, Wal-Mart a informé tous ses employés que le magasin de Jonquière fermerait ses portes le jour même plutôt que le 6 mai.

[72] Le syndicat et les salariés ont demandé réparation contre Wal-Mart. Ils soutenaient que la fermeture du magasin était motivée par l'anti-syndicalisme. Plusieurs demandes fondées sur différentes parties du *Code du travail* et de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, ont été déposées (*Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2005] J.Q. n° 16222 (QL) (C.S.); *Plourde c. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 159, [2006] D.C.R.T.Q. n° 159 (QL); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269, [2005] D.C.R.T.Q. n° 269 (QL)).

[73] Soixante-dix-neuf employés du magasin de Jonquière, dont Gaétan Plourde, ont déposé individuellement une plainte contre Wal-Mart en vertu des art. 15 à 19 du *Code du travail*. Lors d'une conférence préparatoire tenue le 23 juin 2005, les parties ont convenu de procéder d'abord à l'instruction de quelques plaintes seulement. Les premières plaintes ont été instruites par le vice-président de la Commission, Pierre Flageole (*Bourgeois c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 QCCRT 502, [2005] D.C.R.T.Q. n° 502 (QL)). Appliquant la décision *City Buick*, il a conclu, compte tenu de l'absence de preuve de résiliation du bail, que Wal-Mart n'avait pas fermé complètement son magasin et violait par conséquent le *Code du travail*. Wal-Mart a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. La juge Courville a confirmé la décision de la Commission (*Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations de travail*, 2006 QCCS 3784, [2006] J.Q. n° 6894 (QL)).

to one factor — the absence of evidence about the termination of the lease — over other indicia that Wal-Mart had definitively closed the outlet (*Compagnie Wal-Mart du Canada v. Desbiens*, 2008 QCCA 236, [2008] J.Q. n° 673 (QL)).

[74] The next case heard by the Commission was the complaint in this case, *Plourde v. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n° 207 (QL). Plourde sought, among other remedies, compensation. He did not seek the reopening of the store. Vice-president Flageole, who had decided the complaint in *Bourgeois*, this time came to a diametrically opposite conclusion. Again relying on *City Buick*, he accepted new evidence from Wal-Mart showing that it had terminated the lease and therefore concluded that the store closing was in fact definitive and genuine. Citing the “labour trilogy” (*Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313, *PSAC v. Canada*, [1987] 1 S.C.R. 424, and *RWDSU v. Saskatchewan*, [1987] 1 S.C.R. 460), he also dismissed Plourde’s argument that the store closing was contrary to his associational rights protected by the *Labour Code* and the *Quebec Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12.

[75] Corriveau J. upheld the Commission’s decision to dismiss Plourde’s complaint (*Plourde v. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n° 7019 (QL)). Leave to appeal to the Quebec Court of Appeal was denied by Rochon J.A. (*Plourde v. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n° 10678 (QL)).

Analysis

[76] The legal issue before us is whether a dismissal resulting from the closing of a business can be scrutinized for anti-union animus. Since 1981,

Wal-Mart a réussi à avoir gain de cause en appel. Le juge Gendreau a conclu qu’il était déraisonnable pour la Commission de privilégier un facteur — l’absence de preuve concernant la résiliation du bail — par rapport aux autres éléments qui indiquaient que Wal-Mart avait fermé son magasin définitivement (*Compagnie Wal-Mart du Canada c. Desbiens*, 2008 QCCA 236, [2008] J.Q. n° 673 (QL)).

[74] La Commission a ensuite instruit la plainte à l’origine du présent pourvoi, *Plourde c. Cie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 207, [2006] D.C.R.T.Q. n° 207 (QL). M. Plourde demandait, entre autres réparations, le versement d’une indemnité. Il ne demandait pas la réouverture du magasin. Le vice-président Flageole, qui avait statué sur la plainte dans *Bourgeois*, est arrivé cette fois à une conclusion diamétralement opposée. S’appuyant encore une fois sur *City Buick*, il a accepté de nouveaux éléments de preuve produits par Wal-Mart pour démontrer qu’elle avait résilié le bail et conclu en conséquence que la fermeture du magasin était véritable et définitive. Après avoir cité la « trilogie en droit du travail » (*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424, et *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460), il a également rejeté l’argument de M. Plourde portant que la fermeture du magasin était contraire à sa liberté d’association garantie par le *Code du travail* et par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q., ch. C-12.

[75] La juge Corriveau a confirmé la décision de la Commission de rejeter la plainte de M. Plourde (*Plourde c. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 3165, [2007] J.Q. n° 7019 (QL)). L’autorisation d’interjeter appel à la Cour d’appel du Québec a été refusée par le juge Rochon (*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2007 QCCA 1210, [2007] J.Q. n° 10678 (QL)).

Analyse

[76] La question de droit à trancher en l’espèce est de savoir si un congédiement résultant de la fermeture d’une entreprise peut donner lieu à un examen

and based on *City Buick*, the only scrutiny permitted in Quebec under the *Labour Code* was as to the genuineness of the closing, regardless of the motive.

[77] This is the first direct challenge in this Court to *City Buick's* reign over business closings in Quebec, and it is a challenge based on *City Buick's* divergence almost 30 years ago from labour law precedents, principles and purposes.

[78] It is important to note that the issue is not whether an employer has the right to close a business, a proposition no one challenged before us, nor is it whether an employer can be required to open a business. It is whether a remedy should exist under ss. 15 to 19 when the motive for the closing is anti-union.

[79] The legislative regime for labour relations in Quebec had historically consisted of a number of discrete laws responsive to specific concerns. The *Labour Relations Act*, S.Q. 1944, c. 30, was the first modern comprehensive labour regime, and its principles still inform the nucleus of its current incarnation in the *Labour Code*.

[80] The *Labour Relations Act* was based on the approach adopted in the 1935 American *Wagner Act* (*National Labor Relations Act*, 49 Stat. 449). It was also based on the fundamental principles recommended by Canadian labour ministers at a conference in 1944, and which have been adopted throughout Canada. They include:

- (1) employee freedom of association and union recognition;
- (2) compulsory bargaining rights for certified trade unions;
- (3) postponement of the right to strike until after government intervention through conciliation;

visant à déterminer s'il est motivé par l'antisindicalisme. Depuis 1981, et suivant *City Buick*, le seul examen permis au Québec en application du *Code du travail* consiste à déterminer si la fermeture est véritable, peu importe le motif de la fermeture.

[77] C'est la première fois que l'autorité de *City Buick* dans le contexte de la fermeture d'une entreprise au Québec est attaquée directement devant notre Cour et le fondement de cette attaque est que cette décision a dérogé, il y a près de 30 ans, aux précédents, principes et objectifs du droit du travail.

[78] Il est important de souligner qu'il ne s'agit pas en l'espèce de déterminer si un employeur a le droit de fermer une entreprise — droit que nul n'a contesté devant nous —, ni s'il peut être forcé d'ouvrir une entreprise. Il s'agit plutôt de déterminer si un recours devrait pouvoir être exercé sous le régime des art. 15 à 19 lorsque la fermeture procède de motifs antisyndicaux.

[79] La législation québécoise en matière de relations du travail comportait autrefois plusieurs lois distinctes répondant à des préoccupations particulières. La *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, ch. 30, fut le premier régime législatif moderne complet et les principes inhérents à cette loi se retrouvent encore dans les éléments fondamentaux du *Code du travail* qui en est aujourd'hui l'incarnation.

[80] La *Loi des relations ouvrières* était fondée sur l'approche adoptée dans la loi américaine de 1935, la *Wagner Act* (*National Labor Relations Act*, 49 Stat. 449). Elle s'appuyait également sur les principes fondamentaux recommandés par les ministres du travail au Canada lors d'une conférence en 1944 et adoptés partout au pays, dont :

[TRADUCTION]

- (1) la liberté d'association des salariés et la reconnaissance syndicale;
- (2) le droit à la négociation obligatoire pour les syndicats accrédités;
- (3) le report du droit de grève après l'intervention du gouvernement par la conciliation;

- (4) prohibition of unfair labour practices by both employers and trade unions to protect individual rights and the collective bargaining process;
- (5) establishment of legal status and enforceability to the collective agreement;
- (6) provision for resolving disputes arising out of the collective bargaining agreement without resorting to strike; and
- (7) establishment of regulatory bodies with investigation and control powers in the form of boards of industrial relations.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law* (2nd ed. (loose-leaf)), at p. 1-15. See also Pierre Verge, Gilles Trudeau and Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources* (2006), at p. 41.)

[81] The purpose of such rights was eloquently addressed by Dickson C.J. in his dissent in *Reference Re Public Service Employee Relations Act*, where he said:

Freedom of association is the cornerstone of modern labour relations. Historically, workers have combined to overcome the inherent inequalities of bargaining power in the employment relationship and to protect themselves from unfair, unsafe, or exploitative working conditions. . . .

. . .

Freedom of association is most essential in those circumstances where the individual is liable to be prejudiced by the actions of some larger and more powerful entity, like the government or an employer. Association has always been the means through which political, cultural and racial minorities, religious groups and workers have sought to attain their purposes and fulfil their aspirations; it has enabled those who would otherwise be vulnerable and ineffective to meet on more equal terms the power and strength of those with whom their interests interact and, perhaps, conflict. . . .

. . .

The role of association has always been vital as a means of protecting the essential needs and interests of working people. Throughout history, workers have

- (4) l'interdiction des pratiques déloyales de travail des employeurs et des syndicats, pour protéger les droits individuels et le processus de négociation collective;
- (5) l'établissement du statut juridique et de la force exécutoire de la convention collective;
- (6) la mise sur pied d'un mécanisme de résolution des différends découlant de la convention collective sans recours à la grève;
- (7) la constitution d'organismes de réglementation dotés de pouvoirs d'enquête et de contrôle sous la forme de commissions des relations industrielles.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law* (2^e éd. (feuilles mobiles)), p. 1-15; voir aussi Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources* (2006), p. 41.)

[81] Dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*, le juge en chef Dickson a exposé avec éloquence, dans ses motifs dissidents, l'objectif de ces droits :

La liberté d'association constitue la pierre angulaire des relations de travail modernes. Historiquement, les travailleurs se sont unis pour aplanir les inégalités de puissance de négociation inhérentes aux relations employeur-employé et se prémunir contre des conditions de travail injustes, dangereuses ou favorisant l'exploitation. . .

. . .

La liberté d'association est on ne peut plus essentielle dans les circonstances où l'individu risque d'être lésé par les actions de quelque entité plus importante et plus puissante comme le gouvernement ou un employeur. L'association a toujours été le moyen par lequel les minorités politiques, culturelles et raciales, les groupes religieux et les travailleurs ont tenté d'atteindre leurs buts et de réaliser leurs aspirations; elle a permis à ceux qui, par ailleurs, auraient été vulnérables et inefficaces de faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force de ceux avec qui leurs intérêts interagissaient et, peut-être même, entraient en conflit. . .

. . .

L'association a toujours joué un rôle vital dans la protection des besoins et des intérêts essentiels des travailleurs. Au cours de l'histoire, les travailleurs se sont

associated to overcome their vulnerability as individuals to the strength of their employers. The capacity to bargain collectively has long been recognized as one of the integral and primary functions of associations of working people. While trade unions also fulfil other important social, political and charitable functions, collective bargaining remains vital to the capacity of individual employees to participate in ensuring fair wages, health and safety protections, and equitable and humane working conditions. [pp. 334, 365-66 and 368]

[82] The Quebec labour relations scheme has the same genesis as other labour codes across Canada (Fernand Morin, Jean-Yves Brière and Dominic Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3rd ed. 2006), at p. 811). As Robert Gagnon has noted:

[TRANSLATION] The Quebec *Labour Code* is patterned on a model common to all the equivalent legislation in Canada, and even in North America. It is predicated on the recognition and protection of the freedom of association of the persons to whom it applies It provides that they may choose a collective representative for their relations with the employer and may have the status of that representative recognized by government authorities through the certification process

(*Le droit du travail du Québec* (6th ed. 2008), updated by Langlois Kronström Desjardins, at p. 261.)

[83] Some of the statutory reflections of the guiding principles protecting workplaces from “unfair labour practices” first enacted in 1944, were prohibitions against an employer from interfering with a union’s activities. They were found in provisions similar to those now found in ss. 12 to 14 of the *Labour Code*, which state:

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

No association of employees, or person acting on behalf of any such organization, shall belong to an association of employers or seek to dominate, hinder or

associés pour surmonter leur vulnérabilité individuelle face à l’employeur. La capacité de négocier collectivement a depuis longtemps été reconnue comme l’une des fonctions intégrantes et premières des associations de travailleurs. Certes les syndicats ont aussi d’autres fonctions importantes sur les plans social, politique et charitable, mais la négociation collective demeure essentielle à la capacité de chaque salarié, à titre individuel, de participer au processus qui leur assurera des salaires justes, la santé et la sécurité ainsi que des conditions de travail humaines et équitables. [p. 334, 365-366 et 368]

[82] Le régime québécois des relations du travail est conçu d’après le même modèle que les autres codes du travail au pays (Fernand Morin, Jean-Yves Brière et Dominic Roux, *Le droit de l’emploi au Québec* (3^e éd. 2006), p. 811). Comme l’a souligné Robert Gagnon :

Le Code du travail du Québec est conçu d’après un modèle commun à toutes les lois équivalentes au Canada et même en Amérique du Nord. Il s’appuie sur la reconnaissance et la protection de la liberté d’association de ceux et celles auxquels il s’adresse [. . .] Il leur propose de se choisir un représentant collectif dans leurs relations avec l’employeur et de faire attester par l’autorité publique le statut de ce représentant collectif au moyen de l’accréditation

(*Le droit du travail du Québec* (6^e éd. 2008), mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, p. 261.)

[83] Parmi les émanations législatives des principes directeurs édictés à l’origine en 1944 pour protéger les milieux de travail contre les « pratiques déloyales de travail », notons les interdictions faites aux employeurs de s’ingérer dans les activités d’un syndicat. Les dispositions législatives édictées à l’origine à cet égard étaient semblables à celles des art. 12 à 14 du *Code du travail*, qui sont ainsi libellés :

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

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d’une telle organisation n’adhérera à une association d’employeurs, ni ne cherchera à

finance the formation or activities of any such association, or to participate therein.

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

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

[84] These provisions protect the union's ability to establish, organize and administer its affairs without employer obstruction (Gagnon, at pp. 306-7). Tactics such as intimidation or threats are prohibited by ss. 13 and 14, and can constitute an interference with union activity within the meaning of s. 12 (*Côté v. Compagnie F.W. Woolworth*, [1978] R.L. 439 (Sup. Ct.), at p. 459).

[85] But until the reforms of 2001 discussed later in these reasons, ss. 12 to 14 were only penal provisions and the sanction was a fine of \$100 to \$1,000 per day (s. 143). An offence under these provisions required proof of an unlawful motive (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 v. Disque Améric Inc.*, [1996] T.T. 451; *Gauthier v. Sobeys Inc. (numéro 650)*, [1995] T.T. 131).

[86] The penal regime offered little practical assistance to employees. Not only was a fine on an employer of no compensatory benefit to them, the onus under these provisions was difficult to discharge and created an almost insurmountable procedural and evidentiary hurdle.

[87] As a result, the legislature amended the *Labour Relations Act* in 1959 by adding provisions to better protect the ability of employees to exercise

dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

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

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

[84] Ces dispositions protègent la capacité du syndicat de s'établir, de s'organiser et de fonctionner sans que l'employeur n'entrave ses activités (Gagnon, p. 306-307). Le recours à l'intimidation ou aux menaces est interdit par les art. 13 et 14 et peut constituer une ingérence dans les activités syndicales interdite par l'art. 12 (*Côté c. Compagnie F.W. Woolworth*, [1978] R.L. 439 (C.S.), p. 459).

[85] Néanmoins, avant les réformes de 2001 expliquées plus loin, les art. 12 à 14 étaient uniquement des dispositions pénales et la sanction prévue était une amende de 100 \$ à 1 000 \$ par jour (art. 143). Une infraction visée par ces dispositions exigeait la preuve d'un motif illégal (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric Inc.*, [1996] T.T. 451; *Gauthier c. Sobeys Inc. (numéro 650)*, [1995] T.T. 131).

[86] Ces dispositions pénales n'étaient pas d'un grand secours pour les salariés. Non seulement l'amende imposée à l'employeur ne les dédommageait aucunement, mais ce régime leur imposait un fardeau dont il leur était difficile de s'acquitter et un défi presque insurmontable sur le plan de la procédure et de la preuve.

[87] Par conséquent, le législateur a modifié la *Loi des relations ouvrières* en 1959 en y ajoutant des dispositions visant à mieux protéger la capacité

their associational rights (*Act to amend the Labour Relations Act*, S.Q. 1959-1960, c. 8). Provisions similar to those now found in ss. 15 to 19 were introduced, expanding substantive and procedural access to remedies for anti-union conduct by an employer. The relevant portions of those provisions now state:

15. Where an employer or a person acting for an employer or an employers' association dismisses, suspends or transfers an employee, practises discrimination or takes reprisals against him or imposes any other sanction upon him because the employee exercises a right arising from this Code, the Commission may

(a) order the employer or a person acting for an employer or an employers' association to reinstate such employee in his employment, within eight days of the service of the decision, with all his rights and privileges, and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to dismissal, suspension or transfer.

(b) order the employer or the person acting for an employer or an employers' association to cancel the sanction or to cease practising discrimination or taking reprisals against the employee and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to the sanction, discrimination or reprisals.

17. If it is shown to the satisfaction of the Commission that the employee exercised a right arising from this Code, there is a simple presumption in his favour that the sanction was imposed on him or the action was taken against him because he exercised such right, and the burden of proof is upon the employer that he resorted to the sanction or action against the employee for good and sufficient reason.

[88] Through these provisions, civil remedies not previously available in Quebec were added, including reinstatement. Judge Morin discussed the history and objectives of this enhanced remedial access now found in ss. 15 to 19 of the *Labour Code*

des salariés d'exercer leur liberté d'association (*Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1959-1960, ch. 8). Il a édicté des dispositions semblables à celles qui figurent aujourd'hui dans les art. 15 à 19 qui ont élargi, sur le fond et sur la forme, l'accès aux recours contre le comportement antisyndical d'un employeur. Voici les dispositions pertinentes de ces articles telles qu'elles sont aujourd'hui libellées :

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut :

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

17. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[88] Ces dispositions ont instauré des recours civils, notamment en réintégration, qui n'étaient pas possibles auparavant au Québec. Le juge Morin a examiné l'historique et les objectifs de ce meilleur accès à un recours, maintenant assuré par

in *Industrielle (L'), Compagnie d'assurance sur la vie v. Nadeau*, [1978] T.T. 175, where he said:

[TRANSLATION] At that time, the Labour Relations Act provided for freedom of association. It contained a number of measures to counter potential constraints on an employee's ability to exercise that freedom effectively. Both the Criminal Code and the Labour Relations Act provided for offences where any person tried to hinder an employee's union activities. However, the sanctions they provided for were still only penal in nature. Aside from the fact that it could sometimes be difficult to prove such tactics, their effect — where they consisted in suspension or dismissal — could be to prevent employees from exercising their legal rights even if the employer was ordered to pay a fine. Furthermore, at that time, it was not possible under the civil law to compel an employer to reinstate an employee. The legislature therefore saw fit to change the situation and better protect employees against certain employer tactics. Thus, the purpose of sections 21(a) to 21(d) was, where an employer had acted in such a way as to restrict an employee's rights, to compel the employer to pay the employee an indemnity and to reinstate the employee in his or her employ. [Sections 21(a) to 21(d) correspond to ss. 15 to 17 in the current *Labour Code*.]

Therefore, it appears that the purpose and objective of sections 14, 15 and 16 [ss. 15, 16 and 17] of the Labour Code is to provide greater assurance that an employer cannot retaliate against an employee for the employee's union activities. [p. 187]

[89] The significance of the new provisions was also explained by Gagnon J.A. in *United Last Co. v. Tribunal du travail*, [1973] R.D.T. 423 (C.A.), as follows:

[TRANSLATION] Sections [15 to 19] serve a very special function in our labour law scheme. Their purpose is to protect employees exercising rights under the Labour Code from certain reprisals — namely dismissal, suspension and transfer — their employer might take in response to the exercise of such rights. [p. 433]

He also noted that these provisions offer indispensable protection particularly at the crucial stage

les art. 15 à 19 du *Code du travail*, dans l'affaire *Industrielle (L'), Compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, [1978] T.T. 175 :

À cette époque [la Loi] des Relations Ouvrières prévoyait la liberté d'association. Elle contenait certaines mesures prévenant les contraintes qui pourraient empêcher un salarié d'exercer efficacement cette liberté. Tant dans le Code Criminel que dans cette loi, certaines offenses étaient prévues contre toutes personnes qui tenteraient d'entraver les activités syndicales d'un salarié. Cependant, il ne s'agissait toujours là que de sanctions pénales. Outre que la preuve pouvait parfois s'en avérer difficile, de telles manœuvres lorsqu'elles consistaient en une suspension ou un congédiement pouvaient, même si l'employeur était condamné à une amende, quand même empêcher le salarié d'exercer les droits lui résultant de la loi. On sait aussi qu'à l'époque, le droit civil ne pouvait forcer un employeur à reprendre un salarié à son emploi. Le législateur a alors cru bon de modifier la situation et de protéger plus adéquatement le salarié contre certaines manœuvres de son employeur. Le but des articles 21(a) à 21(d) fut donc de contraindre un employeur à indemniser le salarié et à le reprendre à son emploi [s'il] avait agi pour restreindre les droits du salarié. [Les alinéas 21(a) à 21(d) correspondent aux art. 15 à 17 du *Code du travail* actuel.]

Donc, il apparaît que le but visé par les articles 14, 15 et 16 [art. 15, 16 et 17] du Code du Travail et l'objet de ces dispositions sont d'empêcher de façon plus sûre l'employeur d'exercer des représailles contre un salarié à cause de ses activités syndicales. [p. 187]

[89] Le juge Gagnon a lui aussi expliqué l'importance de ces nouvelles dispositions, dans *United Last Co. c. Tribunal du travail*, [1973] R.D.T. 423 (C.A.) :

Les dispositions des articles [15 à 19] ont une fonction bien particulière dans l'économie de notre droit du travail. Elles ont pour objet de protéger un salarié qui exerce un droit qui lui résulte du Code du travail de certaines représailles de son employeur motivées par l'exercice du tel droit, c'est-à-dire du congédiement, de la suspension et du déplacement. [p. 433]

Il a en outre signalé que ces dispositions offrent une protection indispensable plus particulièrement

when a union is attempting to negotiate its first collective agreement:

[TRANSLATION] The legislature intended, at this stage in particular, to protect the exercise of the right of association, to guarantee that legitimate union activities can be carried on, and at the same time to avoid disrupting a nascent bargaining unit that might be certified at a later stage. [p. 434]

(See also Verge, Trudeau and Vallée, at p. 271.)

[90] As in other jurisdictions, the onus of proof was reversed in this new remedial scheme: once employees showed that a sanction or action had been taken against them and that they were exercising rights under the *Labour Code* at the time, s. 17 created a legal presumption in their favour that the employer's conduct was a response to the exercise of such rights. The presumption shifted the burden to the employer to demonstrate that it had a "good and sufficient reason" for its conduct towards the employees, that is, one that was not motivated by anti-union animus.

[91] The presumption was enacted to level the informational playing field between employees and employers, given the inevitable evidentiary difficulty for employees in attempting to prove that an employer's conduct was motivated by an anti-union animus. The rationale for the presumption was cogently articulated by Adams, who said:

This protection prohibits, *inter alia*, the dismissal of union supporters because they are engaged in protected activity. The employer, however, may contend that a dismissal was for cause or was prompted by bona fide business reasons. The union, on the other hand, will assert the discharge was motivated by "anti-union animus" or an unlawful intent, a prerequisite for a finding of an unfair labour practice dismissal under this type of provision. Because there are many legitimate reasons why an employee may be dismissed or laid off, a trade union or employee can experience real difficulty in establishing to a labour board's satisfaction that the discharge was because of union activity. In recognition of this reality, in many Canadian jurisdictions the onus of proof is now reversed by statute and placed on the employer to demonstrate, on the balance of probabilities, that the discharge was not motivated by any

à l'étape cruciale où le syndicat tente de négocier sa première convention collective :

Le législateur a voulu, particulièrement à cette étape, protéger l'exercice du droit d'association, assurer l'exercice des activités syndicales légitimes, en même temps qu'éviter la perturbation d'une unité de négociation en voie de formation et susceptible à un stade ultérieur d'être l'objet d'une accréditation. [p. 434]

(Voir aussi Verge, Trudeau et Vallée, p. 271.)

[90] Tout comme dans d'autres ressorts, le fardeau de la preuve a été inversé dans le nouveau régime de réparation : dès que les salariés démontrent qu'une mesure a été prise contre eux ou qu'une sanction leur a été imposée à un moment où ils exerçaient des droits leur résultant du *Code du travail*, l'art. 17 crée une présomption légale en leur faveur, selon laquelle l'employeur a agi en réaction à l'exercice de ces droits. La présomption a inversé le fardeau de la preuve, en obligeant l'employeur à démontrer qu'il avait une « autre cause juste et suffisante » d'agir ainsi envers les employés, c'est-à-dire qu'il n'était pas motivé par l'antisindicalisme.

[91] Le législateur a établi cette présomption pour équilibrer les forces des salariés et des employeurs sur le plan de l'information, compte tenu de la difficulté manifeste pour les salariés de prouver que la conduite d'un employeur était motivée par l'antisindicalisme. Adams a expliqué de façon convaincante la raison d'être de la présomption :

[TRADUCTION] Cette protection interdit, notamment, le congédiement de militants syndicaux parce qu'ils exercent une activité protégée. Toutefois, l'employeur peut prétendre que le congédiement était justifié ou qu'il était fondé sur des raisons commerciales véritables. En revanche, le syndicat affirmera que le congédiement était motivé par l'« antisindicalisme » ou une intention illégale, condition essentielle pour qu'un congédiement puisse être considéré comme découlant d'une pratique déloyale de travail selon ce type de disposition. Puisqu'il existe plusieurs motifs légitimes pour congédier ou mettre à pied un salarié, il peut être réellement difficile pour un syndicat ou un salarié de convaincre une commission des relations du travail que le congédiement a été causé par des activités syndicales. Compte tenu de cette réalité, dans plusieurs ressorts canadiens, la loi inverse désormais le fardeau de preuve et oblige l'employeur à

grounds prohibited by the Act. A practical justification for the reverse onus rule is that the employer is the party with the most complete knowledge of the grounds for an employee's discharge. Indeed, it has been held that the statutory reversal of the burden of proof in unfair labour practice proceedings merely brings those matters into line with the common law and arbitral judging of dismissal cases and does not contravene the presumption of innocence enshrined in s. 11(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. . . .

. . . Since employers are not likely to confess to an anti-union animus, tribunals have to rely on circumstantial evidence to draw inferences about employer motivation. [Emphasis added; pp. 10-7 and 10-8.]

[92] As a result, two complementary remedial routes — penal consequences under ss. 12 to 14 and civil ones with the benefit of the presumption under ss. 15 to 19 — became available in 1959 to allow employees to redress unlawful conduct on the part of the employer and to enforce the associational rights now explicitly protected at s. 3 of the *Labour Code* to form, belong to, and participate in a union's activities:

3. Every employee has the right to belong to the association of employees of his choice, and to participate in the formation, activities and management of such association.

[93] In 1964, the *Labour Code* was enacted. At the time, it was heralded as the most liberal piece of labour legislation in the country (Adams, at p. 2-79). Morin, Brière and Roux described its objectives as follows:

[TRANSLATION] One is political in nature and concerns the exercise of freedom in an action carried out in solidarity; the other, more economic and social, involves seeking fair remuneration for each individual's work. [p. 807]

Its purpose was also explained by Baudouin J.A. in *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) v. Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943 (C.A.), as follows:

démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le congédiement n'était fondé sur aucun motif interdit par la Loi. La justification pratique de la règle de l'inversion du fardeau de preuve est que l'employeur est la partie qui détient le plus d'information sur les motifs de congédiement du salarié. En effet, il a été jugé que l'inversion du fardeau de preuve prévu par la loi dans le cas de pratiques déloyales de travail a simplement pour effet d'aligner ces questions sur la common law et sur les sentences arbitrales en matière de congédiement et n'est pas contraire à la présomption d'innocence consacrée à l'al. 11(d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. . .

. . . Comme l'employeur n'avouera vraisemblablement pas son antisindicalisme, les tribunaux administratifs doivent s'en remettre à la preuve circonstancielle pour tirer des inférences sur les motifs de l'employeur. [Je souligne; p. 10-7 et 10-8.]

[92] Par conséquent, en 1959, il est devenu possible pour les salariés d'emprunter deux voies de droit complémentaires — le régime pénal établi par les art. 12 à 14 et le régime civil assorti d'une présomption en leur faveur établi par les art. 15 à 19 — pour remédier au comportement illégal de l'employeur et pour exercer leur liberté d'association maintenant garantie expressément par l'art. 3 du *Code du travail*, soit celle d'appartenir à une association de salariés et de participer à sa formation et à ses activités :

3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

[93] Le *Code du travail* a été promulgué en 1964. À l'époque, il a été présenté comme la loi la plus libérale au pays dans le domaine du droit du travail (Adams, p. 2-79). Morin, Brière et Roux en ont ainsi décrit les objectifs :

L'un, de nature politique, consiste à l'exercice de la liberté dans une action de solidarité; l'autre, plus économique et social, consiste à la recherche d'une juste rétribution du travail de chacun. [p. 807]

Dans *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) c. Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943 (C.A.), le juge Baudouin a lui aussi expliqué l'objectif du *Code du travail* :

[TRANSLATION] The general and primary purpose of the *Labour Code*, which dates from 1964, is to promote industrial peace and strike a desirable balance between union aspirations and management rights. Thus, it is intended to limit sources of friction (which it does by providing for effective dispute resolution mechanisms), foster stability in industrial relations and maintain, to the extent possible, continuity and balance in collective relations. [para. 53]

[94] The *Labour Code* retained the two remedial approaches found in the 1959 *Labour Relations Act*, including the s. 17 presumption requiring the employer to demonstrate that its sanction against an employee was for a “good and sufficient reason”.

[95] Gagnon J.A. in *United Last* remarked that once the presumption is triggered, [TRANSLATION] “the law places a heavy burden on the employer” (p. 435). Rigorous scrutiny of an employer’s motives has solid labour relations credentials in Quebec. As far back as 1963, in *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242 (L.R.B.), a case in which the employer was successful in rebutting the presumption, Gold J.M.C., explained:

... in order to decide whether or not the Act has been violated, we must, of necessity, consider the reason indicated by the employer for discharging his employee but our consideration must be solely directed to determine if this reason is the real and determining reason — the *causa causans* of the dismissal — or only a simulated reason given to mask the real reason, which is the employee’s trade union activity and which has brought about the employer’s displeasure. [Emphasis added; p. 246.]

[96] In 1978, Judge Morin in *Nadeau* continued this protective jurisprudential dialogue by explaining that the only “good and sufficient” reason for a dismissal is one that the employer can demonstrate is free of anti-union animus (pp. 188-89).

[97] The concept of “dismissals” has been very broadly defined, as two Quebec Court of Appeal decisions demonstrate. In *United Last*, Gagnon J.A. confirmed that the term “dismissal” includes *any* form of termination motivated by union activity:

Le *Code du travail*, qui date de 1964, a pour but général et premier de promouvoir la paix industrielle et d’établir un équilibre souhaitable entre les aspirations syndicales et les droits patronaux. Il vise donc à réduire les frictions (et, pour ce faire, prévoit des mécanismes efficaces de résolution des conflits), à assurer une stabilité aux relations industrielles et à préserver, autant que faire se peut, la continuité et l’équilibre des rapports collectifs. [par. 53]

[94] Le *Code du travail* a conservé les deux approches que l’on trouvait dans la *Loi des relations ouvrières* de 1959, et notamment la présomption de l’art. 17 obligeant l’employeur à démontrer qu’il a imposé une sanction au salarié pour une « cause juste et suffisante ».

[95] Dans *United Last*, le juge Gagnon a souligné que, lorsque la présomption s’applique, « la loi impose un lourd fardeau à l’employeur » (p. 435). L’examen rigoureux des motifs de l’employeur trouve de solides assises dans les précédents en matière de relations du travail au Québec. Dès 1963, dans l’affaire *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*, [1963] R.D.T. 242 (C.R.O.), où l’employeur a réussi à réfuter la présomption, le juge Gold de la Cour du magistrat a expliqué :

[TRADUCTION] ... afin de décider s’il y a eu ou non violation de la Loi, nous devons, nécessairement, examiner la raison invoquée par l’employeur pour congédier son employé, mais notre examen doit uniquement viser à déterminer si cette raison est la raison véritable et déterminante — la *causa causans* du congédiement — ou un simple prétexte pour camoufler la raison réelle, soit les activités syndicales de l’employé qui ont suscité le mécontentement de l’employeur. [Je souligne; p. 246.]

[96] En 1978, dans *Nadeau*, le juge Morin a suivi cette tendance jurisprudentielle à protéger le salarié en expliquant que la cause du congédiement ne sera « juste et suffisante » que si l’employeur peut prouver qu’elle n’est pas entachée d’antisyndicalisme (p. 188-189).

[97] La notion de « congédiement » a reçu une définition très large comme en témoignent deux décisions de la Cour d’appel du Québec. Dans *United Last*, le juge Gagnon a confirmé que le terme « congédiement » inclut *toutes* les formes de terminaisons d’emploi motivées par des activités syndicales :

[TRANSLATION] The terms “dismissed” and “dismissal” must therefore be interpreted broadly enough that the legislature’s intention is not frustrated, and in my view that interpretation should cover all forms of termination of employment motivated by union activity. [Emphasis added; p. 435.]

[98] Similarly, Montgomery J.A. in *Distinctive Leather Goods Ltd. v. Dubois*, [1976] C.A. 648, had held that the term “*congédiement*” must be interpreted broadly. In rejecting the employer’s argument that there is a hard and fast distinction between “*mise à pied*” and “*congédiement*”, he stated:

Appellant would have us hold that, once an employer has established that he had legitimate economic reasons for wishing to reduce his labour force, neither an inquiry commissioner nor the Labour Court has jurisdiction to inquire further into the matter. I cannot agree that this distinction is a valid one. The words used in section 15, *congédié, suspendu ou déplacé*, (in English, “dismissed, suspended or transferred”), are quite broad enough to cover the case of a *mise à pied* or lay-off. A particular dismissal or suspension may or may not constitute a lay-off, depending upon the circumstances and the motives of the employer. If the employer is able to establish that he had valid economic reasons for terminating the employment, then the complaint may be dismissed, but this is not, in my opinion, a question of jurisdiction. [p. 649]

(See also Verge, Trudeau and Vallée, at p. 91.)

[99] The steady stream of Quebec jurisprudence flowing with a broadly remedial current requiring scrutiny of the reasons for dismissals, culminated in this Court’s decision in *Lafrance v. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 S.C.R. 536. *Lafrance* involved the dismissal of employees who participated in an illegal strike. While Chouinard J. concluded that the employer had rebutted the presumption, in defining the phrase “good and sufficient reason”, he relied on Gagnon J.A.’s decision in *United Last*, Judge Morin’s decision in *Nadeau*, Mayrand J.A.’s decision in *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée v. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026 (C.A.), and, in particular, Gold J.M.C.’s judgment in *Maresq*. Citing *Société des Hôtels*, Chouinard J. confirmed that what must be determined is the [TRANSLATION] “real and serious

Les termes « congédié » et « congédiement » doivent donc recevoir une interprétation assez large pour que ne soit pas frustrée l’intention du législateur et qui, à mon avis, devrait couvrir toutes les formes de terminaisons d’emploi motivées par des activités syndicales. [Je souligne; p. 435.]

[98] De même, dans *Distinctive Leather Goods Ltd. c. Dubois*, [1976] C.A. 648, le juge Montgomery a conclu que le terme « congédiement » doit être interprété dans son sens général. Rejetant l’argument de l’employeur portant qu’il y a une nette distinction entre la « mise à pied » et le « congédiement », il a affirmé :

[TRADUCTION] Selon l’appelante, il faudrait conclure qu’une fois qu’un employeur a démontré qu’il avait des raisons économiques légitimes de vouloir réduire sa main-d’œuvre, ni le commissaire-enquêteur ni le Tribunal du travail n’a compétence pour examiner davantage la question. J’estime que cette distinction ne tient pas. Les termes « congédie, suspend ou déplace » utilisés à l’article 15 sont suffisamment généraux pour viser la mise à pied. Un congédiement ou une suspension en particulier peut constituer ou non une mise à pied, selon les circonstances et les motifs de l’employeur. Si l’employeur peut démontrer qu’il avait des raisons économiques valables de mettre fin à l’emploi d’un salarié, la plainte pourrait être rejetée. Mais, à mon avis, il ne s’agit pas là d’une question de compétence. [p. 649]

(Voir aussi Verge, Trudeau et Vallée, p. 91.)

[99] Ce courant jurisprudentiel constant favorable à un large accès aux mesures réparatrices au Québec, qui imposait l’examen des motifs de congédiement, a culminé avec l’arrêt *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, de notre Cour. Cet arrêt porte sur le congédiement de salariés qui participaient à une grève illégale. Le juge Chouinard a conclu que l’employeur avait repoussé la présomption, mais pour définir ce qu’il faut entendre par une « cause juste et suffisante », il s’est appuyé sur les décisions des juges Gagnon dans *United Last*, Morin dans *Nadeau*, Mayrand dans *Société des Hôtels Méridien Canada Ltée c. Tribunal du travail*, 80 CLLC ¶ 14,026 (C.A.), et en particulier sur les motifs exposés par le juge Gold de la Cour du magistrat dans *Maresq*. Le juge Chouinard a cité *Société des Hôtels* et conclu

reason . . . for the dismissal, and that it is not merely a pretext to camouflage a dismissal for union activities” (p. 545 (emphasis added)):

From the outset it has been held that this phrase means that the investigation commissioner must be satisfied that the other reason relied on by the employer is of a substantial nature and not a pretext, and that it constitutes the true reason for the dismissal. [p. 544]

[100] *Lafrance* did not involve the closing of a business, but its significance lies in its confirmation that an employer’s motives must *always* be assessed to determine whether anti-union animus is involved in the decision to terminate someone’s employment. (See *Hôpital Notre-Dame v. Chabot*, D.T.E. 85T-258, SOQUIJ AZ-85147054 (Lab. Ct.), and *Silva v. Centre hospitalier de l’Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363.)

[101] It would be inconsistent with this legislative and judicial history to hold that the most drastic possible employer conduct involving the termination of employment — the closing of a business — is a form of dismissal which is uniquely exempt from scrutiny for anti-union animus. And yet that is precisely the impact of *City Buick*, which was decided only a year following this Court’s decision in *Lafrance*.

[102] In *City Buick*, the unionized employees of a car dealership were in the process of renewing a collective agreement that had been imposed by an arbitrator. The employer locked out the employees. In response, the employees set up a picket line around the business. The general manager of City Buick Pontiac in Montreal openly admitted to the media that he would prefer to close his business rather than to deal with a union. Within days, the employees were laid off and the business was closed. The employees brought a complaint requesting remedies under s. 15 and were successful before the labour commissioner.

qu’il faut déterminer la « cause réelle et sérieuse de congédiement, qui n’est pas un simple prétexte pour camoufler un congédiement pour activités syndicales » (p. 545 (je souligne)) :

Dès le début il a été jugé que cette expression signifie que le commissaire-enquêteur doit être satisfait que l’autre cause invoquée par l’employeur est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qu’elle constitue la cause véritable du congédiement. [p. 544]

[100] Même s’il ne porte pas sur la fermeture d’une entreprise, l’arrêt *Lafrance* est important, car il est venu confirmer que les motifs de l’employeur doivent *toujours* être évalués pour déterminer si sa décision de congédier un salarié est entachée d’antisindicalisme. (Voir *Hôpital Notre-Dame c. Chabot*, D.T.E. 85T-258, SOQUIJ AZ-85147054 (T.T.), et *Silva c. Centre hospitalier de l’Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363.)

[101] Il serait contraire à ce passé législatif et judiciaire de conclure que le comportement le plus radical possible de l’employeur entraînant la cessation d’emploi — la fermeture d’une entreprise — est une forme de congédiement qui a ceci d’unique qu’il échappe à tout examen visant à déterminer s’il est entaché d’antisindicalisme. Et pourtant, c’est précisément l’effet de la décision *City Buick*, rendue seulement un an après l’arrêt *Lafrance* de notre Cour.

[102] Dans *City Buick*, les employés syndiqués d’un concessionnaire automobile tentaient de renouveler une convention collective qui leur avait été imposée par arbitrage. L’employeur a déclaré un lock-out de ses employés. Ces derniers ont réagi en formant une ligne de piquetage autour de l’entreprise. Le directeur général de City Buick Pontiac à Montréal a publiquement déclaré devant les médias qu’il préférerait fermer son entreprise plutôt que de traiter avec un syndicat. Quelques jours plus tard, les salariés ont été mis à pied et l’entreprise a fermé ses portes. Les salariés ont déposé une plainte dans laquelle ils demandaient réparation en vertu de l’art. 15 et le commissaire du travail leur a donné gain de cause.

[103] On appeal to the Labour Court, Judge Bernard Lesage concluded that the employees had established that the presumption in s. 17 applied to their dismissal because the exercise of their right to picket under the *Labour Code* was concurrent with the decision to dismiss them. He rejected the employer's argument that the closing was motivated by economic difficulties.

[104] However — and significantly — he also asserted that the dismissals resulted from the closing of the store, which was, in his view, [TRANSLATION] “a completely separate aspect” (p. 25). *City Buick* specifically affirmed the application of the s. 17 presumption to a workplace closing, but held that a closing is a “good and sufficient reason” which rebuts the presumption. Judge Lesage concluded that since there is no obligation for a business to remain open, an employer's motives for closing a business, anti-union or otherwise, are not relevant under s. 17.

[105] The reasons for the closing cannot be scrutinized, he held, even if the [TRANSLATION] “cessation is based on socially reprehensible considerations” (p. 26). The only relevant question is whether it is a genuine closing or a subterfuge. In his words:

[TRANSLATION] *What is prohibited is to dismiss employees engaged in union activities, not to definitively close a business because one does not want to deal with a union or because a union cannot be broken, even if the secondary effect of this is employee dismissal.* [Emphasis in original; p. 26.]

The direct reason for the loss of jobs is the closing, he concluded, and a closing is always a “good and sufficient reason” within the meaning of s. 17 for employee dismissals. This conclusion has been interpreted as meaning that neither individual employees nor unions have been able to seek protection under the *Labour Code* from anti-union conduct when the conduct takes the form of a business closing, either under ss. 12 to 14 or under ss. 15 to 19.

[103] Lors de l'appel devant le Tribunal du travail, le juge Bernard Lesage a conclu que les salariés avaient démontré que la présomption de l'art. 17 s'appliquait à leur congédiement parce que l'exercice de leur droit de faire du piquetage reconnu par le *Code du travail* coïncidait avec la décision de les congédier. Il a rejeté l'argument de l'employeur portant que la fermeture était motivée par des difficultés financières.

[104] Fait important, il a toutefois également affirmé que les congédiements découlaient de la fermeture de l'entreprise, qui constituait, selon lui, « un élément tout à fait distinct » (p. 25). *City Buick* a expressément confirmé l'application de la présomption de l'art. 17 lorsqu'une entreprise cesse ses activités, mais elle a statué qu'une fermeture constitue une « cause juste et suffisante » qui réfute la présomption. Le juge Lesage a conclu que, puisque rien n'oblige un employeur à poursuivre ses activités, ses raisons pour fermer une entreprise, qu'elles relèvent de l'antisindicalisme ou non, ne sont pas pertinentes pour l'application de l'art. 17.

[105] Selon lui, les raisons de la fermeture ne peuvent faire l'objet d'un examen, même si la « cessation est mue par des motifs condamnables socialement » (p. 26). La seule question pertinente est de savoir s'il s'agit d'une véritable fermeture ou d'un subterfuge. Voici ce qu'il a écrit :

Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. [En italique dans l'original; p. 26.]

La cause directe des pertes d'emploi est la fermeture et une fermeture, conclut-il, constitue toujours une « cause juste et suffisante » de congédiement au sens de l'art. 17. On a interprété cette conclusion comme signifiant que, lorsque le comportement antisindical de l'employeur consiste à fermer l'entreprise, ni les salariés ni les syndicats ne peuvent bénéficier de la protection du *Code du travail*, que ce soit en vertu des art. 12 à 14 ou des art. 15 à 19.

[106] Despite this Court's explicit conclusion in *Lafrance* that in order to rebut the presumption, an employer must demonstrate that the decision was not motivated by anti-union animus or it would be unlawful, *City Buick* considered only the *fact* of whether the closing was definitive, genuine and permanent, without in any way relating that fact to the possible underlying motives.

[107] It strikes me as oddly tautological to conclude that a business closing is a good enough reason for closing a business. The effect is to suggest that under the *Labour Code*, an employer's conduct can be scrutinized for anti-union motives if a single employee is dismissed, but not if *all* employees are dismissed. Closing a business can in fact be the most severe form of reprisal for union activity. To close a business in order to avoid a union is to dismiss employees because they have engaged in union activity.

[108] Far from representing a continuation of the jurisprudential pedigree surrounding dismissals as the majority asserts, *City Buick* cited no jurisprudence, either from the Supreme Court of Canada the previous year or from the long chain of Quebec jurisprudence stressing the importance of scrutinizing an employer's conduct in the case of a dismissal. *City Buick* ignored not only the consistent stream of Quebec jurisprudence on what constitutes a dismissal, but also the consistent jurisprudential confirmation that once an employee has been dismissed and demonstrated that he or she was exercising a right under the *Labour Code*, the burden shifts to the employer to demonstrate that the dismissal was not motivated by anti-union animus.

[109] *City Buick* was therefore a departure from what had been an undisputed approach requiring, *in every context*, an assessment of the "real and serious reason" for a dismissal. It adopted a new and dramatically narrower definition of a dismissal,

[106] Bien que, dans *Lafrance*, notre Cour ait conclu expressément que, pour réfuter la présomption, l'employeur doit démontrer que sa décision n'était pas motivée par l'antisindicalisme — à défaut de quoi sa décision est illégale —, *City Buick* a tenu compte uniquement du *fait* que la fermeture était ou non définitive, véritable et permanente, sans même rattacher ce fait aux raisons qui auraient pu motiver la fermeture.

[107] Il m'apparaît étrangement pléonastique de conclure que la fermeture d'une entreprise est une raison suffisante pour fermer l'entreprise. Cette affirmation mène à croire que le *Code du travail* permet de vérifier si le comportement de l'employeur est motivé par l'antisindicalisme lorsqu'il congédie un seul salarié, mais ne le permet pas lorsqu'il les congédie *tous*. Fermer une entreprise peut en fait être la forme de représailles la plus sévère qu'un employeur puisse exercer contre ses salariés qui participent à des activités syndicales. Fermer une entreprise pour éviter de traiter avec un syndicat, c'est congédier les salariés à cause de leurs activités syndicales.

[108] Loin de perpétuer la lignée des décisions antérieures en matière de congédiement, comme l'affirment les juges majoritaires, *City Buick* ne mentionne aucune décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'année qui a précédé ou appartenant à la longue série de décisions québécoises soulignant l'importance d'examiner le comportement de l'employeur dans les cas de congédiement. *City Buick* a ainsi fait fi non seulement de la définition jurisprudentielle de la notion de congédiement adoptée uniformément au Québec, mais aussi de la jurisprudence constante confirmant que, dès qu'un salarié démontre qu'il exerçait un droit que lui confère le *Code du travail* au moment où il a été congédié, le fardeau de la preuve est inversé et l'employeur doit prouver que le congédiement ne procède pas d'un motif antisindical.

[109] La décision *City Buick* a donc dérogé à ce qui constituait une approche non contestée exigeant, *dans chaque cas*, l'examen de la « cause réelle et sérieuse » du congédiement. Elle a attribué un nouveau sens considérablement plus restreint au

resting on an artificial distinction between a dismissal when a business is closed and a dismissal in other circumstances. It is a distinction the majority seeks to retain.

[110] Since in all other complaints involving s. 15 the Commission scrutinizes the motives of the employer for anti-union animus, it is inconsistent with the intent of the *Labour Code* in general, and with the purpose of s. 15 in particular, to scrutinize only the authenticity of a closing, rather than the reasons behind it. Interpreting ss. 15 and 17 differently in the case of the closing of a business has the effect of rendering those provisions mute in such circumstances, leaving employees uniquely without their traditional remedial access in only one labour relations context, arguably the most dramatic for employees.

[111] As Professor Clyde Summers observed in his critical discussion of the U.S. Supreme Court's decision in *Textile Workers Union of America v. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. 263 (1965), which concluded that an employer's decision to close does not constitute an unfair labour practice:

The mischief in the Court's reasoning is that it ignores the rights of those who have been discriminatorily discharged. The essence of the Court's logic is that discharge for supporting the union is not itself an unfair labor practice, that it is no wrong as to the ones discharged, and that the law is not concerned with their injury.

(“Labor Law in the Supreme Court: 1964 Term” (1965-1966), 75 *Yale L.J.* 59, at p. 67)

In other words, the closing is not only punitive for those employees who attempt to unionize, but also sends a general message that unionization is an endeavour that carries the risk of the loss of jobs for all employees in that workplace.

[112] A comparative review of the jurisprudence demonstrates that labour boards across Canada

terme congédiement, fondé sur une distinction artificielle entre un congédiement dans le contexte de la fermeture d'une entreprise et un congédiement dans d'autres circonstances. Les juges de la majorité tentent de maintenir cette distinction.

[110] Puisque, dans tous les autres cas où la Commission examine une plainte dans laquelle l'art. 15 est invoqué, elle vérifie si l'employeur était motivé par l'antisindicalisme, il serait incompatible avec l'esprit du *Code du travail*, en général, et avec l'objectif de l'art. 15, en particulier, d'examiner uniquement l'authenticité de la fermeture plutôt que les raisons qui l'ont motivée. Donner aux art. 15 et 17 une interprétation différente lors de la fermeture d'une entreprise a pour effet de neutraliser ces dispositions en pareilles circonstances et d'empêcher exceptionnellement les salariés d'exercer leurs recours habituels dans un seul contexte du domaine des relations du travail, qui est sans doute le plus dramatique pour les salariés.

[111] Comme le professeur Clyde Summers l'a observé dans son analyse critique de *Textile Workers Union of America v. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. 263 (1965), arrêt dans lequel la Cour suprême des É.-U. a conclu que la décision d'un employeur de fermer son entreprise ne constitue pas une pratique déloyale de travail :

[TRADUCTION] La faille dans le raisonnement de la Cour est qu'il ne tient pas compte des droits des salariés qui ont été congédiés de façon discriminatoire. La logique de la Cour part du principe que le congédiement des salariés pour leur appui au syndicat ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail ni un acte fautif envers les salariés congédiés et que la loi ne se soucie pas du préjudice qu'ils ont subi.

(« Labor Law in the Supreme Court : 1964 Term » (1965-1966), 75 *Yale L.J.* 59, p. 67)

En d'autres termes, la fermeture non seulement punit les salariés qui tentent de se syndiquer, mais transmet aussi un message général selon lequel la syndicalisation expose tous les salariés de ce lieu de travail au risque de perdre leur emploi.

[112] Une analyse comparative de la jurisprudence démontre que les différentes commissions

have consistently refused to immunize employers who are inspired to close a business — and dismiss employees — by anti-union motives (Adams, at p. 10-9). Furthermore, labour boards have consistently held that a decision that is tainted by anti-union animus, whether a closing or any other action, is a violation of labour rights. (See generally, the Canada Labour Relations Board: *Retail Clerks' International Union and National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; New Brunswick Labour and Employment Board: *J.D. Irving Ltd. and C.E.P.* (2003), 94 C.L.R.B.R. (2d) 105; Alberta Labour Relations Board: *Central Web Offset Ltd. and C.E.P., Local 255G* (2008), 155 C.L.R.B.R. (2d) 113; British Columbia Labour Relations Board: *Hunt Manufacturing Ltd. and United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local No. 170*, [1993] B.C.L.R.B.D. No. 291 (QL); *EF International Language Schools Inc. (Re)*, [1997] B.C.L.R.B.D. No. 203 (QL); *874352 Ont. Ltd. (Comox District Free Press) and G.C.I.U., Local 525 M* (1995), 26 C.L.R.B.R. (2d) 209; Saskatchewan Labour Relations Board: *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454 v. Westfair Foods Ltd.*, [1993] S.L.R.B.D. No. 2 (QL); Ontario Labour Relations Board: *Academy of Medicine*, [1977] O.L.R.B. Rep. 783; *Westinghouse Canada Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 577, application for judicial review dismissed, 80 CLLC ¶ 14,062 (Ont. Div. Ct.); *Humber College of Applied Arts and Technology*, [1979] O.L.R.B. Rep. 520; *Doral Construction Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 693.)

[113] In the view of the majority, the jurisprudence on the closing of a business in the rest of Canada is not relevant in Quebec, since it is up to each provincial legislature to decide on the proper balance between employer and employee rights. There is no doubt that provinces are entitled to strike their own legislative balance, but the current approach to business closings in Quebec did not emerge from a legislative construct, but from a jurisprudential one that was developed in *City Buick* and perpetuated

du travail au pays refusent habituellement de reconnaître une immunité aux employeurs qui veulent fermer leur entreprise — et congédier leurs salariés — pour des raisons antisyndicales (Adams, p. 10-9). De plus, les commissions du travail concluent systématiquement qu'une décision entachée d'anti-syndicalisme porte atteinte aux droits des salariés, peu importe qu'il s'agisse de la décision de fermer une entreprise ou d'une autre décision. (Voir en général, Conseil canadien des relations du travail : *Union internationale des employés de commerce et Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick : *J.D. Irving Ltd. and C.E.P.* (2003), 94 C.L.R.B.R. (2d) 105; Alberta Labour Relations Board : *Central Web Offset Ltd. and C.E.P., Local 255G* (2008), 155 C.L.R.B.R. (2d) 113; Labour Relations Board de la Colombie-Britannique : *Hunt Manufacturing Ltd. and United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local No. 170*, [1993] B.C.L.R.B.D. No. 291 (QL); *EF International Language Schools Inc. (Re)*, [1997] B.C.L.R.B.D. No. 203 (QL); *874352 Ont. Ltd. (Comox District Free Press) and G.C.I.U., Local 525 M* (1995), 26 C.L.R.B.R. (2d) 209; Saskatchewan Labour Relations Board : *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454 c. Westfair Foods Ltd.*, [1993] S.L.R.B.D. No. 2 (QL); Commission des relations de travail de l'Ontario : *Academy of Medicine*, [1977] O.L.R.B. Rep. 783; *Westinghouse Canada Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 577, requête en révision judiciaire rejetée, 80 CLLC ¶ 14,062 (C. div. Ont.); *Humber College of Applied Arts and Technology*, [1979] O.L.R.B. Rep. 520; *Doral Construction Ltd.*, [1980] O.L.R.B. Rep. 693.)

[113] Selon les juges majoritaires, la jurisprudence portant sur la fermeture d'une entreprise dans le reste du Canada n'est pas pertinente au Québec, puisqu'il revient à chaque législateur provincial de décider où se situe le juste équilibre entre les droits des employeurs et ceux des salariés. Il ne fait certes aucun doute que les provinces ont le droit d'établir leur propre équilibre dans la législation, mais l'approche actuelle concernant les fermetures d'entreprises au Québec n'émane pas d'une mesure

notwithstanding its inconsistency with the interpretation of the Supreme Court in *Lafrance* a year earlier, with Quebec's own labour jurisprudence, and with the text of the *Labour Code* itself.

[114] I see *City Buick* as a singular deviation from the prior Quebec jurisprudence and a sharp departure from the remedial approach and legislative objectives embodied in the *Labour Code*. All this, in my view, makes it unsustainable.

[115] Nor do I find much support in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43, for Wal-Mart's argument that *City Buick* should remain operative. The issue in *Place des Arts* was the use of replacement workers under s. 109.1(b) of the *Labour Code* and whether the union was entitled to an injunction against Place des Arts for "utilizing" replacement workers. The union was successful at the Quebec Superior Court and the Court of Appeal. In this Court, however, the conclusion was that the employer was not "utilizing" replacement workers. Section 109.1(b) was the only provision at issue in the case. The fundamental principles in *Place des Arts* about what constitutes "utilizing" workers under s. 109.1(b) and about the right of a business to close are not impugned in these reasons.

[116] *City Buick* was peripheral to the Court's analysis. *Place des Arts* affirmed *City Buick* only to the extent of confirming the proposition that employers have the right to close a business. Nothing in *Place des Arts* suggests that s. 15 cannot provide remedies to dismissed employees, or that the s. 17 presumption is unavailable in the case of a business closing.

législative, mais plutôt d'un concept jurisprudentiel qui a été élaboré dans *City Buick* et appliqué par la suite malgré son incompatibilité avec l'interprétation retenue par la Cour suprême dans *Lafrance* un an plus tôt, avec la jurisprudence québécoise en matière de droit du travail et avec le texte même du *Code du travail*.

[114] Selon moi, la décision *City Buick* a dérogé inopinément à la jurisprudence québécoise antérieure et s'est nettement écartée de l'approche réparatrice et des objectifs législatifs établis dans le *Code du travail*. Pour ces raisons, elle est à mon avis inacceptable.

[115] Je ne vois pas vraiment non plus en quoi l'arrêt *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43, appuie l'argument de Wal-Mart selon lequel la décision *City Buick* devrait continuer de s'appliquer. Le litige dans *Place des Arts* portait sur l'utilisation de travailleurs de remplacement interdite par l'al. 109.1b) du *Code du travail* et sur la question de savoir si le syndicat pouvait obtenir une injonction contre la Place des Arts pour l'empêcher d'« utiliser » des travailleurs de remplacement. La Cour supérieure du Québec et la Cour d'appel ont donné gain de cause au syndicat. Notre Cour a toutefois conclu que l'employeur n'« utilisait » pas des travailleurs de remplacement. L'alinéa 109.1b) était la seule disposition en cause dans cette affaire. Les présents motifs ne mettent pas en doute les principes fondamentaux énoncés dans *Place des Arts* sur ce qu'il faut entendre par « utiliser » des travailleurs au sens de l'al. 109.1b) et sur le droit d'une entreprise de cesser ses activités.

[116] La décision *City Buick* était accessoire à l'analyse de la Cour. *Place des Arts* a confirmé *City Buick* seulement en ce qui concerne la conclusion qu'un employeur a le droit de fermer son entreprise. Rien dans *Place des Arts* ne permet de conclure qu'aucune réparation ne peut être accordée en application de l'art. 15 aux salariés congédiés, ou que la présomption de l'art. 17 ne s'applique pas dans le cas de la fermeture d'une entreprise.

[117] And, significantly, no one challenged or disputed the *City Buick* line of cases at any stage of the proceedings in *Place des Arts*. It can therefore hardly be said that the Court addressed its mind to its ongoing relevance in such a way that ought to constrain our central invitation in this case to consider its continued legitimacy.

[118] The fact that a single passage from *City Buick* was cited by this Court in connection with an unrelated issue and for a proposition that no one disputes, should not be taken as this Court giving its imprimatur to the central conclusion in *City Buick*.

[119] The majority is prepared to acknowledge that *City Buick* ought no longer to stand as a precedent to foreclose access to scrutiny for anti-union animus, but only if the scrutiny takes place under ss. 12 to 14 of the *Labour Code*, provisions traditionally used by unions, not employees. This prevents the scrutiny from being accompanied by the benefit of the presumption. An invitation is accordingly being extended by the majority to employees to wander from their habitual statutory home in ss. 15 to 19 and take up temporary residence under ss. 12 to 14 when they want a business closing scrutinized.

[120] It is frankly unclear from the jurisprudence and academic literature whether employees are also, like unions, able to use ss. 12 to 14. It is true that historically employees have not used these provisions, just as unions have eschewed ss. 15 to 19. But those are questions of standing that we need not address definitively in these reasons in the absence of full argument by the parties. In any event, the question is not whether employees are entitled to use ss. 12 to 14 to scrutinize dismissals when a business is closed, but whether they should be deprived of access to ss. 15 to 19, including the presumption in s. 17, in that same context.

[117] Fait révélateur, personne n'a attaqué ni mis en doute la série de décisions découlant de l'affaire *City Buick* à quelque étape que ce soit dans *Place des Arts*. On peut donc difficilement prétendre que la Cour en a évalué la pertinence d'une manière qui devrait nous inciter à ne pas examiner la question de savoir si elle est toujours légitime comme nous y sommes invités au premier chef en l'espèce.

[118] Il ne faut pas déduire de la mention d'un seul extrait de *City Buick* par notre Cour, sur une question totalement indépendante et à l'appui d'une proposition que nul ne conteste, qu'elle en approuve la conclusion déterminante.

[119] Les juges de la majorité sont prêts à reconnaître que la décision *City Buick* ne devrait plus servir de précédent pour exclure totalement la recherche de motifs antisyndicaux, mais seulement lorsque cette recherche se situe dans le contexte de l'application des art. 12 à 14 du *Code du travail*, que les syndicats, et non les employés, utilisent traditionnellement. Ainsi, la recherche de motifs anti-syndicaux ne serait plus assortie de l'avantage qui découle de la présomption. Les juges majoritaires invitent donc les salariés à se prévaloir des art. 12 à 14 pour faire examiner la fermeture d'une entreprise, au lieu de recourir aux art. 15 à 19 comme ils en ont l'habitude.

[120] La jurisprudence et la doctrine n'indiquent franchement pas clairement si les salariés peuvent aussi, à l'instar des syndicats, invoquer les art. 12 à 14. Il est vrai que les salariés n'ont pas utilisés ces dispositions par le passé et que les syndicats évitent de recourir aux art. 15 à 19. Il s'agit toutefois de questions concernant la qualité pour agir que nous n'avons pas à trancher de façon définitive dans les présents motifs, faute d'argumentation complète de la part des parties. Quoi qu'il en soit, la question n'est pas de savoir si les salariés ont le droit de recourir aux art. 12 à 14 pour faire examiner un congédiement par suite de la fermeture d'une entreprise, mais si le droit d'invoquer les art. 15 à 19, et notamment la présomption de l'art. 17, devrait leur être refusé en pareilles circonstances.

[121] Both sets of provisions were designed to address an employer's anti-union conduct, but the 15 years between them represent an evolutionary arc that had less to do with who had standing to challenge an employer's anti-union conduct and more to do with the recognition, implemented in ss. 15 to 19, that remedies other than penal ones were *additionally* appropriate, and that a different onus was justified to reflect the reality of the informational imbalance between employers and unions or employees.

[122] The majority offers no reason for depriving employees of the benefit of the historic protection of the presumption for dismissals in the case of workplace closings other than its concern about the "lopsided advantage" it offers. This "lopsided advantage" is at the procedural core of the Quebec legislature's scheme to protect employees from unfair labour practices, as Judge Morin explained in *Nadeau*:

[TRANSLATION] Since the purpose of the 1959 amendment was to afford effective protection to employees, the legislature, believing that employees would encounter excessive difficulties in trying to prove that they were transferred, suspended or dismissed because of their union activities, wished to reverse the burden of proof and accordingly created the presumption provided for in section 16 [s. 17 of the present *Labour Code*]. [p. 188]

[123] And the presumption is hardly insurmountable. In addition to *Maresq* and *Lafrance*, employers have been able to discharge the presumption in numerous cases, such as *Houde v. Université Concordia*, 2007 QCCRT 454, [2007] D.C.R.T.Q. n° 454 (QL); *Craig v. Université McGill (Office of Secretariat)*, 2007 QCCRT 278, [2007] D.C.R.T.Q. n° 278 (QL); *Dallaire v. Sûreté du Québec*, 2007 QCCRT 74, [2007] D.C.R.T.Q. n° 74 (QL); *Desgagné v. Québec (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille)*, 2005 QCCRT 351, [2005] D.C.R.T.Q. n° 351 (QL); *Ouimet v. Solotech location inc.*, 2005 QCCRT 180, [2005]

[121] Ces deux groupes de dispositions ont été conçus pour offrir une solution au comportement antisyndical d'un employeur, mais les 15 années qui les séparent ont été marquées par l'évolution, pas tant de la question de savoir qui a qualité pour contester le comportement antisyndical d'un employeur, mais davantage de la reconnaissance — exprimée dans les art. 15 à 19 — de l'opportunité d'instaurer *également* des recours complémentaires, qui ne seraient pas de nature pénale, et du bien-fondé d'un fardeau de preuve différent compte tenu du déséquilibre concret entre l'employeur et le syndicat ou les salariés sur le plan de l'information.

[122] Les juges majoritaires ne donnent aucune raison pour priver les salariés de l'avantage que leur offre depuis longtemps la présomption applicable aux congédiements dans le contexte de la fermeture d'une entreprise, si ce n'est la crainte qu'elle leur accorde un « avantage disproportionné ». Cet « avantage disproportionné » est une composante procédurale essentielle du régime mis en place par le législateur québécois pour protéger les salariés contre les pratiques déloyales de travail, comme l'a expliqué le juge Morin dans *Nadeau* :

Comme le but de l'amendement de 1959 était de protéger efficacement le salarié, le législateur jugeant que le salarié rencontrerait de trop grandes difficultés en tentant de prouver que c'est à cause de ses activités syndicales qu'il a été déplacé, suspendu ou congédié, a voulu renverser le fardeau de la preuve d'où la présomption édictée par l'article 16 [art. 17 du *Code du travail* actuel]. [p. 188]

[123] De plus, cette présomption n'est vraiment pas insurmontable. L'employeur a réussi à la repousser non seulement dans *Maresq* et *Lafrance*, mais dans de nombreuses autres affaires, comme *Houde c. Université Concordia*, 2007 QCCRT 454, [2007] D.C.R.T.Q. n° 454 (QL); *Craig c. Université McGill (Office of Secretariat)*, 2007 QCCRT 278, [2007] D.C.R.T.Q. n° 278 (QL); *Dallaire c. Sûreté du Québec*, 2007 QCCRT 74, [2007] D.C.R.T.Q. n° 74 (QL); *Desgagné c. Québec (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille)*, 2005 QCCRT 351, [2005] D.C.R.T.Q. n° 351 (QL); *Ouimet c. Solotech location inc.*, 2005 QCCRT 180, [2005]

D.C.R.T.Q. n° 180 (QL); *Bazinet v. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, 2004 QCCRT 606, [2004] D.C.R.T.Q. n° 606 (QL); *D'Amour v. Autobus Matanais inc.*, 2004 QCCRT 450, [2004] D.C.R.T.Q. n° 450 (QL); *Marcoux v. Thetford Mines (Ville)*, 2004 QCCRT 76, [2004] D.C.R.T.Q. n° 76 (QL); *Simard v. Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2004 QCCRT 57, [2004] D.C.R.T.Q. n° 57 (QL); *Bédard v. Étalex inc.*, 2004 QCCRT 45, [2004] D.C.R.T.Q. n° 45 (QL); *Laramée v. Coop de taxi de Montréal*, 2004 QCCRT 30, [2004] D.C.R.T.Q. n° 30 (QL); *Turcotte v. Montréal (Ville)*, 2003 QCCRT 545, [2003] D.C.R.T.Q. n° 545 (QL); *Turpin v. Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent* (1988), 26 Q.A.C. 296; *Cie Price Ltée v. Auclair*, D.T.E. 88T-688, SOQUIJ AZ-88021372 (Sup. Ct.); and *Hôpital Royal Victoria v. Duceppe*, [1984] T.T. 163.

[124] The presumption under s. 17 is one of the most vaunted equity tools in modern labour law and is, arguably, as conceptually and analytically significant for employees seeking protection from anti-union conduct as is the presumption of innocence in criminal law. Yet the majority's obvious discomfort with the presumption in s. 17 has caused it to interpret the legislation in such a way that the presumption is unavailable to assist an employee who has been dismissed when a workplace closes.

[125] With respect, there is no philosophical, jurisprudential, or textual support for the majority's idea that ss. 15 to 19, including the presumption in s. 17, apply to dismissals only where there is an ongoing workplace. Legislative provisions such as those found in s. 15 were for the express purpose of providing expanded civil remedies — including the procedural remedy of a presumption — for any conduct motivated by anti-union animus. Though reinstatement is not a feasible remedy in a closed workplace, it is not the *only* remedy contemplated by s. 15, it is only the most expansive one possible to fulfill s. 15's objectives (*Alltour Marketing Support Services Ltd. v. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158 (Lab. Ct.); *Produits Coq*

D.C.R.T.Q. n° 180 (QL); *Bazinet c. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, 2004 QCCRT 606, [2004] D.C.R.T.Q. n° 606 (QL); *D'Amour c. Autobus Matanais inc.*, 2004 QCCRT 450, [2004] D.C.R.T.Q. n° 450 (QL); *Marcoux c. Thetford Mines (Ville)*, 2004 QCCRT 76, [2004] D.C.R.T.Q. n° 76 (QL); *Simard c. Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2004 QCCRT 57, [2004] D.C.R.T.Q. n° 57 (QL); *Bédard c. Étalex inc.*, 2004 QCCRT 45, [2004] D.C.R.T.Q. n° 45 (QL); *Laramée c. Coop de taxi de Montréal*, 2004 QCCRT 30, [2004] D.C.R.T.Q. n° 30 (QL); *Turcotte c. Montréal (Ville)*, 2003 QCCRT 545, [2003] D.C.R.T.Q. n° 545 (QL); *Turpin c. Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent* (1988), 26 Q.A.C. 296; *Cie Price Ltée c. Auclair*, D.T.E. 88T-688, SOQUIJ AZ-88021372 (C.S.); et *Hôpital Royal Victoria c. Duceppe*, [1984] T.T. 163.

[124] La présomption établie par l'art. 17 constitue l'un des mécanismes d'équité les plus vantés en droit du travail moderne et, d'un point de vue conceptuel et analytique, elle revêt sans doute une aussi grande importance pour les salariés qui veulent être protégés contre le comportement antisyndical de l'employeur que la présomption d'innocence en droit criminel. Pourtant, le malaise qu'éprouvent manifestement les juges majoritaires devant la présomption établie par l'art. 17 les a poussés à donner à la loi une interprétation qui ne permet pas à un salarié congédié par suite d'une fermeture de s'en prévaloir.

[125] Soit dit en toute déférence, il n'existe aucun fondement philosophique, jurisprudenciel ou textuel à l'affirmation des juges majoritaires selon laquelle les art. 15 à 19, et notamment la présomption de l'art. 17, ne s'appliquent aux congédiements que lorsqu'une entreprise est toujours en activité. Les dispositions législatives comme celles de l'art. 15 visent expressément à élargir les recours civils — notamment, sur le plan procédural, par le jeu d'une présomption — contre *tout* comportement motivé par l'antisindicalisme. Bien que la réintégration à titre de réparation soit impossible lorsque l'entreprise est fermée, elle n'est pas la *seule* réparation visée à l'art. 15, mais simplement la réparation la plus large qui permette d'en réaliser les objectifs

d'Or Ltée v. Lévesque, [1984] T.T. 73; and *T.A.S. Communications v. Thériault*, [1985] T.T. 271).

(*Alltour Marketing Support Services Ltd. c. Perras*, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158 (T.T.); *Produits Coq d'Or Ltée c. Lévesque*, [1984] T.T. 73; et *T.A.S. Communications c. Thériault*, [1985] T.T. 271).

[126] The majority's approach also seems to be an argument that bases its interpretation for the entire scheme introducing civil remedies in ss. 15 to 19 almost five decades ago, around four words in s. 15: "reinstate . . . in his employment". To suggest that s. 15 is only available to a dismissed employee in the case of an ongoing workplace, contradicts the unequivocal jurisprudence confirming that remedial statutes require a broad interpretation consistent with the purposes of the legislation, not a word-by-word parsing that drains the language of its remedial content. As Pierre-André Côté noted in *The Interpretation of Legislation in Canada* (3rd ed. 2000):

At common law, traditionally a distinction is made between penal statutes and remedial statutes: the former are interpreted strictly, the other liberally. [p. 499]

And Iacobucci J., in *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27, confirmed that "benefits-conferring legislation" like labour legislation, was to "be interpreted in a broad and generous manner. Any doubt arising from difficulties of language should be resolved in favour of the claimant" (para. 36).

[127] Quebec's *Interpretation Act*, R.S.Q., c. I-16, similarly guides us in s. 41, which states:

Every provision of an Act is deemed to be enacted for the recognition of rights, the imposition of obligations or the furtherance of the exercise of rights, or for the remedying of some injustice or the securing of some benefit.

Such statute shall receive such fair, large and liberal construction as will ensure the attainment of its object and the carrying out of its provisions, according to their true intent, meaning and spirit.

When it was applied in *Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de l'Archipel*

[126] Le raisonnement des juges majoritaires semble aussi faire reposer l'interprétation du régime complet qui a créé les recours civils prévus aux art. 15 à 19 il y a près de 50 ans uniquement sur quatre mots figurant à l'art. 15 : « réintégrer [. . .] dans son emploi ». Affirmer qu'un salarié congédié peut se prévaloir de l'art. 15 seulement si l'entreprise demeure en activité contredit la jurisprudence non équivoque confirmant que les dispositions réparatrices doivent recevoir une interprétation large, en conformité avec l'objet de la loi, et non être analysées mot à mot de sorte que leur libellé se trouve vidé de son contenu à vocation réparatrice. Comme l'a souligné Pierre-André Côté dans *Interprétation des lois* (3^e éd. 1999) :

En common law, la tradition consacre une distinction entre les lois pénales (*penal*) et lois r[e]médiatrices (*remedial*) : les premières s'interprètent restrictivement et les secondes, extensivement. [p. 629]

De plus, dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, le juge Iacobucci a confirmé qu'une « loi conférant des avantages », comme une mesure législative sur les relations du travail, doit « être interprétée de façon libérale et généreuse. Tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du demandeur » (par. 36).

[127] Il est aussi utile de se référer à l'art. 41 de la *Loi d'interprétation* du Québec, L.R.Q., ch. I-16 :

Toute disposition d'une loi est réputée avoir pour objet de reconnaître des droits, d'imposer des obligations ou de favoriser l'exercice des droits, ou encore de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage.

Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin.

En appliquant ce principe dans *Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de*

(*FIIQ*) v. *Plante*, [2003] J.Q. n° 997 (QL) (Sup. Ct.), the court noted:

[TRANSLATION] With this in mind, the proper approach is to favour a large and liberal interpretation of the Labour Code . . . [para. 57]

[128] Adams points out that the intended protection in the scheme was — and is — from reprisals generally, *including* dismissals (p. 10-7). The language of ss. 12 to 19 tracks this objective, referring to threats, intimidation, discrimination, sanctions, suspensions, transfers *and* dismissals, representing a continuum of anti-union conduct, with dismissals being the most serious. Section 15(b), for example, uses remedial language such as “cancel the sanction”, “cease practising discrimination”, and “pay him as an indemnity . . . other benefits of which he was deprived due to the sanction, discrimination or reprisals”.

[129] There must logically therefore be seen to be a continuum of remedies for this continuum of conduct, with reinstatement being the most significant. To see s. 15, therefore, as only being a vehicle for reinstatement, reads out the possibility of redress using other available remedies. A reinstatement hardly makes sense for the loss of a promotion, or a demotion, or a reduction in pay, or the failure to provide a pay increase, let alone a threat of any of the above. These are among the kinds of activity that are encompassed by the words “discrimination”, “reprisals”, or “any other sanction” used in s. 15. And the language of s. 17, which creates the presumption, speaks generally of “the sanction . . . imposed . . . or the action . . . taken”.

[130] If the legislature had intended to restrict access to remedies for anti-union conduct to circumstances where only reinstatement was the appropriate remedy, it would hardly have provided such an expansive menu of unlawful conduct. That this entire scheme should instead be determined by

l'Archipel (FIIQ) c. Plante, [2003] J.Q. n° 997 (QL), la Cour supérieure s'est exprimée ainsi :

Dans cette optique, il y a lieu de favoriser une interprétation large et libérale du Code du travail . . . [par. 57]

[128] Adams souligne que le régime législatif visait — et vise toujours — à offrir une protection contre les représailles en général, *y compris* les congédiements (p. 10-7). Le libellé des art. 12 à 19 s'accorde avec cet objectif, en mentionnant les menaces, l'intimidation, les mesures discriminatoires, les sanctions, la suspension, le déplacement *et* le congédiement, qui forment un continuum de manœuvres antisyndicales, dont le congédiement est la plus radicale. Les termes mêmes utilisés dans l'al. 15b), par exemple, renvoient à la notion de réparation : « annuler une sanction », « cesser d'exercer des mesures discriminatoires » et « lui verser à titre d'indemnité [. . .] [l]es autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles ».

[129] Logiquement, il faut donc croire qu'il existe, pour ce continuum de comportements, un continuum de réparations, dont la réintégration est la plus importante. Par conséquent, considérer l'art. 15 strictement comme un mécanisme de réintégration exclut la possibilité d'exercer une autre forme de recours en réparation. La réintégration ne saurait, logiquement, remédier à la perte d'une promotion, à une rétrogradation, à une diminution de salaire ou à la privation d'une hausse salariale, et encore moins à des menaces de sanctions de cet ordre. Ces situations relèvent des comportements visés par les termes « mesures discriminatoires », « mesures [. . .] de représailles » ou « toute autre sanction » employés à l'art. 15. De plus, le libellé de l'art. 17, qui crée la présomption, parle en termes généraux de « la sanction [. . .] imposée ou [de] la mesure [. . .] prise ».

[130] Si le législateur avait voulu restreindre les recours pour manœuvres antisyndicales aux seuls cas dans lesquels la réintégration constitue la réparation appropriée, il n'aurait probablement pas dressé une liste aussi diversifiée de conduites illégales. Affirmer que toute la teneur de ce régime doit

the words “reinstate . . . in his employment” in s. 15, strikes me as introducing the interpretive novelty of a highly restrictive approach to remedial legislation which had traditionally attracted a highly expansive one.

[131] And as for the majority’s suggestion that since remedies for dismissals in the case of a workplace closing are available under ss. 12 to 14, recourse to ss. 15 to 19 must be seen to be duplicative, one can reasonably ask why such a confluence does not, equally, argue for finding ss. 12 to 14 duplicative, rather than ss. 15 to 19. The only difference, of course, is that the presumption is part of the ss. 15 to 19 remedial route, but not the one in ss. 12 to 14. It seems to me, with respect, that before such a remedial deprivation is permitted to occur through statutory interpretation, there should be a justification based on legislative and historic purpose, rather than on an objection to the presumption.

[132] It is true that the Commission, unlike an arbitrator, cannot refuse to grant reinstatement when it is feasible. It is also true that reinstatement is not feasible in the case of a business closing. But it is no less true that Quebec’s labour jurisprudence supports the imposition of subsidiary or alternative remedies, such as compensation, when reinstatement is not feasible.

[133] This is not surprising. To conclude that no appropriate remedial alternatives are available, is to attribute to the legislature an intention to redress only unlawful conduct which can be redressed by reinstatement. Such an ungenerous and impractical intention collides with the approach to remedies in the law of obligations set out in art. 1590 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, which provides for the application of alternative remedies (Didier Lluellas and Benoît Moore, *Droit des obligations*

être établie en fonction des mots « réintégrer [. . .] dans son emploi » figurant à l’art. 15 m’apparaît comme l’adoption inédite d’une attitude fortement restrictive dans l’interprétation des lois réparatrices, qui ont traditionnellement reçu une interprétation très large.

[131] En ce qui concerne la thèse des juges majoritaires voulant que, parce que les art. 12 à 14 permettent d’obtenir réparation en cas de congédiement dans le contexte de la fermeture de l’entreprise, les art. 15 à 19 doivent être considérés comme faisant double emploi, on peut raisonnablement se demander pourquoi pareille convergence ne mènerait pas tout autant à la conclusion que ce sont plutôt les art. 12 à 14 qui font double emploi. La seule différence entre ces groupes d’articles est évidemment que la présomption fait partie de la voie de droit prévue par les art. 15 à 19 pour l’obtention d’une réparation, et non de celle prévue par les art. 12 à 14. Il me semble, soit dit en toute déférence, que la possibilité d’obtenir une réparation ne devrait pas être ainsi écartée par l’interprétation d’une disposition législative, à moins que cette interprétation ne soit justifiée par l’objectif et l’historique du texte législatif, et non par une objection à la présomption.

[132] Il est vrai que, contrairement à un arbitre, la Commission ne peut refuser d’accorder la réintégration lorsqu’elle est possible. Il est également vrai que la réintégration n’est pas possible lorsque l’entreprise a cessé ses activités. Mais il n’est pas moins vrai que la jurisprudence québécoise en droit du travail appuie l’imposition de réparations subsidiaires ou différentes, comme le versement d’une indemnité, lorsque la réintégration n’est pas possible.

[133] Cela n’est pas étonnant. Conclure qu’aucune mesure de réparation différente n’est possible revient à prêter au législateur l’intention de remédier seulement à la conduite illégale qui peut être corrigée par une réintégration. Cette intention peu généreuse et peu réaliste est incompatible avec l’esprit des règles régissant la réparation en droit des obligations énoncées à l’art. 1590 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, qui offrent plusieurs options (Didier Lluellas et Benoît Moore, *Droit des*

(2006), at paras. 2876-77). As Verge, Trudeau and Vallée note :

[TRANSLATION] Ordinary civil courts have never had trouble, where the circumstances so required, ordering the payment of wages or of damages to compensate for the nonperformance in kind of an employment contract, including an unlawful breach of the contract by one of the parties. [p. 212]

[134] It also contradicts the language and purpose of s. 15 of the *Labour Code*. In *Alltour*, for example, compensation was ordered to be paid for an improper dismissal when the business of the employer was transferred to another jurisdiction and reinstatement was therefore no longer a practical remedy. As Gendreau J.A. stated in *Immeubles Bona Ltée v. Labelle*, [1995] R.D.J. 397 (C.A.):

[TRANSLATION] Thus, the arbitrator must consider all these factors to decide on the remedy: reinstatement, an indemnity, or any other remedy. An indemnity, if the arbitrator opts for this alternative, must therefore be designed to compensate for the loss associated with the contractual scheme, with the employment contract the employer has unjustly terminated. Usually, the arbitrator will award an amount equivalent to a certain number of weeks or months of service. [p. 400]

(See also *Québec (Gouvernement du) (Revenu Québec) v. Fortin*, 2009 QCCRT 241, [2009] D.C.R.T.Q. n° 241 (QL), at para. 19; and Adams, at p. 10-126.2.)

[135] Michel Bergevin offers examples of circumstances where reinstatement would not be appropriate but where another remedy, such as indemnity or compensation, is nonetheless available. These include:

[TRANSLATION]

- a deterioration in the complainant's interpersonal relations with management or with other employees;
- a complete breakdown of the relationship of trust that must exist, in particular, where the complainant held a high-ranking position in the company;
- contributory fault on the complainant's part that would warrant reducing his or her dismissal to a less severe disciplinary action;

obligations (2006), par. 2876-2877). Comme l'ont souligné Verge, Trudeau et Vallée :

La juridiction civile ordinaire a toujours ordonné sans difficulté, lorsque la situation l'exigeait, le paiement du salaire ou encore de dommages-intérêts pour compenser l'inexécution en nature du contrat de travail, y compris sa rupture illégale par l'une ou l'autre des parties. [p. 212]

[134] Cette interprétation contredit également le libellé et l'objectif de l'art. 15 du *Code du travail*. Dans *Alltour*, par exemple, le tribunal a ordonné le paiement d'une indemnité pour congédiement illégal dans un cas où la réintégration ne pouvait plus être ordonnée parce que l'entreprise ne relevait plus de la compétence de la province. Comme l'a exposé le juge Gendreau dans *Immeubles Bona Ltée c. Labelle*, [1995] R.D.J. 397 (C.A.) :

L'arbitre doit donc évaluer tous ces facteurs pour décider de la réparation : réintégration, indemnité ou tout autre remède. L'indemnité, s'il opte pour cette alternative, doit donc viser à compenser la perte liée au régime contractuel, au contrat d'emploi auquel l'employeur a injustement mis fin. Habituellement, l'arbitre accordera une somme équivalant à un certain nombre de semaines ou mois de service. [p. 400]

(Voir également *Québec (Gouvernement du) (Revenu Québec) c. Fortin*, 2009 QCCRT 241, [2009] D.C.R.T.Q. n° 241 (QL), par. 19, et Adams, p. 10-126.2.)

[135] Michel Bergevin a énuméré des exemples de situations où la réintégration ne convient pas, mais où une autre réparation, comme une indemnité ou un dédommagement, est néanmoins possible. Il a donné les exemples suivants :

- la dégradation des relations interpersonnelles du plaignant avec la direction ou avec les autres salariés;
- la disparition de la relation de confiance qui doit surtout exister lorsque le plaignant occupait un poste hiérarchiquement élevé au sein de l'entreprise;
- la faute contributoire du plaignant justifiant la réduction de son congédiement en une mesure disciplinaire moindre;

- an attitude adopted by the complainant that suggests that the situation is unlikely to improve if he or she is reinstated;
 - the complainant's being physically unable to immediately resume his or her duties;
 - the elimination of the position held by the complainant at the time of his or her dismissal; and
 - other events occurring after the dismissal that make reinstatement impossible, such as bankruptcy and layoffs.
- l'attitude démontrée par le plaignant qui ne permet pas de croire à une amélioration en cas de réintégration;
 - l'incapacité physique du plaignant de reprendre immédiatement ses fonctions;
 - l'abolition du poste détenu par le plaignant au moment de son congédiement;
 - d'autres événements postérieurs au congédiement rendant impossible la réintégration, telles la faillite et les mises à pied.

(“L’opportunité et l’efficacité de la réintégration”, in Meredith Memorial Lectures 1988, *New Developments in Employment Law* (1989), 283, at p. 290, citing *Côté v. Corp. Dicom*, [1987] T.A. 183.)

(« L’opportunité et l’efficacité de la réintégration », dans Conférences commémoratives Meredith 1988, *Le Contrat de travail : problèmes et perspectives* (1989), 283, à la p. 290, citant *Côté c. Corp. Dicom*, [1987] T.A. 183.)

[136] What is therefore required is a remedial interpretation fully consistent with the history and purposes of the provisions at issue. An inquiry into the “why” of an employee’s dismissal has always been at the core of an unfair labour practice allegation, and the presumption has always accompanied the inquiry. It should be no different in the case of a business closing. This leads to recognizing the availability for employees of both effective scrutiny *and* appropriate remedies in the case of dismissals for anti-union reasons, whether or not they result from the closing of a business.

[136] Il faut donc adopter une interprétation réparatrice en parfaite conformité avec l’historique et l’objet des dispositions en cause. L’examen de la raison du congédiement d’un salarié a toujours joué un rôle essentiel dans le traitement d’une plainte pour pratique déloyale de travail et la présomption s’est toujours appliquée dans le cadre de cet examen. La situation ne devrait pas être différente dans le cas d’une fermeture d’entreprise. Force est donc de reconnaître le droit des salariés à un véritable examen *et* à une réparation appropriée en cas de congédiement pour des motifs antisyndicaux, que le congédiement découle ou non de la fermeture d’une entreprise.

[137] The reality is that because *City Buick* had foreclosed any scrutiny of business closings for anti-union motives, there has, until now, been no need to consider what the appropriate remedy for a dismissal under such circumstances would be. This has created a jurisprudential vacuum. It seems to me to be unduly restrictive to build an approach to rights under the *Labour Code* on the foundation of a remedial vacuum. The majority’s conclusion that ss. 15 and 17 do not apply in the case of a closing because they presuppose the existence of an “ongoing business” unduly restricts the expansive protection offered by these provisions. If a business is found to be closed for anti-union reasons, the fact that reinstatement is not a feasible remedy should not — and does not — cauterize access to a more

[137] En réalité, comme *City Buick* a exclu tout examen visant à déterminer si la fermeture d’une entreprise est motivée par l’antisindicalisme, il n’a pas été nécessaire jusqu’à maintenant de déterminer quelle serait la réparation appropriée pour remédier à un congédiement en pareilles circonstances. Cette situation a créé un vide dans la jurisprudence. Il me semble indûment restrictif d’adopter à l’égard des droits conférés par le *Code du travail* une approche fondée sur un vide en ce qui concerne la réparation. La conclusion de la majorité que les art. 15 et 17 ne s’appliquent pas lorsque l’entreprise cesse ses activités parce qu’ils présupposent l’existence d’une « entreprise active » restreint indûment la vaste protection offerte par ces dispositions. S’il s’avère que la fermeture a été

feasible one. (See Verge, Trudeau and Vallée, at pp. 411-13.) Nor is there any justification for denying limiting the application of the presumption in s. 17 in these situations. The interpretive analysis should be driven by the broad objectives of the legislation, not by a narrow and literal interpretation of the remedy. The better approach, it seems to me, is to interpret the legislative scheme in a way that connects recognized rights to meaningful remedies.

[138] And that connection, I think, is precisely what the legislature reinforced when it enacted ss. 118 and 119. The 2001 reforms to the *Labour Code* which created an independent Commission with jurisdiction over applications and complaints made under the *Labour Code*, also endowed it with related investigative, hearing and remedial powers (*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). Prior to these reforms, employees had no access to civil remedies for anti-union conduct under ss. 12 to 14, only under ss. 15 to 19. One of the purposes, therefore, was to expand the remedial powers available under the *Labour Code*.

[139] These increased powers are found at ss. 118 and 119, which state:

118. The Commission may, in particular,

(1) summarily reject any motion, application, complaint or procedure it considers to be improper or dilatory;

(2) refuse to rule on the merits of a complaint where it considers that the complaint may be settled by an arbitration award disposing of a grievance, except in the case of a complaint referred to in section 16 of that Code or in sections 123 and 123.1 of the Act respecting labour standards (chapter N-1.1) or a complaint filed under another Act;

(3) make any order, including a provisional order, it considers appropriate to safeguard the rights of the parties;

motivée par l'antisindicalisme, le fait que la réintégration soit impossible ne devrait pas bloquer — et ne bloque pas — l'accès à une autre réparation. (Voir Verge, Trudeau et Vallée, p. 411-413.) Rien ne justifie non plus quelque restriction que ce soit à l'application de la présomption de l'art. 17 dans ces circonstances. L'analyse interprétative devrait être guidée par les vastes objectifs de la loi, et non par une interprétation étroite et littérale de la réparation. À mon avis, la meilleure façon de procéder est d'interpréter le régime législatif de façon à associer des réparations valables aux droits reconnus.

[138] Selon moi, c'est précisément cette association que le législateur a affirmée en édictant les art. 118 et 119. En 2001, les réformes du *Code du travail* qui ont créé une Commission indépendante et lui ont attribué compétence sur les demandes et les plaintes déposées en vertu du *Code du travail*, lui ont aussi conféré des pouvoirs connexes d'enquête, d'instruction et de réparation (*Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, ch. 26). Avant ces réformes, les salariés ne pouvaient pas exercer de recours civils contre le comportement antisindical de leur employeur en vertu des art. 12 à 14, mais seulement en vertu des art. 15 à 19. L'un des objectifs de ces réformes était donc d'élargir les pouvoirs de réparation prévus dans le *Code du travail*.

[139] Ces pouvoirs accrus sont prévus aux art. 118 et 119, que voici :

118. La Commission peut notamment :

1° rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte lorsqu'elle estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 de ce code ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou d'une plainte portée en vertu d'une autre loi;

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties;

(4) determine any question of law or fact necessary for the exercise of its jurisdiction;

(5) confirm, modify or quash the contested decision or order and, if appropriate, render the decision or order which, in its opinion, should have been rendered or made initially;

(6) render any decision it considers appropriate;

(7) ratify an agreement, if in conformity with the law;

(8) dissolve an association of employees if it is proved to the Commission that the association participated in a contravention of section 12.

If an association dissolved under subparagraph 8 of the first paragraph is a professional syndicate, the Commission shall send an authentic copy of its decision to the enterprise registrar, who shall give notice of the decision in the *Gazette officielle du Québec*.

119. Except with regard to an actual or apprehended strike, slowdown, concerted action, other than a strike or slowdown, or lock-out in a public service or in the public and parapublic sectors within the meaning of Chapter V.1, the Commission may also

(1) order a person, group of persons, association or group of associations to cease performing, not to perform or to perform an act in order to be in compliance with this Code;

(2) require any person to redress any act or remedy any omission made in contravention of a provision of this Code;

(3) order a person or group of persons, in light of the conduct of the parties, to apply the measures of redress it considers the most appropriate;

(4) issue an order not to authorize or participate in, or to cease authorizing or participating in, a strike or slowdown within the meaning of section 108 or a lock-out that is or would be contrary to this Code, or to take measures considered appropriate by the Commission to induce the persons represented by an association not to participate, or to cease participating, in such a strike, slowdown or lock-out;

(5) order, where applicable, that the grievance and arbitration procedure under a collective agreement be accelerated or modified.

[140] Based on its concern about the presumption in s. 17, the majority also concludes that while a

4° décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence;

5° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

6° rendre toute décision qu'elle juge appropriée;

7° entériner un accord, s'il est conforme à la loi;

8° prononcer la dissolution d'une association de salariés, lorsqu'il lui est prouvé que cette association a participé à une contravention à l'article 12.

Lorsque l'association dissoute en vertu du paragraphe 8° du premier alinéa est un syndicat professionnel, la Commission transmet une copie authentique de sa décision au registraire des entreprises, qui donne avis de la décision à la *Gazette officielle du Québec*.

119. Sauf au regard d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés, dans un service public ou dans les secteurs public et parapublic au sens du chapitre V.1, la Commission peut aussi :

1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;

2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié;

4° ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au présent code ou de prendre des mesures qu'elle juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;

5° ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

[140] La préoccupation des juges majoritaires à l'égard de la présomption établie à l'art. 17 les amène

violation of ss. 12 to 14 allows the Commission to order a remedy under ss. 118 and 119, those remedial powers are unavailable to the Commission under ss. 15 to 19 in the case of a dismissal arising from a workplace closing. There is no language in either ss. 118 or 119 which restricts their application in this way, and, in particular, there is no language referring to a distinction between a closed and ongoing workplace. Denying dismissed employees access to the wide remedial protection offered by the 2001 reforms under s. 15 in the case of business closings, is as anomalous as *City Buick* was in denying them access to having the reasons for the closing scrutinized.

[141] Sections 118 and 119 are found in Chapter VI of the *Labour Code*, which sets out the duties and powers of the Commission in general, without limit to their scope and application. The remedial references, in fact, allow the Commission to require conduct in “compliance with this Code” (in s. 119(1)), or to redress conduct “in contravention of a provision of this Code” (in s. 119(2)). It is not clear to me what there is in either the language or purposes of ss. 118 and 119 that permits us to conclude that every provision in the *Labour Code* is covered by the reforms *except* s. 15. To read the general wording of these enhanced remedial powers as somehow being selectively inapplicable to s. 15, is to impute a restrictive legislative intention not apparent to an ordinary reader.

[142] The majority relies on a Hansard reference dealing with the 2001 reforms to support the argument that ss. 15 to 19 do not provide a remedy for the closing of a business. But, with respect, this evidence does not support the majority’s distinction between the availability of remedies for employees under ss. 12 to 14 and under ss. 15 to 19. The Minister of Labour said that the Commission lacks the power to prevent a business from closing. This is in no way responsive to the issue of whether the general remedies in s. 119 are available under s. 15. Nor is it responsive to whether the legislature put its mind to the immunity from scrutiny in *City*

à conclure aussi que, bien qu’une contravention aux art. 12 à 14 permette à la Commission d’exercer les pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 118 et 119, elle ne peut les exercer sous le régime des art. 15 à 19 lorsqu’un congédiement découle de la fermeture de l’entreprise. Rien dans le libellé des art. 118 et 119 n’en restreint ainsi l’application et on n’y trouve, plus particulièrement, aucune mention d’une distinction entre les entreprises en activité et celles qui ont fermé leurs portes. Priver les salariés congédiés de la vaste gamme de recours prévus par les dispositions découlant de la réforme de 2001 dans le cadre de l’application de l’art. 15 lors de la fermeture d’une entreprise est aussi anormal que de les empêcher de faire examiner les raisons de cette fermeture, comme l’a fait *City Buick*.

[141] Les articles 118 et 119 font partie du chapitre VI du *Code du travail*, qui établit les obligations et les pouvoirs généraux de la Commission, sans en limiter la portée ni l’application. En fait, la mention de réparations autorise la Commission à ordonner à une personne de « se conformer au présent code » (par. 119(1)) ou de réparer un acte fait « en contravention d’une disposition du présent code » (par. 119(2)). Je ne vois pas bien ce qui, dans le libellé ou les objectifs des art. 118 et 119, nous permettrait de conclure que toutes les dispositions du *Code du travail* sont visées par la réforme, *sauf* l’art. 15. En interprétant l’énoncé général de ces pouvoirs de réparation accrus comme s’ils étaient sélectivement inapplicables à l’art. 15, on prêterait au législateur une intention restrictive qu’une personne ordinaire ne saurait déceler à la lecture du texte législatif.

[142] Les juges majoritaires invoquent un extrait des débats parlementaires sur la réforme de 2001 à l’appui de leur argument selon lequel les art. 15 à 19 ne prévoient pas de recours contre la fermeture d’une entreprise. Or j’estime, en toute déférence, que cette preuve n’étaye pas la distinction établie par les juges majoritaires entre les recours que peuvent exercer les salariés en vertu, d’une part, des art. 12 à 14 et, d’autre part, des art. 15 à 19. Le ministre du Travail a affirmé que la Commission n’a pas le pouvoir d’empêcher une entreprise de fermer ses portes. Cette affirmation ne répond aucunement à la question de savoir si les mesures

Buick. The Minister's statement focussed solely on the unavailability of a particular remedy under s. 119(3): forcing a business to reopen. That question is not before us. What we are being asked to consider is not whether a business can be forced to reopen (no one submits that it can), but whether employees can scrutinize an employer's motives under ss. 15 and 17 when that business is closed.

[143] What is notable from Hansard, however, is that the Minister of Labour made it clear that s. 119 is not limited in its application. On the contrary, he explicitly stated that s. 119 [TRANSLATION] "covers everything that the Labour Code does, any act or omission provided for in the Labour Code". And further [TRANSLATION] "That is to say, the purpose of this section is to enable the Commission to take action to stop any activity contrary to this Code" (*Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, No. 32, 2nd Sess., 36th Leg., June 18, 2001, at pp. 17 and 21). This confirms the legislative intention that s. 119 encompasses a broad range of available remedies, including under s. 15.

[144] As the Minister also explained, and as the opening language of s. 119 indicates, the only restriction on the use of that provision's remedial reach is in the case of "an actual or apprehended strike, slowdown, concerted action, other than a strike or slowdown, or lock-out" in the public sector:

[TRANSLATION] Because, if you read the section as it is worded, the first paragraph refers to powers that are within the jurisdiction of the Conseil des services essentiels, and these are excluded from the powers the Commission can exercise. This paragraph says, "Except with regard to an actual or apprehended strike", and so on, or "concerted actions other than a strike or slowdown, or lock-out".

de réparation générales prévues à l'art. 119 peuvent être accordées dans les cas visés à l'art. 15, ni à celle de savoir si le législateur s'est penché sur l'immunité contre tout examen accordée à l'employeur par la décision *City Buick*. L'affirmation du ministre vise exclusivement le fait que le par. 119(3) ne permet pas d'accorder une mesure de réparation particulière : la réouverture forcée d'une entreprise. Nous ne sommes pas saisis de cette question. On nous demande de décider, non pas si une entreprise peut être forcée à reprendre ses activités (personne ne prétend qu'elle le peut), mais si les salariés peuvent recourir aux art. 15 et 17 pour faire examiner les motifs de l'employeur lorsque l'entreprise est fermée.

[143] Ce qu'il faut toutefois retenir des débats parlementaires, c'est que le ministre du Travail a clairement indiqué que l'application de l'art. 119 n'est assujettie à aucune limite. Au contraire, il a expressément affirmé que l'art. 119 « couvre tout le domaine du Code du travail, tout acte ou omission qui est prévu au Code du travail. [. . .] C'est-à-dire que le but de cet article est de permettre à la Commission d'intervenir pour cesser toute activité qui contreviendrait au présent Code » (*Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, n° 32, 2^e sess., 36^e lég., 18 juin 2001, p. 17 et 21). Cela confirme l'intention du législateur d'inclure dans l'art. 119 un large éventail de réparations, y compris sous le régime de l'art. 15.

[144] Comme le ministre l'a aussi expliqué, et comme la disposition liminaire de l'art. 119 l'indique, les mesures de réparation prévues par cette disposition ne sont exclues que dans le contexte « d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés » dans le secteur public :

Parce que, si on lit bien l'article tel qu'il est là, le premier paragraphe fait référence à des pouvoirs qui sont ceux du Conseil des services essentiels et que l'on exclut pour la Commission. On dit : « Sauf au regard de la grève », et le reste, « ou d'actions concertées autres qu'une grève ou d'un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out réels ou appréhendés ».

So, except in those cases, which are matters for the Conseil des services essentiels, the Commission's powers are spelled out, and it is said, for example, regarding a lock-out, in (4), that "the Commission may issue an order not to authorize" and so on, and the words "actual or apprehended" are not repeated in relation to businesses. [*Ibid.*, at p. 20]

[145] Section 119 therefore applies throughout the *Labour Code* unless it is specifically excluded, and its only self-imposed restriction is found in its introductory paragraph. Section 15 is, notably, *not* excluded. This too confirms that the remedies in s. 119 are available under s. 15.

[146] In addition to other alternatives, one of the remedies Plourde seeks is compensation. I see no reason why the Commission cannot order such a remedy under ss. 15 and 119 of the *Labour Code* if it is satisfied that the closing was motivated by anti-union animus.

[147] I would therefore allow the appeal with costs throughout and refer Plourde's complaint to the Commission to be heard on the merits.

Appeal dismissed, LEBEL, ABELLA and CROMWELL JJ. dissenting.

Solicitors for the appellant: Philion Leblanc Beaudry, Montréal.

Solicitors for the respondent: Heenan Blaikie, Montréal.

Solicitor for the intervener Commission des relations du travail: Commission des relations du travail, Québec.

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

Solicitor for the intervener Fédération des travailleurs du Québec (FTQ): Robert Laurin, Sainte-Julie.

Alors, sauf dans ces cas-là qui [sont] le territoire du Conseil des services essentiels, là, on décortique les pouvoirs de la Commission, et on dit, par exemple, pour parler d'un lock-out, au 4°, que « la Commission peut ordonner de ne pas autoriser le reste », et là, on ne revient pas avec cette notion de « réels ou d'appréhendés » pour le cas des entreprises. [*Ibid.*, p. 20]

[145] Par conséquent, l'art. 119 s'applique à toutes les situations régies par le *Code du travail*, sauf exclusion expresse, et la seule restriction qu'il comporte est énoncée dans son paragraphe introductif. Notons l'absence d'exclusion visant l'art. 15. Ce qui confirme, encore une fois, que les réparations prévues par l'art. 119 peuvent être accordées sous le régime de l'art. 15.

[146] Outre d'autres mesures de redressement subsidiaires, l'une des réparations demandées par M. Plourde est le versement d'une indemnité. Rien n'empêche à mon avis la Commission d'accorder cette forme de réparation en vertu des art. 15 et 119 du *Code du travail*, si elle est convaincue que la fermeture était motivée par l'antisindicalisme.

[147] Par conséquent, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens devant toutes les cours et de renvoyer la plainte de M. Plourde à la Commission pour qu'elle l'instruise au fond.

Pourvoi rejeté, les juges LEBEL, ABELLA et CROMWELL sont dissidents.

Procureurs de l'appellant: Philion Leblanc Beaudry, Montréal.

Procureurs de l'intimée: Heenan Blaikie, Montréal.

Procureur de l'intervenante la Commission des relations du travail: Commission des relations du travail, Québec.

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

Procureur de l'intervenante la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ): Robert Laurin, Sainte-Julie.

Solicitor for the intervener the Coalition of BC Businesses: University of British Columbia, Vancouver.

Solicitors for the intervener the Canadian Chamber of Commerce: Davies Ward Phillips & Vineberg, Montréal.

Solicitors for the intervener the Canadian Civil Liberties Association: Paliare, Roland, Rosenberg, Rothstein, Toronto.

Solicitors for the intervener Conseil du patronat du Québec: Ogilvy Renault, Montréal.

Solicitors for the intervener the Canadian Labour Congress: Sack Goldblatt Mitchell, Toronto.

Procureur de l'intervenante Coalition of BC Businesses: University of British Columbia, Vancouver.

Procureurs de l'intervenante la Chambre de commerce du Canada: Davies Ward Phillips & Vineberg, Montréal.

Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne des libertés civiles: Paliare, Roland, Rosenberg, Rothstein, Toronto.

Procureurs de l'intervenant le Conseil du patronat du Québec: Ogilvy Renault, Montréal.

Procureurs de l'intervenant le Congrès du travail du Canada: Sack Goldblatt Mitchell, Toronto.