

**Pauline Adam** *Appellant*;

and

**Daniel Roy Limitée** *Respondent*;

and

**Judge Marc Brière, Mr. André Roy, Labour Commissioner** *Mis en cause*.

File No.: 16821.

1983: March 16; 1983: June 7.

Present: Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard and Wilson JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

*Labour law — Unlawful dismissal — Sale of undertaking — Order to new owner to reinstate employee — Whether complaint of dismissal for union activities constitutes a proceeding contemplated by s. 36 of the Labour Code — Labour Code, R.S.Q. 1964, c. 141, ss. 14, 15, 36 (now R.S.Q. 1977, c. C-27, ss. 15, 16, 45).*

Appellant was dismissed on June 1, 1976. On the same day, her employer sold its undertaking to respondent, which took possession on June 2. Following her dismissal, appellant filed a complaint with the investigation commissioner, citing s. 14 of the *Labour Code*. The latter held that (1) there had been an unlawful dismissal for union activities, and (2) s. 36 was applicable. He therefore directed respondent to reinstate appellant in her employment with a compensating indemnity. This decision was affirmed by the Labour Court. Respondent then applied to the Superior Court by a motion in evocation. The Superior Court also found that s. 36 was applicable and refused to issue the writ of evocation. The Court of Appeal reversed this judgment: hence this appeal, which seeks to determine whether a complaint of dismissal for union activities, submitted pursuant to ss. 14 to 16 of the *Labour Code*, constitutes a proceeding contemplated by s. 36, so that a reinstatement order can be made against a subsequent purchaser of the undertaking.

*Held:* The appeal should be allowed.

The unlawful dismissal of a union representative during the negotiations leading up to the conclusion of an initial collective agreement is *ipso facto* an act presumed to be intended to interfere with the progress of negotiations and the speedy conclusion of an agreement.

**Pauline Adam** *Appelante*;

et

**Daniel Roy Limitée** *Intimée*;

et

**M. le juge Marc Brière, M. André Roy, Commissaire du travail** *Mis en cause*.

N° du greffe: 16821.

1983: 16 mars; 1983: 7 juin.

Présents: Les juges Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard et Wilson.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Droit du travail — Congédiement illégal — Vente de l'entreprise — Ordonnance de réintégration à l'encontre du nouveau propriétaire — Une plainte de congédiement pour activités syndicales constitue-t-elle une procédure visée à l'art. 36 du Code du travail? — Code du travail, S.R.Q. 1964, chap. 141, art. 14, 15, 36 (maintenant L.R.Q. 1977, chap. C-27, art. 15, 16, 45).*

L'appelante a été congédiée le 1<sup>er</sup> juin 1976. Le même jour, son employeur a vendu son entreprise à l'intimée avec prise de possession le 2 juin. À la suite de son congédiement, l'appelante, invoquant l'art. 14 du *Code du travail*, a soumis une plainte à un commissaire-enquêteur. Celui-ci a déterminé (1) qu'il s'agissait d'un congédiement illégal pour activités syndicales et (2) que l'art. 36 était applicable. En conséquence, il a ordonné à l'intimée de réintégrer l'appelante dans son emploi avec indemnité compensatoire. Cette décision a été confirmée par le Tribunal du travail. L'intimée s'est alors adressée à la Cour supérieure par voie de requête en évocation. La Cour supérieure, concluant également à l'applicabilité de l'art. 36, a refusé la délivrance du bref d'évocation. La Cour d'appel a infirmé le jugement. D'où ce pourvoi qui vise à déterminer si une plainte de congédiement pour activités syndicales, soumise en vertu des art. 14 à 16 du *Code du travail*, constitue une procédure visée par l'art. 36 de façon qu'une ordonnance de réintégration puisse être prononcée contre un acquéreur subséquent de l'entreprise.

*Arrêt:* Le pourvoi est accueilli.

Le congédiement illégal d'un représentant syndical au cours des négociations en vue de la conclusion d'une première convention collective est de toute évidence un acte présumé avoir pour objet de faire obstacle à la bonne marche des négociations et à la prompte conclu-

The complaint of unlawful dismissal and the order of reinstatement are intended to redress the balance and to encourage continued negotiations and the conclusion of a collective agreement. This complaint, resulting from an act by the employer, and the order are proceedings for the securing of a collective agreement, or at least relating thereto. Sections 14 to 16 of the *Labour Code* are intended to apply to just this. Section 36 of the Code therefore applies to the case at bar.

*Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque Inc. v. Commission des relations ouvrières de la province de Québec*, [1958] Que. Q.B. 1; *Centrale de chauffage Enr. v. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi Inc. et l'Hôpital de Chicoutimi*, [1970] R.D.T. 344; *United Last Co. v. Tribunal du Travail et Adamowicz*, [1973] R.D.T. 423, referred to.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal, [1981] C.A. 409, which reversed a judgment of the Superior Court refusing to issue a writ of evocation. Appeal allowed.

*Denis Provençal and Laurent Trudeau*, for the appellant.

*Richard Martel and André Durocher*, for the respondent.

English version of the judgment of the Court delivered by

CHOUINARD J.—This case concerns s. 36 of the Quebec *Labour Code*, R.S.Q. 1964, c. 141 (now R.S.Q. 1977, c. C-27, s. 45). At the time s. 36 read:

36. The alienation or operation by another in whole or in part of an undertaking otherwise than by judicial sale shall not invalidate any certification granted under this code, any collective agreement or any proceeding for the securing of certification or for the making or carrying out of a collective agreement.

The new employer, notwithstanding the division, amalgamation or changed legal structure of the undertaking, shall be bound by the certification or collective agreement as if he were named therein and shall become *ipso facto* a party to any proceeding relating thereto, in the place and stead of the former employer.

More specifically, the question to be decided is whether a complaint of dismissal for union activi-

sion d'une convention. La plainte de congédiement illégal et l'ordonnance de réintégration ont pour objet de rétablir l'équilibre et de favoriser la poursuite des négociations et la conclusion d'une convention collective. Cette plainte, occasionnée par le geste de l'employeur, et l'ordonnance sont des procédures en vue d'une convention collective ou tout au moins qui s'y rapportent. Les articles 14 à 16 du *Code du travail* ne visent pas autre chose. L'article 36 du Code s'applique donc à l'espèce.

Jurisprudence: *Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque Inc. c. Commission des relations ouvrières de la province de Québec*, [1958] B.R. 1; *Centrale de chauffage Enr. c. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi Inc. et l'Hôpital de Chicoutimi*, [1970] R.D.T. 344; *United Last Co. c. Tribunal du Travail et Adamowicz*, [1973] R.D.T. 423.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec, [1981] C.A. 409, qui a infirmé un jugement de la Cour supérieure qui avait refusé la délivrance d'un bref d'évocation. Pourvoi accueilli.

*Denis Provençal et Laurent Trudeau*, pour l'appelante.

*Richard Martel et André Durocher*, pour l'intimée.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE CHOUINARD—Ce litige porte sur l'art. 36 du *Code du travail* du Québec, S.R.Q. 1964, chap. 141 (maintenant L.R.Q. 1977, chap. C-27, art. 45). À l'époque pertinente l'art. 36 se lisait:

36. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

De façon plus particulière, la question à déterminer est celle de savoir si une plainte de congédie-

ties, submitted pursuant to ss. 14 to 16 of the *Labour Code* (now ss. 15 to 17), constitutes a proceeding contemplated by s. 36, so that a reinstatement order can be made against a subsequent purchaser of the undertaking.

So far as I know there is no previous authority on this point.

Since November 1971 appellant had been the cashier and telephone operator for Robert L. Plante Ltée, which operated a store in the Canadian Tire chain in Sherbrooke. On June 1, 1976, Robert L. Plante Ltée sold the undertaking to respondent, which took possession on June 2. It was admitted that respondent is carrying on the same business as the seller. On the evening of June 1, appellant was told by an employee of Robert L. Plante Ltée that she had been dismissed and was not to report to work the following day.

On August 20, 1975 appellant had joined the union being formed, which was certified on February 19, 1976. Appellant subsequently became a member of the committee formed to bargain for the first collective agreement.

Following her dismissal, appellant filed a complaint citing s. 14 of the *Labour Code*, as it read at that time:

14. When an employee is dismissed, suspended or transferred by the employer or his agent, because of the exercise by such employee of a right granted to him by this code, the investigation commissioner may order the employer to reinstate such employee in his employ, 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 advantages of which he was deprived by the dismissal, suspension or transfer.

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

The investigation commissioner responsible for hearing the complaint found that there had been an unlawful dismissal for union activity. He found that s. 36 was applicable, and accordingly, under s. 14, he directed respondent to reinstate appellant in

ment pour activités syndicales, soumise en vertu des art. 14 à 16 du *Code du Travail* (maintenant art. 15 à 17), constitue une procédure visée par l'art. 36 de façon qu'une ordonnance de réintégration puisse être prononcée contre un acquéreur subséquent de l'entreprise.

Il n'existe, que je sache, aucune jurisprudence sur cette question.

L'appelante était depuis novembre 1971 caissière-téléphoniste à l'emploi de Robert L. Plante Ltée qui exploitait à Sherbrooke un magasin de la chaîne Canadian Tire. Le 1<sup>er</sup> juin 1976, Robert L. Plante Ltée vendit l'entreprise à l'intimée avec prise de possession le 2 juin. Il est admis que l'intimée exploite la même entreprise que son vendeur. Le 1<sup>er</sup> juin dans la soirée, l'appelante fut prévenue par le préposé de Robert L. Plante Ltée qu'elle était congédiée et qu'elle ne devait pas se présenter au travail le lendemain.

L'appelante avait, le 20 août 1975, adhéré au syndicat en voie de formation qui obtint son accréditation le 19 février 1976. Par la suite, l'appelante devint membre du comité de négociations constitué en vue de la conclusion d'une première convention collective.

À la suite de son congédiement, l'appelante soumit une plainte invoquant l'art. 14 du *Code du travail* ainsi rédigé à l'époque:

14. Lorsqu'un salarié est congédié, suspendu ou déplacé par l'employeur ou son agent à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le commissaire-enquêteur peut ordonner à l'employeur de réintégrer, dans les huit jours de la signification de la décision, ce salarié dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, et de lui payer, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

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.

Le commissaire-enquêteur chargé de l'audition de la plainte a déterminé qu'il s'agissait d'un congédiement illégal pour activités syndicales. Il a par ailleurs conclu que l'art. 36 était applicable et en conséquence, conformément à l'art. 14, il a

her employment [TRANSLATION] "with all her rights and privileges, and to pay her, as an indemnity, the equivalent of the salary and other advantages of which she was deprived by the dismissal, suspension or transfer on June 1, 1976".

This decision was affirmed on appeal by the Labour Court.

Respondent then applied to the Superior Court by a motion in evocation. Only one of the two grounds put forward there concerns this Court in the appeal at bar. This ground was stated by the Superior Court judge as follows:

[TRANSLATION] ... in stating that section 36 of the Labour Code applied to a dismissal, and thus creating employer-employee relations between applicant and respondent, the lower courts committed an error of law on the facts on which the exercise of their jurisdiction depended.

Indicating the background to the problem raised by this argument, the judge subsequently wrote:

[TRANSLATION] The commissioner and the Court held that respondent's dismissal was unlawful; this decision is legal and is not in dispute. Subsequently, having first determined that applicant had been duly served, they held that applicant, who was not in fact and in law the employer of respondent on the date of dismissal, was now bound by the decision and had to accept its consequences under section 36. The question is whether the commissioner and the Labour Court erred in applying the law, thus retaining their jurisdiction, or whether they exceeded it by erroneously applying section 36 to the cases mentioned in section 14, creating in other words a new right.

The dividing line may be fine at times, but we see no need to make an analysis of this kind in the case at bar as we conclude that there was no error either in the application or interpretation of section 36.

As the last passage indicates, the judge found that s. 36 was applicable and refused to issue the writ of evocation.

In its unanimous judgment, [1981] C.A. 409, the Court of Appeal reversed the judgment of the Superior Court and authorized respondent to exercise the remedy contained in art. 846 C.C.P. On section 36 and the only point at issue in this appeal, the following is the relevant passage from

ordonné à l'intimée de réintégrer l'appelante dans son emploi «avec tous ses droits et privilèges et de lui payer, à titre d'indemnité, s'il y a lieu, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée son congédiement en date du 1<sup>er</sup> juin 1976.»

Sur appel, cette décision a été confirmée par le Tribunal du travail.

L'intimée s'est alors adressée à la Cour supérieure par voie de requête en évocation. Un seul des deux moyens alors invoqués nous intéresse dans ce pourvoi. Ce moyen est énoncé par le juge de la Cour supérieure de la façon suivante:

... en déclarant que l'article 36 du Code du Travail s'appliquait à un congédiement, créant ainsi des relations d'employeur à employée entre la requérante et l'intimée, les tribunaux inférieurs ont commis une erreur de droit sur des faits préliminaires à l'exercice de leur juridiction.

Pour situer le problème soulevé par ce moyen, le juge écrit plus loin:

Le commissaire et le Tribunal ont décidé que le congédiement de l'intimée était illégal; cette décision est légale et n'est pas contestée. Ils ont été plus loin, et après avoir accepté que la requérante était dûment assignée, ils ont décidé que la requérante, qui n'était pas en fait et en droit l'employeur de l'intimée à la date du congédiement, était maintenant liée par la décision et devait en assumer les conséquences suivant l'article 36. Il s'agit de décider si le commissaire et le Tribunal du Travail ont simplement erré dans l'application de la Loi conservant ainsi leur juridiction ou s'ils l'ont excédée en appliquant erronément l'article 36 aux cas prévus à l'article 14, créant en d'autres termes un nouveau droit.

Les distinctions sont parfois subtiles mais nous ne voyons pas la nécessité d'en faire une analyse dans le cas qui nous est soumis car nous concluons qu'il n'y a pas eu d'erreur ni dans l'application ni dans l'interprétation de l'article 36.

Comme le laisse entrevoir le dernier passage, le juge a conclu à l'applicabilité de l'art. 36 et a refusé la délivrance du bref d'évocation.

Par son arrêt unanime, [1981] C.A. 409, la Cour d'appel a infirmé le jugement de la Cour supérieure et autorisé l'intimée à exercer le recours de l'art. 846 C.p.c. Sur l'article 36 et la seule question en cause dans ce pourvoi, voici le passage

the reasons of Paré J.A., speaking for the Court: [at pp. 410-11]:

[TRANSLATION] The trial judge expressed the view that under this section the new owner of the business could be held liable pursuant to sections 14, 15 and 16 L.C., although the wrongful act was prior to its purchase and committed by the former owner. He based his reasoning on the fair, large and liberal interpretation that must be given to any statute, under the provisions of section 41 of the *Interpretation Act*, R.S.Q. 1964, c. 1.

In the view of the trial judge, the failure to treat the present case as one covered by the provisions of section 36 would be contrary to the very purpose of the *Labour Code* and would allow an employer to do indirectly what the law prohibits.

With respect for this view, I cannot agree. In my opinion, section 36 is clear and can be readily understood, so that there is no need for interpretation. In the case at bar, no one disputes that the certification referred to in paragraph 4 of the motion remains valid; presumably no one would dispute the validity of a proceeding to give effect to the collective agreement, if one existed. There is also no doubt that appellant automatically became a party to any proceeding relating to certification or a collective agreement. However, the issue is not certification or a collective agreement: the proceeding begun under section 14 is not related to either the collective agreement or to certification, but to the general principles which the *Labour Code* attaches to the right of association. Accordingly, including the case at bar is not interpreting section 36 but adding to it a case which the legislator, deliberately or otherwise, failed to include.

The reasons for judgment at the trial level may be very praise-worthy, but I feel that the Court cannot usurp the function of the legislator by imposing on an individual the very heavy burden of answering for the fault of another. It would require a clear provision, enabling me to include offences under sections 11 to 13 L.C. within the provision of section 36, for me to condemn an innocent third party to compensate an injured employee in place of the real offender.

With respect, I share the view of the trial judge, and of the Labour Court and the investigation commissioner, that s. 36 applies.

pertinent des motifs du juge Paré qui a rendu le jugement de la Cour [aux pp. 410 et 411]:

Le juge de première instance a exprimé l'avis que cet article permettait de conclure à la responsabilité sous les articles 14, 15 et 16 C.T., du nouveau propriétaire du commerce bien que la contravention fut antérieure à son acquisition et commise par l'ancien propriétaire. Il fonde son raisonnement sur l'interprétation large et libérale qu'on doit attribuer à tout statut selon les dispositions de l'article 41 de la *Loi d'interprétation*, S.R.Q. 1964, c. 1.

Selon le juge de première instance, l'omission de considérer le cas actuel comme étant régi par les dispositions de l'article 36 irait à l'encontre de l'accomplissement de l'objet même du *Code du travail* et permettrait à l'employeur de faire indirectement ce que la loi défend.

Avec déférence pour cette opinion, je ne puis la partager. En effet, l'article 36, à mon avis, est clair et se comprend fort bien de sorte qu'il n'y a pas lieu à interprétation. En l'espèce, personne ne conteste que l'accréditation à laquelle réfère le paragraphe 4 de la requête demeure valide; personne ne contesterait le cas échéant la validité d'une procédure en vue de l'exécution de la convention collective, s'il en eût existé une. Il ne fait non plus aucun doute que l'appelante serait automatiquement devenue partie à toute procédure se rapportant à l'accréditation ou à une convention collective. Mais il ne s'agit ni d'accréditation, ni de convention collective; la procédure commencée aux termes de l'article 14 n'est pas liée à la convention collective ni à l'accréditation mais aux principes généraux que le *Code du travail* attache au droit d'association. Dès lors, ce n'est plus interpréter l'article 36 que d'y inclure le cas actuel, mais c'est y ajouter un cas d'application que le législateur, volontairement ou par omission, n'y a pas inclus.

Les motifs du jugement de première instance sont peut-être fort louables, mais je crois que le tribunal ne peut se substituer au législateur en imposant à une personne l'obligation très lourde de répondre pour la faute d'autrui. Ce n'est qu'en fonction d'un texte clair me permettant d'inclure dans le cadre de l'article 36 les contraventions aux articles 11 à 13 C.T. que je condamnerais un tiers innocent à indemniser le salarié lésé à la place du véritable contrevenant.

Avec égard, je partage plutôt l'avis du juge de première instance ainsi que du Tribunal du travail et du commissaire-enquêteur à l'effet que l'art. 36 s'applique.

Section 36 was adopted in 1961 by 9-10 Eliz. II, c. 73, as s. 10a of the *Labour Relations Act*, R.S.Q. 1941, c. 162A, which the *Labour Code* replaced. Its primary purpose was to alter the situation created by the decision of the Court of Appeal in *Brown, Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque Inc. v. Commission des relations ouvrières de la Province de Québec*, [1958] Que. Q.B. 1.

The union had been certified to represent the employees of Brown Corporation at the La Tuque mill, and a collective agreement had been concluded for a period of three years. Shortly after signing this agreement, Brown Corporation sold its mill to Canadian International Paper Co.

The union applied to the Labour Relations Board to have its certification amended, substituting for Brown Corporation the name of Canadian International Paper Co., which under the contract of sale had assumed responsibility for the collective agreement.

The Board initially allowed the union's request, but subsequently, at the request of a rival association, it revised its decision and cancelled the union's certification. Although it did not say so, the Board appears to have based its decision on the principle of relativity of contracts contained in art. 1023 C.C.:

**1023.** Contracts have effect only between the contracting parties; they cannot affect third persons, except in the cases provided in the articles of the fifth section of this chapter.

The certification had lapsed as a result of the sale of the mill.

By a majority of four to three, the Court of Appeal affirmed the judgment of the Superior Court, which quashed the writ of prohibition issued against this decision of the Board.

In *Centrale de chauffage Enr. v. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi Inc. et l'Hôpital de Chicoutimi*, [1970] R.D.T. 344, Donat Quimper A.C.J. of the Labour

L'article 36 a été adopté en 1961 par la Loi 9-10 Eliz. II, chap. 73, comme art. 10a de la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, chap. 162A, que le *Code du travail* a remplacée. L'objet premier était de modifier la situation créée par l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Brown, Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque Inc. c. Commission des relations ouvrières de la Province de Québec*, [1958] B.R. 1.

Le syndicat était accrédité pour représenter les salariés de Brown Corporation au moulin de La Tuque et une convention collective avait été conclue pour une période de trois ans. Peu après la signature de cette convention, Brown Corporation vendit son moulin à Canadian International Paper Co.

Le syndicat s'adressa à la Commission des relations ouvrières pour faire modifier son certificat d'accréditation en y substituant à Brown Corporation le nom de Canadian International Paper Co. qui, par le contrat de vente, avait pris en charge la convention collective.

En un premier temps la Commission accorda la demande du syndicat, mais par la suite, à la requête d'une association rivale, elle revisa sa décision et annula l'accréditation du syndicat. Bien qu'elle ne l'exprime pas de cette façon, la Commission paraît en somme avoir fondé sa décision sur le principe de la relativité des contrats découlant de l'art. 1023 C.c.:

**1023.** Les contrats n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes; ils n'en ont point quant aux tiers, excepté dans les cas auxquels il est pourvu dans la cinquième section de ce chapitre.

En conséquence le certificat de reconnaissance syndicale était devenu caduc par l'effet de la vente du moulin.

À la majorité de quatre contre trois, la Cour d'appel confirma le jugement de la Cour supérieure qui avait cassé le bref de prohibition émis à l'encontre de cette décision de la Commission.

Dans *Centrale de chauffage Enr. c. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi Inc. et l'Hôpital de Chicoutimi*, [1970] R.D.T. 344, le juge en chef adjoint Donat

Court explained, at pp. 347-48, the reasons justifying adoption of this article and the intent of the legislator:

[TRANSLATION] In the years that followed adoption of the *Labour Relations Act* in 1944, it became apparent that certain transfers of ownership and work transfers had the effect of impeding the normal exercise of the right of association. In the case of a sale, unless there was an agreement to the contrary the buyer had no obligation either to the employees or to their association. The certification or collective agreement binding on the former owner ceased to apply.

Similarly, the practice of certain employers of giving work which was usually done in their own establishments to third parties to do could interfere with an application for certification if the transaction was accompanied by layoffs and, in some cases, deprive the employees transferred to the service of the subcontractor of the benefits of an existing or future agreement. Here again, the certification or agreement was effective only with regard to the principal employer.

These are the two (2) situations which the legislator sought to remedy by enacting the first paragraph of section 10a. By that provision, he sought to protect the right of representation of the association and to maintain working conditions, whatever the fortunes of the business, apart from a judicial sale. He did this by, first, linking the certification and the collective agreement no longer to the person of the employer but to the business. It followed that henceforth the certification and collective agreement were part of the business. In the case of a sale, the buyer became bound by both the certification and the agreement. He succeeded to the rights and duties of the seller toward his former employees and the association.

The application of these new provisions encountered problems and is still the subject of controversy over twenty years after their adoption. See in this regard Brière, Gagnon and Saint-Germain, *La transmission d'entreprise en droit du travail*, 1982, at p. IX of the Preface and at p. 165. See also Cutler, *Code du travail du Québec*, 4th ed., 1983, at p. 209.

The controversy has to date centred mainly on the concept of an undertaking and on the meaning of the phrase "alienation or operation by another in whole or in part of an undertaking", and "divi-

Quimper du Tribunal du travail explique, aux pp. 347 et 348, les raisons qui ont justifié l'adoption de cet article et l'intention du législateur:

Au cours des années qui ont suivi l'adoption de la *Loi sur les relations ouvrières* en 1944, il est apparu que certains transferts de propriété et transferts d'ouvrage avaient pour effet de faire échec à l'exercice normal du droit d'association. En cas de vente, l'acheteur, à moins de convention au contraire, n'avait aucune obligation ni envers les salariés ni envers leur association. L'accréditation ou la convention collective qui liait l'ancien propriétaire perdait son effet.

De même, la pratique de certains employeurs de confier à des tiers l'exécution de travaux qui étaient habituellement effectués dans leur propre établissement pouvait faire obstacle à une demande d'accréditation si la transaction s'accompagnait de mise à pied et priver, le cas échéant, les employés transférés au service du sous-traitant des avantages de la convention existante ou à intervenir. Encore ici, l'accréditation ou la convention n'avait d'effet qu'à l'égard de l'employeur principal.

Ce sont là les deux (2) situations auxquelles le législateur a voulu porter remède en édictant le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 10a. Il a voulu, par cette disposition, protéger le droit de représentation de l'association et le maintien des conditions de travail, quelles que soient les vicissitudes de l'entreprise, sauf le cas de vente en justice. Il l'a fait en attachant, d'abord, l'accréditation et la convention collective non plus à la personne de l'employeur mais à l'entreprise. Il s'ensuit qu'accréditation et convention collective font désormais partie de l'entreprise. En cas de vente, l'acquéreur devient lié et par l'accréditation et par la convention. Il succède aux droits et aux obligations du vendeur envers ses anciens salariés et envers l'association.

L'application de ces dispositions nouvelles n'a pas été sans difficulté et fait encore l'objet de controverses plus de vingt ans après leur adoption. Voir à ce sujet: Brière, Gagnon et Saint-Germain, *La transmission d'entreprise en droit du travail*, 1982, à la p. IX de la Préface et à la p. 165. Voir aussi Cutler, *Code du travail du Québec*, 4<sup>e</sup> éd., 1983, à la p. 209.

La controverse a porté surtout jusqu'à présent sur la notion d'entreprise et sur le sens des expressions «l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise», et «division», «fusion» et

sion", "amalgamation" and "changed legal structure" of the undertaking.

In the case at bar, it is another aspect of this provision which is at issue, namely whether the proceedings contemplated include the complaint made following an unlawful dismissal for union activities, and an order of reinstatement under ss. 14 to 16 of the Code.

It is accordingly important to look at the place occupied by these sections in the process leading up to formation of the union, the obtaining of the certification and the conclusion of a collective agreement.

Regarding the meaning and scope of these sections, Gagnon J.A. wrote for the Court of Appeal in *United Last Co. v. Tribunal du Travail et Adamowicz*, [1973] R.D.T. 423, at pp. 433-35:

[TRANSLATION] It should be borne in mind that sections 14, 15 and 16 of the Labour Code apply to all employees who are "dismissed" because of their exercising a right conferred on them by the Code. It is clear that they are not limited to those who are protected by a collective agreement and who may accordingly benefit under that agreement and the law from a certain measure of security of employment, like special procedures for presenting their grievances. The remedy created by these sections is complete in itself.

Apart from the fact that this interpretation is the only one made possible by the wording of the provisions, we know from experience, and the legislator knew, that disputes of this kind often arise during union organizing campaigns, and thus before a collective agreement has been negotiated and signed. It is only being realistic to recognize, without any partiality, that this is a particularly crucial stage in the life of a union, one in which even an enlightened and socially motivated employer cannot easily remain aloof. The legislator was concerned, especially at this stage, 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 which at a later stage may be subject to certification. To do this, he enacted provisions which are a clear departure from the ordinary law.

In general, apart from certain special statutes, a non-unionized employee must look to the Civil Code for a guarantee of his security of employment. Of course, he may be dismissed for cause, without notice and without

«changement de structure juridique» de l'entreprise.

En l'espèce c'est un autre aspect de cette disposition qui fait l'objet du débat à savoir si les procédures visées comprennent la plainte qui fait suite à un congédiement illégal pour activités syndicales, et l'ordonnance de réintégration en vertu des art. 14 à 16 du Code.

Il importe donc de voir la place qu'occupent ces articles dans le processus menant à la formation du syndicat, à l'obtention de l'accréditation et à la conclusion d'une convention collective.

Sur le sens et la portée de ces articles, le juge Gagnon écrit au nom de la Cour d'appel dans *United Last Co. c. Tribunal du Travail et Adamowicz*, [1973] R.D.T. 423, aux pp. 433 à 435:

Il faut bien noter que les articles 14, 15 et 16 du Code du travail s'appliquent à tous les salariés qui sont «congediés» à cause de l'exercice d'un droit que leur reconnaît le Code. Il est clair qu'ils ne se limitent pas à ceux qui jouissent de la protection d'une convention collective de travail et qui, ainsi, peuvent bénéficier par l'effet de la convention et de la loi d'une certaine sécurité d'emploi, comme des moyens particuliers de faire valoir leurs griefs. Le recours que crée (*sic*) ces articles est complet par lui-même.

Outre que cette interprétation soit la seule que permet le texte des dispositions, on sait par expérience, et le législateur savait, que c'est très souvent à l'occasion de campagnes d'organisation syndicale, donc, avant qu'une convention collective de travail ne soit négociée et signée, que des litiges de ce genre surgissent. Il faut être assez réaliste pour constater, sans aucun parti pris, qu'il s'agit là d'une étape particulièrement cruciale dans la vie d'un syndicat et dont un employeur, même l'employeur éclairé et socialement motivé, ne se désintéresse pas facilement. 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. Pour ce faire, il a édicté des dispositions qui sont tout à fait exorbitantes du droit commun.

C'est, de façon générale et sauf certaines lois particulières, dans le Code civil que l'employé non-syndiqué doit rechercher sa sécurité d'emploi. Bien sûr, il peut être renvoyé pour cause, sans avis et sans indemnité.



compensation. In any other case, however, and if his contract of employment does not provide otherwise, his employer may terminate a contract of service by prior notice, the time of which may be quite short. If the prescribed notice is given the contract ceases, and the worker has no contractual remedy in connection with his dismissal.

This is where sections 14, 15 and 16 L.C. come in. If it is established to the satisfaction of the investigation commissioner that an employee is exercising a right which devolves on him under the Labour Code, the presumption of section 16 applies. From then on, the Act imposes a heavy burden on the employer. Thus, he may not take refuge behind the Civil Code and justify his employee's dismissal by saying, for example, that the latter was hired for an undetermined period, that he was paid by the week, and that he received a week's notice. He will have to establish a good and sufficient reason for the dismissal. It can thus be seen that these provisions go beyond the boundaries of the individual contract of employment and give an employee dismissed for union activities security of employment which does not derive from the Civil Code, and which even makes certain provisions of that Code inapplicable.

As a consequence of ss. 14 to 16, an employee engaged in legitimate union activities preceding a collective agreement is entitled to security of employment and not to be dismissed without good and sufficient reason, just as an employee is generally so entitled while a collective agreement is in effect. If in the case at bar a collective agreement had been in effect and the employer had wrongfully dismissed an employee just before the business was taken over by the new purchaser, the employee would have been protected and his grievance could have been upheld against respondent. Sections 14 to 16 compensate for the absence of an agreement and provide the same protection during the period leading up to certification and the initial collective agreement.

In the submission of respondent the proceedings for the securing of certification or for the making or carrying out of a collective agreement, or proceedings relating thereto, mentioned in s. 36, are solely the various motions and notices that are to be exchanged between the parties and the other documents which they must file, which are described in the *Labour Code* and listed there.

Its counsel wrote in his submission:

Mais, en dehors de ce cas et si son contrat de travail n'y pourvoit pas autrement, son employeur peut mettre fin au contrat de louage de services par un préavis dont le délai pourra être assez court. Si l'avis prescrit est donné, le contrat cesse et l'ouvrier n'a pas de recours contractuel à l'égard de son renvoi.

C'est ici qu'interviennent les articles 14, 15 et 16 c.t. S'il est établi à la satisfaction du commissaire-enquêteur que le salarié exerce un droit qui lui résulte du Code du travail, la présomption de l'article 16 entre en jeu. A partir de ce moment, la loi impose un lourd fardeau à l'employeur. Ainsi, il ne pourra se retrancher derrière le Code civil et justifier le renvoi de son employé en disant, par exemple, que ce dernier avait été engagé pour une période indéterminée, qu'il était payé à la semaine et qu'il a reçu l'avis d'une semaine. Il devra prouver une cause juste et suffisante de renvoi. On voit donc que ces dispositions débordent les cadres du contrat individuel de travail et qu'elles accordent au salarié congédié pour activités syndicales une sécurité d'emploi qui ne trouve pas sa source dans le Code civil et qui en rendent même certaines dispositions inapplicables.

Un salarié engagé dans des activités syndicales légitimes qui précèdent la convention collective a, par l'effet des art. 14 à 16, droit à sa sécurité d'emploi et a droit de ne pas être congédié sans cause juste et suffisante au même titre qu'un salarié y a généralement droit en cours de convention collective. Si, en l'espèce, une convention collective avait été en vigueur et si l'employeur avait la veille de la prise de possession de l'entreprise par le nouvel acquéreur, congédié sans cause un salarié, celui-ci aurait été protégé et son grief eût pu être accueilli à l'encontre de l'intimée. Les articles 14 à 16 suppléent à l'absence de convention et procurent la même protection durant cette période qui mène vers l'accréditation et vers une première convention collective.

Selon l'intimée, les procédures en vue de l'obtention d'une accréditation, de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective, ou les procédures s'y rapportant, que vise l'art. 36, sont uniquement les diverses requêtes et les avis que doivent se signifier les parties et les autres actes qu'elles doivent poser qui sont décrits dans le *Code du travail* et qu'elle énumère.

Son procureur écrit dans son mémoire:

[TRANSLATION] In our view the words "proceedings relating to certification or the collective agreement" refer to the series of written documents which the parties are to exchange or submit to the Minister in order to progress through the stages between filing an application for certification and signature of the collective agreement and its eventual implementation through the grievance procedure.

In my view this is too narrow an understanding of what is meant by s. 36.

In the above-cited passage from *Centrale de chauffage Enr.*, Quimper A.C.J. wrote that the new purchaser [TRANSLATION] "succeeds to the rights and duties of the seller toward the former employees and the association".

In an oft-cited letter which he wrote to the Canadian Manufacturers Association in 1961, while s. 10a<sub>1</sub> was being considered by the legislature, Mr. Louis-Philippe Pigeon, as he then was, wrote *inter alia*:

[TRANSLATION] Certification, like the collective agreement, will henceforth be considered as associated not with the person of the employer but with the business. Accordingly, anyone who comes within that framework is bound thereby.

He goes on to say:

[TRANSLATION] The Civil Code notion that an employee has no right to his employment except what an employer is willing to grant him must be regarded as completely obsolete. An amendment was made to the Code Napoléon in France over seventy years ago recognizing that a worker has a right to his employment (Law of December 27, 1890). It is high time for our legislature to take a first step in that direction.

These passages from Mr. Pigeon's letter are cited, *inter alia*, by Mr. Roger Chartier in an article titled "Évolution de la législation québécoise du travail", (1961) 16 R.I. 381, at p. 389.

In his reasons for judgment in the case at bar, Judge Brière of the Labour Court wrote:

[TRANSLATION] There is no doubt that a liberal interpretation must be given to the provisions of the Labour Code which seek to protect employees in the exercise of their rights of association and bargaining; this is true of sections 14 *et seq.* and of section 36. In my opinion the complaint of an employee unlawfully dismissed for union activities aimed at securing certifica-

Il nous apparaît que les mots «procédures se rapportant à l'accréditation ou à la convention collective» réfèrent à l'ensemble des actes écrits que les parties doivent se transmettre l'une à l'autre ou au ministre afin de franchir les étapes allant du dépôt de la requête en accréditation jusqu'à la signature de la convention collective et sa mise en application éventuelle par la procédure de griefs.

C'est là à mon avis une conception trop étroite de ce que vise l'art. 36.

Dans le passage précité de *Centrale de chauffage Enr.*, le juge en chef adjoint Quimper écrit que le nouvel acquéreur «succède aux droits et aux obligations du vendeur envers ses anciens salariés et envers l'association.»

Dans une lettre souvent citée qu'il adressait à l'Association des manufacturiers canadiens en 1961, pendant que l'art. 10a<sub>1</sub> était à l'étude devant la Législature, M<sup>e</sup> Louis-Philippe Pigeon, plus tard juge de cette Cour, écrit notamment:

La certification, de même que la convention collective, est désormais considérée comme s'attachant non plus à la personne de l'employeur, mais au cadre de l'entreprise. Par conséquent, celui qui pénètre ce cadre s'y trouve lié.

Il ajoute un peu plus loin:

On doit considérer comme absolument périmée la conception du Code civil d'après laquelle le salarié n'a pas de droit à son emploi, sauf celui que l'employeur veut bien lui concéder. Il y a plus de 70 ans qu'en France un amendement a été apporté au Code Napoléon pour reconnaître le droit du travailleur à son emploi (loi du 27 décembre 1890). Il est bien temps que notre Législature fasse un premier pas dans cette voie.

Ces extraits de la lettre de M<sup>e</sup> Pigeon sont cités entre autres par M. Roger Chartier dans un article intitulé «Évolution de la législation québécoise du travail», (1961) 16 R.I. 381, à la p. 389.

Dans les motifs de sa décision en l'espèce, le juge Brière du Tribunal du travail écrit:

Il ne fait aucun doute qu'il y a lieu d'interpréter libéralement les dispositions du Code du travail qui visent à protéger les salariés dans l'exercice de leurs droits d'association et de négociation; il en est ainsi des articles 14 et suivants et de l'article 36. La plainte d'un salarié congédié illégalement pour son activité syndicale en vue de l'accréditation d'un syndicat et de la négocia-

tion for a union and at negotiating a collective agreement is a proceeding "*relating*" to such certification or negotiation covered by section 36. It would be strange, to say the least if a new employer were required to continue the bargaining for a collective agreement undertaken between his predecessor and representatives of the union certified in the undertaking, but not required to reinstate in their employment members of the union bargaining committee which his predecessor had unlawfully dismissed because of their exercise of their admitted right of negotiation.

For his part, the Superior Court judge wrote:

[TRANSLATION] Applicant, giving a strict interpretation to the words "any proceeding relating thereto", maintained that the new employer is bound only by the certification or the collective agreement, and that it does not become a party to the proceedings relating thereto. The unlawful dismissal and the proceedings relating thereto, in its view, are not part of the certification procedure.

On the contrary, we consider that the accessory follows the principal. When an association of employees undertakes proceedings to secure certification, the legislator specifies what an employer must or must not do in the circumstances. It is clear that no employee association could ever be formed and obtain certification if the employer deliberately dismissed his employees for union activities and the next day sold his business to a new employer, who then along with subsequent purchasers took similar action where necessary. This would be doing indirectly what the law prohibits directly by section 36, and undermining the intent of the Labour Code at the outset.

In my opinion, the unlawful dismissal of a union representative, who is a member of the bargaining committee, during the negotiations leading up to the conclusion of an initial collective agreement is obviously an act presumed to be intended to interfere with the progress of negotiations and the speedy conclusion of an agreement.

The complaint for unlawful dismissal and the order of reinstatement, which are its counterpart, are intended to redress the balance and to encourage continued negotiations and the conclusion of a collective agreement.

This complaint resulting from an act by the employer and the order are, in my view, proceedings for the securing of a collective agreement, or

tion d'une convention collective est à mon avis, une procédure se "*rapportant*" à telle accréditation ou négociation couverte par l'article 36. Il serait, en effet, pour le moins étrange que le nouvel employeur soit tenu de continuer la négociation d'une convention collective entreprise entre son prédécesseur et les représentants du syndicat accrédité dans l'entreprise, mais qu'il ne soit pas tenu de réintégrer dans leur emploi les membres du comité syndical de négociation que son prédécesseur aurait illégalement congédiés à cause de l'exercice par ceux-ci de leur droit reconnu de négociation.

Le juge de la Cour supérieure écrit pour sa part:

La requérante, interprétant restrictivement les mots «toute procédure s'y rapportant», soutient que le nouvel employeur n'est lié que par l'accréditation ou la convention collective et qu'il ne devient partie qu'aux procédures s'y rapportant. Or, dit-il (*sic*), le congédiement illégal et les procédures s'y rapportant ne font pas partie de la procédure d'accréditation.

Nous croyons, au contraire, que l'accessoire suit le principal. Lorsqu'une association d'employés entreprend des procédures en vue d'obtenir une accréditation, le législateur spécifie ce que l'employeur doit et ne doit pas faire dans l'instance. Il est évident que jamais une association d'employés ne pourrait se constituer et obtenir une accréditation si l'employeur congédiait délibérément ses employés pour activités syndicales et vendait le lendemain son entreprise à un nouvel employeur, celui-ci et les acquéreurs subséquents agissant ainsi le cas échéant. On ferait indirectement ce que la loi défend directement par l'article 36, sapant, au départ, l'économie du Code du Travail.

À mon avis, le congédiement illégal d'un représentant syndical, membre du comité de négociation, durant le cours des négociations en vue de la conclusion d'une première convention collective est de toute évidence un acte présumé avoir pour objet de faire obstacle à la bonne marche des négociations et à la prompt conclusion d'une convention.

La plainte pour congédiement illégal et l'ordonnance de réintégration, qui en sont la contre-partie, ont pour objet de rétablir l'équilibre et de favoriser la poursuite des négociations et la conclusion d'une convention collective.

Cette plainte occasionnée par le geste de l'employeur et l'ordonnance sont, selon moi, des procédures en vue d'une convention collective ou tout au

at least relating thereto. Sections 14 to 16 of the *Labour Code* are intended to apply to just this. They seek to ensure the harmonious exercise of the rights conferred on employees by the *Labour Code*, including the forming of an association, obtaining of certification and conclusion of a collective agreement. Finding that the dismissal is unlawful and caused only by the employee's participation in activities leading up to the formation of a union, obtaining of certification and conclusion of an initial collective agreement amounts to a finding that such dismissal relates to the certification and the agreement. In the *Petit Robert* "*se rapporter à*" [relate] means "be related to", "have a logical connection with".

Respondent further submitted that [TRANSLATION] "the protection given by section 36 is given to the employee association only. Only an employee association can file an application for certification, be certified, oblige an employer to negotiate a collective agreement and sign an agreement".

It is true that it is the association which must file an application for certification, be certified and do the other acts mentioned. The fact remains that the certification and agreement also confer rights on the employees themselves, and I do not see anything in the wording of s. 36 to justify the statement that "the protection [ . . . ] is given to the employee association only".

With regard to the argument that making an order of reinstatement against respondent amounts to imposing on the latter an obligation to answer for the fault of another, with respect I do not think it can be accepted. The question is not so much of determining whether the employer committed a fault, and whether the subsequent purchaser can be held liable for that fault. This is not an action for damages, but primarily an application for reinstatement, even if the latter is accompanied by an indemnity, which is only fair, for the salary lost during the unlawful dismissal. Section 36 seeks to encourage the stability of employment and prevent the disruption of labour relations, and to protect the rights of the union and the rights of the employees in the event of a change in the manage-

moins qui s'y rapportent. Les articles 14 à 16 du *Code du travail* ne visent pas autre chose. Ils visent à permettre l'exercice harmonieux des droits conférés aux salariés par le *Code du travail* dont la formation en association, l'obtention de l'accréditation et la conclusion d'une convention collective. Déterminer que le congédiement est illégal et n'a pour cause que la participation de l'employée aux activités menant à la formation du syndicat, à l'obtention de l'accréditation et à la conclusion d'une première convention collective, consiste précisément à déterminer que ce congédiement se rapporte à l'accréditation et à la convention. «*Se rapporter à*» signifie selon le *Petit Robert* «avoir rapport à», «être en relation logique avec».

L'intimée a soumis par ailleurs que «la protection donnée par l'article 36 est donnée à l'association de salariés uniquement. C'est l'association de salariés seule qui peut déposer une requête en accréditation, détenir un certificat d'accréditation, contraindre un employeur à négocier une convention collective et signer une convention.»

Il est exact que c'est à l'association qu'il appartient de déposer une requête en accréditation, de détenir un certificat et de poser les autres actes mentionnés. Il n'en reste pas moins que l'accréditation et la convention confèrent aussi des droits aux salariés eux-mêmes et rien dans le texte de l'art. 36 ne me paraît justifier l'affirmation que «la protection [ . . . ] est donnée à l'association de salariés uniquement.»

Quant au moyen qui veut que prononcer une ordonnance de réintégration contre l'intimée équivaut à imposer à celle-ci l'obligation de répondre pour la faute d'autrui, avec égard je ne crois pas qu'il puisse être retenu. Il ne s'agit pas tant de déterminer si l'employeur a commis une faute et si l'acquéreur subséquent peut être tenu responsable de cette faute. Il ne s'agit pas d'une poursuite en dommages mais avant tout d'une demande de réintégration même si celle-ci est assortie d'une indemnité, ce qui n'est que juste, pour le salaire perdu pendant le congédiement illégal. L'article 36 cherche à favoriser la stabilité de l'emploi et à empêcher le dérèglement des relations du travail, ainsi qu'à protéger les droits de l'association de salariés et les droits de ceux-ci du fait d'un changement

ment or organization of the undertaking in one or another of the manners mentioned. "The new employer [...] shall be bound by the certification or collective agreement as if he were named therein." The new employer is a party to any proceeding relating to the certification or the collective agreement "in the place and stead of the former employer". During the stage preceding the conclusion of a collective agreement, ss. 14 to 16 ensure that the union rights of employees may be freely exercised and that their employment will be secure. It is simply a matter of determining whether the proceedings taken under these sections are included in the proceedings contemplated by s. 36 and are binding on the new purchaser, which I feel has been sufficiently demonstrated.

For these reasons, I would allow the appeal, reverse the judgment of the Court of Appeal and restore the judgment of the Superior Court dismissing the motion for a writ of evocation, with costs in all courts.

*Appeal allowed with costs.*

*Solicitors for the appellant: Trudeau & Provençal, Montreal.*

*Solicitors for the respondent: Martineau, Walker, Montreal.*

dans la direction ou l'organisation de l'entreprise suivant l'une ou l'autre des hypothèses envisagées. «Le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé.»  
*a* Le nouvel employeur est partie à toute procédure se rapportant à l'accréditation ou à la convention collective «aux lieu et place de l'employeur précédent.» Durant la phase qui précède la conclusion d'une convention collective, les art. 14 à 16 assurent le libre exercice des droits syndicaux des salariés et la sécurité de leur emploi. Il s'agit simplement de déterminer si les procédures prises en vertu de ces articles sont comprises dans les procédures visées par l'art. 36 et lient le nouvel acquéreur, ce que je crois avoir suffisamment démontré.  
*b*  
*c*

Pour ces motifs je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer l'arrêt de la Cour d'appel et de rétablir le jugement de la Cour supérieure qui a rejeté la requête pour l'émission d'un bref d'évocation, avec dépens dans toutes les cours.

*Pourvoi accueilli avec dépens.*

*e* *Procureurs de l'appelante: Trudeau & Provençal, Montréal.*

*Procureurs de l'intimée: Martineau, Walker, Montréal.*