

Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy and Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep *Appellants*

v.

Attorney General of Quebec and Cégep de Ste-Foy *Respondents*

and

Confédération des syndicats nationaux *Intervener*

INDEXED AS: SYNDICAT DES PROFESSEURS DU CÉGEP DE STE-FOY v. QUEBEC (ATTORNEY GENERAL)

2010 SCC 29

File No.: 32773.

2009: October 20; 2010: July 29.

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

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

Labour relations—Wrongful dismissal—Recourse—Jurisdiction of arbitrator or Commission des relations du travail — Act respecting labour standards establishing recourse before Commission des relations du travail in case of dismissal without good and sufficient cause, except where equivalent remedial procedure provided for elsewhere in legislation or in agreement — Grievance filed in which it was alleged that withdrawal of employee's employment priority constituted dismissal without good and sufficient cause — Whether labour standard prohibiting wrongful dismissal implicitly incorporated into collective agreement — Whether arbitrator or Commission has jurisdiction over complaint — Act respecting labour standards, R.S.Q., c. N-1.1, s. 124.

The union filed a grievance against the Cégep's decision to withdraw employment priority from a teacher, alleging that there was no reasonable basis for the decision within the meaning of clause 5-1.09 of the collective agreement. At the arbitration hearing, however, the union asked the arbitrator to find that clause 5-1.09

Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy et Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep *Appellants*

c.

Procureur général du Québec et Cégep de Ste-Foy *Intimés*

et

Confédération des syndicats nationaux *Intervenante*

RÉPERTORIÉ : SYNDICAT DES PROFESSEURS DU CÉGEP DE STE-FOY c. QUÉBEC (PROCUREUR GÉNÉRAL)

2010 CSC 29

N° du greffe : 32773.

2009 : 20 octobre; 2010 : 29 juillet.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Relations de travail — Congédiement injustifié — Recours — Compétence de l'arbitre ou de la Commission des relations du travail — Loi sur les normes du travail accordant un recours en cas de renvoi sans cause juste et suffisante devant la Commission des relations du travail, sauf s'il existe une procédure de réparation équivalente ailleurs dans une loi ou une convention — Dépôt d'un grief alléguant que le retrait de la priorité d'emploi à un employé constitue un congédiement sans cause juste et suffisante — La norme du travail interdisant le congédiement injustifié est-elle incorporée implicitement dans la convention collective? — La plainte relève-t-elle de la compétence de l'arbitre ou de la Commission? — Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 124.

Le syndicat dépose un grief à l'encontre de la décision du Cégep de retirer la priorité d'emploi à un enseignant au motif que cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable au sens de la clause 5-1.09 de la convention collective. Au cours de l'audience arbitrale, le syndicat demande cependant que la clause 5-1.09 soit

was inapplicable on the ground that the withdrawal of employment priority constituted dismissal and that the applicable legal requirement, as provided for in s. 124 of the *Act respecting labour standards* (“A.L.S.”), was accordingly that there be a good and sufficient cause. The arbitrator found that there had been a reasonable basis, within the meaning of clause 5-1.09 of the collective agreement, for the withdrawal of employment priority. She declared that she did not have jurisdiction to apply s. 124 A.L.S. The Superior Court upheld the arbitrator’s decision and dismissed the motion for judicial review. The Court of Appeal also held that s. 124 A.L.S. is not implicitly incorporated into the collective agreement and dismissed the union’s appeal.

Held: The appeal should be dismissed.

Per LeBel, Fish, Abella, Charron and Cromwell JJ.: For the reasons given in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61, the argument that the standard established in s. 124 A.L.S. is incorporated into the collective agreement cannot be accepted. If the clause in issue is viewed in the context of the agreement as a whole, it cannot be found to be contrary to public order. It concerns a specific type of termination of the employment relationship, and it would be best to interpret and apply this clause without engaging prematurely in a theoretical debate about whether it is equivalent to the standard established in s. 124.

Per McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ.: As is explained in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, a collective agreement can contain a provision that adequately protects employees with two years of uninterrupted service from being dismissed without good and sufficient cause. Where that is the case, the arbitrator will apply the provisions of the collective agreement, and what is involved is not implicit incorporation of the legislative standard, since the protection is already provided for in the agreement. Where an agreement does not contain a provision that protects employees adequately, the Commission des relations du travail is the exclusive forum for hearing complaints presented by employees who allege that they have been dismissed without good and sufficient cause.

In this appeal, the parties have focussed on the question whether s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into the collective agreement. The union does not dispute the arbitrator’s conclusion that the standard provided for in clause 5-1.09 for reviewing the employer’s decision is not the same as the standard established in s. 124 A.L.S. And the employer supports that conclusion.

déclarée inopposable puisqu’à son avis le retrait de la priorité d’emploi constitue un congédiement et que la règle de droit applicable est alors celle de l’existence d’une cause juste et suffisante, tel que le prévoit l’art. 124 de la *Loi sur les normes du travail* (« L.n.t. »). L’arbitre conclut que le retrait de la priorité d’emploi est fondé sur un motif raisonnable suivant la clause 5-1.09 de la convention collective. Elle se déclare sans compétence pour appliquer l’art. 124 L.n.t. La Cour supérieure confirme la décision de l’arbitre et rejette la requête en révision judiciaire. La Cour d’appel conclut également que l’art. 124 L.n.t. n’est pas incorporé implicitement à la convention collective et rejette le pourvoi du syndicat.

Arrêt : Le pourvoi est rejeté.

Les juges LeBel, Fish, Abella, Charron et Cromwell : Pour les motifs exprimés dans les affaires *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, la thèse de l’incorporation à la convention collective de la norme établie par l’art. 124 L.n.t. doit être écartée. Interprétée dans le contexte de l’ensemble des dispositions de la convention, la clause en litige ne saurait être considérée comme contraire à l’ordre public. Elle traite d’un type particulier de cessation du lien d’emploi et il est préférable d’interpréter et d’appliquer cette clause sans s’engager prématurément dans un débat théorique sur l’équivalence de celle-ci par rapport à la norme de l’art. 124.

La juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein : Tel qu’expliqué dans *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, la convention collective peut contenir une disposition permettant de protéger adéquatement un employé qui cumule deux ans de service continu contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante. Dans un tel cas, l’arbitre applique les dispositions de la convention collective et il n’est alors pas question d’incorporation implicite de la norme législative, puisque la protection figure déjà dans la convention. Si celle-ci ne comporte pas de disposition assurant adéquatement cette protection, la Commission des relations du travail est le tribunal chargé en exclusivité d’entendre la plainte d’un employé qui prétend avoir été congédié sans une cause juste et suffisante.

En l’espèce, les parties ont concentré leurs efforts sur la question de l’incorporation implicite de l’art. 124 L.n.t. à la convention collective. Le syndicat ne conteste pas la conclusion de l’arbitre suivant laquelle la norme de révision de la décision de l’employeur prévue à la clause 5-1.09 diffère de celle prévue à l’art. 124 L.n.t. Pour sa part, l’employeur défend cette conclusion. Puisque

Since the parties have focussed more on the theoretical question than on the application of clause 5-1.09 of the collective agreement, it is not appropriate to discuss the wording of that clause. In future cases, however, the clauses of the collective agreement should be reviewed by flexibly applying the criteria adopted by the courts for determining whether the arbitrator has jurisdiction rather than the Commission des relations du travail and the procedure of s. 124 is therefore inapplicable. These criteria are that (1) the procedure must be mandatory, (2) the recourse must bear some similarity to the recourse provided for in s. 124, and (3) the authority adjudicating the dispute must have powers that are at least equivalent to those of the forum provided for in the A.L.S.

Cases Cited

By LeBel J.

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

By Deschamps J.

Applied: *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61; **referred to:** *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières v. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 SCC 30, [2010] 2 S.C.R. 132; *Québec (Procureur général) v. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

Statutes and Regulations Cited

Act respecting labour standards, R.S.Q., c. N-1.1, ss. 93, 124.

Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 62, 114, Sch. I.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon JJ.A.), 2008 QCCA 1057, [2008] J.Q. n° 4940 (QL), 2008 CarswellQue 4906, affirming a decision of Lesage J., 2007 QCCS 1191, [2007] J.Q. n° 2232 (QL), 2007 CarswellQue 2167, dismissing an application for judicial review of an arbitrator's decision. Appeal dismissed.

Claudine Morin and Marie-Claude Morin, for the appellants.

Michel Déom, for the respondent the Attorney General of Quebec.

les parties se sont attachées à la question de principe plus qu'à l'application de cette clause de la convention collective, il n'est pas opportun de débattre du texte de la clause 5-1.09. Cependant, dans de futurs litiges, il y aurait lieu de réexaminer les clauses de la convention collective en appliquant avec souplesse les critères retenus par la jurisprudence pour déterminer si l'arbitre plutôt que la Commission des relations du travail a compétence, rendant ainsi inapplicable la procédure prévue à l'art. 124. Selon ces critères, (1) la procédure doit revêtir un caractère obligatoire, (2) le recours doit comporter une certaine similitude avec le recours de l'art. 124 et (3) l'autorité appelée à trancher le différend doit posséder des pouvoirs au moins équivalents à ceux du tribunal prévu par la L.n.t.

Jurisprudence

Citée par le juge LeBel

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

Citée par la juge Deschamps

Arrêt appliqué : *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61; **arrêts mentionnés :** *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 CSC 30, [2010] 2 R.C.S. 132; *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

Lois et règlements cités

Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 62, 114, ann. I.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 93, 124.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Baudouin, Morin et Rochon), 2008 QCCA 1057, [2008] J.Q. n° 4940 (QL), 2008 CarswellQue 4906, qui a confirmé une décision du juge Lesage, 2007 QCCS 1191, [2007] J.Q. n° 2232 (QL), 2007 CarswellQue 2167, rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Pourvoi rejeté.

Claudine Morin et Marie-Claude Morin, pour les appelants.

Michel Déom, pour l'intimé le procureur général du Québec.

Nancy Bergeron, for the respondent Cégep de Ste-Foy.

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

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

[1] LEBEL J. — In this case, the appellants raise the fact that, as provided for in clause 5-1.09 of the collective agreement between the Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep FEC (CEQ) and the Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), certain classes of teachers are precluded from grieving decisions not to grant them employment priority. That clause is one of a complex set of provisions relating to job security in Quebec's college education sector.

[2] As I explain in my reasons in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61, I cannot accept the argument that the standard established in s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1, is incorporated into the collective agreement. If the clause in issue is viewed in the context of the agreement as a whole, it cannot be found to be contrary to public order. The clause concerns a specific type of termination of the employment relationship. It would be best to interpret and apply this provision without engaging prematurely in a theoretical debate about whether it is equivalent to the standard established in s. 124.

[3] For these reasons, I would dismiss the appeal without costs.

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

[4] DESCHAMPS J. — This appeal raises the same issue as *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61 (“S.F.P.Q.”), and *Syndicat*

Nancy Bergeron, pour l'intimé le Cégep de Ste-Foy.

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

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

[1] LE JUGE LEBEL — Dans le présent dossier, les appelants soulèvent l'impossibilité pour certaines catégories d'enseignants de déposer un grief à l'encontre du non-octroi de la priorité d'emploi, tel que le prévoit la clause 5-1.09 de la convention collective intervenue entre la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep FEC (CEQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Cette clause fait partie d'un ensemble complexe de dispositions relatives à l'aménagement de la sécurité d'emploi dans le secteur de l'enseignement collégial au Québec.

[2] Pour les raisons que j'expose dans les dossiers *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, j'ai écarté la thèse de l'incorporation à la convention collective de la norme établie par l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1. Interprétée dans le contexte de l'ensemble des dispositions de la convention, la clause en litige ne saurait être considérée comme contraire à l'ordre public. En effet, elle traite d'un type particulier de cessation du lien d'emploi. Il est préférable d'interpréter et d'appliquer cette disposition sans chercher à s'engager prématurément dans un débat théorique sur l'équivalence de celle-ci par rapport à la norme de l'art. 124.

[3] Pour ces motifs, je rejeterais le pourvoi sans dépens.

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

[4] LA JUGE DESCHAMPS — Le présent pourvoi soulève la même question que les affaires *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010]

des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières v. Université du Québec à Trois-Rivières, 2010 SCC 30, [2010] 2 S.C.R. 132. The Court must determine whether s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“A.L.S.”), is incorporated into the collective agreement and can therefore be applied by a grievance arbitrator. The first paragraph of s. 124 reads as follows:

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

[5] The applicable principles are explained in *S.F.P.Q.*, in which I conclude that although s. 124 is a provision of public order, this does not mean that only an arbitrator has jurisdiction to enforce the protection against dismissal without good and sufficient cause in a collective bargaining context. Where no adequate procedure is provided for in the collective agreement, the legislature has conferred exclusive jurisdiction to hear complaints against such dismissals on the Commission des relations du travail (“C.R.T.”).

[6] The provisions of the collective agreement between the parties to this appeal differ from those that apply in *S.F.P.Q.*

1. Facts

[7] The relevant facts are as follows. In December 2001, the respondent employer, the Cégep de Ste-Foy, withdrew employment priority from Alain Prévost, a teacher. The appellant Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy (“union”) grieved that decision, relying on a clause of the collective agreement pursuant to which a teacher who has held a full-time position for two years or has at least three years of seniority may contest the withdrawal of employment priority by the employer before an arbitrator on the ground that there was no

2 R.C.S. 61 (« *S.F.P.Q.* »), et l'affaire *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 CSC 30, [2010] 2 R.C.S. 132. La Cour doit décider si l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« L.n.t. »), est intégré à la convention collective, donnant ainsi à l'arbitre de griefs compétence pour l'appliquer. Voici le texte du premier alinéa de cette disposition :

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

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

[6] Les dispositions de la convention collective liant les parties au présent pourvoi diffèrent de celles applicables dans *S.F.P.Q.*

1. Faits

[7] Les faits pertinents sont les suivants. En décembre 2001, le Cégep de Ste-Foy, l'employeur intimé en l'espèce, retire à M. Alain Prévost, un enseignant, la priorité d'emploi. L'appelant le Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy (« Syndicat ») conteste cette décision par voie de grief. Il invoque la clause de la convention collective qui permet à un enseignant qui a occupé une charge à temps complet pendant deux années ou qui possède au moins trois années d'ancienneté de contester devant un arbitre le retrait par son

reasonable basis for the employer's decision. Clause 5-1.09 of the agreement reads as follows:

[TRANSLATION] A decision not to grant a non-permanent teacher the employment priority provided for in clauses 5-4.17, 8-6.03 and 8-7.01 may be grieved only if the teacher has held a full-time position at the college for two (2) years or has accumulated three (3) or more years of seniority at the college for the purposes of the provisions relating to job security; in such a case, the college must prove that there was a reasonable basis for its decision. [Emphasis added.]

At the arbitration hearing, however, the union asked the arbitrator to find that clause 5-1.09 was inapplicable in light of s. 62 of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, and ss. 93 and 124 A.L.S. According to the union, since the withdrawal of employment priority constituted dismissal, the applicable legal requirement, as provided for in s. 124 A.L.S., was that there be a good and sufficient cause.

[8] The employer argued that the withdrawal of employment priority did not constitute dismissal. It disputed the argument that clause 5-1.09 was contrary to public order, since the recourse in s. 124 A.L.S. continued to be available. In its view, clause 5-1.09 was not a recourse equivalent to the one in s. 124, and the arbitrator did not have jurisdiction to apply s. 124. The employer argued that only the C.R.T. had jurisdiction to apply s. 124 in this case.

2. Decisions Below

2.1 *Decision of the Grievance Arbitrator*

[9] After hearing the parties, Arbitrator Francine Beaulieu found that there had been a reasonable basis, within the meaning of clause 5-1.09 of the collective agreement, for the withdrawal of employment priority. She then considered whether she had jurisdiction to apply s. 124 A.L.S. She found that, in reality, the withdrawal of employment priority could be equated with dismissal. She held that she had the power to consider any Act to the extent necessary to settle a grievance, but she concluded that she did not have jurisdiction to apply s. 124 A.L.S.

employeur de la priorité d'emploi au motif que cette décision ne serait pas fondée sur un motif raisonnable. La clause 5-1.09 est rédigée ainsi :

Le non-octroi, à une enseignante ou un enseignant non permanent, de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01 n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui a occupé une charge à temps complet au collège pendant deux (2) années ou qui a accumulé au collège trois (3) années d'ancienneté ou plus aux fins des modalités de la sécurité d'emploi; il appartient alors au Collège d'établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable. [Je souligne.]

Au cours de l'audience arbitrale, le Syndicat demande cependant que la clause 5-1.09 soit déclarée inopposable en vertu de l'art. 62 du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, et des art. 93 et 124 L.n.t. Selon le Syndicat, comme le retrait de la priorité d'emploi constitue un congédiement, la règle de droit applicable est celle de l'existence d'une cause juste et suffisante, tel qu'il est précisé à l'art. 124 L.n.t.

[8] De son côté, l'employeur soutient que le retrait de la priorité d'emploi ne constitue pas un congédiement. Il conteste l'argument suivant lequel la clause 5-1.09 serait contraire à l'ordre public, puisque le recours de l'art. 124 L.n.t. n'est pas écarté. Selon lui, la clause 5-1.09 ne constitue pas un recours équivalent à celui de l'art. 124 et l'arbitre n'a pas compétence pour appliquer cette dernière disposition. Il plaide qu'en l'espèce seule la C.R.T. a compétence pour appliquer l'art. 124.

2. Décisions des juridictions inférieures

2.1 *Sentence de l'arbitre de griefs*

[9] Après avoir entendu les parties, l'arbitre Francine Beaulieu conclut que le retrait de la priorité d'emploi est fondé sur un motif raisonnable suivant la clause 5-1.09 de la convention collective. Elle se demande ensuite si elle a compétence pour appliquer l'art. 124 L.n.t. Elle estime que le retrait de la priorité d'emploi est, dans les faits, assimilable à un congédiement. Elle statue qu'elle a le pouvoir d'examiner toute loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief, mais conclut qu'elle n'a pas compétence pour appliquer

because the collective agreement provided for no [TRANSLATION] “other remedial procedure entitling an employee to have the withdrawal of his or her employment priority reviewed on the basis of a labour standard similar to the standard of good and sufficient cause established in [s. 124 A.L.S.]”. According to the arbitrator, “to decide otherwise would be to contradict the legislature’s choice to confer exclusive jurisdiction on the [C.R.T.] in such matters”.

2.2 *Judgment of the Superior Court*

[10] Lesage J. dismissed the motion for judicial review: 2007 QCCS 1191 (CanLII). Although he found that clause 5-1.09 of the collective agreement had nothing to do with the dismissal of a teacher but instead governed the withdrawal of employment priority, he took note of the arbitrator’s finding that, [TRANSLATION] “in reality”, the withdrawal of employment priority amounted to dismissal (para. 21). Lesage J. held that the arbitrator had correctly decided that she lacked jurisdiction to apply the standard established in s. 124 A.L.S. because no equivalent procedure was provided for in the collective agreement. He therefore concluded that pursuant to s. 114 of and Schedule I to the *Labour Code*, the C.R.T. had exclusive jurisdiction to decide the complaint.

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

[11] For the reasons it gave in *Québec (Procureur général) v. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005, the Court of Appeal dismissed the appeal: 2008 QCCA 1057 (CanLII).

3. Positions of the Parties

[12] In this Court, the parties reiterate the arguments raised in *S.F.P.Q.* The employer also argues that the withdrawal of employment priority does not have the effect of terminating employment, and that the mechanism provided for in clause 5-1.09 is not an appropriate procedure for presenting a complaint of dismissal without good and sufficient cause.

l’art. 124 L.n.t., étant donné que la convention collective ne comporte pas « d’autre procédure de réparation permettant au salarié de faire examiner son retrait de priorité d’emploi sous la base de la norme du travail similaire à celle de la cause juste et suffisante de [l’art. 124 L.n.t.] ». Selon l’arbitre, « décider autrement irait à l’encontre du choix du législateur de confier l’exclusivité de cette compétence à la [C.R.T.] ».

2.2 *Jugement de la Cour supérieure*

[10] Le juge Lesage rejette la requête en révision judiciaire : 2007 QCCS 1191 (CanLII). Bien que, selon lui, la clause 5-1.09 de la convention collective ne concerne nullement le congédiement de l’enseignant, mais encadre plutôt le retrait de la priorité d’emploi, il note la conclusion de l’arbitre selon laquelle, « dans les faits », le retrait de la priorité d’emploi équivaut à un congédiement (par. 21). Le juge Lesage statue que l’arbitre a eu raison de décider qu’elle n’avait pas compétence pour appliquer la norme de l’art. 124 L.n.t., puisque aucune procédure équivalente n’est prévue à la convention collective. Dans ce cas, il conclut que l’art. 114 et l’annexe I du *Code du travail* prévoient qu’il appartient de manière exclusive à la C.R.T. de décider de la plainte.

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

[11] Pour les motifs qu’elle expose dans l’arrêt *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005, la Cour d’appel rejette le pourvoi : 2008 QCCA 1057 (CanLII).

3. Positions des parties

[12] Devant notre Cour, les parties reprennent les arguments avancés dans *S.F.P.Q.* L’employeur plaide en outre que le retrait de la priorité d’emploi n’a pas pour effet de mettre fin à l’emploi et que le mécanisme prévu par la clause 5-1.09 n’est pas une procédure appropriée pour soumettre une plainte reprochant un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

4. Analysis

[13] In *S.F.P.Q.*, I explain that a collective agreement can contain a provision that adequately protects employees with two years of uninterrupted service from being dismissed without good and sufficient cause. Where that is the case, the arbitrator will apply the provisions of the collective agreement. What is involved in such a case is not implicit incorporation of the legislative standard, since the protection is already provided for in the agreement. Where an agreement does not contain a provision that protects employees adequately, the C.R.T. is the exclusive forum for hearing complaints presented by employees who allege that they have been dismissed without good and sufficient cause.

[14] In this appeal, the parties have focussed on the question whether s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into the collective agreement. The union does not dispute the arbitrator's conclusion that the standard provided for in clause 5-1.09 for reviewing the employer's decision is not the same as the standard established in s. 124 A.L.S. The employer vigorously supports that conclusion. Since the parties have focussed more on the theoretical question than on the application of clause 5-1.09 of the collective agreement, it is not appropriate in this case to discuss the wording of that clause. However, in future cases, the clauses of the collective agreement should be reviewed by flexibly applying the criteria adopted by the courts for determining whether the arbitrator or the C.R.T. has jurisdiction. Those criteria are as follows:

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

As I explain in *S.F.P.Q.* (at paras. 76-77), the first criterion, that the procedure be mandatory, will

4. Analyse

[13] Dans *S.F.P.Q.*, j'explique que la convention collective peut contenir une disposition permettant de protéger adéquatement un employé qui cumule deux ans de service continu contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante. Lorsque c'est le cas, l'arbitre applique les dispositions de la convention collective. Il n'est alors pas question d'incorporation implicite de la norme législative, puisque la protection figure déjà dans la convention. Si celle-ci ne comporte pas de disposition assurant adéquatement cette protection, la C.R.T. est le tribunal chargé en exclusivité d'entendre la plainte d'un employé qui prétend avoir été congédié sans une cause juste et suffisante.

[14] Dans le présent pourvoi, les parties ont concentré leurs efforts sur la question de l'incorporation implicite de l'art. 124 L.n.t. à la convention collective. Le Syndicat ne conteste pas la conclusion de l'arbitre suivant laquelle la norme de révision de la décision de l'employeur que prévoit la clause 5-1.09 n'est pas la même que celle prévue à l'art. 124 L.n.t. Pour sa part, l'employeur défend farouchement cette conclusion. Comme les parties se sont attachées à la question de principe plus qu'à l'application de cette clause de la convention collective, il n'est pas opportun en l'espèce de débattre du texte de la clause 5-1.09. Cependant, dans de futurs litiges, il y aurait lieu de réexaminer les clauses de la convention collective en appliquant avec souplesse les critères retenus par la jurisprudence pour déterminer qui, de l'arbitre ou de la C.R.T., a compétence. Ces critères sont les suivants :

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

Comme je l'explique dans *S.F.P.Q.* (par. 76-77), le premier critère, celui du caractère obligatoire de la

rarely be problematic. The second criterion should be applied in a way that favours the arbitration procedure. What is required is not perfect equivalence, as that would entail a multiplicity of recourses and could lead to conclusions that are difficult to reconcile. As for the third criterion, what must be done is to review the remedy sought by the employee and determine whether the arbitrator has the power to award it. In short, in comparing the procedures, it is necessary to take account of the legislature's intention to avoid a multiplicity of recourses while at the same time ensuring that the employee is afforded the full protection of the standard.

[15] For these reasons and for the reasons delivered today in *S.F.P.Q.*, I would dismiss this appeal with costs.

Appeal dismissed.

Solicitors for the appellants: Barabé Casavant, Montréal.

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

Solicitors for the respondent Cégep de Ste-Foy: Ellefsen Bergeron Tremblay, Montréal.

Solicitors for the interveners: Pepin et Roy Avocats, Montréal.

procédure, posera rarement de difficulté. Le second gagnerait à être appliqué de façon plus généreuse à l'égard de la procédure arbitrale. Il ne s'agit pas de rechercher une équivalence parfaite qui impliquerait une multiplication des recours et un risque de conclusions difficilement conciliables. Enfin, pour ce qui est du troisième critère, il convient d'examiner la réparation que sollicite l'employé concerné et de vérifier si l'arbitre peut l'accorder. En somme, la comparaison doit tenir compte de l'intention du législateur d'éviter la multiplicité des recours, tout en assurant à l'employé la pleine protection de la norme.

[15] Par conséquent, pour ces motifs et pour ceux déposés aujourd'hui dans *S.F.P.Q.*, je rejetterais le présent pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté.

Procureurs des appelants : Barabé Casavant, Montréal.

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

Procureurs de l'intimé le Cégep de Ste-Foy : Ellefsen Bergeron Tremblay, Montréal.

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