

**COUR SUPÉRIEURE
(Chambre civile)**

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-020493-144

DATE : 13 mars 2015

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE SIMON RUEL, j.c.s. (JR 1676)

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU
QUÉBEC

Demandeur

c.

ME JEAN-FRANÇOIS LA FORGE

Défendeur

et

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES INFRASTRUCTURES

Mise en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec prétend que la fusion entre la Société immobilière du Québec et Investissement Québec, ayant donné lieu à la mise en place de la Société québécoise des

infrastructures, constitue une concession d'entreprise. Par conséquent, les employés avaient le droit de démissionner et de toucher une indemnité de départ en application de la convention collective.

[2] L'enjeu principal de la présente demande en révision judiciaire porte sur la question de savoir si un arbitre de grief peut conclure qu'il n'y a pas concession d'entreprise lorsque deux organismes publics fusionnent. Ce faisant, l'arbitre usurpe-t-il la juridiction de la Commission des relations du travail qui a pour mandat de trancher les questions relatives aux transferts d'accréditation syndicale et de conventions collectives à la suite de réorganisations d'entreprises?

LE CONTEXTE

[3] Le demandeur, le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (« SPGQ ») est une association de salariés dûment constituée en vertu du *Code du travail*¹ pour représenter les travailleurs à l'emploi de la mise en cause, la Société québécoise des infrastructures (« SQI »).

[4] La *Loi concernant la gouvernance des infrastructures publiques*, sanctionnée le 30 octobre 2013, opère une fusion entre Infrastructure Québec (« IQ ») et la Société immobilière du Québec (« SIQ ») pour constituer une seule entité, la SQI.²

[5] La fusion des deux organismes entre en vigueur par décret du gouvernement, le 13 novembre 2013.³

[6] Le 9 juin 2011, une convention collective est adoptée entre le SPGQ et la SIQ, fixant les conditions de travail des professionnels du gouvernement. Il est prévu que cette convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

[7] À la suite de la fusion d'IQ et de la SIQ, le SPGQ et l'employeur déposent conjointement une « Requête en vertu des articles 39 et 45 du *Code du travail* », demandant à la Commission des relations du travail de « constater la transmission des droits et obligations » de la SIQ et d'IQ vers la SQI.

[8] Par conséquent, les parties demandent à la Commission de déclarer que la SQI est liée par l'accréditation précédemment détenue par le SPGQ auprès de la SIQ et par la convention collective précédemment conclue entre le SPGQ et la SIQ.

[9] Dans une décision datée du 7 février 2014, la Commission des relations du travail fait droit à la requête conjointe des parties, en constatant que les conditions

¹ *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

² *Loi concernant la gouvernance des infrastructures publiques, constituant la Société québécoise des infrastructures et modifiant diverses dispositions législatives*, L.Q. 2013, c. 23 (*Projet de loi n° 38*).

³ *Décret 1133-2013*, (2013) 145 G.O. 11, 5049.

prévues au premier alinéa de l'article 45 du *Code du travail* sont satisfaites et, par conséquent, que la SQI est liée par l'accréditation détenue par le SPGQ et par la convention collective, en lieu et place de la SIQ.

[10] Le 27 décembre 2013, le SPGQ dépose un grief auprès de la SQI fondé sur les dispositions suivantes de la convention collective :

5-3.00 CONCESSION D'ACTIVITÉS

Il y a concession dans le cas d'aliénation ou cession, par vente ou autrement, d'une activité de la Société au profit d'une autre entreprise ou société.

5-3.01 En cas de concession totale ou partielle des activités de l'employeur en faveur d'un autre employeur, le mécanisme suivant devra être appliqué.

La personne employée dont l'emploi fait l'objet d'une cession doit en être avisée par écrit au moins soixante (60) jours avant la fin prévue de son emploi. La personne employée visée à l'alinéa précédent dispose alors de trente (30) jours suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'employeur de son choix parmi les possibilités suivantes :

a) démissionner et bénéficier ainsi d'une prime de séparation équivalant à un mois de salaire par année de service, avec un minimum de 18 mois;

b) déplacer une personne employée d'une spécialité qui lui est reconnue aillant moins de service qu'elle;

c) pour la personne employée bénéficiant du régime de sécurité d'emploi énoncé à 5-2.00, choisir d'être mise en disponibilité à la SIQ ou auprès du Secrétariat du Conseil du trésor, si elle y a droit, à son choix;

d) accepter d'être transférée au nouvel employeur. [...]

[11] Ces dispositions se trouvent dans le Chapitre 5 de la convention collective qui traite du régime de sécurité et de priorité d'emploi.

[12] Le grief se lit comme suit :

L'employeur est en défaut de ne pas m'avoir avisé au moins soixante (60) jours avant la fin prévue de mon emploi à la Société immobilière du Québec (SIQ), ce délai étant prévu à la convention collective à l'article 5-3.01, afin que je puisse faire connaître mon choix parmi les possibilités offertes. Cette

situation survient suite à la création de la Société québécoise des infrastructures (SQI) qui a été constituée par le décret 1133-2013, et donnant ainsi lieu à la cession des activités de la SIQ comme employeur auprès des personnes employées en date du 13 novembre 2013. On constate qu'il y a concession totale des activités de la SIQ en faveur de la SQI en date du 13 novembre 2013 et que le mécanisme prévu à 5-3.01 n'a pas été appliqué. [...] Je n'ai en aucun temps été interpellé par l'employeur afin de me prévaloir de l'un des quatre choix offerts à l'article 5-3.01, et refuse le choix énoncé à 5-3.01d), soit d'accepter d'être transféré au nouvel employeur.

Ordonner à l'employeur de me permettre d'exercer mon choix en vertu de l'article 5-3.01a) afin de démissionner et bénéficier ainsi d'une prime de séparation équivalente (sic) à un (1) mois de salaire par année de service, pour un maximum de 18 mois.

[13] Le 9 janvier 2014, la SQI rejette le grief en indiquant que les procédures prévues à l'article 5-3.01 de la convention collective ne sont pas applicables puisqu'elles visent la concession des activités en faveur d'un autre employeur, alors qu'en l'espèce, la loi opère une fusion entre deux organisations et que celles-ci poursuivent leurs activités au sein de la nouvelle, soit la SQI.

[14] Le SPGQ porte l'affaire en arbitrage. Dans une décision datée du 4 juin 2014, l'arbitre défendeur rejette le grief, essentiellement pour les motifs, suivants :

- a. Le grief porte sur des dispositions de la convention collective relatives à la protection d'emploi et la clause 5-3.01 vise précisément à protéger les travailleurs en cas de concession d'entreprise;
- b. En l'espèce, il n'y a pas eu concession, mais bien fusion entre deux organisations;
- c. L'emploi du travailleur n'est pas en péril, ce dernier poursuivant ses fonctions au sein de la nouvelle organisation, la SQI;
- d. L'employé ne peut donc se prévaloir de la clause 5-3.01, et donc ne peut démissionner et bénéficier d'une prime de séparation.

[15] En particulier, l'arbitre écrit ce qui suit :

[56] La clause 5.3.00 vise la même réalité, soit la possible perte d'emploi. Les circonstances d'application sont bien spécifiées. Les clauses spécifiques entrent en jeu lorsqu'il y a concession d'activités. Cette notion de concession est définie à la clause 5.3.00 :

5.3.00 CONCESSION D'ACTIVITÉS

Il y a concession dans le cas d'aliénation ou cession, par vente ou autrement, d'une activité de la société au profit d'une autre entreprise ou société.

[57] Il faut retenir de cette définition et des mots utilisés qu'il s'agit d'une renonciation à une activité ou partie d'activité ou d'entreprise. On renonce à ce qu'on concède. De plus, cette concession est au profit d'une autre entreprise ou société. L'adjectif « autre » doit ici être interprété comme « étranger », un tiers, une transmission à autrui. Ce n'est pas un simple transfert d'activité entre sociétés affiliées.

[58] La fusion n'entre pas dans la définition de concession. Il n'y a pas renonciation à une entreprise, à une activité, en tout ou en partie. L'entité fusionnante reste et demeure. Elle est continuée. Ce n'est pas une fin, mais un nouveau début. C'est d'ailleurs pourquoi le législateur spécifie au projet de loi [38] que les personnes morales (visées par la fusion) continuent leur existence.

[59] L'autre entreprise ou société est un prérequis pour la concession. Autrement, la fin d'activité résulterait par une fermeture d'entreprise qui relève d'autres dispositions de la convention collective. Il doit avoir un concédant et un concessionnaire, ce que l'on ne retrouve pas dans le cas soumis.

[60] Dans les cas de concession, il y a une transmission volontaire du droit de propriété ou du droit d'exploitation d'une entreprise ou parties d'entreprise.

[61] Dans le cas sous étude, il s'agit véritablement d'une fusion d'entreprises sans impact sur le lien d'emploi des salariés concernés. [...]

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'argumentation du SPGQ

[16] Le SPGQ demande la révision de la décision arbitrale.

[17] L'article 5-3.01 de la convention collective vise la « concession totale ou partielle des activités de l'employeur ». Selon le SPGQ, seule la Commission des relations du travail a juridiction pour décider s'il y a eu concession d'entreprise. Il s'agit d'une question qui relève du *Code du travail*.

[18] En l'espèce, dans sa décision du 7 février 2014, la Commission des relations du travail reconnaît qu'il y a eu concession d'entreprise en vertu de l'article 45 du *Code du travail*.

[19] Cette détermination appartient en exclusivité à la Commission des relations du travail en application des articles 45, 46 et 114 du *Code du travail* et l'arbitre était lié par la décision de la Commission. Il y avait essentiellement chose jugée sur cette question.

[20] De manière subsidiaire, selon le SPGQ, une fusion est une concession au sens de l'article 5-3.01 de la convention collective. L'arbitre se devait donc d'en faire bénéficier le plaignant. Un certain nombre de décisions du Tribunal du travail ou arbitrales ont reconnu qu'une fusion était visée par l'article 45 du *Code du travail*.

[21] L'article 45 du *Code du travail* requiert qu'il y ait un nouvel employeur. Selon le SPGQ, il y a ici véritablement un nouvel employeur – la SQI.

[22] Sur la norme de contrôle, le SPGQ prétend que le Tribunal doit appliquer la norme de la décision correcte. Essentiellement, on plaide chose jugée ou préclusion et il s'agit d'une question d'une « importance capitale pour le système juridique » et qui ne fait pas partie de l'expertise de l'arbitre.

[23] Le dossier soulève également la délimitation des compétences de tribunaux spécialisés concurrents – la Commission des relations du travail et l'arbitre, question qui appelle l'application de la norme de la décision correcte.

[24] Compte tenu de ce qui précède, le SPGQ estime que la décision arbitrale est incorrecte.

L'argumentation de la SQI

[25] Selon la SQI, il faut considérer le résultat de l'interprétation proposée par le syndicat. À la suite de la fusion de deux organismes d'État, si tous les employés avaient le droit de démissionner et de toucher des indemnités de départ, la SQI se retrouverait dans la position de devoir les indemniser et devrait les réembaucher le lendemain. Il s'agit d'une interprétation déraisonnable à sa face même, selon la SQI.

[26] L'article 45 du *Code du travail* ne s'applique pas en cas de fusion d'entreprises, malgré que, dans sa décision du 7 février 2014, la Commission des relations du travail fasse référence à l'article 45.

[27] En effet, le 2^e alinéa de l'article 45 du *Code du travail* exige qu'il y ait un « nouvel employeur ». Dans le cas d'une fusion, comme en l'espèce, il y a continuité des activités au sein de la nouvelle organisation et il n'y a pas de nouvel employeur. Conséquemment, l'arbitre n'a pas remis en question l'interprétation de la Commission des relations du travail ni sa juridiction.

[28] Selon la SQI, le transfert d'accréditation et de convention collective est effectué en vertu de l'article 39 du *Code du travail*.

[29] Par ailleurs, selon la SQI, le *Code du travail* et la convention collective visent deux objectifs distincts. Le *Code du travail* s'intéresse essentiellement à la mécanique de syndicalisation, qui comprend le transfert d'accréditations et de conventions collectives. La convention collective s'intéresse quant à elle plus particulièrement aux conditions de travail des salariés.

[30] En l'espèce, l'arbitre s'attarde aux avantages consentis par la convention collective et ne se prononce pas sur la continuité de la convention collective. L'arbitre ne remet en cause ni la décision ni la juridiction de la Commission des relations du travail et il n'y a pas chose jugée ou préclusion en l'espèce.

[31] Par ailleurs, une fusion ne constitue pas une concession au sens de la convention collective.

[32] S'agissant d'une question d'interprétation de la convention collective par un arbitre de griefs, la SQI prétend que la norme de contrôle judiciaire est celle de la décision raisonnable.

[33] En l'espèce, l'arbitre s'est demandé si les parties ont pu vouloir qu'un employé puisse quitter dans un cas où son emploi n'est pas en péril par concession ou aliénation et ainsi réclamer une indemnité de départ. Il répond à cette question par la négative. Son interprétation n'est pas déraisonnable.

LES QUESTIONS EN LITIGE

- A. La preuve portant sur le contexte de la demande en transmission des obligations devant la Commission des relations du travail est-elle admissible en l'instance en révision judiciaire?**
- B. Quelle est la norme de contrôle applicable?**
- C. La décision arbitrale doit-elle être révisée en fonction de la norme de contrôle applicable?**

L'ANALYSE

Le cadre juridique

[34] Afin de trancher le présent litige, le Tribunal doit tenir compte de certaines dispositions du *Code du travail* :

39. De plein droit, au cours de son enquête, et en tout temps sur requête d'une partie intéressée, la Commission peut décider si une personne est un salarié ou un membre d'une association, si elle est comprise dans l'unité de négociation, et toutes autres questions relatives à l'accréditation.

45. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise 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.

Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus des fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.

46. Il appartient à la Commission, sur requête d'une partie intéressée, de trancher toute question relative à l'application des articles 45 à 45.3. À cette fin, elle peut notamment en déterminer l'applicabilité. [...]

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre. [...]

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

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

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

[35] Le Tribunal doit également examiner le contexte juridique de la constitution de la

SQL. La *Loi sur les infrastructures publiques*⁴ prévoit la fusion d'IQ et de la SIQ, pour constituer la SQL :

22. Infrastructure Québec et la Société immobilière du Québec sont fusionnées le 13 novembre 2013.

À compter de cette date, ces personnes morales continuent leur existence au sein d'une compagnie à fonds social sous le nom de « Société québécoise des infrastructures », ci-après appelée la « Société », et leurs patrimoines n'en forment dès lors qu'un seul, qui est celui de la Société alors constituée.

[36] La *Loi sur les infrastructures publiques* édicte que les droits et obligations d'IQ et de la SIQ deviennent des droits et obligations de la SQL :

144. Les droits et les obligations d'Infrastructure Québec de même que ceux de la Société immobilière du Québec deviennent les droits et les obligations de la Société et cette dernière devient, sans reprise d'instance, partie à toute procédure à laquelle était partie l'une ou l'autre de ces personnes morales.

[37] Le mandat de la SQL est le suivant :

25. La Société a pour mission, d'une part, de soutenir les organismes publics dans la gestion de leurs projets d'infrastructure publique et, d'autre part, de développer, maintenir et gérer un parc immobilier qui répond à leurs besoins, principalement en mettant à leur disposition des immeubles et en leur fournissant des services de construction, d'exploitation et de gestion immobilière.

[38] Précédemment, les mandats de la SIQ et d'IQ étaient, respectivement :

18. La Société [SIQ] a pour objets de mettre à la disposition des ministères et des organismes publics, moyennant considération, des immeubles et de leur fournir des services de construction, d'exploitation et de gestion immobilière. [...]⁵

4. Par ses conseils et son expertise, Infrastructure Québec a pour mission, d'une part, de contribuer à la planification et à la réalisation des projets d'infrastructure des organismes publics avec comme objectif d'obtenir des infrastructures de qualité en plus d'assurer une gestion optimale des risques, des coûts et des échéanciers et, d'autre part, de collaborer à la planification de l'entretien de ces infrastructures, le tout dans une perspective de saine administration des deniers publics.⁶

[39] On constate la fusion des mandats respectifs de la SIQ – mettre à la disposition

⁴ *Loi sur les infrastructures publiques*, RLRQ, c. I-8.3.

⁵ *Loi sur la Société immobilière du Québec*, RLRQ, c. S-17.1 (abrogée).

⁶ *Loi sur Infrastructure Québec*, RLRQ, c. I-8.2 (abrogée).

des organismes publics des immeubles et des services de construction, et d'IQ – soutenir les organismes publics dans la gestion et la planification de leurs projets d'infrastructure, mandats qui sont maintenant regroupés au sein de la SQI.

L'application aux faits de la cause

A. La preuve portant sur le contexte de la demande en transmission des obligations devant la Commission des relations du travail est-elle admissible en l'instance en révision judiciaire?

[40] La SQI dépose des affidavits portant sur le contexte de la demande en transmission des obligations devant la Commission des relations du travail, auxquels le SPGQ répond en déposant son propre affidavit. La teneur des affidavits porte sur la question de savoir si le véhicule juridique particulier – l'article 39 ou l'article 45 du *Code du travail*, a été spécifiquement discuté entre les parties et plaidé devant la Commission. Une question d'admissibilité a été débattue devant le Tribunal.

[41] De par sa nature, le recours en révision judiciaire vise à contrôler la légalité de la décision rendue par un tribunal administratif. En principe donc, le Tribunal en révision judiciaire examine la décision rendue et la preuve testimoniale et documentaire déposée devant le tribunal administratif.⁷

[42] Le dépôt d'une preuve extrinsèque sera exceptionnellement permis lorsque requis pour établir un fait sous-jacent à un motif de contestation en révision judiciaire qui n'apparaît pas au dossier du tribunal administratif, particulièrement en lien avec le processus décisionnel.⁸ Une illustration classique est la situation où la partialité du décideur est remise en cause compte tenu de commentaires faits hors de la salle d'audience.⁹ La partie qui soulève un tel moyen pourra demander le dépôt de cette preuve en vue d'attaquer la juridiction du décideur pour cause de partialité.

[43] En l'espèce, le Tribunal estime que les parties ont bénéficié d'un débat complet devant l'arbitre sur les questions essentielles de leur litige. La preuve extrinsèque que les parties souhaitent déposer n'est pas nécessaire à la résolution des questions soumises au Tribunal en révision judiciaire. La requête en transmission des obligations, la décision de la Commission des relations du travail, la convention collective et les dispositions législatives pertinentes suffisent pour trancher le présent débat.

⁷ *Volailles Grenville inc. c. Syndicat national de l'automobile*, [2004] J.Q. n° 3786, para. 35 (C.A.); *Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes*, 2006 QCCA 1196, para. 41.

⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes c. Gravel*, 2007 QCCS 5723, para. 10.

⁹ Voir à titre d'exemple *Beno c. Canada (Commissaire et président de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces armées canadiennes en Somalie)*, [1997] 2 R.C.F. 527 (C.A.F.).

[44] Les critères d'admission d'une telle preuve ne sont pas satisfaits – il n'est pas impossible de trancher la révision judiciaire sans l'apport d'une preuve extrinsèque.¹⁰

[45] Le Tribunal ne tiendra donc pas compte des affidavits déposés par les parties.

B. Quelle est la norme de contrôle applicable?

[46] Le Tribunal estime que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable.

[47] Il n'y a pas ici de question de droit qui « revêt une importance capitale pour le système juridique » et qui est étrangère à la juridiction de l'arbitre.¹¹ Bien que le SPGQ plaide chose jugée ou préclusion, il ne s'agit pas en l'espèce de définir et d'interpréter ces doctrines.¹² Ces questions n'ont d'ailleurs fait l'objet que d'une référence oblique dans la décision arbitrale.¹³

[48] Par ailleurs, il est solidement établi que les questions liées à l'application et à l'interprétation des dispositions d'une convention collective et des lois du travail sont intimement liées au mandat d'un arbitre de grief et appellent l'application de la norme de la décision raisonnable. Comme l'indique la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* :

[...] Lorsqu'un tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie, la déférence est habituellement de mise [...] Elle peut également s'imposer lorsque le tribunal administratif a acquis une expertise dans l'application d'une règle générale de common law ou de droit civil dans son domaine spécialisé [...]. L'arbitrage en droit du travail demeure un domaine où cette approche se révèle particulièrement indiquée.¹⁴ **Notre soulignement.**

[49] En ce qui concerne l'argument selon lequel le dossier soulève une question de délimitation des compétences de tribunaux spécialisés concurrents – la Commission des relations du travail et l'arbitre,¹⁵ le Tribunal estime que ce n'est pas le cas.

[50] Les véritables questions de compétence sont rares selon la conception moderne de la révision judiciaire.¹⁶ En effet, comme l'écrit la Cour suprême dans l'arrêt *Alberta*

¹⁰ *Volailles Grenville inc. c. Syndicat national de l'automobile*, précité, note 7, para. 36.

¹¹ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, para. 55.

¹² Voir à tout événement l'arrêt *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S. 616, dans lequel la Cour suprême juge que l'application par un arbitre de la notion de préclusion dans le contexte des relations du travail appelle la déférence.

¹³ Voir paragraphe 48 de la décision arbitrale.

¹⁴ *Dunsmuir*, précité, note 11, para. 54.; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, para. 73.

¹⁵ *Dunsmuir*, précité, note 11, para. 61.

¹⁶ *Id.*, para. 59.

(*Information and Privacy Commissioner*) c. *Alberta Teachers' Association* :

[...] En effet, au vu de la jurisprudence récente, le temps est peut-être venu de se demander si, aux fins du contrôle judiciaire, la catégorie des véritables questions de compétence existe et si elle est nécessaire pour arrêter la norme de contrôle applicable. [...]¹⁷

[51] En l'espèce, l'arbitre interprète les dispositions de la convention collective en matière de protection d'emploi dans le cadre d'une concession d'activités. En particulier, l'arbitre se demande si une fusion constitue une concession au sens de l'article 5-3.00 de la convention collective.

[52] L'arbitre ne remet pas en cause la transmission de l'accréditation syndicale, ni la continuité de la convention collective à la suite de la fusion d'IQ et de la SIQ, questions qui relèvent de la Commission des relations du travail en vertu du *Code du travail*.

[53] Conséquemment, la norme de la décision raisonnable est applicable. Le Tribunal adoptera donc une approche empreinte de déférence à l'égard de la décision arbitrale, qui sera évaluée en fonction de sa justification, de la transparence et de l'intelligibilité du processus décisionnel suivi, et de l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.¹⁸

C. La décision arbitrale doit-elle être révisée en fonction de la norme de contrôle applicable?

[54] Le motif principal d'attaque de la décision arbitrale par le SPGQ est que ce dernier a usurpé la compétence de la Commission des relations du travail qui seule aurait juridiction pour se pencher sur la question de savoir s'il y a eu concession d'entreprise.

[55] Il est vrai que les questions liées au transfert d'une accréditation syndicale et d'une convention collective, par concession, aliénation ou autre mécanisme, sont constatées ou déterminées exclusivement par la Commission des relations du travail, qui bénéficie à cet égard d'une forte clause privative à l'article 114 du *Code du travail*. Le Tribunal saisi en révision judiciaire directement de ces questions doit faire preuve de retenue et de déférence.¹⁹

[56] Selon la prétention du SPGQ, dans sa décision du 7 février 2014, la Commission des relations du travail constate que les conditions prévues au premier alinéa de l'article 45 du *Code du travail* sont satisfaites, donc qu'il y a eu aliénation ou concession de la SIQ et d'IQ au profit de la SQI. Conséquemment, l'arbitre ne peut contredire la

¹⁷ *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, [2011] 3 R.C.S. 654, para. 34.

¹⁸ *Dunsmuir*, précité, note 11, para. 47.

¹⁹ *Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500*, [2001] 2 R.C.S. 565, paras 30, 31.

Commission des relations du travail et déterminer que la fusion de la SIQ et d'IQ ne constitue pas une concession d'entreprise.

[57] De l'avis du Tribunal, cet argument ne peut tenir.

[58] La *Loi concernant la gouvernance des infrastructures publiques* opère une fusion entre la SIQ et IQ – « Infrastructure Québec et la Société immobilière du Québec sont fusionnées ».

[59] Dans l'arrêt *Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc. c. Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques*, la Cour d'appel a jugé que l'aliénation et la concession visées à l'article 45 du *Code du travail* requièrent la transmission d'obligations à un nouvel employeur tiers et ne visent pas la fusion de deux entreprises ou organismes :

L'article 45 C. du T. précité vise à assurer le maintien intégral des droits et obligations reliés à l'accréditation syndicale lorsqu'il y a transmission d'entreprise à un nouvel employeur, en attachant celle-ci à l'entreprise et non à la personnalité de l'employeur. Le législateur, par contre, n'a jamais spécifiquement envisagé l'hypothèse de l'application de ce principe lorsque, par fusion ou réorganisation, on se retrouve en présence d'un seul et même employeur. L'article 45 C. du T. dans son second paragraphe parle, en effet, d'un "nouvel employeur" et dans son premier paragraphe d'une "aliénation" ou "concession". Il est donc fort douteux, du moins à première analyse, que dans sa rédaction actuelle, le texte puisse couvrir l'hypothèse d'une fusion, puisque, dans ce cas, il n'y a ni aliénation, ni concession d'une part, et d'autre part, parce que l'on n'est pas en présence d'un nouvel employeur.²⁰ Notre soulignement.

[60] Le SPGQ prétend que cet arrêt est inapplicable ici puisque la décision traite la consolidation de deux entreprises appartenant au même employeur et qu'il n'y a conséquemment pas de tiers impliqué. Selon le SPGQ, dans le présent dossier, il y a véritablement présence d'un nouvel employeur – la SQI, donnant ainsi application à l'article 45 du *Code du travail*.

[61] Le Tribunal ne retient pas cette distinction. D'abord, il n'y a pas de nouvel employeur en l'espèce – il y a continuité, puisque les droits et obligations de la SIQ et d'IQ deviennent légalement des droits et des obligations de la SQI à la suite de la fusion, en application des dispositions de l'article 144 de la *Loi sur les infrastructures publiques*. Lors de la fusion des deux organismes, leurs droits et obligations – incluant les droits et obligations en matière de droit du travail, sont légalement passés à la SQI, pour utiliser un terme anglais sans équivalent en français « seamlessly » ou sans heurt.

²⁰ *Médis, Services pharmaceutiques et de santé inc. c. Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques*, [2000] J.Q. n° 2043, para. 32 (C.A.).

[62] La SQI n'est donc pas un nouvel employeur – elle continue à être l'employeur des professionnels de la SIQ et d'IQ.

[63] Ensuite, tant la SIQ qu'IQ étaient des sociétés d'État, mandataires du gouvernement dont les biens faisaient partie du domaine de l'État.²¹ D'ailleurs, tant la SIQ, IQ, que leur successeur, la SQI, sont assujetties au contrôle étatique et gouvernemental, notamment en vertu des dispositions de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, qui établit certains principes de gouvernance des sociétés d'État dans une optique d'efficacité, de transparence et d'imputabilité.²²

[64] Conséquemment, les enseignements de l'arrêt *Médis* restent applicables dans le cadre de la fusion de sociétés d'État, en l'espèce la SIQ et IQ, ces deux organismes « appartenant » à la même entité – l'État et le nouvel organisme – la SQI, étant également un organisme appartenant à l'État.²³

[65] L'arrêt *Médis* conclut qu'en cas de fusion d'entreprises, la transmission de l'accréditation syndicale et de la convention collective s'opère plutôt par l'article 39 du *Code du travail*. En effet, la Cour d'appel conclut à ce sujet :

L'article 39 C. du T. a été utilisé, comme le montre la jurisprudence précitée, dans le cas de fusion d'unités de négociation ou de fusion d'associations de salariés. Les solutions visées par l'article 45 C. du T. touchent, pour leur part, les difficultés résultant de la transmission d'entreprise entre deux employeurs. Elles s'apparentent donc aux solutions auxquelles est arrivé, dans les cas précités, le Commissaire du travail à partir d'une interprétation conforme aux buts et à l'esprit du Code du travail.

Je suis donc d'avis que n'est pas manifestement déraisonnable la conclusion du Tribunal du travail à l'effet que, lorsque deux entreprises fusionnent, les droits collectifs antérieurement en vigueur dans chaque entreprise subsistent et sont maintenus dans la nouvelle entreprise et, qu'en présence de difficultés résultant de la double accréditation, c'est au Commissaire du Travail qu'il appartient de les régler sur la base de l'article 39 C. du T.²⁴ **Notre soulignement.**

[66] Bien que la décision de la Commission des relations du travail constate dans le présent dossier que « les conditions prévues au premier alinéa de l'article 45 du *Code du travail* sont satisfaites », légalement, la transmission de l'accréditation et de la convention collective s'est opérée par l'application de l'article 39 du *Code du travail*.

²¹ *Loi sur la société immobilière du Québec*, précitée, note 5, articles 2 et 3 (abrogée); *Loi sur infrastructure Québec*, précitée note 6, article 2 (abrogée).

²² *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, RLRQ, c. G-1.02, articles 1 et 2; la SQI est énumérée en tant que société d'État visée par la Loi à l'Annexe I; la SIQ et IQ étaient visées par la Loi avant leur fusion.

²³ *Loi sur les infrastructures publiques*, précitée, note 4, article 23.

²⁴ *Médis*, précité, note 20, paras 62, 63.

D'ailleurs, la Commission accueille « la requête déposée en vertu des articles 39 et 45 du *Code du travail* », telle que libellée conjointement par les parties. **Notre soulignement.**

[67] En somme, lorsqu'il se penche sur l'interprétation des dispositions de la convention collective portant sur la concession d'entreprise, l'arbitre ne remet en question ni la juridiction de la Commission des relations du travail, ni sa décision, ni la validité de la transmission de l'accréditation syndicale et de la convention collective.

[68] Ceci étant établi, le Tribunal estime que l'interprétation de l'arbitre des articles 5-3.00 et 5-3.01 de la convention collective n'est pas déraisonnable.

[69] Fondé sur son interprétation du texte de ces dispositions, l'arbitre conclut que la concession vise la renonciation à une activité ou à une partie d'activité d'une entreprise au profit d'une autre entreprise, étant un « étranger » ou un « tiers » face à la première entreprise.

[70] D'abord, le texte même des articles en question appuie cette interprétation – on parle d'aliénation ou de cession au « profit d'une autre entreprise ou société » et « en faveur d'un autre employeur ». La SQI ne constitue pas un nouvel employeur, mais est la continuité de la SIQ et d'IQ en tant qu'employeurs des professionnels.

[71] Comme l'indique la Cour suprême dans l'arrêt U.E.S., *Local 298 c. Bibeault*, en ce qui concerne l'aliénation et la concession :

Pour qu'une transmission de droits et obligations visée à l'art. 45 se fasse, il faut retrouver, suite à "l'aliénation ou la concession ... partielle d'une entreprise" les assises de cette même entreprise, en tout ou en partie, auprès d'un nouvel employeur. [...]

L'article 45 est fondé sur la prémisse suivante : une entreprise déterminée est transmise d'un employeur à un autre. Le texte de cet article s'oppose à ce que l'on puisse prononcer la transmission de droits et obligations d'un employeur à un autre pour l'unique raison que chacun d'eux engage des employés effectuant des activités semblables.²⁵ **Notre soulignement.**

[72] Dans l'ouvrage *Le droit du travail du Québec*, l'auteur écrit que :

[...] L'aliénation et la concession ont en commun d'impliquer, d'une part, la volonté du titulaire originaire des droits dans l'entreprise de s'en départir et, d'autre part, celle du nouvel employeur de les acquérir. [...]²⁶

²⁵ U.E.S., *Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, paras 213, 217.

²⁶ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, page 542.

[73] Selon l'auteur, l'aliénation implique « la cession de droits relatifs à la propriété », ²⁷ alors que la concession vise l'octroi à une autre personne d'un droit ou d'un avantage particulier, pour utiliser des termes anglais, « operation by another ». ²⁸

[74] Dans l'ouvrage *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, on définit l'aliénation comme étant la transmission d'un droit de propriété à titre gratuit ou onéreux. ²⁹ Quant à la concession, il s'agit de la transmission d'un droit d'exploitation de certaines opérations d'une entreprise. ³⁰

[75] Dans *Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500*, la Cour suprême traite des critères permettant d'identifier une concession provoquant le transfert d'une accréditation syndicale dans un contexte de sous-traitance:

[...] Le critère particulier du transfert d'un droit d'exploitation, jumelé à la similitude de fonctions faisant partie des activités habituelles de l'entreprise, permet d'identifier les cas où l'accréditation doit être transférée. [...] ³¹ **Notre soulignement.**

[76] Aucune de ces notions n'est présente dans le contexte de la fusion de la SIQ et d'IQ – il n'y a pas de transfert de droit de propriété; il n'y a pas de tiers auquel des droits ou obligations sont transférés; il n'y a pas de volonté d'un employeur de se départir de certaines fonctions ou opérations au profit d'une autre entreprise; il n'y a aucune notion d'opération par un tiers ou de transfert d'un droit d'exploitation.

[77] La *Loi concernant la gouvernance des infrastructures publiques* opère une fusion entre deux organismes. En droit commercial, une fusion n'implique pas la création d'une entité distincte des entités fusionnantes, mais bien la continuation des entités originales. ³²

[78] Par conséquent, l'arbitre était justifié de décider qu'il n'y a pas eu aliénation ou concession d'entreprise, mais bien fusion de deux organismes publics. Il constate que l'emploi des professionnels n'est pas menacé et que les dispositions de la convention collective permettant à l'employé de démissionner et bénéficier d'une indemnité de départ ou autrement de bénéficier de mesures de protection d'emploi ne s'appliquent pas.

²⁷ *Id.*, page 543.

²⁸ *Id.*, page 545.

²⁹ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, George MARCEAU ET Urwana COIQUAUD, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^e éd., Volume 1 – Le régime général, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, page 522.

³⁰ *Id.*, page 523.

³¹ *Ivanhoe*, précité, note 19, para. 71.

³² Paul MARTEL, *La société par actions au Québec*, Volume 1 – Les aspects juridiques, Montréal, Éditions Wilson Lafleur, Martel Ltée, 2014, pages 33-30.

[79] La décision arbitrale fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. Elle est bien motivée et étoffée au plan juridique. Le propos est clair et bien appuyé. De l'avis du Tribunal, la décision est raisonnable.

[80] Au-delà de la stricte revue des motifs du décideur administratif, dans l'évaluation de la raisonnable de la décision, le Tribunal doit s'attarder au résultat obtenu.³³

[81] L'interprétation proposée par le SPGQ pourrait mener à une incongruité en ce que les professionnels de la SIQ et d'IQ, à la suite de leur transfert au sein de la SQI, pourraient démissionner en bloc et réclamer une indemnité de départ, malgré le fait que leur emploi ne soit pas en péril et qu'ils bénéficient de la continuité de leur convention collective. De l'avis du Tribunal, ceci ne peut être le résultat voulu par les parties.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[82] **REJETTE** la Requête en révision judiciaire;

[83] **LE TOUT**, avec dépens.

SIMON RUEL, j.c.s.

Me Helena Oliveira
Lamoureux Morin Lamoureux
1909, chemin de Chambly
Longueuil (Québec) J4J 3Y1
Pour le demandeur

Me Jean-François La Forge
1112, Émilie-Chamard
Québec (Québec) G1X 4S9
Défendeur

Me Jasmin Marcotte
Fasken Martineau DuMoulin
(Casier 133)
Pour la mise en cause

Date d'audience : 17 décembre 2014

³³ *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, [2011] 3 R.C.S. 708, paras 14, 15, 16.