

# COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-111468-206

DATE : Le 1<sup>ER</sup> décembre 2021

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE YVES POIRIER, J.C.S.**

---

**TEAMSTER QUÉBEC, LOCAL 1999**

Demandeur

c.

**ME COME POULIN, en sa qualité d'arbitre de griefs**

Défendeur

Et

**MOLSON CANADA 2005**

Mis en cause

---

JUGEMENT

---

## APERÇU

[1] Le demandeur soumet un grief relativement au traitement salarial de trois groupes de salariés travaillant pour le mis en cause.

[2] Le 30 décembre 2019, l'arbitre rend sa décision arbitrale<sup>1</sup> (« Décision ») laquelle précise la catégorie de salariés assujettie à l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du Travail*<sup>2</sup> (« Loi »). L'arbitre fait état de distinctions qui lui permettent d'appliquer ou non l'article 41.1 de la Loi à ces catégories de salariés.

[3] Bien que la Décision soit laconique sur les faits ayant permis à l'arbitre de conclure à l'assujettissement ou non des catégories de salariés visés par la disposition législative, elle constitue l'une des issues possibles et raisonnables.

### **CONTEXTE**

[4] Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la Loi est amendée, tout particulièrement à l'article 41.1 :

41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

[5] Le syndicat soumet un grief le 17 janvier 2019. On soulève que la convention collective<sup>3</sup> viole les dispositions prévues à l'article 41.1 de la Loi.

[6] L'employeur conteste le grief et dépose un grief incident, recherchant la responsabilité solidaire du syndicat, dans l'hypothèse où le grief du syndicat serait maintenu et qu'une rémunération rétroactive soit accordée aux salariés réclamants.

[7] L'arbitre entend l'affaire le 3 décembre 2019 et rend sa Décision<sup>4</sup>.

[8] Lors de l'audition, les parties conviennent d'admissions<sup>5</sup> et précisent l'étendue du mandat confié à l'arbitre. Nous reproduisons cette précision quant au mandat :

« 13. Le présent tribunal d'arbitrage est valablement formé et a compétence pour trancher le présent litige. Les Parties désirent obtenir un jugement déclaratoire sur leurs droits et obligations et que le tribunal conserve compétence pour toutes questions accessoires, le cas échéant; »

[9] L'analyse réalisée par l'arbitre l'amène à conclure que seule la catégorie de salariés du type « Remplaçants ayant accumulé plus de 2080 heures de travail » (« Remplaçants Plus ») est visée par la disposition de l'article 41.1 de la Loi et que leur rémunération est inadéquate.

---

1 Sentence arbitrale, Pièce R-1.

2 RLRQ c. N-1.1.

3 Pièce R-3, S.2 p. 3.

4 Sentence arbitrale, Pièce R-1.

5 Sentence arbitrale : « Liste des admissions », Pièce R-1, p. 2.

[10] L'arbitre déclare que l'article 41.1 de la Loi ne s'applique pas aux deux autres catégories de salariés, soit les « Remplaçants ayant accumulé moins de 2080 heures » (« Remplaçants Moins ») ainsi qu'aux salariés occasionnels (« Occasionnels »).

[11] Comme l'avaient souhaité le syndicat et l'employeur, l'arbitre a précisé la portée de la Loi et laisse aux parties le soin de négocier aux fins de trouver une solution relative au traitement des salariés Remplaçants Plus incluant la rétroactivité. Il ne dispose pas du grief incident réclamant une responsabilité solidaire du syndicat et de l'employeur.

[12] L'arbitre conserve sa juridiction pour conclure sur ces sujets, à défaut d'entente entre les parties.

[13] Le syndicat s'adresse au Tribunal afin de casser la Décision de l'arbitre ayant rejeté le grief soumis par les salariés Remplaçants Moins et les Occasionnels.

### **Prétentions des parties**

#### SYNDICAT

[14] La norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique.

[15] Le rejet partiel du grief n'est pas raisonnable.

[16] La Décision reposant tout particulièrement sur le manque d'habileté des salariés Remplaçants Moins est irrationnelle, non justifiée et ne repose sur aucune preuve.

[17] Les salariés définis comme Occasionnels ainsi que les salariés définis comme Remplaçants Moins accomplissent les mêmes tâches que les salariés réguliers.

[18] L'arbitre aurait dû ordonner le paiement du manque à gagner aux salariés de type Remplaçants Plus, incluant l'application rétroactive de la Loi avec les incidences monétaires qui en découlent.

[19] La Décision présente des lacunes et ces dernières sont d'une telle importance que l'on doit conclure qu'elle est déraisonnable. Elle s'avère, dès lors, inintelligible et non transparente.

#### EMPLOYEUR

[20] La norme de contrôle est celle de la décision raisonnable.

[21] L'arbitre a tranché suivant le mandat confié en déclarant le droit applicable et laissant aux parties le soin de négocier un règlement sur cette base.

[22] Des conclusions de la Décision découlent de deux constats :

- 1) L'article 41.1 de la Loi s'applique à la convention collective<sup>6</sup> et cette disposition est d'ordre public (art. 93 de la Loi);
- 2) Le syndicat a une responsabilité sur les taux de salaires actuels

[23] La Décision de l'arbitre doit être qualifiée de raisonnable, suivant le droit actuel.

[24] La demande en contrôle judiciaire est prématurée.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

- 1) **Quelle est la norme applicable?**
- 2) **La Décision arbitrale est-elle raisonnable?**

LA LOI, LA CONVENTION COLLECTIVE ET LA JURISPRUDENCE

[25] L'arbitre 41.1 de la Loi a été modifié en janvier 2019 et s'avère une disposition d'ordre public :

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.<sup>7</sup>

[26] La convention collective<sup>8</sup> définit certaines catégories de salariés :

#### **« 3. DÉFINITION**

##### **3.01 DÉFINITION DES TERMES**

- a) Le terme « employé régulier » s'applique à tout employé faisant partie de l'unité d'accréditation et ayant terminé sa période de probation ou ayant été nommé en vertu de l'article 7.06 de la partie 1.

[...]

- c) Le Terme « employés remplaçant » s'applique à tout employé embauché pour remplacer des employés réguliers absents pour toutes raisons prévues aux présentes.

---

<sup>6</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

<sup>7</sup> RLRQ c N-1.1, art. 93.

<sup>8</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

- d) Le terme « employé occasionnel » s'applique à tout employé embauché pour un employé saisonnier ou pour une période temporaire de six (6) mois ou moins. »

[27] La convention collective<sup>9</sup> prévoit des rémunérations différentes pour diverses catégories de salariés, soit les réguliers, remplaçant classe 1, remplaçant et occasionnels. Leur rémunération est décroissante<sup>10</sup>.

[28] La Cour suprême du Canada a défini et précisé les critères et les paramètres d'analyse dans le cas d'une demande en contrôle judiciaire dans l'affaire *Vavilov*<sup>11</sup>.

## **ANALYSE**

### **La norme de contrôle applicable**

[29] Les parties conviennent toutes deux qu'il s'agit d'exercer la norme de contrôle de la décision raisonnable.

[30] L'arbitre entend un grief qui relève de l'interprétation de la Loi en lien avec la convention collective<sup>12</sup>. Il est au cœur de sa juridiction et le Tribunal doit examiner la Décision avec déférence.

[31] La Cour suprême du Canada a réitéré cette démarche à plusieurs reprises et, tout particulièrement, dans l'affaire *Vavilov*<sup>13</sup>, où l'on précise la pente raide que doit gravir le demandeur qui tente d'infirmier une décision d'un arbitre sur la base de la norme de la décision raisonnable.

[32] Le Tribunal reconnaît que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable.

### **La Décision de l'arbitre est-elle raisonnable?**

[33] Deux catégories de lacunes peuvent être envisagées aux fins de conclure à la non-raisonnabilité de la Décision attaquée lors d'un contrôle judiciaire :

- 1) L'absence de logique interne. Le raisonnement proposé n'est pas cohérent;

---

<sup>9</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

<sup>10</sup> Pièce R-3, S.2 pp. 176 et 177.

<sup>11</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, C.S. Can., 2019-12-19, 2019 CSC 65, SOQUIJ AZ-51654335, 2020EXP-27.

<sup>12</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

<sup>13</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, C.S. Can., 2019-12-19, 2019 CSC 65, SOQUIJ AZ-51654335, 2020EXP-27.

2) La Décision n'est pas défendable tenant compte des faits ou de la Loi<sup>14</sup>.

[34] Les lacunes reprochées doivent être « capitales ou importantes pour rendre cette dernière déraisonnable ».<sup>15</sup>

[35] Le demandeur soumet que l'arbitre n'a pas fait reposer ses conclusions à l'égard des salariés Occasionnels et les Remplaçants Moins sur aucun fait.

[36] L'analyse de la Décision et des faits portés à la connaissance de l'arbitre est succincte. La preuve soumise par les parties repose sur :

- 1) La liste d'admissions;
- 2) Le témoignage de M. Éric Picotte, président du syndicat;
- 3) La convention collective<sup>16</sup>.

[37] Nous reproduisons les extraits de la Décision traitant de la preuve :

« Les parties ont également produit une liste des admissions qui se lisent comme suit :

---

#### LISTE DES ADMISSIONS

---

EN SUS DE LA PREUVE ADMINISTRÉE LORS DE L'AUDIENCE, LE CAS ÉCHÉANT, les Parties conviennent des admissions suivantes :

1. Les Parties sont liées par la Convention collective en vigueur du 29 mars 2018 au 31 décembre 2021 (ci-après la « Convention ») et signée le 29 mars 2018. Celle-ci a fait l'objet de plusieurs séances de négociation sur une période de plus ou moins quatre (4) mois et de contreparties réciproques;
2. La Convention prévoit trois (3) catégories de salariés : « employé régulier », « employé remplaçant » et « employé occasionnel », tel qu'il appert de l'article 3.01 de la Convention;

---

<sup>14</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, C.S. Can., 2019-12-19, 2019 CSC 65, SOQUIJ AZ-51654335, 2020EXP-27, paragr. 100.

<sup>15</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, C.S. Can., 2019-12-19, 2019 CSC 65, SOQUIJ AZ-51654335, 2020EXP-27, paragr. 101.

<sup>16</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

3. Toute nouvelle personne embauchée au sein de l'organisation est un « employé occasionnel » pendant une période de six (6) mois. Les seules exceptions à ce principe sont les suivantes : i) les employés de métiers sont parfois embauchés à titre « d'employé régulier » en raison notamment de leurs qualifications; et ii) les chauffeurs détenant une classe 1 sont parfois embauchés à titre « d'employé remplaçant »;
4. Toute nouvelle personne embauchée doit suivre plusieurs heures de formation afin d'acquérir des habiletés et compétences;
5. D'ailleurs, les employés remplaçants acquièrent certains droits seulement après 2080 heures, tel qu'il appert de la Partie 4 - Annexe 1 : Employés remplaçants (2080 heures et plus);
6. Des règles et des conditions de travail particulières (horaire, vacances, assurance, retraite, mode de rémunération, etc.) s'appliquent à chaque catégorie de salarié;
7. En principe, une personne est embauchée à titre d'employé occasionnel pendant six (6) mois. Il devient, après avoir complété sa période d'essai et acquis des compétences, un employé remplaçant. Il peut devenir un employé régulier selon l'article 7.06, Partie 1, de la Convention;
8. Depuis au moins le début des années '70 que les parties ont convenu dans le cadre de leurs conventions collectives dûment négociées et ratifiées ces distinctions;
9. Les parties ont négocié la Convention alors que l'actuel article 41.1 de la Loi sur les normes du travail n'était pas encore en vigueur. La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail a été présentée le 20 mars 2018 et adoptée le 12 juin 2018;
10. Le 1er janvier 2019, l'amendement apporté à l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail est entré en vigueur;
11. Le 17 janvier 2019, le Syndicat a logé un grief portant le numéro 1000128 alléguant violation de l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail ainsi que de l'article 4 de la partie 1 et l'article 1 de la partie 3 de la convention collective liant actuellement les parties, tel qu'il appert dudit grief;
12. Le 25 janvier 2019, l'Employeur a répondu audit grief et a déposé un grief incident, tel qu'il appert de la lettre datée du 25 janvier 2019 pour valoir comme si réité;

13. Le présent tribunal d'arbitrage est valablement formé et a compétence pour trancher le présent litige. Les Parties désirent obtenir un jugement déclaratoire sur leurs droits et obligations et que le tribunal conserve compétence pour toutes questions accessoires, le cas échéant.

[...] »<sup>17</sup>

[ Le Tribunal souligne ]

[38] La lecture de l'ensemble de la Décision étonne. L'arbitre reproduit les arguments des parties de la page 9 à 41. Dans cette partie de la Décision, l'arbitre ne discrimine rien, n'analyse rien des arguments proposés, il copie les arguments des parties. Le Tribunal ne peut évidemment pas retrouver dans cette partie de la Décision un quelconque raisonnement originant de l'arbitre.

[39] L'analyse repose sur deux pages et demie. La première partie de l'analyse permet de conclure que les dispositions de l'article 41.1 de la Loi s'appliquent à la présente convention collective<sup>18</sup> puisqu'elles sont d'ordre public écartant ainsi toutes dispositions de la convention collective<sup>19</sup> qui sont incompatibles.

[40] Le raisonnement, aux fins de déterminer si les salariés Occasionnels, Remplaçants Moins et Remplaçants Plus peuvent bénéficier de l'application de l'article 41.1 de la Loi, se retrouve à trois paragraphes :

« Dans la présente affaire, le syndicat ne peut pas contester que les employés occasionnels bénéficient d'un taux de salaire inférieur uniquement en raison de leur statut. Ce taux est consenti en raison de leur manque d'expérience, de qualifications, d'habiletés et de compétence. Il est bien normal qu'un employé qui débute soit moins performant qu'un employé qui possède plusieurs années de service. Le syndicat ne peut remettre en cause la structure salariale qu'il a négociée de bonne foi depuis des années et qui est basée sur l'expérience et les qualifications. Un employé occasionnel doit suivre plusieurs heures de formation afin d'acquérir des habiletés et de compétences selon les admissions. Il n'y a donc aucune violation de l'article 41.1. LNT pour les employés occasionnels.

Pour les employés remplaçants, encore une fois, le syndicat ne peut se limiter à affirmer qu'ils font les mêmes tâches et qu'ils doivent obtenir les salaires consentis aux réguliers rétroactivement au 1er janvier 2019. Le témoignage de monsieur Picotte, les admissions et la convention collective démontrent que le taux de salaire est différent parce qu'ils ont moins d'ancienneté, moins d'heures

<sup>17</sup> *Teamsters Québec, local 1999 et Molson Canada 2005* (grief collectif), 2019 QCTA 746, pp. 2 à 4.

<sup>18</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.

<sup>19</sup> Pièce R-3, S.2 p. 3.



travaillées, moins d'habiletés. Ils ne travaillent pas toute l'année contrairement aux réguliers. Tout comme les réguliers qui augmentent d'échelon à chaque 1500 heures, les remplaçants après 2080 heures acquièrent des droits supplémentaires. Par la suite, ils peuvent devenir réguliers selon la règle négociée par les parties (article 7.06).

Je constate toutefois qu'un employé remplaçant qui possède plus de 2080 heures bénéficie d'un taux de salaire inférieur à un employé régulier jusqu'à ce que trois réguliers quittent (7.06). Je suis d'avis que cette situation est prohibée par l'article 41.1. LNT. Un employé remplaçant avec plus de 2080 heures n'obtient plus aucun avantage supplémentaire jusqu'à ce qu'il devienne régulier. Il n'a aucun contrôle sur cette nomination et il peut demeurer remplaçant pendant des années sans aucune progression salariale alors qu'il fait le même travail et qu'il est bien formé. Contrairement aux employés occasionnels et aux nouveaux employés remplaçants, l'employé remplaçant avec plus de 2080 heures ne peut plus progresser. L'article 41.1. interdit justement aux parties d'accorder pour toujours à un salarié (remplaçant avec plus de 2080 heures) un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés (réguliers) qui effectuent toujours les mêmes tâches et qui ont les mêmes compétences et qualifications. »<sup>20</sup>

[ Le Tribunal souligne ]

[41] Relativement aux salariés Occasionnels, l'arbitre écarte l'application de l'article 41.1 de la Loi aux motifs qu'ils manquent « d'expérience, de qualifications, d'habiletés et de compétence ».

[42] Le Tribunal identifie les admissions qui abordent ces qualifications. L'admission numéro 4 (voir le paragraphe 37 du présent jugement) laisse comprendre qu'une personne nouvellement embauchée doit suivre des heures de formation afin d'acquérir des habiletés et compétences.

[43] L'admission numéro 7 semble apporter une précision complémentaire en lien avec les compétences acquises pendant la période d'essais (six mois).

[44] Dans le cas des Remplaçants Moins, la conclusion repose sur le témoignage de M. Picotte, les admissions et la convention collective. Il écarte ces salariés de l'application de l'article 41.1 de la Loi aux motifs qu'ils « ont moins d'ancienneté, moins d'heures travaillées, moins d'habiletés ».

[45] Le Tribunal est d'avis que la conclusion de l'arbitre fait partie des issues possibles en lien avec les admissions déposées devant lui. En effet, les paragraphes 3, 4 et 7 des admissions stipulent que, sauf exception, toute personne nouvellement embauchée au

---

<sup>20</sup> *Teamsters Québec, local 1999 et Molson Canada 2005* (grief collectif), 2019 QCTA 746, pp. 43 et 44.

sein de l'entreprise est un employé occasionnel pendant une période de six mois. En outre, les admissions précisent que ces personnes doivent suivre plusieurs heures de formation afin d'acquérir des habiletés et compétences.

[46] Considérant ces admissions, l'arbitre pouvait rationnellement conclure que l'employeur n'accorde pas à l'employé occasionnel un taux de salaire inférieur à celui qu'il verse à ses autres salariés qui accomplissent les mêmes tâches uniquement en fonction de son statut, mais plutôt parce que cet employé Occasionnel n'a pas les mêmes habiletés et compétences que les employés réguliers.

[47] Il en est de même pour les Remplaçants Moins. L'arbitre conclut en effet que la preuve administrée devant lui démontre que le taux de salaire de ces employés est différent de celui versé aux employés réguliers, non pas en raison de leur statut, mais bien parce que ces employés possèdent moins d'ancienneté, moins d'heures travaillées et moins d'habiletés. Les parties n'ont pas déposé une preuve contredisant cette conclusion de fait retenue par l'arbitre quant à l'« ancienneté », « moins d'heures travaillées » et « moins d'habiletés ». L'examen du témoignage de M. Picotte aurait pu atteindre ce but. En l'absence des notes sténographiques de ce témoignage, le Tribunal doit conclure que cette conclusion est établie dans la preuve qui a été mise à la disposition de l'arbitre.

[48] En fonction de la preuve résumée par l'arbitre, le Tribunal est d'avis que sa conclusion, à l'égard des salariés Remplaçants Moins, fait aussi partie des issues possibles et ne peut être qualifiée d'irrationnelle.

[49] La demande de révision judiciaire qui vise les conclusions de l'arbitre en lien avec les salariés qualifiés d'Occasionnels et de Remplaçants Moins est rejetée.

### **CONCLUSIONS**

#### **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[50] **REJETTE** la demande en révision judiciaire soumise par le demandeur;

[51] **LE TOUT sans frais de justice.**

  
L'HONORABLE YVES POIRIER, J.C.S.

Me Marco Gaggino  
Procureur en demande

500-17-111468-206

PAGE : 11

Me Charles Wagner  
Me Cynthia Bachaalani  
Procureurs de la mise en cause

Date d'audience : 15 octobre 2021