

**COUR SUPÉRIEURE**  
(Chambre civile)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-116499-214

DATE : 13 décembre 2022.

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE CATHERINE PICHÉ., J.C.S.**

---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 6277**  
Demandeur

c.

**SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY(MGT)**  
Défenderesse

Et

**LOUISE VIAU, en sa qualité d'arbitre de grief**  
Mise en cause

---

**JUGEMENT SUR UN POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE <sup>1</sup>**

---

**INTRODUCTION**

[1] Maître Louise Viau (l'«**arbitre** »)<sup>2</sup> rend une sentence arbitrale le 24 mars 2021 (P-1) qui rejette le grief (P-2 S-2) du Demandeur, le Syndicat canadien de la fonction

---

<sup>1</sup> Le jugement a été rendu oralement et est annexé au procès-verbal. Comme le permet *Kellogg's Company of Canada c. P.G. du Québec*, [1978] C.A. 258, 259-260, le Tribunal s'est réservé le droit, au moment de rendre sa décision, d'en modifier, amplifier et remanier les motifs. La soussignée les a remaniés pour en améliorer la présentation et la compréhension.

<sup>2</sup> Me Louise Viau est également Mise en cause en l'espèce. Elle est une arbitre de grief nommée au sens du Code et mandatée du consentement des parties.

publique, section locale 6277 (le « **Syndicat** »)<sup>3</sup>, à l'encontre de la Défenderesse Société Terminaux Montréal Gateway (MGT) («**MGT**»)<sup>4</sup>, qui a été porté à son attention lors d'une audience virtuelle tenue le 18 février 2021.<sup>5</sup>

[2] Ce Grief porte sur la question du licenciement annoncé le 10 août 2020 et prévu le 11 août 2020 qui serait contraire à la convention collective, entre autres aux articles 13.01 et 14.03, le tout tel qu'il appert de la Pièce P-2 S-2. Le Grief conteste la décision de l'employeur, communiquée la veille par une lettre signée par madame Josée Bergeron, directrice exécutive – Ressources humaines et administration et adressée à chacun des membres du Syndicat. Cette lettre se lit ainsi, dans ses parties essentielles:

« Nous désirons vous confirmer par la présente qu'en raison de la grève générale illimitée déclenchée par le syndicat des débardeurs, laquelle est hors de notre contrôle et constitue une force majeure, la Société Terminaux Montréal Gateway est contrainte de procéder à votre mise à pied temporaire pour une durée indéterminée, et ce à compter du 11 août 2020.

Un relevé d'emploi faisant état de cet avis de mise à pied temporaire sera transmis à Services Canada au plus tard dans les cinq (5) prochains jours. »<sup>6</sup>

[3] Il s'agissait pour l'arbitre de décider si, compte tenu des engagements souscrits à la convention collective, l'employeur pouvait procéder à la mise à pied pour une durée indéterminée de l'ensemble des membres du Syndicat en raison de la grève illimitée des débardeurs travaillant pour MGT.

---

<sup>3</sup> Le Demandeur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 6277 (le « Syndicat »), est une association dûment constituée en vertu du Code canadien du travail pour représenter les salariés à l'emploi de la défenderesse.

<sup>4</sup> La Défenderesse, Société terminaux Montréal Gateway (MGT), est l'employeur des salariés représentés par les demandeurs.

<sup>5</sup> Le grief syndical numéro 2020-08-11, daté du 11 août 2020 et signé par monsieur Daniel Beaubien, président du Syndicat, se lit comme suit :

« OBJET : Mises à pied des salarié(e)s :

Déclaration (nature du problème)

Par ce grief, le Syndicat conteste le licenciement des salarié(e)s annoncé le 10 août 2020 et prévu le 11 août 2020, ce qui est contraire à la convention collective, plus précisément mais sans s'y limiter aux articles 13,01 et 14,03.

Réclamation et correction demandées :

Que l'employeur procède au rappel des salarié(e)s immédiatement et ce sans perte de salaire et avantages prévus à la convention collective, en plus de payer un montant de 2 000 \$ de dommage punitif et compensatoire occasionné par ces mises à pied à chacun(e) des salarié(e)s couvert(e)s par la convention collective. Le tout majoré des intérêts prévus par la loi. Le tout sans perte de droit et privilèges. »

<sup>6</sup> Voir copie de la lettre S-3 en pièce P-2.

[4] La décision de l'arbitre Viau fait l'objet du présent contrôle judiciaire.

[5] Le Demandeur et la Défenderesse sont liés par une convention collective de travail en vigueur et expirant le 31 décembre 2022.

[6] Essentiellement, la mésentente porte sur l'interprétation des dispositions suivantes de la convention collective intervenue entre les parties et en vigueur du 11 mars 2018 au 31 mars 2022 (la « **Convention collective** ») :

13.01 Nombre

L'Employeur maintient, pour la durée de la présente convention collective, un nombre minimum de vingt et un (21) surintendants opérations et de deux (2) surintendants planificateurs-opérations. Cet article n'a pas pour effet de créer un plancher d'emploi en cas de ralentissement de l'achalandage ou en cas de changements technologiques.

[...]

14.03

Le surintendant-opérations qui n'est pas requis de se présenter au travail lorsqu'il n'y a pas d'opérations ou qui est en surplus des effectifs décrits à l'article 14.01, est rémunéré 8 heures au taux régulier.

[7] L'arbitre résume ainsi le litige au paragraphe [3] à [5] de sa sentence :

[3] Le syndicat fait valoir dans ses représentations que la solution du litige réside dans l'application de la clause 14.03 de la convention collective, un texte qui aurait pour effet de conférer à ses membres une sécurité d'emploi à laquelle l'employeur ne saurait déroger en invoquant la clause 13.01 vu les circonstances dans lesquelles il a procédé à la mise à pied de l'ensemble des membres du syndicat.

[4] L'employeur soutient pour sa part que la clause 13.01 ne saurait être interprétée comme créant un plancher d'emploi puisque le contraire y est clairement énoncé. Il soutient que ses droits de direction lui permettraient de mettre à pied ses salariés lorsque le syndicat des débardeurs a décidé d'une grève générale d'une durée illimitée. L'employeur de ces derniers est l'Association des employeurs maritimes (ci-après l'AEM) à qui MGT s'adresse pour obtenir le nombre et la classification des débardeurs dont il a besoin aux fins de ses opérations.

[5] Il s'agit donc essentiellement d'un grief d'interprétation. La convention collective convenue entre les parties permet-elle ou non à l'employeur de mettre à pied l'ensemble des personnes salariées représentées par le syndicat dans les circonstances mises en preuve? Telle est la question en litige.

[8] Les faits de l'affaire ne sont pas contestés, les parties s'en remettant aux faits énoncés à la sentence arbitrale. À cet égard, le résumé de la preuve des parties se retrouve aux paragraphes [7] à [30] de la sentence.<sup>7</sup>

## **CONTEXTE**

### **Le Syndicat**

[9] Le Syndicat est d'avis que le Tribunal doit intervenir et annuler la décision arbitrale (P-1) pour les raisons suivantes :

- L'arbitre modifie le texte de la convention collective en éludant l'article 14.03 de ladite convention ;
- L'analyse de l'arbitre de la portée et de l'application des dispositions prévues à la convention collective eu égard au maintien des effectifs et des salaires lorsqu'il n'y a pas d'opération serait incohérente et irrationnelle ;
- Le refus de l'arbitre d'analyser un argument central des parties, soit la défense de force majeure, n'est pas justifié au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles l'arbitre est assujettie;

[10] Précisément, le Syndicat plaide que la question à trancher est mal identifiée par l'arbitre au paragraphe 65 de sa sentence et que la véritable question qui se posait était celle de savoir si l'employeur pouvait ainsi mettre à pied l'ensemble de ses employés.

De plus, le Syndicat argumente que l'employeur a voulu justifier la mise à pied de l'ensemble des membres du Syndicat en invoquant la défense de force majeure, à laquelle il assimile la grève générale illimitée déclenchée par le Syndicat des débardeurs à l'été 2020, mais qu'il n'a pas fait de preuve lors de l'audition devant l'arbitre de cette situation de force majeure. Le Syndicat prétend que le raisonnement appliqué par l'arbitre est incohérent et basé sur une fausse prémisse et est donc invalide.

[11] Il soutient, de même, qu'il était déraisonnable pour l'arbitre de prétendre que l'article 14.03 n'était pas un engagement contractuel s'appliquant en l'espèce. Selon lui, le raisonnement appliqué pour en arriver à la conclusion de l'arbitre est incohérent, ce qui constitue une erreur révisable.

[12] Le Syndicat soumet que la décision P-1 est mal fondée, irrationnelle et incohérente justifiant ainsi l'intervention de la Cour.

[13] Il demande d'accueillir le pourvoi, d'annuler la sentence arbitrale en cause, et d'accueillir le grief en cause, sans frais.

---

<sup>7</sup> Voir Pièce P-1.

**MGT**

[14] L'employeur MGT plaide d'abord que l'assise juridique du recours est le grief et que la force majeure était un argument subsidiaire qui n'avait pas à être plaidé. Selon lui, l'arbitre a été très claire dans sa décision aux paragraphes 100 et 101 qu'elle n'avait pas besoin de cette preuve.

[15] Selon MGT, la décision est claire et intelligible. Le raisonnement de l'arbitre est clair et manifeste. Les arguments et la preuve relative aux grèves antérieures ont été faits et reçus. Selon l'employeur, Me Viau était bien fondée de dire qu'on pouvait mettre à pied les employés.

[16] De plus, MGT soutient que la Convention collective était claire et que c'est pour cela que l'arbitre n'a pas été chercher de preuve extrinsèque. L'analyse relative à la question de l'achalandage est claire et logique et l'arbitre était bien fondée de conclure que le plancher pouvait être révisé compte tenu du ralentissement de l'achalandage et de la clause 13.01.

**La décision arbitrale**

[17] L'arbitre conclut que le grief devrait être rejeté pour les raisons qui suivent :<sup>8</sup>

[104] La convention collective permet à l'employeur, dans l'exercice de ses droits de direction, de procéder à la mise à pied d'une partie ou de l'ensemble des membres du syndicat.

[105] Rien dans la convention collective ne permet de conclure, comme le prétend le syndicat, que l'employeur s'est engagé à garder à son service pour la durée de celle-ci les 20 salariés qui étaient à son service au moment de sa signature ou le nombre d'employés convenu à la clause 13.01 alors qu'il n'y a plus aucune activité dans ses terminaux.

[106] En effet, les parties ont clairement convenu que cette disposition n'avait pas pour effet de créer un plancher d'emploi. Au surplus, elles ont expressément prévu qu'il pourrait y avoir des mises à pied sans indiquer clairement quand celles-ci pourraient avoir lieu. Il est cependant de commune renommée qu'il y a mise à pied lorsque l'employeur n'a pas de travail à faire effectuer par ses salariés, mais qu'il anticipe qu'il aura éventuellement besoin de leurs services, d'où la mise à pied plutôt que le licenciement de ceux-ci.

[107] L'employeur ne s'est pas engagé à maintenir le nombre de salariés indiqué à la clause 13.01, notamment en cas de baisse de l'achalandage. Selon l'importance de celle-ci et les conséquences qui en découlent sur son besoin de personnel des titres d'emploi que détiennent les salariés régis par la convention collective, l'employeur peut procéder à une ou des mises à pied, tout comme il pourrait procéder à des licenciements. Le concept de baisse d'achalandage doit

---

<sup>8</sup> Paragraphe 55 de la sentence arbitrale en Pièce P-1.

nécessairement s'entendre comme incluant une absence totale d'achalandage, et ce, quelle qu'en soit la cause.

[108] L'employeur ayant informé tous et chacun de ses salariés membres du syndicat de leur mise à pied pour une durée indéterminée, ces derniers n'avaient pas l'obligation de fournir une prestation de travail et l'employeur n'avait pas l'obligation de les rémunérer jusqu'à la date prévue de leur rappel au travail.

[18] En conséquence, elle rejette le grief déposé par le syndicat.

### **LA NORME DE CONTRÔLE**

[19] Les parties conviennent que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable.

[20] En effet, selon les règles édictées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*, la norme de la décision raisonnable se présume, sauf lorsque la législation le prévoit, lorsque la primauté du droit l'exige et dans d'autres circonstances exceptionnelles qui ne sont pas applicables au présent pourvoi en contrôle judiciaire.<sup>9</sup>

[21] Ainsi, il appartient au syndicat de démontrer que la décision arbitrale « *souffre de lacunes graves à un point tel qu'on ne peut pas dire qu'elle satisfait aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence* »<sup>10</sup>. Le Tribunal doit également être « *convaincu que la lacune ou la déficience qu'invoque la partie qui conteste la décision est suffisamment capitale ou importante pour rendre cette dernière déraisonnable* » afin d'intervenir. Sa capacité d'intervention est limitée.<sup>11</sup>

[22] De plus, l'arrêt *Vavilov* mentionne :<sup>12</sup>

*« Qu'est-ce qui rend une décision déraisonnable ? Il me semble utile ici, d'un point de vue conceptuel, de nous arrêter à deux catégories de lacunes fondamentales. La première est le manque de logique interne du raisonnement. La seconde se présente dans le cas d'une décision indéfendable sous certains rapports, compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur la décision. Il n'est toutefois pas nécessaire que les cours de révision déterminent si les problèmes qui rendent la décision déraisonnable appartiennent à l'une ou l'autre catégorie. Ces désignations offrent plutôt un*

<sup>9</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 [« *Vavilov* »]. Voir aussi : *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin*, 2020 QCCA 135, par. 33; *Curateur public du Québec c. Brassard*, 2021 QCCS 3646, par. 6.

<sup>10</sup> *Vavilov*, *ibid*, par. 100.

<sup>11</sup> *Curateur public du Québec c. Brassard*, 2021 QCCS 3646, par. 8 et R.B. (*Succession de Re.L.*) c. *Régie de l'assurance maladie du Québec*, 2021 QCCA 840, par. 9.

<sup>12</sup> *Vavilov*, *ibid*, par. 101.

*moyen pratique d'analyser les types de questions qui peuvent révéler qu'une décision est déraisonnable »*

[Nos soulignements].

[23] Le Syndicat soutient que la décision de l'arbitre est « incorrecte » et ne respecte pas la norme de raisonabilité, notamment parce qu'elle n'a pas considéré une partie des arguments de l'employeur pour les mises à pied, soit l'argument de force majeure.

[24] MGT, pour sa part, considère que la décision arbitrale est sans contredit transparente, intelligible, cohérente et rationnelle.

## **ANALYSE**

[25] Le Tribunal est d'avis que la sentence arbitrale est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent, logique et intelligible de sorte que la Cour supérieure n'intervient pas comme le demande le Syndicat.

[26] L'arbitre explique avec précision dans sa sentence les motifs qui la mènent à conclure au rejet du grief. Elle effectue une analyse minutieuse des raisons qui sous-tendent sa conclusion à l'effet que la convention collective permet à l'employeur de procéder aux mises à pied de l'ensemble ou d'une partie des membres du syndicat.

[27] L'arbitre revoit attentivement la preuve au dossier, aux paragraphes 7 à 30, et les représentations des parties, aux paragraphes 31 à 60 de la sentence. Son analyse du dossier est longue et détaillée, tel qu'il apparaît d'une lecture des paragraphes 61 à 102.

[28] L'arbitre considère les prétentions des parties par un raisonnement juridique cohérent. Elle explique toute l'étendue des droits de direction de l'employeur.

[29] Ensuite, elle interprète de façon cohérente, aux yeux du Tribunal, l'article 13.01, le plancher d'emploi et la notion de ralentissement, pour ensuite conclure qu'il y a eu un ralentissement d'achalandage qui justifiait les actions de l'employeur.

[30] L'arbitre conclut logiquement que l'employeur ne s'est pas engagé à maintenir en tout temps le nombre d'employés indiqués à la clause 13.01, notamment en cas de baisse d'achalandage.<sup>13</sup>

[31] L'arbitre procède d'une analyse logique et cohérente lorsqu'elle explique que lors de la grève, il n'y avait plus d'activité aux terminaux de MGT et que puisque l'employeur avait prévu une reprise éventuelle des activités, lorsque les débardeurs

---

<sup>13</sup> Voir par. 82 de la sentence.

seraient de retour au travail, il lui était « loisible de mettre ses salariés à pied plutôt que de mettre définitivement fin à leur emploi ».<sup>14</sup>

[32] L'analyse contextuelle de la Convention permettait logiquement à l'arbitre de ne pas s'attarder à la question de la force majeure, laquelle n'avait pas non plus été plaidée par l'employeur.

[33] Par ailleurs, le Tribunal ne voit aucune lacune ou déficience dans l'interprétation des articles 13, 14 et 15 de la Convention collective.

[34] La lecture de la décision arbitrale permet de comprendre le raisonnement juridique de l'arbitre qui le mène à conclure que le grief n'est pas fondé. L'arbitre a minutieusement évalué la preuve de même que les arguments juridiques qui lui ont été soumis. Cette décision arbitrale est raisonnable, cohérente, logique et intelligible.

[35] Ces considérations suffisent pour clore le débat.

[36] Le Tribunal conclut en mentionnant qu'il doit démontrer une déférence à la compétence spécialisée de l'arbitre de griefs.<sup>15</sup> D'ailleurs, la Cour d'appel mentionne : « *Lorsque l'interprétation retenue par le décideur relative à une disposition donnée est attaquée en contrôle judiciaire, la cour de révision doit s'abstenir de procéder à une analyse de novo ou de déterminer l'interprétation correcte de la disposition en question* ».<sup>16</sup>

**POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[37] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

[38] **LE TOUT**, avec frais de justice.

Catherine Piché Signature numérique de Catherine Piché  
Date: 2022-12-19 16:27:13 -0500

---

CATHERINE PICHÉ, J.C.S.

Me Mélanie Sauriol, avocate  
**DS AVOCATS CANADA SENCRL**

---

<sup>14</sup> Sentence arbitrale, en Pièce P-1, par. 90. Voir aussi le par. 91.

<sup>15</sup> *Association des pompiers de Montréal inc., section locale 125 de l'IAFF c. Ville de Montréal*, 2021 QCCA 1189, par. 70.

<sup>16</sup> *Association des pompiers de Montréal inc., section locale 125 de l'IAFF c. Ville de Montréal*, 2021 QCCA 1189, par. 72; *Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial des Laurentides – CSN c. ministre de la Famille*, 2019 QCCA 1771, par. 8.



500-17-116499-214

PAGE : 9

Avocate du Demandeur

Me Isabelle Leblanc

**ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.**

Avocate du Défendeur.

**Date d'audience :** 13 décembre 2022