

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre civile)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-134927-253

DATE : 27 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE SYLVAIN LUSSIER, J.C.S.

VILLE DE CANDIAC

Demanderesse

c.

MICHAEL MCCRORY, en sa qualité d'arbitre de griefs

Défendeur

Et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1377

Mis en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

LE CONTEXTE

[1] La Demanderesse, la Ville de Candiac, se pourvoit en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rendue le 2 juillet 2025¹ par le mis en cause, Me Michael McCrory².

[2] L'Arbitre a conclu que l'employeur avait contrevenu à la convention collective en instaurant une semaine et un horaire de travail autres que ceux prévus par la convention collective pour deux postes de journalier spécialisé – classe 3 (quart de fin de semaine). Il a par conséquent accueilli le grief.

[3] Le syndicat est l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés manuels, salariés au sens du *Code du travail*³, à l'emploi de l'employeur, à l'exception des policiers, pompiers et employés de bureau.

[4] Parmi les salariés dans l'unité se retrouvent des journaliers spécialisés – classe 3 affectés au service des travaux publics. Leurs tâches incluent l'entretien des parcs et espaces verts.

[5] Avant l'été 2023, lorsque des tâches de journalier spécialisé – classe 3 devaient être effectuées durant la fin de semaine, l'employeur faisait appel presque exclusivement au temps supplémentaire.

[6] L'employeur a constaté qu'il devenait de plus en plus difficile de combler ces demandes puisque peu de salariés acceptaient le temps supplémentaire proposé, ce qui nécessitait parfois jusqu'à 30 appels des chefs de section avant de réussir à trouver un volontaire.

[7] L'employeur a conclu de l'achalandage accru des installations municipales pendant la pandémie, combiné à une expansion importante des services de loisirs offerts par la Ville, qu'il existait un besoin pour des postes réguliers de fin de semaine, sans recourir au temps supplémentaire. L'ajout de deux postes additionnels de 36 heures par semaine chacun, soit 3744 heures par année, étaient selon lui nécessaires pour répondre aux besoins de la population de Candiac.

[8] À la suite du processus d'approbation budgétaire, l'employeur obtient le feu vert pour ajouter deux postes de journalier spécialisé – classe 3. Il entame ensuite des discussions avec le syndicat en CRT à l'automne 2022. Après plusieurs échanges de propositions et contre-propositions, une entente de principe est conclue au mois de février 2023. Toutefois, celle-ci est rejetée par les employés lors d'une assemblée générale tenue à la mi-avril 2023.

¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1377 c Candiac (Ville)*, 2025 CanLII 62390 (QC SAT).

² « L'Arbitre ».

³ RLRQ c C-27; le « Code ».

[9] L'employeur a donc affiché deux tels nouveaux postes, d'abord à l'interne puis à l'externe le 5 juillet 2023.

[10] Le régime pour ces nouveaux postes prévoit entre autres une semaine de travail de trente-six heures réparties sur trois jours, du vendredi au dimanche, ainsi qu'un horaire de travail de 6h à 18h, incluant deux pauses-repas de trente minutes rémunérées. Ces conditions diffèrent de la semaine et de l'horaire de travail applicable aux autres journaliers spécialisés – classe 3 en vertu de la convention collective entre la Ville et le Syndicat.

[11] Le Syndicat a donc déposé un grief pour contester la création de ces nouveaux postes, libellé comme suit :

Description du grief : Contrairement à la convention collective, le ou vers le 5 juillet 2023, L'Employeur a affiché un poste de « Journalier spécialisé » de façon non conforme à la convention. En effet, l'Employeur ne respecte pas les horaires et les conditions prévus à la convention. Il a unilatéralement affiché un poste avec des conditions différentes que celles prévues à la convention et ce, sans entente avec le Syndicat, ce qui est injuste, illégal et contraire à la convention et aux lois en vigueur.

Nous réclamons que l'Employeur cesse cette pratique, qu'il respecte la convention, qu'il annule et retire l'affichage de ce poste et qu'il réaffiche le poste en respectant les horaires et les conditions prévus à la convention. Nous demandons également à l'Employeur qu'il respecte le Syndicat comme seul agent négociateur et qu'il s'entende avec celui-ci s'il veut des conditions différentes que celles prévues dans le contrat de travail négocié entre les parties.

Nous réclamons enfin un montant de 5 000\$ pour dommages punitifs au Syndicat. Nous réclamons un montant supplémentaire de 100\$ par Jour où l'Employeur refuse de respecter le Syndicat et refuse d'afficher selon la convention. Nous réclamons également tout montant, salaire ou avantage perdus pour la ou les personne(s) salariée(s) qui sera lésée suite à cet affichage. Le tout avec les intérêts et indemnité prévus au Code du travail. (sic)

[12] L'Arbitre pose le problème à résoudre :

[15] Plus précisément, le syndicat prétend que la convention collective constitue un code complet à l'égard de la semaine et de l'horaire de travail, de sorte que l'employeur ne pouvait agir de façon unilatérale. L'employeur, pour sa part, prétend que son droit de direction lui permettrait de procéder ainsi, la convention collective étant silencieuse à ces sujets dans le contexte de la création de nouveaux postes. Cela étant, il y a lieu de commencer par un bref rappel des principes de droit applicables.

[18] Il est bien établi qu'à moins d'une disposition précise, l'effet d'une convention collective sur le droit de direction de l'employeur n'est pas de l'autoriser à agir, mais plutôt de l'empêcher d'agir en prévoyant une ou des dispositions qui restreignent, annulent ou limitent son droit discrétionnaire de direction sur certains sujets. Or, la démarche du Tribunal consiste à déterminer si la convention collective prévoit de telles dispositions,

auquel cas elles devraient s'appliquer. Si la réponse à cette question est négative, le Tribunal devra conclure que l'employeur a conservé intact son droit discrétionnaire de direction, ce qui fait en sorte qu'il ne peut intervenir, sauf en cas d'abus.

[19] Le Tribunal doit donc déterminer si la convention collective comprend une ou des dispositions qui limitent le droit de direction de l'employeur d'instaurer une semaine et un horaire de travail qui diffèrent de celles prévues à la convention collective à l'égard des deux postes de journalier spécialisé – classe 3 affichés au mois de juillet 2023.

[20] D'emblée, rappelons que l'employeur soutient qu'il s'agit de nouveaux postes, pour lesquels la convention collective est entièrement silencieuse à l'égard de la semaine et l'horaire de travail. De l'avis du Tribunal, même s'il est vraisemblable que les postes n'existaient pas sous cette forme auparavant, des nuances doivent être apportées à cette prétention.

(Le Tribunal souligne)

[13] Il étudie ensuite les dispositions de la convention collective :

[25] Une simple lecture de la convention collective en litige fait clairement état du droit de l'employeur de créer un nouveau poste ou d'ajouter un employé dans un poste déjà prévu. À cet effet, l'article 9.02 prévoit ce qui suit :

La Ville s'engage dans un délai de six (6) mois à procéder par affichage des employés réguliers, des employés réguliers saisonniers ou les employés surnuméraires inscrits sur la liste de rappel générale lorsqu'il y a lieu de combler un poste qui serait devenu vacant parmi les emplois régis par la présente convention, ou lorsque la Ville désire créer un nouveau poste régi par la présente convention ou ajouter un employé dans un poste déjà prévu.

[26] L'annexe « A 2 » de la convention collective comprend une liste d'employés réguliers selon leur date d'ancienneté. Parmi les titres d'emplois qui y figurent, on retrouve « l'homme à tout faire » et « l'homme à tout faire – classe 3 ». Toutefois, on n'y retrouve pas le titre d'emploi mentionné dans les affichages interne et externe, soit « journalier spécialisé – classe 3 ».

[29] Bref, les parties, l'une comme l'autre, conviennent qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle fonction, mais plutôt de l'ajout de deux postes comportant le même titre d'emploi et les mêmes tâches que celles effectuées par les journaliers spécialisés – classe 3 assujettis à la convention collective au moment des affichages. Le Tribunal remarque d'ailleurs que l'affichage interne décrit les procédures à suivre pour les employés intéressés ayant et n'ayant pas « déjà occupé cette fonction ».

[31] Avec ces nuances à l'esprit, le Tribunal voit difficilement comment il serait possible de conclure qu'il s'agit de nouveaux postes, au sens donné par l'employeur, c'est-à-dire pour soutenir son argument que la convention collective est muette au sujet de la semaine et l'horaire de travail. La preuve révèle plutôt que, dans un souci de répondre à ses besoins de main-d'œuvre les vendredis et les fins de semaine, l'employeur a ajouté deux postes de journalier spécialisé – classe 3, dont les heures de travail sont

déjà établies par la convention collective. Bref, la situation ressemble beaucoup à celle impliquant l'ajout d'employés dans un poste déjà prévu au lieu de nouveaux postes comme tel.

[32] Cependant, même s'il s'agissait de nouveaux postes à proprement parler, le Tribunal constate que, selon l'article 9.2 de la convention collective, ces postes sont « régis par » cette dernière. Le Tribunal note que tant dans les affichages que dans les témoignages rendus à l'audience, l'employeur reconnaît que la convention collective s'applique à ces postes.

[33] Il reste donc à déterminer si une ou des dispositions de la convention collective prévoient une règle qui remplace, encadre ou limite le droit discrétionnaire de direction de l'employeur d'implanter un horaire de travail qui diffère de celui établi par celle-ci à l'égard des postes en question.

[14] Après une étude détaillée des dispositions de la convention, notamment celles concernant les horaires de travail, il conclut que celles-ci empêchent l'employeur de confier à un journalier classe 3 un horaire différent de celui qui est prévu à la convention collective :

[39] Rappelons-le, l'article 23 établit que la semaine de travail des employés visés par la convention collective, dont les journaliers spécialisés – classe 3 est de 39 heures, réparties du lundi au vendredi. De surcroît, cet article établit l'horaire de travail quotidien applicable durant cette semaine. Cette règle s'applique tant pour l'horaire « standard » que pour les deux horaires prévus pour la période hivernale. La simple lecture du libellé utilisé par les parties fait foi d'une règle générale qui s'applique sauf pour, ou « à l'exception » des, opérateurs de l'usine de filtration et les appariteurs.

[40] Or, qu'il s'agisse d'un nouveau poste ou de l'ajout d'un employé dans un poste déjà prévu en vertu de l'article 9.02, le Tribunal estime que le syndicat a raison lorsqu'il prétend que l'article 23 constitue un code complet à l'égard de la semaine et l'horaire de travail pour les journaliers spécialisés – classe 3. Même s'il est sans doute vrai que la convention collective ne contient pas de disposition expresse obligeant l'employeur à obtenir le consentement du syndicat pour modifier ces conditions de travail, contrairement à ce qu'on observe dans certaines des sentences arbitrales citées par celui-ci, le libellé utilisé par les parties ne laisse aucune liberté à l'employeur pour agir unilatéralement.

[41] En d'autres termes, le libellé de l'article 23 constitue une limite sur l'exercice du droit de direction de l'employeur en prévoyant une semaine et un horaire de travail quotidiens applicables aux employés régis par la convention collective, « à l'exception » de certains postes. Ce faisant, la convention collective aliène le droit de direction de l'employeur à ce sujet. Devant cette réalité, le Tribunal conclut que l'employeur a contrevenu à la convention collective en imposant des conditions de travail qui diffèrent de celles prévues par celle-ci, sans une entente approuvée par les employés.

[15] L'Arbitre note également que l'employeur a dû modifier certaines des conditions prévues à la convention collective, et surtout que ce dernier avait reconnu la nécessité de s'entendre avec le Syndicat avant d'afficher les nouveaux postes :

[46] Le Tribunal constate également qu'afin d'instaurer le nouvel horaire, l'employeur a aussi dû modifier d'autres conditions de travail prévues par la convention collective, notamment la manière dont sont calculés la durée des vacances et les congés de maladie, ainsi que le remplacement des congés fériés par une banque d'heures.

[47] L'employeur reconnaît lesdites modifications, mais précise qu'elles sont le fruit de discussions avec le syndicat. Il convient de rappeler que l'entente ayant résulté de ces discussions n'a pas été approuvée par les employés. À cet égard, et quitte à le répéter, le Tribunal ne peut entériner un résultat qui impliquerait des amendements ou des ajouts à la convention collective.

(Le Tribunal souligne)

[16] Les conclusions de la sentence se lisent comme suit :

ACCUEILLE le grief 2023-06;

DÉCLARE que l'employeur a contrevenu à la convention collective quand il a instauré une semaine et un horaire de travail autres que ceux prévus par la convention collective pour deux postes de journalier spécialisé – classe 3 (quart de fin de semaine);

ANNULE l'affichage des postes de journalier spécialisé – classe 3 (quart de fin de semaine) en juillet 2023;

RÉSERVE sa compétence quant aux sommes dues, y compris les intérêts;

REJETTE la réclamation du syndicat pour des dommages punitifs; et

RÉSERVE sa compétence en lien avec toute difficulté résultant de la présente sentence.

[17] L'employeur demande l'annulation de la sentence.

QUESTION EN LITIGE

[18] La sentence est-elle déraisonnable?

ANALYSE

[19] Les parties s'entendent que la norme de contrôle de cette sentence est celle de la décision raisonnable, tel que définie dans l'arrêt *Vavilov*⁴.

[20] L'employeur soutient que la décision est déraisonnable en ce qu'elle ignore son droit de gérance.

[21] Ce droit est prévu à la convention collective :

⁴ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII), [2019] 4 RCS 653.

3.2. Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires et son personnel en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

[22] L'employeur semble oublier les mots « de façon compatible avec les stipulations de la présente convention ».

[23] L'employeur invoque le fait que l'Arbitre a reconnu son droit de gérance et que le reste de la décision ne tient conséquemment pas la route ⁵:

[33] En concluant que la Demanderesse a contrevenu à la Convention « *en imposant des conditions de travail qui diffèrent de celles prévues par celle-ci, sans une entente approuvée par les employés* » l'Arbitre limite indûment le droit de gérance de celle-ci en lui imposant l'obligation de conclure une entente approuvée par les salariés avant de créer de nouveaux postes alors que la Convention ne contient rien de tel.

[40] Nous soumettons que la Décision rendue est complètement déraisonnable et ne fait pas partie des issues possibles et acceptables puisqu'elle occulte non seulement le droit légitime de la Demanderesse de créer de nouveaux postes, tel que le prévoit l'article 9.2 de la Convention, mais également son droit de modifier et d'harmoniser les conditions de travail aux besoins de l'organisation sans obtenir le consentement préalable du Syndicat.

[41] Par l'interprétation que fait l'Arbitre de l'article 23, il infère non seulement que la Demanderesse a renoncé à créer des postes s'ils ne respectent pas en totalité l'horaire de travail prévu à cet article, mais lui impose également l'obligation de conclure une entente approuvée par les salariés pour le faire.

[42] Or, l'article 23 de la Convention est un article général portant sur les heures et les horaires de travail. L'Arbitre le reconnaît d'ailleurs lorsqu'il indique que le « [...] libellé utilisé par les parties fait foi d'une règle générale [...] ».

[43] Nous soumettons que cet article ne peut aucunement être interprété de manière à en inférer que la Demanderesse a non seulement renoncé à son droit de gérance de créer des postes s'ils ne respectent pas en totalité l'horaire de travail prévu à l'article 23, mais également, qu'elle a renoncé à offrir un service nécessaire destiné à la population de la Ville de Candiac, uniquement parce que cet article a été intégré dans la Convention.

[24] C'est justement le rôle de l'arbitre d'interpréter la convention, notamment en constatant quels sont les éléments que les parties ont décidé d'y incorporer, en l'espèce, l'article 23, traitant des horaires de travail.

[25] L'employeur soutient qu'en assujettissant les nouveaux postes aux horaires déjà existants, l'Arbitre se trouve à ajouter à la convention, ce qu'il ne peut pas faire. Le Tribunal n'est pas d'avis que l'Arbitre a ajouté à la convention. Il l'a interprété en la lisant dans son ensemble, en interprétant les dispositions les unes par les autres. (Article 1427

⁵ Mémoire de la demanderesse.

C.c.Q.) Il a tenu compte de l'interprétation que les parties lui ont donnée (Article 1426 C.c.Q.), notamment en négociant l'ajout des deux postes.

[26] L'arbitre a compétence exclusive pour interpréter la convention. L'article 100 du Code prévoit :

100. Tout grief (toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective) 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.

[27] L'article 101 prévoit que la sentence arbitrale est sans appel.

[28] Un simple désaccord avec les conclusions de l'Arbitre ne peut fonder un argument de déraisonnabilité. En contrôle judiciaire, la Cour doit déférence à la décision arbitrale. La Cour suprême nous rappelle dans l'arrêt *Vavilov*⁶:

[83] Il s'ensuit que le contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable doit s'intéresser à la décision effectivement rendue par le décideur, notamment au raisonnement suivi et au résultat de la décision. Le rôle des cours de justice consiste, en pareil cas, à réviser la décision et, en général à tout le moins, à s'abstenir de trancher elles-mêmes la question en litige. Une cour de justice qui applique la norme de contrôle de la décision raisonnable ne se demande donc pas quelle décision elle aurait rendue à la place du décideur administratif, ne tente pas de prendre en compte l'« éventail » des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur, ne se livre pas à une analyse de novo, et ne cherche pas à déterminer la solution « correcte » au problème. Dans l'arrêt *Delios c. Canada* (Procureur général), 2015 CAF 117, la Cour d'appel fédérale a signalé que « le juge réformateur n'établit pas son propre critère pour ensuite jauger ce qu'a fait l'administrateur » : par. 28 (CanLII); voir aussi Ryan, par. 50-51. La cour de révision n'est plutôt appelée qu'à décider du caractère raisonnable de la décision rendue par le décideur administratif — ce qui inclut à la fois le raisonnement suivi et le résultat obtenu.

[84] Comme nous l'avons expliqué précédemment, les motifs écrits fournis par le décideur administratif servent à communiquer la justification de sa décision. Toute méthode raisonnée de contrôle selon la norme de la décision raisonnable s'intéresse avant tout aux motifs de la décision. Dans le cadre de son analyse du caractère raisonnable d'une décision, une cour de révision doit d'abord examiner les motifs donnés avec « une attention respectueuse », et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion : voir Dunsmuir, par. 48, citant D. Dyzenhaus, « The Politics of Deference : Judicial Review and Democracy », dans M. Taggart, dir., *The Province of Administrative Law* (1997), 279, p. 286.

⁶ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII), [2019] 4 RCS 653.

[85] Comprendre le raisonnement qui a mené à la décision administrative permet à la cour de révision de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. Comme nous l'expliquerons davantage, une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti. La norme de la décision raisonnable exige de la cour de justice qu'elle fasse preuve de déférence envers une telle décision.

[29] Cette même Cour rappelait la déférence due à l'arbitre de griefs dans l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*⁷:

[17] Le fait que la convention collective puisse se prêter à une interprétation autre que celle que lui a donnée l'arbitre ne mène pas forcément à la conclusion qu'il faut annuler sa décision, si celle-ci fait partie des issues possibles raisonnables. Les juges siégeant en révision doivent accorder une « attention respectueuse » aux motifs des décideurs et se garder de substituer leurs propres opinions à celles de ces derniers quant au résultat approprié en qualifiant de fatales certaines omissions qu'ils ont relevées dans les motifs.

[30] La Cour renchérit, toujours dans *Vavilov* :

[86] L'attention accordée aux motifs formulés par le décideur est une manifestation de l'attitude de respect dont font preuve les cours de justice envers le processus décisionnel : voir Dunsmuir, par. 47-49. Il ressort explicitement de l'arrêt Dunsmuir que la cour de justice qui procède à un contrôle selon la norme de la décision raisonnable « se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité » : par. 47. Selon l'arrêt Dunsmuir, le caractère raisonnable « tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *ibid.* En somme, il ne suffit pas que la décision soit justifiable. Dans les cas où des motifs s'imposent, le décideur doit également, au moyen de ceux-ci, justifier sa décision auprès des personnes auxquelles elle s'applique. Si certains résultats peuvent se détacher du contexte juridique et factuel au point de ne jamais s'appuyer sur un raisonnement intelligible et rationnel, un résultat par ailleurs raisonnable ne saurait être non plus tenu pour valide s'il repose sur un fondement erroné.

(Le Tribunal souligne)

[31] En l'instance, le raisonnement de l'Arbitre est structuré, conséquent, appuyé sur les dispositions de la convention collective, et se comprend bien, tel qu'il apparaît des extraits cités ci-haut.

[32] L'Arbitre écarte le droit de gérance à l'égard de la création des nouveaux postes dont l'horaire n'est pas prévu à la convention collective, en appuyant sa décision sur les

⁷ 2011 CSC 62.

dispositions de celle-ci. La Cour supérieure ne siège pas en appel de la décision, qui fait partie des « issues possibles ».

[33] La sentence du 2 juillet 2025 n'est pas déraisonnable.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[34] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du 2 juillet 2025;

[35] **LE TOUT**, avec les frais en faveur du Syndicat mis en cause.

SYLVAIN LUSSIER, J.C.S.

Me Alain Gascon
agascon@lecorre.com
Le Corre et associés
AVOCATS DE LA DEMANDERESSE

Me Joël Gagnon
jgagnon@scfp.ca
AVOCAT DU SYNDICAT MIS EN CAUSE

Date d'audience : 25 mai 2026