

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-130838-249

DATE : 26 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE BERNARD SYNNOTT, J.C.S.

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES DE
BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ**

Demandeur

c.

Me AMAL GARZOUZI, es qualité d'arbitre de griefs

Défenderesse

et

VILLE DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT

L'APERÇU

[1] Le Syndicat demandeur se pourvoit en contrôle judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale rendue le 27 juin 2024 par Me Amal Garzouzi, arbitre de grief (**l'arbitre**)¹. Cette décision rejette deux griefs, l'un collectif², l'autre individuel³.

[2] Le premier contestait la procédure mise en place par la Ville de Montréal - l'employeur - d'exiger des juristes affectés à ses affaires civiles, de remplir un formulaire servant à justifier le temps supplémentaire devant être effectué le dimanche, seul jour où ces employés sont rémunérés à temps double. Le Syndicat y soutenait que les nouvelles exigences de la Ville ajoutaient à la convention collective et en réclamait donc l'annulation.

[3] Le second reprochait à l'employeur d'avoir exercé son droit de gérance de façon abusive à l'égard d'un juriste, en refusant d'autoriser le paiement de 3,75 heures supplémentaires effectuées le dimanche 5 septembre 2021.

[4] Pour les raisons ci-après exprimées, le pourvoi en contrôle judiciaire est rejeté.

LE CONTEXTE

[5] Il convient de reproduire les dispositions pertinentes de la convention collective⁴ :

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROIT DE LA DIRECTION

2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des juristes assujettis à l'accréditation émise le 15 février 2012.

2.02 La présente convention collective s'applique à tous les juristes régis par l'accréditation ci-dessus mentionnée.

2.03 Il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.

ARTICLE 10 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, généralement du lundi au vendredi, et les heures de travail correspondent généralement à celles durant lesquelles se déroulent les activités de la Direction. Dans l'éventualité où la Direction décide de modifier les

¹ Pièce P-2.

² Pièce P-3, référant à S-1.

³ Pièce P-3, référant à S-2.

⁴ Pièce P-3, référant à la pièce S-3 : Convention collective entre la Ville de Montréal et le Syndicat des employées et employés professionnel-s-les et de bureau, section locale 571 du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2023.

horaires, la Ville s'engage à consulter au préalable le Syndicat sur les modalités d'application de ces nouveaux horaires.

[...]

10.02 Le juriste requis, par son supérieur immédiat, de travailler en dehors des heures normales de travail reçoit une compensation selon les modalités suivantes :

- a) Le juriste requis de travailler le samedi est payé au taux horaire majoré de 50 %.
- b) Le juriste requis de travailler le dimanche est payé au taux horaire majoré de 100 %.
- c) En compensation des heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail définie à 10.01 a) de trente-cinq (35) heures, le juriste est rémunéré avec majoration de 50 % de son taux horaire.

[...]

[Soulignement ajouté]

[6] Dans le cadre de sa sentence arbitrale, l'arbitre expose les questions qu'il considère être en litige:

Les questions en litige

[5] Le Tribunal doit déterminer si la Ville pouvait modifier la procédure permettant d'autoriser les heures supplémentaires, en émettant un nouveau formulaire pour justifier les heures effectuées le dimanche.

[6] Dans ce cadre, il s'agit de déterminer si l'Employeur a exercé son droit de gérance de façon abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi, en refusant d'autoriser les 3,5 heures supplémentaires effectuées par M^e Jean Nicolas Loiseau le dimanche 5 septembre 2021.

[7] Le Syndicat plaide que l'arbitre erre lorsqu'il aborde la question sous l'angle du droit de gérance de l'Employeur, puisque, selon lui, là n'est pas la question. Dans la mesure où le texte de la convention collective est clair, conclusion à laquelle en arrive l'arbitre⁵, le droit de gérance serait peu ou pas pertinent, selon le Syndicat.

[8] Cela dit, bien que le texte de la convention collective soit clair, l'arbitre énonce que les divergences entre les parties découlent de la première ligne de la disposition

⁵ *Op. cit.* note 1, parag. 19

10.02 qui stipule : le « juriste requis par son supérieur⁶ ». Or, toujours selon la sentence arbitrale, il arrive que ce soit le juriste qui formule une demande de temps supplémentaire, ce qui pour le Syndicat changerait la donne. Dans une telle situation, le juriste posséderait seul l'autorité de décider du jour où il effectuerait son travail en temps supplémentaire, soit le samedi ou le dimanche⁷. En d'autres termes, le juriste posséderait seul la discrétion d'effectuer son travail à temps et demi ou à temps double.

[9] De même, l'employeur s'immiscerait dans la vie privée du juriste lorsqu'il demanderait au juriste, avant de prendre une décision, de justifier sa demande d'effectuer des heures supplémentaires le dimanche⁸.

[10] L'arbitre rejette les arguments du Syndicat qui découlent, selon lui, d'une prémisse erronée. En effet, les juristes ne jouissent pas d'un droit acquis lié aux heures supplémentaires. Partant, ils ne peuvent décider par eux-mêmes d'effectuer du temps supplémentaire et encore moins du moment où ce temps supplémentaire sera effectué.

[11] D'autre part, l'arbitre considère qu'il est manifeste que la demande de la Ville d'obtenir des explications pour justifier la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires le dimanche ne met pas en jeu le droit à la vie privée et à l'autonomie professionnelle des juristes. Pour lui, la Ville n'exige pas de travailler le dimanche et l'employeur n'impose pas au juriste l'obligation de demeurer disponible le dimanche. Dans un tel contexte, l'argument de l'immixtion dans la vie privée s'avère non fondé pour l'arbitre⁹.

[12] Il ajoute que la formulation « requis par son supérieur », apparaissant à la convention collective, confirme que le temps supplémentaire n'est pas un droit acquis et qu'une autorisation de la direction est requise pour l'effectuer. Il écrit :

[26] Autrement dit, même si le juriste estime que sa charge de travail nécessite d'effectuer des heures supplémentaires et qu'il initie une demande en ce sens, il doit obtenir l'autorisation de son supérieur.

[27] Au risque de me répéter, un salarié ne dispose pas d'un droit inhérent d'effectuer du temps supplémentaire, et par le fait même, il ne peut imposer son choix de la journée qui lui convient pour effectuer ce temps supplémentaire. Lorsqu'un juriste affirme que le temps supplémentaire ne pouvait être effectué que le dimanche, l'Employeur est en droit de lui demander des justifications.

[Soulignement ajouté]

[13] Ainsi donc, dans la mesure où le salarié ne dispose pas d'un droit inhérent d'effectuer du temps supplémentaire et que l'employeur est en droit de lui demander

⁶ *Idem*, parag. 21.

⁷ *Idem*, parag. 21 et 22.

⁸ *Idem*, parag. 23.

⁹ *Idem*, parag. 24 et 25.

des justifications lorsqu'il entend travailler le dimanche, la Ville peut instaurer un nouveau formulaire pour exiger de telles justifications additionnelles. Cela lui permet de déterminer si le temps supplémentaire est requis et s'il doit être accepté¹⁰. L'arbitre ajoute que cette prérogative découle du droit résiduaire de l'employeur – c'est-à-dire l'exercice de son droit de gérance - et que, ce faisant, il ne s'agit pas d'un ajout de nouvelles conditions de travail¹¹.

[14] Dans le cadre de sa sentence arbitrale, l'arbitre tranche aussi la question de l'admissibilité en preuve des pourparlers de négociation, de la pratique passée et des textes des conventions collectives antérieures. À ce sujet, son raisonnement est clair, intelligible et motivé.

[15] Quant au grief individuel relatif à Me Jean-Nicolas Loïselle, l'arbitre conclut que, malgré plusieurs avis de la part de son gestionnaire, l'avocat n'a pas fourni les explications nécessaires permettant d'évaluer sa demande de paiement de temps supplémentaire le dimanche. Pour lui, afin de bénéficier de la rémunération au taux horaire majoré à 100 %, des précisions additionnelles étaient légitimement requises par l'employeur. Il ne suffisait pas d'invoquer les explications suivantes - au demeurant singulières pour dire le moins - pour prétendre à une justification suffisante :

Raison personnelle et droit à la convention collective. De plus je vous confirme que je me suis bien reposé durant mes vacances et que je n'ai pas besoin de me reposer le dimanche.

[16] Quoi qu'il en soit, à la suite d'une analyse claire et logique, l'arbitre rejette le grief individuel relatif à Me Loïselle.

L'ANALYSE

La norme de contrôle est celle de la décision raisonnable

[17] Conformément aux enseignements de la Cour suprême dans *Vavilov*¹², la norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable, ce que les parties ne contestent pas.

[18] Ainsi donc, la question à trancher n'est pas celle de savoir si l'arbitre s'est trompé, mais si sa décision revêt les caractéristiques de la raisonnable. Comme l'exprimait à ce sujet la Cour suprême¹³ :

[75] Nous signalons que la manière dont nos collègues abordent le contrôle selon la norme de la décision raisonnable ne diffère pas

¹⁰ *Idem*, parag. 31.

¹¹ *Idem*.

¹² *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII), [2019] 4 RCS 653.

¹³ *Idem*.

fondamentalement de la nôtre. Nos collègues affirment que les cours de révision devraient respecter les décideurs administratifs et leur expertise spécialisée; ne devraient pas se demander comment elles auraient elles-mêmes tranché une question; et devraient se concentrer sur la question de savoir si la partie demanderesse a démontré le caractère déraisonnable de la décision : par. 288, 289 et 291. Nous sommes du même avis. Comme nous le mentionnons déjà au par. 13, le contrôle selon la norme de la décision raisonnable a pour point de départ la retenue judiciaire et le respect du rôle distinct des décideurs administratifs. De plus, comme nous l'expliquons ci-dessous, le contrôle selon la norme de la décision raisonnable tient compte de toutes les circonstances pertinentes pour déterminer si la partie demanderesse s'est acquittée de son fardeau.

[...]

[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.

[Soulignement ajouté]

[19] Le Tribunal n'a donc pas à substituer son opinion à celle de l'arbitre, mais doit plutôt se limiter à vérifier si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnabilité, c'est-à-dire si le raisonnement est intelligible et rationnel, en plus de faire partie des issues possibles :

[47] La norme déferente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonnabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnabilité. 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 droit¹⁴.

[Soulignement ajouté]

La décision à l'étude est raisonnable

[20] Deux constats s'imposent ici. D'une part, le droit de requérir du temps supplémentaire appartient à l'employeur. D'autre part, lorsque l'Employeur requiert d'un juriste qu'il travaille au-delà de 35 heures durant la semaine ou le samedi, ce juriste est rémunéré à son taux horaire, majoré de 50%. S'il est requis de travailler le dimanche, il est rémunéré à son taux horaire majoré de 100 %

[21] À l'audience, le Syndicat insiste sur le fait que le droit de gérance n'est pas en cause ici et que cette question n'aurait pas dû être traitée par l'arbitre. Avec égard, l'ouvrage ici dans la norme de l'erreur simple. De l'avis du Tribunal, il n'était pas déraisonnable pour l'arbitre de conclure que la Ville pouvait instaurer un formulaire et exiger des justifications additionnelles afin de déterminer si l'approbation de temps supplémentaire le dimanche était accordée. Il n'était pas non plus déraisonnable de conclure que cette prérogative découlait du droit résiduaire de gérance de l'Employeur.

[22] Par ailleurs, le Syndicat plaide que le fait de permettre à l'Employeur de déterminer le jour où le temps supplémentaire est requis constituerait un ajout à la convention collective, ce qui serait déraisonnable.

[23] Pour le Syndicat, la seule prérogative de l'Employeur serait celle d'accorder au juriste une banque d'heures supplémentaires, étant entendu qu'il appartiendrait au juriste de déterminer si à l'intérieur de cette banque de temps, le travail serait exécuté le samedi à 50 % ou le dimanche à 100 % de sa rémunération de base.

[24] Avec égards, la décision de l'arbitre sur cette question, c'est-à-dire le droit de l'employeur de requérir de l'employé qu'il travaille un jour spécifique, ne paraît pas déraisonnable.

[25] D'autre part, et bien que cela soit de peu d'importance dans la décision à rendre ici, il apparaît plutôt aux yeux du Tribunal que la proposition du Syndicat s'avère déraisonnable et mènerait à des résultats absurdes, en plus d'ajouter à la convention collective. En effet, si le droit de l'employeur n'était que d'autoriser une banque d'heures permettant de travailler le week-end à temps supplémentaire, cela signifierait que seul l'employé serait maître de déterminer quel jour il travaille, soit le samedi à un taux horaire majoré de 50 % ou soit le dimanche, à un taux horaire majoré de 100 %.

¹⁴ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (CanLII), [2008] 1 RCS 190.

[26] Quoi qu'il en soit, le Tribunal ne décèle aucune absence de raisonnable dans la décision de l'arbitre tant sur le grief collectif que sur le grief individuel. Tous les critères d'intelligibilité, de raisonnable et de motivation claire y sont satisfaits.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[27] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire du demandeur ;

[28] **FRAIS** de justice contre le demandeur.

BERNARD SYNNOTT, J.C.S.

Me Claude Tardif
ctardif@tardifavocats.com
PROCUREUR DE LA DEMANDERESSE

Me Pierre-Alexandre Boucher
paboucher@dhcavocats.ca
PROCUREUR DE LA DEMANDERESSE

Date d'audience : 8 mai 2026