

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE GATINEAU

N° : 550-17-009087-162

DATE : 20 décembre 2017

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE PIERRE DALLAIRE, J.C.S.

CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUTAOUAIS

DEMANDEUR

c.

Me JEAN M. GAGNÉ, en sa qualité d'arbitre de griefs

DÉFENDEUR

JUGEMENT

[1] Le pourvoi en contrôle judiciaire du demandeur (ci-après : l'employeur), car c'est bien ainsi que s'intitule la procédure, vise à faire casser la décision arbitrale¹ du défendeur (ci-après : l'arbitre) sur la base du fait qu'elle serait déraisonnable.

[2] Dans une charge de fond en train contre le défendeur, la procureure de l'employeur, qui entend démontrer le caractère inintelligible, donc déraisonnable, de la sentence arbitrale, ne pèche pas par excès de retenue dans ses efforts pour faire mal paraître l'arbitre. Dans sa plaidoirie, elle dira, selon les notes prises par le Tribunal lors de l'audition :

¹ Pièce P-1.

La sentence arbitrale, la pièce P-1, est truffée d'erreurs... Il (l'arbitre) ne dit pas les bonnes dates d'audition... 26 mars 2015, 26 août 2015 et 19 octobre 2015. L'arbitre ne donne pas les bonnes dates!

La décision est rendue le 18 avril 2016, à un jour (de l'expiration) du (délai de) six mois!² Plus on attend, plus on a des attentes... comme un enfant le lendemain de Noël.

On tente de comprendre la décision de l'arbitre. Aux pages 2 à 9, la décision est complètement inintelligible. Je n'ai jamais vu quelque chose d'aussi opaque et inintelligible! Sans avoir mon introduction sur la nature du litige, je ne pourrais pas comprendre ce que l'arbitre a décidé. Pour exercer un contrôle judiciaire, on doit pouvoir en soupeser la rationalité...

[3] Si la force et la puissance de l'éloquence impressionnent, on ne peut en dire autant de la modération qu'on souhaiterait y trouver.

[4] Ceci, évidemment, n'a pas l'effet souhaité et amène plutôt le Tribunal à se méfier d'un discours qui sombre parfois dans l'hyperbole. Le Tribunal se met lui-même en garde contre le risque de se laisser emporter par la force de conviction de l'argumentation de la procureure de l'employeur.

[5] Il faut dire qu'il est vrai que la sentence arbitrale est plutôt minimaliste et que le langage employé n'est pas aussi clair et limpide qu'on pourrait le souhaiter.

[6] Ceci dit, le Tribunal ne se laissera pas désorienter par la forme et la structure de la sentence arbitrale, qui laissent effectivement à désirer, mais cherchera plutôt à en extraire le raisonnement de l'arbitre pour motiver sa décision, si c'est possible de le faire.

[7] La seule question qui se pose ici est donc de savoir si la sentence arbitrale est à ce point mal motivée et inintelligible que la Cour supérieure doit intervenir, par pourvoi en contrôle judiciaire, pour l'annuler.

[8] Pour y répondre, il faut d'abord déterminer quelle est la norme d'intervention applicable en l'espèce.

La norme d'intervention : la décision raisonnable

[9] L'employeur lui-même échafaude toute son argumentation sur la prémisse que c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique ici, et c'est aussi ce qui ressort de la position du syndicat.

[10] Ils n'ont pas tort.

² La procureure omet de mentionner la note que l'on retrouve à la fin de la décision arbitrale (P-1), qui se lit comme suit : « Une chirurgie urgente a malheureusement retardé ladite décision. Toutes mes excuses. ».

[11] Rappelons toutefois que c'est au Tribunal qu'est confiée la tâche de déterminer la norme de contrôle applicable aux questions qui lui sont soumises et il ne peut abdiquer cette responsabilité même lorsque les parties s'entendent à ce sujet³.

[12] Voici ce qu'écrit la Cour suprême dans *Dunsmuir*⁴ relativement aux facteurs qui permettent de conclure que la déférence s'impose et que la norme de la décision raisonnable s'applique :

[55] Les éléments suivants permettent de conclure qu'il y a lieu de déférer à la décision et d'appliquer la norme de la raisonnable :

Une clause privative : elle traduit la volonté du législateur que la décision fasse l'objet de déférence.

Un régime administratif distinct et particulier dans le cadre duquel le décideur possède une expertise spéciale (p. ex., les relations de travail).

La nature de la question de droit, celle qui revêt «une importance capitale pour le système juridique [et qui est] étrangère au domaine d'expertise» du décideur administratif appelle toujours la norme de la décision correcte (*Toronto (Ville) c. S.C.F.P.*, par. 62). Par contre, la question de droit qui n'a pas cette importance peut justifier l'application de la norme de la raisonnable lorsque sont réunis les deux éléments précédents⁵.

[13] À la lumière de ces éléments, il est clair que c'est la norme de contrôle de la décision raisonnable qui s'applique à l'arbitre de grief protégé par une clause privative et agissant dans le cadre d'un régime administratif distinct et particulier où le décideur possède une expertise spéciale, ici dans le domaine des relations de travail.

[14] Quant à la décision déraisonnable, qui peut justifier l'intervention de la Cour supérieure en contrôle judiciaire, la Cour suprême la définit comme suit :

[47] La norme déferente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonnable : 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 raisonnable. 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 droit⁶.

³ *Celgene Corp. c. Canada (Procureur général)*, [2011] 1 R.C.S. 3, par. 33.

⁴ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* 2008 CSC 9.

⁵ *Id.*, par. 55.

⁶ *Id.*, par. 47. (soulignement ajouté)

[15] Dans une autre affaire⁷, la Cour suprême du Canada précisait ce qu'il fallait comprendre de la « raisonnable » d'une décision :

[59] La raisonnable constitue une norme unique qui s'adapte au contexte. L'arrêt *Dunsmuir* avait notamment pour objectif de libérer les cours saisies d'une demande de contrôle judiciaire de ce que l'on est venu à considérer comme une complexité et un formalisme excessifs. Lorsque la norme de la raisonnable s'applique, elle commande la déférence. Les cours de révision ne peuvent substituer la solution qu'elles jugent elles-mêmes appropriée à celle qui a été retenue, mais doivent plutôt déterminer si celle-ci fait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, par. 47). Il peut exister plus d'une issue raisonnable. Néanmoins, si le processus et l'issue en cause cadrent bien avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité, la cour de révision ne peut y substituer l'issue qui serait à son avis préférable. (soulignement ajouté)

[16] Ce passage fait ressortir le fardeau très lourd qui pèse sur les épaules de l'employeur dans le cadre de la remise en question d'une décision arbitrale rendue par un décideur spécialisé en droit du travail : il doit démontrer que le processus et l'issue du grief ne cadrent pas avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité, dans un contexte où il peut exister plus d'une issue raisonnable.

Les motifs invoqués à l'appui du pourvoi en contrôle judiciaire.

[17] En l'espèce, l'employeur propose que la décision arbitrale est déraisonnable à deux niveaux.

[18] D'abord, il considère déraisonnable le rejet de son objection portant sur la tardiveté du grief.

[19] Ensuite, « sur le fond », il affirme que l'arbitre « a commis des erreurs graves et déterminantes dans l'appréciation de la preuve et dans l'application des règles de droit, que la décision est inintelligible et qu'elle est, dans son ensemble, déraisonnable ».

[20] Il y a lieu d'examiner ces deux volets l'un après l'autre.

1) Le rejet de l'objection portant sur la tardiveté du grief

[21] Voici de quelle façon s'exprime l'arbitre relativement à l'objection de l'employeur quant à la tardiveté du grief :

⁷ *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339.

- [6] D'autre part, l'employeur, lors de son argumentation, a soulevé une objection quant au délai du dépôt de grief.
- [7] La jurisprudence, fortement majoritaire, ne retient pas cette objection, surtout à ce stade de la procédure.
- [8] De plus, on peut considérer ces griefs comme continus. Agir autrement brimerait les droits des parties.
- [9] Un des griefs, similaires aux autres, est en annexe (S-3)
- [10] L'entente concernant ces délais s'applique. L'objection de Me Lepage est rejetée.
- [22] Voilà qui ne pêche pas par excès de détails et de précisions.
- [23] Toutefois, il en ressort que l'arbitre, à tort ou à raison, considère que l'objection quant à la tardiveté du grief doit être rejetée « surtout à ce stade des procédures ».
- [24] Il motive sa décision en référant à « la jurisprudence, fortement majoritaire ».
- [25] Il aurait certainement été souhaitable qu'il identifie cette jurisprudence qu'il invoque.
- [26] De plus, il ajoute, comme second motif pour rejeter l'objection, qu'on « peut considérer ces griefs comme continus ».
- [27] Dans son mémoire comme dans sa plaidoirie, l'employeur subdivise en quatre arguments son attaque contre ce qu'il considère déraisonnable dans le rejet de son objection au grief fondé sur sa tardiveté.
- [28] Examinons-les l'un après l'autre.

a) La décision de rejeter l'objection est déraisonnable puisqu'elle repose erronément sur la tardiveté du moyen soulevé

- [29] D'une part, l'employeur indique s'être réservé, dès le départ, la possibilité de soulever une objection quant à la prescription des griefs.
- [30] Il n'y a toutefois devant le Tribunal aucune preuve d'une telle réserve, et l'utilité d'une telle réserve ne peut être considérée en l'espèce.
- [31] D'autre part, l'employeur indique que, de toute façon, même si aucune réserve n'avait été soulevée, un moyen préliminaire de cette nature peut être soulevé en tout temps par les parties « contrairement à ce qu'affirme l'arbitre ».⁸
- [32] Autorités à l'appui, l'employeur entreprend de contredire l'arbitre. Plus précisément, il dépose deux décisions arbitrales qui concluent que l'absence de compétence *rationae materiae* peut être soulevée en tout état de cause.⁹

⁸ Mémoire du demandeur, par. 33.

[33] L'employeur y voit « une erreur nécessitant l'intervention du tribunal ».

[34] Pourtant, ce n'est pas si simple.

[35] Le syndicat, de son côté, dépose des autorités qui établissent qu'il existe plusieurs tendances jurisprudentielles relativement aux objections préliminaires portant sur les délais en arbitrage de griefs.

[36] En particulier, un intéressant texte¹⁰ publié par l'auteur Gabriel Hébert-Tétrault fait l'inventaire des différents courants jurisprudentiels en la matière.

[37] Par ailleurs, pas moins de cinq décisions arbitrales¹¹ déposées par le syndicat vont dans le même sens que l'arbitre dans le présent dossier.

[38] Dans ce contexte, comment l'employeur peut-il prétendre que l'arbitre a commis une « erreur nécessitant l'intervention du tribunal » en rejetant l'objection parce que tardive?

[39] Peut-être l'arbitre a-t-il exagéré un peu en parlant d'une jurisprudence « fortement majoritaire », mais a-t-il pu commettre une erreur révisable en se joignant à un courant jurisprudentiel qui semble regrouper plusieurs adeptes?

[40] Il ne faut par ailleurs pas perdre de vue que l'existence de courants jurisprudentiels différents n'est pas un motif d'intervention de la Cour supérieure, siégeant en contrôle judiciaire.¹²

[41] À la lumière de ces éléments, il est impossible de conclure qu'en n'adoptant pas le courant jurisprudentiel favorisé par l'employeur, l'arbitre a rendu une décision déraisonnable en rejetant son objection relativement à la tardiveté du grief.

⁹ *Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia (CSN) et Université Concordia*, 2015 CanLII 8234 ; *Centre de santé et de services sociaux de Laval et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Laval (FSSS-CSN)*, T.A., 2014-02-03, 2014 QCTA 71, SOQUIJ AZ-51045646, 2014EXPT-520

¹⁰ Hébert-Tétrault, Gabriel, « Les objections préliminaires relatives aux délais en arbitrage de griefs: le triomphe de la forme? », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail (2006)*, volume 245, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006 [en ligne].

¹¹ *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 et L'Oréal Canada inc.*, T.A., 2008-05-30, SOQUIJ AZ-50498385, D.T.E. 2008T-567 Il s'agit de décisions rendues entre 2000 et 2014; *Regroupement des techniciens ambulanciers du Québec — CSN et Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec métropolitain*, T.A., 2005-07-06, SOQUIJ AZ-50331324, D.T.E. 2005T-799; *La Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec et La Ville de Québec*, T.A., 2005-08-30, SOQUIJ AZ-50336135, D.T.E. 2005T-904; *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 301W et Hôtellerie de Gaspard Itée*, T.A., 2000-05-02, SOQUIJ AZ-00141193, D.T.E. 2000T-735; *9184-6808 Québec inc. c. Dubé*, C.S., 2009-09-16, 2009 QCCS 4158, SOQUIJ AZ-50575858, D.T.E. 2009T-758;

¹² *Domtar inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, C.S. Can., 1993-06-30, SOQUIJ AZ-93111082, J.E. 93-1309, [1993] C.A.L.P. 613, [1993] 2 R.C.S. 756.

b) L'arbitre a omis d'appliquer la preuve

[42] Cet argument repose sur différents calculs proposés par l'employeur pour tenter de déterminer à quelle date les griefs devenaient prescrits à leur « face même et à la lumière de la preuve »¹³

[43] Rappelons d'abord que l'arbitre a déterminé que l'employeur a soulevé tardivement l'argument de la prescription et qu'en conséquence, il n'avait pas à examiner les différents scénarios quant au point de départ du délai de prescription.

[44] Quant aux différents calculs proposés par l'employeur, le Tribunal n'est absolument pas équipé, sans avoir accès à la preuve testimoniale, pour en vérifier la validité. L'employeur dit que le scénario le plus favorable au syndicat veut que les griefs auraient dû être déposés au plus tard le 19 juillet 2012 alors qu'ils l'ont été le 15 août 2012.¹⁴

[45] Pourtant, tout en hésitant fortement à s'immiscer dans cette question sans avoir accès à toute la preuve, le Tribunal ne peut que constater que les lettres de l'employeur informant les travailleurs du rejet de leur demande de rehaussement sont datées du 17 juillet 2012, soit deux jours avant le dépôt des griefs.

[46] Est-il pensable que le délai pour déposer un grief commence à courir à la date de ces lettres plutôt qu'aux dates proposées par l'employeur comme début du délai de prescription dans son mémoire?

[47] Impossible de le dire.

[48] Toutefois, il est injuste de reprocher à l'arbitre de ne pas avoir « analysé la preuve » à ce sujet dans un contexte où il a décidé que l'objection fondée sur la prescription était tardive et devait être rejetée.

[49] Ce moyen doit donc être rejeté.

c) L'arbitre a erronément qualifié les griefs de continus

[50] Le Tribunal a eu le privilège de bénéficier de remarquables exposés, de part et d'autre, sur la notion de grief continu, ce qui lui a donné une bonne mesure d'humilité, en tant que juge d'un tribunal de droit commun, face au domaine très spécialisé du droit du travail.

[51] Voilà ce qui explique amplement que la Cour suprême du Canada invite les cours supérieures à faire preuve de beaucoup de déférence¹⁵ à l'égard des décisions de l'arbitre.

¹³ Mémoire du demandeur, par. 39.

¹⁴ Mémoire du demandeur, par. 42.

¹⁵ Le Tribunal parle ici, bien sûr, des décisions arbitrales assujetties à la norme de la décision raisonnable. Nous y reviendrons.

[52] Rappelons que l'arbitre, décideur spécialisé en droit du travail, a indiqué dans sa décision qu'indépendamment du caractère tardif de l'objection fondée sur la prescription, les griefs ne pouvaient être prescrits parce que : « De plus, on peut considérer ces griefs comme continus. Agir autrement brimerait les droits des parties ».¹⁶

[53] Disons que la dernière phrase a provoqué un commentaire sarcastique de la procureure de l'employeur qui n'a pas manqué de souligner que considérer les griefs « comme continus » brime les droits de l'autre partie, l'employeur.

[54] Le Tribunal lui donne raison sur ce point. Cette phrase n'a pas sa place dans la décision et, en ce sens, le Tribunal ne la considère aucunement comme un motif sérieux.

[55] Par contre, le débat sur la question de savoir si, en l'espèce, nous sommes en présence de « griefs continus » ou non mérite qu'on s'y arrête.

[56] En effet, l'argument de l'employeur est que l'arbitre a rendu une décision déraisonnable en considérant les griefs comme « continus ».

[57] Il faut préciser que l'arbitre, malheureusement, ne donne aucune indication des fondements de sa conclusion qu'il est ici en présence de « griefs continus ».

[58] Mais, tel que mentionné plus haut, le Tribunal a eu droit à une véritable leçon, donnée par des procureurs chevronnés, sur la notion un peu ésotérique de « grief continu ».

[59] Il serait sans doute plus approprié de parler de « leçons » au pluriel car ce sont deux sons de cloche très différents qui ont été donnés par les parties.

[60] Pour l'employeur, la doctrine et la jurisprudence¹⁷ permettent de dégager les principes suivants :

- la notion de grief continu est une exception à la règle de base qui est la prescription du recours en arbitrage

- en conséquence, on doit en faire une application restrictive, d'où l'importance de situer avec soin l'objet véritable du grief en cause

¹⁶ Pièce P-1, par. 8.

¹⁷ *Syndicat du personnel des services de réadaptation du Sud-Ouest et Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort*, T.A., 2007-04-30, SOQUIJ AZ-50433323, A.A.S. 2007A-49 ; *Syndicat des employées et employés du Centre universitaire de santé McGill-CSN et Centre universitaire de santé McGill (Site Hôpital général de Montréal)*, T.A., 2008-05-16, SOQUIJ AZ-50494589, A.A.S. 2008A-64 ; *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux de Montmagny-L'Islet*, T.A., 2009-08-14, SOQUIJ AZ-50579201, A.A.S. 2009A-101 ; Morin, Fernand et Blouin, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, 852 p. ; *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Hôpital général juif*, T.A., 2012-01-06, Jean-Louis Dubé ; *Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – Secteur technique (CSN) et Université Concordia*, T.A., 2007-06-29, Nathalie Faucher ; *Fraternité des policiers et policières de Gatineau Inc. et Ville de Gatineau*, T.A., 2010-07-08, Nathalie Faucher.

-tout est la question de savoir si la contestation porte sur une décision isolée ou arrêtée dans le temps ou encore sur une conduite, une façon de faire, une pratique qui est à exécution successive et,

-il faut bien prendre garde de ne pas confondre la décision isolée (..) qui produit des effets répétitifs et la décision qui se prolonge dans le temps en générant autant de contraventions.

[61] Sur cette base, l'employeur considère déraisonnable la décision de l'arbitre de rejeter l'objection fondée sur la prescription sur la base du caractère « continu » du grief.

[62] Pour le syndicat, le panorama est tout autre.

[63] Sur ce point, comme sur la question de la tardiveté à soulever la prescription du grief, il semble que la jurisprudence arbitrale est divisée quant à savoir si ce type de violation de la convention collective doit être considéré comme unique ou répété (ouvrant la porte au grief « continu »).

[64] Si l'employeur a invoqué jurisprudence et doctrine, le syndicat fait de même en citant maintes décisions où des arbitres auraient reconnu que constituent des « griefs continus » les reproches faits à l'employeur relativement à l'obligation de rehausser des postes.¹⁸

[65] Il en ressort que l'arbitre, en concluant qu'il pourrait s'agir ici de « griefs continus », est loin de se retrouver isolé, seul sur sa banquise, à proposer un point de vue déraisonnable décrié par tous.

[66] Au contraire, il semble rejoindre un courant de jurisprudence dont l'importance ne peut être niée. Dans un tel contexte, il est clair que ce choix de s'associer à un courant jurisprudentiel logiquement défendable constitue une issue possible au sens de *Dunsmuir*.

[67] Il n'appartient pas à la Cour supérieure de s'immiscer dans un tel débat jurisprudentiel entre les arbitres, dont l'expertise en la matière doit être respectée.

[68] Le fait que l'arbitre ait indiqué qu'à son avis il s'agit de « griefs continus » constitue donc une issue possible, qu'il ait raison ou non de conclure ainsi.

¹⁸ 9184-6808 *Québec inc. c. Dubé*, C.S., 2009-09-16, 2009 QCCS 4158, SOQUIJ AZ-50575858, D.T.E. 2009T-758 ; *Fraternité des policiers et policières Richelieu Saint-Laurent Inc et Régie inter-municipale Richelieu Saint-Laurent*, T.A., 2012-02-16, Gilles Lavoie ; *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (CSN) et Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, T.A., 2015-10-29, Francine Lamy ; *Syndicat des employées et des employés du Pavillon du Parc et Pavillon du Parc inc*, 2015-05-19, Jean-Alain Corbeil ; *Centre de réadaptation Lisette-Dupras et Syndicat des salariés(ées) du Centre d'Accueil La Spirale (CSD)*, T.A., 2006-06-07, Charles Turmel ; *Syndicat des employé-e-s du Centre hospitalier Honoré-Mercier de Saint-Hyacinthe (CSN) et Réseau Santé Richelieu-Yamaska*, T.A., 2000-12-07, Gilles Corbeil ; 156251 *Canada inc. et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.)*, T.A., 1998-02-27, SOQUIJ AZ-98141112, D.T.E. 98T-607 ; *Hôpital St-Julien et Syndicat national des employés Hôpital St-Ferdinand*, 1997-08-06, Harvey Frumkin.

[69] Le fait qu'il n'explique pas pourquoi, selon lui, il s'agit de griefs continus, est certainement une faiblesse dans son cheminement ou raisonnement mais, comme l'ont exposé les procureurs du syndicat qui viennent à sa rescousse autorités à l'appui, ceci fait partie des issues possibles.

d) La décision de l'arbitre de rejeter l'objection est inintelligible

[70] Ce dernier argument sur la question de l'objection est exposé en trois paragraphes, qui sont remarquablement dépouillés de contenu.

[71] On y affirme que « la décision de l'arbitre quant à l'objection » est dépourvue de toute motivation, ce qui ne permet pas au Tribunal d'en contrôler la rationalité ».

[72] On pourrait en dire autant de cet argument de l'employeur qui se révèle une pétition de principe vide de toute explication.

[73] Quant à la décision de l'arbitre de rejeter l'objection, elle est motivée, à tort ou à raison, par le fait qu'il la déclare tardive à ce stade des procédures. Elle est aussi motivée par le fait qu'il décide, à tort ou à raison, qu'il s'agit en l'espèce de griefs continus.

[74] Dans les deux cas, ces motifs s'appuient sur des courants jurisprudentiels qui font en sorte qu'il est injuste de dire que sa décision est dépourvue de toute motivation.

[75] Il est vrai que l'arbitre lui-même ne réfère pas à ces courants jurisprudentiels de façon explicite mais il faut tout de même lui donner le bénéfice du doute vu l'existence de ces courants jurisprudentiels qui peuvent justifier ou motiver sa décision sur le caractère tardif du grief et sur le fait qu'il pourrait s'agir de griefs continus.

[76] En définitive, ce rejet de l'objection fondée sur la prescription fait donc partie des issues possibles.

2) Sur le fond : la sentence arbitrale est révisable car l'arbitre a commis des erreurs graves et déterminantes dans l'appréciation de la preuve et dans l'application des règles de droit, que la décision est inintelligible et qu'elle est, dans son ensemble, déraisonnable.

[77] Le Tribunal, on l'aura compris, regroupe sous ce titre les arguments soulevés par l'employeur à l'encontre de la décision, sur le fond, et en disposera en une seule section, ne serait-ce que pour éviter les recoupements et les répétitions.

[78] Le problème plus général que pose le reproche adressé à l'arbitre d'avoir commis des « erreurs graves et déterminantes dans l'appréciation de la preuve et dans l'application des règles de droit », est qu'on demande à la Cour supérieure de se prononcer sur l'appréciation de la preuve par l'arbitre dans un contexte où la preuve

testimoniale n'est pas disponible, aucune transcription ou enregistrement n'étant au dossier.

[79] Le Tribunal en est donc réduit à examiner la sentence arbitrale à la lumière des affirmations faites par l'employeur dans son mémoire, avec une conviction considérable, quant à ce qui s'est dit et fait lors des auditions.

[80] On lit dans le mémoire des phrases comme: « Tel que l'a révélé la preuve de l'employeur (...) le rehaussement des postes ne pouvait se faire (...) considérant (...) l'augmentation du temps supplémentaire que cela pouvait générer »¹⁹, « Il fut clairement démontré par le biais du témoignage de Michaël Gougeon et des pièces documentaires que le rehaussement aurait résulté en une augmentation du temps supplémentaire »²⁰, « la preuve fut exhaustive et non contredite sur ces aspects »²¹

[81] Le Tribunal en comprend que l'employeur l'invite à le croire sur parole, sans avoir accès à l'ensemble de la preuve pour vérifier si elle est « exhaustive » et « non contredite sur ces aspects ».

[82] En ce sens, il faut souligner que le syndicat, dans son mémoire, s'inscrit en faux relativement à ces affirmations de l'employeur. D'une part, il souligne que l'arbitre, dans sa décision, fait état de la preuve syndicale qui contredit la position de l'employeur relativement au droit au rehaussement²². D'autre part, il note que nulle part l'arbitre décrit-il la preuve de l'employeur d'exhaustive et de non contredite.

[83] Quoi qu'il en soit, une chose est claire. Le Tribunal n'est absolument pas en mesure de réévaluer l'entièreté de la preuve et substituer sa propre opinion à celle du tribunal d'arbitrage, comme le rappellent d'ailleurs de nombreuses autorités déposées par le syndicat.²³

[84] Ne serait-ce que pour ce motif, prétendre que la décision est déraisonnable sur la base « d'erreurs graves et déterminantes dans l'appréciation de la preuve » est en l'espèce un moyen voué à l'échec.

[85] Par contre, le Tribunal est parfaitement en mesure de vérifier si la détermination des faits par l'arbitre, dans le texte de sa sentence arbitrale, est compatible et cohérente avec ses conclusions.

¹⁹ Mémoire du demandeur, par. 60.

²⁰ *Id.*, par. 61.

²¹ *Id.*, par. 62.

²² Pièce P-1, par. 34 à 38 (témoignage de Madame Lagacé, agente syndicale).

²³ *Benedetti c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (CSN)**, C.A., 2013-12-03, 2013 QCCA 2088, SOQUIJ AZ-51025044, 2014EXP-72; *Régie du logement c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc.*, C.A., 2008-10-27, 2008 QCCA 2026, SOQUIJ AZ-50517833, B.E. 2008BE-1118; *Brabant c. Gatineau (Ville de)*, C.A., 2012-12-13, 2012 QCCA 2215, SOQUIJ AZ-50921151, 2013EXP-159; *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Vigi de l'Outaouais c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'hébergement et de soins de longue durée Vigi de l'Outaouais*, C.A., 2010-03-16, 2010 QCCA 558, SOQUIJ AZ-50620583, 2010EXP-1224; *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Vigi de l'Outaouais c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'hébergement et de soins de longue durée Vigi de l'Outaouais*, C.A., 2010-03-16, 2010 QCCA 558, SOQUIJ AZ-50620583, 2010EXP-1224.

[86] En d'autres mots, vérifier si le processus et l'issue du grief cadrent avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité qui permettent de déterminer si la décision est raisonnable au sens de *Dunsmuir*.

[87] À ce sujet, le Tribunal est confronté à une contradiction flagrante entre la preuve de l'employeur, telle que décrite par l'arbitre lui-même, et les conclusions qu'il en tire dans ses « Motifs et décision ».

[88] Ainsi, dans ses Motifs et décision, il affirme « qu'il n'y a aucune preuve qui pourrait empêcher ce rehaussement ».²⁴ Un peu avant, il avait écrit : « La preuve de l'employeur, quant au choix de Madame Mercier, n'est appuyée d'aucune preuve ».²⁵

[89] Par ces affirmations, il laisse entendre qu'aucune preuve n'a été présentée devant lui relativement au fait que le rehaussement n'est pas possible en vertu de la clause 7.14 de la convention collective locale.

[90] Or, c'est manifestement inexact, à la lumière même de son exposé très sommaire de la preuve. En effet, il a déjà indiqué quelques paragraphes plus haut dans sa sentence que deux témoins de l'employeur ont traité de la question.

[91] Toujours de façon remarquablement sommaire, l'arbitre résume ainsi leurs témoignages²⁶ :

[44] Les besoins sont établis par madame Guindon

[45] monsieur Gougeon doit avoir recours au temps supplémentaire.

[92] Cette preuve de l'employeur, il faut le souligner, vise à mettre en lumière qu'il ne peut y avoir de rehaussement au sens de la clause 7.14 s'il est nécessaire d'avoir recours au temps supplémentaire.

[93] En effet, la clause 7.14 prévoit que le rehaussement est possible si, entre autres conditions, « il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire ».²⁷

[94] Dans ce contexte, affirmer dans les Motifs et décision qu'il n'y a aucune preuve relativement aux conditions nécessaires à l'application du rehaussement en vertu de la clause 7.14 est en contradiction flagrante avec la preuve que l'arbitre vient lui-même de résumer à peine deux pages plus tôt dans sa sentence arbitrale.

[95] Il en serait autrement si l'arbitre avait, dans ses motifs, noté l'existence de cette preuve et l'avait rejetée comme étant insuffisante ou non crédible.

[96] Or, ce n'est pas le cas. Il affirme, à l'encontre des paragraphes où il résume la preuve, « qu'il n'y a aucune preuve qui pourrait empêcher ce rehaussement »²⁸

²⁴ Pièce P-1, par. 63.

²⁵ Pièce P-1, par. 62. Le Tribunal ne s'attardera pas sur le pléonasme que contient la phrase, se contentant d'y noter un exemple de pensée circulaire : « La preuve (...) n'est appuyée d'aucune preuve ».

²⁶ *Id.* (soulignement ajouté)

²⁷ Pièce P-3. Conditions locales de la convention collective, p. 23, clause 7.14.

²⁸ *Id.*, par. 68. (soulignement ajouté)

[97] Le syndicat tente, du mieux qu'il le peut, de recadrer le texte de la décision en suggérant que ce que l'arbitre a voulu dire, c'est que la preuve du syndicat a été retenue²⁹ plutôt que celle de l'employeur.

[98] Or, ce n'est pas ce que dit l'arbitre. Il ne se prononce aucunement sur le fait qu'il retient la preuve du syndicat.

[99] On lit dans le mémoire du syndicat: «Pour le mis en cause, il y a une énorme différence entre administrer une preuve et que cette preuve soit retenue par l'arbitre défendeur ». ³⁰

[100] Toutefois, ce n'est pas ce que l'on retrouve dans la sentence arbitrale. L'arbitre ne dit pas qu'il ne retient pas la preuve de l'employeur.

[101] On y lit plutôt qu'il n'y a pas de preuve de l'employeur, quelques paragraphes après que l'arbitre ait noté l'existence de la preuve de l'employeur quant aux besoins du service et à la nécessité de temps supplémentaire.

[102] Une telle disjonction entre son appréciation de la preuve et ses conclusions ne cadre pas avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité qui permettent de déterminer si la décision est raisonnable au sens de *Dunsmuir*.

[103] S'il entendait rejeter cette preuve, il devait dire pourquoi et non se contenter d'affirmer qu'il n'y a pas de preuve.

[104] De plus, le résumé extraordinairement sommaire de la preuve, les témoignages étant réduits à une ligne ou moins, ne permet absolument pas d'avoir accès au cheminement intellectuel menant à ces synthèses extrêmes du contenu des témoignages.

[105] Il est impossible d'y déceler le poids que l'arbitre accorde ou non à ces témoignages. L'arbitre ne dit pas, ni ne permet de déduire par ses commentaires qu'il préfère la preuve du syndicat à celle de l'employeur.

[106] Par conséquent, il est impossible de réconcilier par un cheminement logique ses résumés de la preuve de l'employeur avec sa conclusion « qu'il n'y a aucune preuve pouvant empêcher ce rehaussement ».

[107] Ceci dit, un constat s'impose.

[108] La sentence arbitrale en soi, cela a été mentionné plus haut, est très loin d'être un modèle de clarté et de limpidité.

[109] Selon ce qui a été dit au Tribunal, elle aurait été déposée le dernier jour avant l'expiration du délai de six mois pour rendre jugement.

[110] À la décharge de l'arbitre, soulignons qu'il indique, dans une note ajoutée à la fin de la sentence arbitrale, « Une chirurgie urgente a malheureusement retardé ladite décision. Toutes mes excuses. ».

²⁹ Mémoire du mis-en-cause, par. 84 à 87.

³⁰ *Id.*, par. 87.

[111] La sentence arbitrale donne effectivement l'impression d'avoir été rédigée à la va-vite à la dernière minute, avec un manque de structure qui rend sa compréhension très difficile, pour ne pas dire impossible.

[112] Ainsi, pour comprendre que l'arbitre, en donnant ses motifs décisionnels aux paragraphes 60 à 68, tranche le litige portant sur l'application de la clause 7.14 de la convention collective, il faut se rapporter au paragraphe 11 où il mentionne pour la première et la dernière fois l'existence de cette clause qui est pourtant au cœur du litige.

[113] C'est le genre de gymnastique intellectuelle qui est nécessaire pour tenter de faire apparaître la logique qui ne se manifeste pas de façon évidente dans le texte de la sentence arbitrale.

[114] Il n'y a par ailleurs dans les Motifs et décision, ou ailleurs dans la sentence arbitrale, aucune analyse du texte de l'article 7.14 pour préciser sur quelle base, en vertu de cette clause, le rehaussement est possible.

[115] Voici, dans son entièreté, le raisonnement de l'arbitre pour décider que « le rehaussement est l'une des solutions à envisager » :

[60] Le rehaussement est-il une possibilité pour obtenir un poste et l'employeur doit-il en tenir compte?

[61] C'est la question posée par les griefs (S-3, S-4, S-5 et S-6). S-3 est en annexe.

[62] La preuve de l'employeur, quant au choix de madame Mercier, n'est appuyée d'aucune preuve.

[63] Il faut se souvenir que, dans un premier temps, aucune candidate ne s'est présentée à l'affichage (S-24) au mois de mai. Madame Arièle Mercier n'était pas apte à se présenter car elle ne rencontrait pas les « exigences du poste ».

[64] Dès lors, le rehaussement est l'une des solutions à envisager. Il fait partie du panier dans lequel l'employeur peut piger.

[116] Or, en vertu de la clause 7.14, le rehaussement n'est possible que s'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire et, malgré qu'il a noté l'existence d'une preuve à l'effet que l'employeur « doit avoir recours au temps supplémentaire »³¹, l'arbitre l'escamote totalement en disant qu'il n'y a aucune preuve.

[117] Contrairement à ce que prétend le syndicat dans son mémoire, l'arbitre ne rejette pas cette preuve³², il l'escamote plutôt sans explication.

[118] Il n'explique pas non plus en quoi le fait que madame Mercier « n'était pas apte à se présenter » ouvre la porte au rehaussement en vertu de la clause 7.14. En fait, il ne fait aucun lien entre cette affirmation et le texte de la clause 7.14 qu'il doit appliquer.

³¹ Pièce P-1, par. 45.

³² Mémoire du mis en cause, par. 105.

[119] Il faut dire aussi que le vocabulaire utilisé manque de rigueur, ce qui ne facilite pas la compréhension de son propos. Ainsi, l'arbitre semble confondre « poste » et « rehaussement ».

[120] Quand il pose la question : « Le rehaussement est-il une possibilité pour obtenir un poste et l'employeur doit-il en tenir compte? »³³, il ne semble pas réaliser que le rehaussement est simplement l'augmentation du nombre d'heures d'un travailleur qui occupe déjà un poste et non l'accession à un poste.

[121] Avec une créativité qui force l'admiration, le syndicat propose, dans son mémoire³⁴, une explication pour ce que voulait dire l'arbitre en parlant d' « obtenir un poste ». Le Tribunal doute que cette explication reflète la pensée de l'arbitre, qui ne s'est d'ailleurs pas expliqué sur ce qu'il voulait dire par ces mots.

[122] Dit autrement, il y a quelque chose d'absurde dans le fait de suggérer que le rehaussement pourrait être « une possibilité pour obtenir un poste » quand le rehaussement est simplement « augmenter le nombre de jours de travail de salariés à temps partiel » pour reprendre la définition limpide qu'en offre le syndicat lui-même dans son mémoire.³⁵

[123] Cette confusion relativement à la question à trancher est d'autant plus troublante que c'est la question que l'arbitre propose au moment d'entreprendre de donner ses motifs de décision.

[124] Le syndicat tente, tant bien que mal, de justifier cette question maladroite en disant que « La formulation de cette sous-question est la manière de l'arbitre défendeur de comprendre le litige et de le vulgariser ».³⁶

[125] « Vulgariser » le litige, voilà un bien drôle de commentaire à l'égard de la formulation par l'arbitre de la question à trancher.

[126] Vulgariser le litige est peut-être aussi ce qu'avait l'arbitre à l'esprit lorsqu'il conclut que « Dès lors, le rehaussement est l'une des solutions à envisager. Il fait partie du panier dans lequel l'employeur peut piger ».

[127] Malheureusement, l'arbitre n'indique pas quelles sont les autres « solutions à envisager », ni ne précise ce qui se trouve dans le panier « dans lequel l'employeur peut piger ». Il ne dit pas non plus que l'employeur « doit piger », ce qui semble laisser croire que c'est une option qui appartient à l'employeur.

[128] Disons que ce langage imagé n'aide aucunement à dégager le raisonnement de l'arbitre à l'égard de la clause 7.14 dont il doit veiller à l'application.

³³ *Id.*, par. 60.

³⁴ *Id.* par.72.

³⁵ Mémoire du mis-en-cause, par. 69.

³⁶ *Id.*, par. 73.

[129] Par ailleurs, le syndicat est bien conscient du fait que la sentence arbitrale est remarquablement boiteuse dans sa structure et qu'il faut littéralement bondir d'un bout à l'autre du texte pour tenter d'assembler ces morceaux et essayer de reconstituer une certaine cohérence.

[130] Ainsi, le syndicat souligne que l'arbitre « avait clairement compris l'esprit du litige qui est fort bien résumé aux paragraphes 11 à 15 »³⁷.

[131] Le problème est que, dans la section où il rend sa décision (les paragraphes 60 à 68), il ne revient pas sur « l'esprit du litige » mais formule une « sous-question »³⁸ qui serait sa manière « de comprendre le litige et de le vulgariser », ce qui n'est pas bien utile.

[132] Il en ressort qu'il est impossible, simplement en lisant les motifs de la décision, d'en comprendre la logique. Il faut nécessairement, pour lui donner du sens, tenter d'en rassembler les pièces, comme un casse-tête, en allant chercher des morceaux ici et là dans les différentes sections.³⁹

[133] Ceci, en soi, n'est pas un obstacle insurmontable pour arriver à la conclusion que la décision serait tout de même raisonnable au sens de *Dunsmuir*.

[134] Comme l'a souligné avec raison le syndicat, il faut effectivement examiner la sentence arbitrale dans son ensemble, comme nous l'enseigne la Cour suprême du Canada⁴⁰.

[135] Dans le même sens, le syndicat plaide qu'il n'est pas nécessaire que chaque élément du raisonnement satisfasse au critère du caractère raisonnable. Il fait appel encore une fois à la Cour suprême sur ce point. Dans l'affaire *Voice Construction*,⁴¹ le plus haut tribunal du pays écrit ceci en ce qui concerne la façon d'examiner les motifs donnés par un tribunal administratif à l'appui de sa décision :

[31] (...) Il n'est pas nécessaire que chaque élément du raisonnement du tribunal administratif satisfasse au critère du caractère raisonnable. La question consiste plutôt à se demander si, considérés dans leur ensemble, les motifs étayent la décision : *Ryan*, précité, par. 56.⁴²

[136] Il ressort de ces citations que le syndicat est très conscient du fait que la sentence arbitrale, telle que rédigée, pose problème et que sa logique ne s'impose pas au lecteur mais exige un effort soutenu pour tenter de la dégager du texte.

³⁷ *Id.*, par. 75.

³⁸ C'est le syndicat qui propose cette formulation.

³⁹ Qui sont : Juridiction, Audiences, Préliminaire, Syndicat, Employeur, Argumentation (syndicat, employeur), Motifs et décision.

⁴⁰ *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, C.S. Can., 2011-12-15, 2011 CSC 62, SOQUIJ AZ-50813300, 2012EXP-65, [2011] 3 R.C.S. 708, par. 13-14.

⁴¹ *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, C.S. Can., 2004-04-08, 2004 CSC 23, SOQUIJ AZ-50229707, J.E. 2004-851, [2004] 1 R.C.S. 609

⁴² *Id.*, par. 31.

[137] En réalité, le Tribunal constate que, sans bénéficier de l'interprétation de la sentence arbitrale proposée par le syndicat, elle est effectivement, par elle-même, inintelligible.

[138] Pour le Tribunal, la sentence arbitrale doit, par elle-même, se comprendre sans dépendre de l'interprétation fournie par l'une des parties pour y arriver. Autrement, elle ne satisfait pas aux principes de justification, de transparence et d'intelligibilité qui permettent de considérer la décision raisonnable au sens de *Dunsmuir*.

[139] Ici, sans bénéficier des commentaires fournis par le syndicat, le Tribunal serait incapable de comprendre ce qu'essaierait⁴³ de dire l'arbitre relativement à la question dont il est saisi.

[140] En ce sens, malgré son extrême réticence à intervenir par pourvoi judiciaire dans une matière qui est, comme le souligne le syndicat dans son mémoire, « au cœur de la compétence spécialisée du défendeur à titre d'arbitre de grief et (qui) commande par ailleurs une très grande retenue judiciaire dans le cadre d'un pourvoi en contrôle judiciaire »⁴⁴, le Tribunal ne peut faire autrement que conclure que la sentence arbitrale, dans la présente affaire, ne satisfait pas aux principes de justification, de transparence et d'intelligibilité qui permettent de considérer la décision raisonnable au sens de *Dunsmuir*.

[141] Ainsi, le fait que l'arbitre réfère, bien que d'une façon extrêmement sommaire, à la preuve de l'employeur quant à la nécessité d'avoir recours à des heures supplémentaires, sans expliquer le moins du monde pourquoi il ne la retient pas⁴⁵, permet de dire que ceci rend sa décision « opaque et inintelligible », conclusion à laquelle arrivait la Cour d'appel dans l'affaire *Mastrocola*⁴⁶ où elle accueille un pourvoi en révision judiciaire, entre autres pour les motifs suivants :

[24] Or, la décision de l'Intimée, sauf à renvoyer sommairement à l'existence des observations de l'appelant, n'en dit pas un mot. On peut certainement déduire de ce quasi-mutisme que l'intimée n'a pas cru l'appelant, mais l'on ne connaît pas les raisons de ce scepticisme et le dossier ne les révèle pas.⁴⁷

[142] Dans une autre affaire, la Commission des relations de travail, évidemment dans le domaine du droit du travail, a révoqué une décision dans le contexte suivant, qui ressemble à la situation que l'on retrouve dans le présent dossier :

⁴³ Il n'y a évidemment aucune certitude que l'interprétation proposée par le syndicat reflète réellement ce que pensait l'arbitre en écrivant sa sentence.

⁴⁴ Mémoire du mis en cause, par. 29.

⁴⁵ En fait, il en dispose en disant qu'il n'y a pas de preuve, ce qui est un non-sens.

⁴⁶ *Mastrocola c. Autorité des marchés financiers* 2011 QCCA 995. Il ne s'agit pas d'un dossier en droit du travail mais il en ressort qu'une décision est déraisonnable, et susceptible de pourvoi en contrôle judiciaire, s'il « n'est pas possible de vérifier si sa conclusion, sur le fond, appartient aux issues possibles de l'affaire » (par. 27).

⁴⁷ *Id.*, par. 24.

[56] Elle (la Commission) rappelle également qu'une décision peut être succincte, ne pas reprendre tous les éléments de preuve ou les arguments, voire comporter des lacunes, sans que cela constitue un vice de fond irrémédiable. Elle doit cependant permettre de comprendre le raisonnement qui mène aux conclusions.⁴⁸

[143] Voilà précisément le problème qui se pose ici. La décision ne permet pas de comprendre le raisonnement qui mène aux conclusions.

[144] Mon collègue le juge Pinsonnault a eu à se pencher sur un cas de révision judiciaire de la sentence d'un arbitre en droit du travail, un dossier de même nature que celui-ci, et est arrivé à la conclusion que la décision ne rencontrait pas « les critères de raisonnabilité au sens de *Dunsmuir*, spécifiquement en ce qui a trait à l'insuffisance de la motivation offerte par l'Arbitre pour en arriver à la conclusion qu'il tire de la preuve administrée. »⁴⁹

[145] Voici ce qu'il en dit :

[95] En définitive, le Tribunal considère que la Sentence souffre d'une insuffisance de motivation d'une telle importance qu'elle ne revêt pas le caractère de raisonnabilité qu'elle aurait dû avoir. En fait, la Sentence équivaut, tout compte fait, à une forme de refus de l'Arbitre de vraiment se pencher sur la question de la prescription à trancher eu égard à la preuve qu'il a administrée pendant deux journées d'audience et qui comportait des éléments déterminants à considérer.

[96] Le Tribunal reconnaît que l'arbitre n'avait pas à analyser tous et chacun des arguments invoqués par les parties et que l'implicite a sa place dans la rédaction d'une décision. Il ne faut pas cependant que l'implicite soit tel que le lecteur doive se munir d'une boule de cristal pour tenter de deviner comment le décideur a pu en arriver à une conclusion d'importance.⁵⁰ (soulignement ajouté)

[146] Le Tribunal fait siens ces commentaires qui reflètent exactement son point de vue à l'égard de la sentence arbitrale dans le présent dossier. Il aura été question ici de la nécessité d'un interprète au lieu d'une boule de cristal pour comprendre comment le décideur est arrivé à sa conclusion, mais le résultat est le même.

[147] Dans une autre affaire⁵¹, après s'être penché sur les autorités qui soutiennent le principe que « la raisonnabilité s'entend d'abord de la transparence et de l'intelligibilité des motifs de la décision », mon collègue le juge Ouellet écrit :

⁴⁸ *Syndicat des travailleurs du CSSS de la Saint-Maurice (CSD) c. CISSSS de la Mauricie-et-du Centre-du-Québec* 2015 QCCRT 273 (CanLII) (soulignement ajouté).

⁴⁹ *Centre hospitalier de St-Mary c. Me Michel Bolduc* 2016 QCCS 3464, par. 106.

⁵⁰ *Id.*, par. 95, 96. Voir aussi : *Société Radio-Canada c. Me Claude Lauzon* 2017 QCCS 993, où la juge Lamarche reprend presque textuellement les mêmes principes (par. 43 à 45).

⁵¹ *Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke c. Me Gilles Lavoie* 2015 QCCS 4491.

[36] Avec beaucoup d'égards, le Tribunal estime que l'absence de motivation et les incohérences que nous avons mentionnées vicient la décision au point où elle n'est pas suffisamment intelligible et devient juridiquement déraisonnable. Le Tribunal va en conséquence casser la décision arbitrale.

[148] C'est le résultat qui s'impose dans le présent dossier.

[149] Finalement, dans une autre affaire⁵², mon collègue le juge Hamilton reconnaît qu'il ne faut pas faire une « chasse au trésor » à la recherche d'erreurs, un argument qui a été plaidé avec éloquence par le syndicat dans le présent dossier⁵³. Il écrit ce qui suit :

[30] Sans vouloir faire une « chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur », il y a des lacunes importantes dans ce raisonnement.

[31] L'arbitre n'explique pas pourquoi il rejette la notion de « plancher d'emploi » utilisée par Me Barrette pour expliquer le contenu de l'article 5.03. Il réfère à la notion de positions régulières à l'article 5.03 et à une jurisprudence qui analyse les deux expressions, mais il n'explique aucunement son raisonnement et ne fait aucune mention ou analyse de la jurisprudence soumise.

[150] En l'espèce, comme dans les exemples jurisprudentiels mentionnés plus haut, il y a lieu d'annuler la sentence arbitrale sur la base des incohérences de la décision et de son inintelligibilité.

3) Le renvoi à un autre arbitre

[151] Dans sa plaidoirie, le syndicat propose que, si la sentence arbitrale est cassée, que le dossier soit renvoyé devant le même arbitre pour une nouvelle décision. Aucune autorité n'a été déposée en ce sens, mais il est de connaissance judiciaire⁵⁴ qu'il n'est pas inhabituel qu'un dossier soit retourné devant le même arbitre dans certaines circonstances.

[152] Pour sa part, l'employeur demande que le dossier soit référé à un autre arbitre et dépose des jugements qui appuient cette position.

⁵² *Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M c. Me Michel Bolduc* 2015 QCCS 3646.

⁵³ Mémoire du mis en cause, p. 12, où il réfère à l'arrêt *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier section locale 30 c. Pâtes et Papier Irving Ltée* 2013 CSC 34, par. 54, où la Cour suprême du Canada met en garde contre l'idée de faire une chasse au trésor à la recherche d'erreurs.

⁵⁴ Voir, entre autres : *Centre hospitalier de St. Mary c. Bolduc*, C.S., 2016-07-20, 2016 QCCS 3464, SOQUIJ AZ-51307628, 2016EXP-2708 ; *Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke c. Lavoie**, C.S., 2015-09-29, 2015 QCCS 4491, SOQUIJ AZ-51218620, 2015EXP-3062.

[153] Ma collègue la juge Masse⁵⁵ note que le courant jurisprudentiel favorisant le retour du dossier à l'arbitre qui a rendu la décision initiale regroupe essentiellement des cas où il n'y avait pas de demande d'envoyer le dossier à un autre arbitre.

[154] Or, en l'espèce, il y a une telle demande.

[155] Par ailleurs, mon collègue le juge Granosik⁵⁶ cite quelques arrêts de la Cour d'appel qui favorisent l'envoi du dossier devant un autre arbitre. Il tire de l'un de ces arrêts la citation suivante :

Dans les circonstances, je précise qu'il y a lieu de renvoyer le dossier à un autre arbitre, à moins que les parties n'en décident autrement. Cette solution est préférable pour éviter de mettre l'arbitre en cause en embarras, d'une part, mais aussi, d'autre part, pour éviter toute apparence de partialité ou, plus exactement, pour qu'on ne puisse pas reprocher à l'arbitre d'avoir des idées préconçues sur le litige.⁵⁷

[156] Voilà qui est bien sage.

[157] Dans ce contexte, à moins que les parties n'en décident autrement, il y a lieu de renvoyer le dossier devant un autre arbitre.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[158] **ACCUEILLE** le pourvoi;

[159] **ANNULE** la sentence arbitrale rendue par Me Jean M. Gagné le 18 avril 2016;

[160] **RENVOIE** le dossier devant un autre arbitre, à moins que les parties n'en décident autrement, pour qu'il soit statué sur les griefs;

[161] Avec frais de justice contre le mis en cause.

PIERRE DALLAIRE, J.C.S.

⁵⁵ *Journal de Montréal c. Barrette*, C.S., 2014-10-28, 2014 QCCS 5196, SOQUIJ AZ-51121073 par. 157.

⁵⁶ *Canadian Pacific Railway Co. c. Picher*, C.S., 2015-05-15, 2015 QCCS 2114, SOQUIJ AZ-51176664, 2015EXP-1945.

⁵⁷ *Id.*, par. 22.

Me Maryse Lepage
BASTIEN MOREAU LEPAGE AVOCATS
Procureurs du demandeur

Me Jean-Philippe Grenier
FIQ- QUÉBEC
Procureurs du défendeur

Date d'audience : 13 octobre 2017