

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-126798-233

DATE : Le 31 juillet 2025

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE PATRICK GIRARD, J.C.S.

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA

Demanderesse

c.

JAMES CAMERON

Défendeur

et

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Mise en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] La Demanderesse, Conférence Ferroviaire de Teamsters Canada (le « **Syndicat** »), se pourvoit en contrôle judiciaire de la décision rendue par le Défendeur James Cameron (l'« **Arbitre** ») dans le cadre d'un arbitrage sous l'égide du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (« **BAMFC** »), lequel est

désigné par les parties à la Convention collective¹ pour entendre les griefs découlant de son application².

[2] Cette sentence arbitrale rendue le 8 août 2023 concernait M. Yannick Goulet (le « **Plaignant** ») lequel est un mécanicien de locomotive employé par la Mise en cause Compagnie des Chemins de Fers Nationaux du Canada (l' « **Employeur** »).

[3] Plus particulièrement, la sentence arbitrale portait sur la réclamation du Plaignant concernant une garantie de salaire pour les mécaniciens inscrits au tableau de remplacement (« spareboard ») pour la période du 22 octobre au 4 novembre 2020 pendant laquelle il a été retiré temporairement de son service et placé en isolement parce qu'il avait contracté la Covid-19.

[4] La trame factuelle pertinente, sur laquelle les parties s'entendent, même si elles divergent quant à la qualification juridique et aux effets que l'on doit accorder à ces événements, est décrite de la manière suivante par l'Arbitre :

1. M. Yannick goulet est un mécanicien de locomotive avec 17 années de service avec la Compagnie. Il était assigné pour être sur le tableau de remplacement pour le secteur Joffre West.
2. Le 21 octobre 2020, il remarquait quelques symptômes similaires à ceux associés à la Covid-19. Le lendemain il est mis en arrêt de travail pour faire un test de dépistage, et le 23 octobre 2020 il est informé qu'il a effectivement contracté la Covid-19. Il reste à l'écart du travail entre le 22 octobre et le 4 novembre 2020.
3. La compagnie a payé le taux journalier de base pour cette période de 3,529.40\$. Le syndicat réclame la somme totale de 4,789.89\$ qui inclut une garantie salariale prévue à l'annexe 102 pour la Période de Retrait :

Locomotive Engineer Spareboard Adjustment

Locomotive Engineer assigned to the Spareboard will be guaranteed and paid nineteen hundred (1900) freight miles every fourteen (14) days.

Effective... Jan1, 2020 : \$4,789.89.

[5] La Demanderesse ajoute dans sa Demande que le Plaignant a été informé qu'un collègue avec qui il avait travaillé les 16 et 17 octobre 2020 avait reçu un test positif à la Covid-19. Qui plus est, suite à son propre test positif, le Plaignant a reçu le 25 octobre 2020 le courriel suivant de l'Employeur (que le Syndicat qualifie d'ordre) où il est précisé que le Plaignant sera en quarantaine (« self-isolation ») jusqu'au 4 novembre 2020 et mis en congé payé (« placed on a paid leave of absence ») :

Hi Mr. Goulet,

¹ Convention collective no 1.1 conclue pour les années 2018 à 2022, Pièce P-4.

² Avenant du 10 janvier à la Convention collective, Pièce P-5.

This is to confirm that given that one of your colleague has received positive tests results for COVID-19, you have now been requested to place yourself in self-isolation. During that period, you will be placed on a paid leave of absence for a maximum of 10 days (the time entry will be managed by Payroll, no action from your part is needed).

Your self-isolation period is from October 25, 2020 to November 4, 2020 (inclusively), given that your last contact with your colleague was on October 21, 2020 [...]

[6] Les deux parties ont par ailleurs reconnu devant l'Arbitre que la Convention collective ne traitait pas expressément de la situation en cause.

[7] Suite à l'audience, l'Arbitre a conclu qu'« il n'y a rien dans la Convention collective, même par analogie, qui oblige la Compagnie de payer à M. Goulet les sommes prévues par l'article 102 pendant son absence à cause de la Covid-19 » et a, en conséquence, rejeté le grief.

[8] Le 7 septembre 2023, le Syndicat dépose sa *Demande de pourvoi en contrôle judiciaire* par laquelle il recherche l'annulation de la sentence arbitrale du 8 août 2023 et le renvoi du dossier devant « un autre arbitre pour une audition *de novo* conformément aux instructions de la Cour ».

ANALYSE

1. NORME DE CONTRÔLE

[9] Il est acquis par toutes les parties que suivant les enseignements de la Cour suprême dans *Vavilov*,³ la norme de la décision raisonnable s'applique à la révision de la sentence arbitrale du 8 août 2023.

[10] La Demanderesse souligne toutefois que le contrôle judiciaire de la validité d'une décision administrative s'étend non seulement au résultat lui-même, mais au raisonnement suivi par le Tribunal pour y parvenir⁴. En effet, la Cour suprême précise que la décision doit être « fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle » et qu'elle doit pouvoir se justifier « au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujetti »⁵.

[11] Quant à la Mise en cause, elle rappelle qu'une question d'interprétation de la Convention collective est au cœur de l'expertise de l'Arbitre, ce qui commande une grande déférence à l'égard de celle-ci⁶.

³ [2019] 4 R.C.S. 653.

⁴ Id., par. 83.

⁵ Id., par. 85.

⁶ *Ville de Québec c. Gagnon*, 2020 QCCS 1359, par. 14 à 17.

[12] Plus particulièrement, elle souligne que même si le décideur doit expliquer pourquoi il arrive à une décision donnée, il n'a pas à énoncer « chacune des constatations ou des conclusions qui l'ont amené à sa décision » ni à expliquer son raisonnement à l'égard de chaque élément⁷.

[13] L'ensemble des principes applicables à la révision judiciaire selon la norme de la décision raisonnable depuis *Vavilov* sont résumés de la manière suivante par le tribunal dans *Curateur public du Québec c. Brassard* :

[8] En recadrant la structure générale du contrôle judiciaire des décisions administratives, la Cour suprême enrichit et précise les considérations à tenir en compte lors d'un contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable. Cependant, elle n'en modifie pas fondamentalement l'approche qui reste empreinte de déférence. La capacité d'intervention du Tribunal a encore une étendue limitée. Le contrôle judiciaire vise à réviser la légalité de la décision administrative, non son opportunité. Lorsqu'elle doit favoriser une approche déférentielle, la cour de justice exerce ainsi son rôle:

- elle s'abstient de trancher elle-même la question en litige soulevée devant le tribunal administratif;
- elle n'apprécie pas à nouveau la preuve afin de substituer la lecture qu'elle peut en faire à celle du décideur;
- elle ne se demande pas quelle décision elle aurait rendue à la place du décideur administratif;
- elle ne tente pas de prendre en compte l'éventail des conclusions que le décideur aurait pu tirer;
- elle ne se livre pas à une analyse de novo; et
- elle ne cherche pas à déterminer la solution qui lui apparaît davantage préférable.

[9] La cour de révision doit s'assurer de bien comprendre le raisonnement suivi et déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. La justification, la transparence et l'intelligibilité constituent les caractéristiques d'une décision raisonnable.

[10] Le Tribunal doit s'attarder au raisonnement suivi et au résultat obtenu. Le Tribunal doit donc se pencher sur deux volets : (1) le fondement de la décision selon une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle; et (2) la justification de la décision au regard des contraintes juridiques et factuelles qui ont une

⁷ 9149-4567 *Québec inc. (Villa Berthier) c. Tribunal administratif du travail*, 2020 QCCS 2262, parag. 45 et 47.

incidence sur la décision. Le Tribunal doit chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion.

[11] Enfin, il incombe à celui qui conteste une décision d'en démontrer le caractère déraisonnable. Il s'agit d'un fardeau exigeant puisque le demandeur doit convaincre le Tribunal que la décision souffre de lacunes graves⁸.

[14] C'est donc ces principes que le Tribunal appliquera en l'espèce.

2. RAISONNABILITÉ DE LA DÉCISION

[15] La Demanderesse fait valoir plusieurs moyens à l'encontre de la sentence arbitrale, lesquels se déclinent en deux grandes catégories à savoir :

- a) L'Arbitre a erré en déterminant que l'Employeur n'était pas imputable quant à la décision de retirer le Plaignant du milieu de travail;
- b) L'Arbitre a erré en s'appuyant sur des considérations qui n'étaient pas recevables conformément aux règles applicables aux arbitrages sous l'égide du BAMCFC;

[16] Pour les fins de l'analyse, nous allons examiner plus spécifiquement chacun des moyens invoqués par le Syndicat dans son mémoire au soutien de ces deux catégories.

2.1 Décision contraire à la preuve

[17] La Demanderesse fait valoir en premier lieu que la sentence arbitrale est déraisonnable, car elle serait directement contraire à la preuve administrée lors de l'audition.

[18] En effet, il est bien établi qu'une décision qui s'appuie sur des prémisses factuelles erronées ou contraire à la preuve administrée peut être qualifiée de déraisonnable et entraîner sa révision, comme l'indiquait notre Cour dans *Syndicat des travailleuses en centres de la petite enfance région des Laurentides (CSN) c. Daviault* :

[12] Il importe de préciser que l'ajout de restrictions résultant de l'interprétation conféré par l'arbitre et qui ne sont pas prévues à la convention collective, peut entraîner un excès de juridiction et engendrer une décision qui ne possède pas tous les attributs du caractère raisonnable, il en va de même de la décision prenant appui sur une proposition ou prémisse factuelle contraire à la preuve administrée ou erronée.⁹

⁸ *Curateur public du Québec c. Brassard*, 2021 QCCS 3646.

⁹ *Syndicat des travailleuses en centres de la petite enfance région des Laurentides (CSN) c. Daviault*, 2018 QCCS 3039, parag 12. Voir aussi *Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, 2001 CanLII 11841 (QC CA), par 25 à 35; *Purolator inc. c. Conseil*

[19] Or, la Demanderesse affirme que la preuve était sans équivoque quant au fait que le retrait du Plaignant a été « demandé » et « imposé » par l'Employeur, preuve par ailleurs contredite par l'Arbitre qui conclut plutôt que la décision d'écarter le Plaignant du milieu de travail a été prise par les autorités de la Santé publique.

[20] Plus particulièrement, la Demanderesse souligne que l'Exposé conjoint (« Joint statement of issue »¹⁰) prévu aux règles du BAMCFC et qui délimite le cadre du litige et lie l'Arbitre quant aux questions sur lesquelles le litige peut porter prévoit expressément que le Plaignant a découvert sa rémunération « [a]près cette quarantaine demandée par l'employeur [...] ».

[21] Qui plus est, l'Employeur lui-même aux paragraphes 108 à 111 de son Argumentation écrite¹¹ aurait reconnu avoir demandé et imposé au Plaignant de se retirer du travail.

[22] Dès lors, selon la Demanderesse, l'Arbitre aurait rendu une décision contraire à la preuve et de ce fait déraisonnable en déterminant que c'est la Santé publique et non l'Employeur qui a imposé le retrait préventif du Plaignant.

[23] Or, avec égards, la Demanderesse ne convainc pas le Tribunal qu'il s'agit là d'une conclusion déraisonnable de l'Arbitre qui ignore ou contredit la preuve présentée à l'audience.

[24] D'une part, l'interprétation que fait le Syndicat de l'Exposé conjoint et de l'Argumentation écrite de l'Employeur est hautement sélective et ne reflète pas le débat véritable engagé dès le départ entre les parties.

[25] En effet, bien que ces documents mentionnent effectivement que l'Employeur a demandé ou imposé au Plaignant de s'isoler, la thèse de l'Employeur à l'effet qu'il ne faisait en cela que se conformer aux directives de la Santé publique y est également exposée et est un élément central de son argumentaire.¹²

[26] Par exemple, les paragraphes 108 à 111 de l'Argumentation écrite se lisent ainsi et ne laissent aucun doute quant à la position de l'Employeur :

108. La Compagnie a bel et bien demandé au Plaignant de s'absenter afin de purger sa période de quarantaine. Or, cette période de quarantaine n'était pas obligatoire de la volonté de la Compagnie, mais plutôt en raison des autorités gouvernementales de la Santé publique qui imposaient que toute personne ayant contracté la COVID-19 se place en isolement pour éviter de propager le virus.

canadien des Teamsters, 2013 QCCS 5062, par. 61 à 65; *E.D. c. Tribunal administratif du Québec*, 2019 QCCS 4198, par. 81.

¹⁰ Pièce P-12.

¹¹ Pièce P-15.

¹² Pièce P-12, « Position de la Compagnie ».

109. Tant les employeurs que les employés sont soumis à l'obligation de respecter les directives de la Santé publique.

110. Ainsi, si la Compagnie a adopté des protocoles d'intervention en la matière, c'est pour respecter ses obligations légales envers ses employés et le public. Par contre, le Plaignant était assujéti à la période de quarantaine obligatoire indépendamment des protocoles de la Compagnie.

Si la Compagnie n'avait pas imposé l'isolement obligatoire, les autorités, y compris la police, auraient été en droit d'assurer l'isolement obligatoire du Plaignant.

111. Il est donc faux de prétendre que cette absence est réellement « à la demande de la Compagnie ». Celle-ci n'a pris aucune décision. La Compagnie agissait à la demande des autorités gouvernementales de la santé publique. Ce n'est donc pas la Compagnie qui a pris la décision de retirer le Plaignant du service.

[27] D'autre part, il est clair que l'Arbitre tient compte de la preuve et de la correspondance échangée entre les parties et du fait que l'Employeur a effectivement demandé au Plaignant de se retirer¹³. Toutefois, il va simplement au-delà de cette demande de l'Employeur pour en déceler le véritable fondement, en s'appuyant sur la preuve supplémentaire présentée à l'audience¹⁴, ce qui l'amène à conclure que : « ceci est allé trop loin de prétendre que c'était la décision et aux volontés de l'employeur d'ordonner M. Goulet de rester à la maison pendant sa période d'isolement. C'était plutôt une obligation conjointe, imposée par le gouvernement aux parties ».

[28] D'ailleurs la Demanderesse elle-même a soulevé dans sa Réplique que le Plaignant pouvait effectivement avoir des obligations à l'égard de la Santé publique en sus de ses obligations envers son Employeur :

Le fait que M. Goulet ait des obligations à l'égard de la santé publique ne veut pas dire qu'il n'avait pas également des obligations envers la Compagnie en lien avec la situation – ces obligations peuvent coexister;¹⁵

[29] La Demanderesse voudrait faire de cette question une pure question de sémantique, à savoir si oui ou non l'Employeur a demandé le retrait. Mais ce n'est pas contredire ou ignorer la preuve pour l'Arbitre que de s'interroger sur le contexte plus global entourant le retrait du Plaignant.

¹³ Sentence arbitrale, par. 16.

¹⁴ Notamment les décrets ministériels des 21 octobre, 28 octobre et 4 novembre 2020, Pièce P-15, Onglet 5, des échanges de courriel entre l'Employeur et le Plaignant Pièce P-15, Onglet 10 à 14 et la Trousse COVID-19 émise par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Pièce P-15, Onglet 6 laquelle est mentionnée spécifiquement par l'Arbitre au par. 16.

¹⁵ Pièce P-14, par. 5.

[30] En somme, la preuve permettait à l'Arbitre de conclure comme il l'a fait qu'il s'agissait d'« *une obligation conjointe, imposée par le gouvernement aux parties* ».

2.2 Absence de motif quant à la question de l'imputabilité de l'Employeur pour les pertes engendrées par la période de retrait

[31] Étroitement lié à ce premier argument, la Demanderesse soumet que la décision de l'Arbitre est déraisonnable puisque même si on accepte *arguendo* que la décision du retrait émane de la Santé publique, « l'Arbitre ne fournit aucun motif qui permettraient de justifier comment une telle conclusion aurait pour effet de soustraire l'Employeur aux obligations auxquelles il est tenu à l'égard de ses salariés »¹⁶.

[32] Selon la Demanderesse, l'Arbitre n'aurait tout simplement pas répondu à sa préoccupation principale, à savoir « l'imputabilité des pertes monétaires engendrées par la période de retrait »¹⁷, et adopte un raisonnement qualifié d'incohérent qui déresponsabilise l'Employeur de ses propres obligations envers le Plaignant.

[33] À nouveau, le droit n'est pas contesté sur cet élément et il est bien établi qu'un décideur administratif doit « tenir valablement compte des questions et préoccupations centrales soulevées par les parties »¹⁸ et qu'« un arbitre ne peut pas passer sous silence ou ignorer les questions fondamentales soumises par les parties »¹⁹.

[34] Or, avec égards, contrairement à ce qu'affirme la Demanderesse, l'Arbitre n'a pas éludé cette question dans sa décision. Au contraire c'est exactement la question à laquelle l'Arbitre répond aux paragraphes 15 à 19 de sa décision.

[35] En effet, après avoir résumé aux paragraphes 13 et 14 les principes généraux applicables, à savoir qu'en l'absence d'une disposition spécifique couvrant la situation, il se devait « de regarder la totalité de la situation pour chercher l'intention des parties », sans toutefois « ajouter, soustraire, modifier, rescinder ou ignorer quelques dispositions applicables de la Convention collective »²⁰, l'Arbitre tente de déterminer quelle était l'intention des parties quant au salaire de base et à la garantie salariale en cas d'isolement d'un employé causé par la Covid-19.

[36] Pour ce faire, il s'interroge sur la véritable qualification de la demande de s'isoler faite par l'Employeur au Plaignant et conclut sur la base de la preuve qui était devant lui (comme nous l'avons vu) que l'on ne peut véritablement affirmer qu'il s'agit d'une décision qui émane de la volonté de l'Employeur (par. 17).

¹⁶ Mémoire de la Demanderesse, par. 47.

¹⁷ Mémoire de la Demanderesse, par. 52 ; *Société Radio-Canada c. Lauzon*, 2017 QCCS 993, par. 40-43.

¹⁸ *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21, par. 74.

¹⁹ *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company*, 2017 QCCA 479 par. 51-52.

²⁰ Il s'agit de la traduction du Tribunal du paragraphe 14 de la Pièce P-5.

[37] Enfin, il s'attarde à l'interprétation à donner à la Convention collective et notamment rejette le choix binaire proposé par le Syndicat selon lequel l'annexe 102 fait en sorte qu'une absence est soit attribuable à l'employeur, soit à l'employé, et conclut plutôt que si le retrait est en réalité imposé par un tiers, « il n'y a rien qui oblige la Compagnie de payer à M. Goulet les sommes prévues par l'article 102 pendant son absence à cause la Covid-19 »²¹.

[38] Ce n'est pas parce que la Demanderesse n'est pas d'accord avec la réponse de l'Arbitre qu'il n'y en a pas ou qu'elle n'est pas motivée. À mon avis, l'Arbitre s'est affairé à trancher la véritable question en litige et son raisonnement est motivé et intelligible.

[39] Enfin, si la Demanderesse est d'avis que la décision de l'Arbitre déresponsabilise l'Employeur de ses obligations, c'est qu'elle part de la prémisse que l'Employeur a une telle obligation selon la Convention collective, ce que l'Arbitre rejette ultimement dans sa décision.

2.3 Considérations irrecevables en vertu des règles applicables aux arbitrages régis par le BAMCFC

[40] Selon la Demanderesse, la décision de l'Arbitre serait également déraisonnable en ce qu'elle s'appuie sur des arguments qui n'ont pas été soulevés par les Parties dans l'Exposé conjoint, et ce, en contravention des règles du BAMCFC.

[41] En effet, l'article 14 du Memorandum of Agreement régissant l'arbitrage prévoit ce qui suit :

14. The decision of the arbitrator shall be limited to the disputes or questions contained in the joint statement submitted by the parties or in the separate statement or statements as the case may be, or, where the applicable collective agreement itself defines and restricts the issues, conditions or questions, which may be arbitrated, to such issues, conditions or questions. [...]²²

[42] La Demanderesse reproche plus particulièrement à l'Arbitre d'avoir mentionné aux paragraphes 18 à 20 de la sentence arbitrale que le Plaignant aurait pu effectuer une demande d'assurance-invalidité de courte durée afin de recevoir des prestations pour son retrait, reprenant ainsi des représentations de l'Employeur lors de l'audience, mais qui n'avaient pas été soulevés par ce dernier dans les cadres des procédures antérieures à l'arbitrage, contrairement au processus prévu sous l'égide du BAMCFC.

[43] Le Syndicat avait d'ailleurs spécifiquement soulevé ce problème devant l'Arbitre en le référant entre autres au passage suivant de l'affaire CROA 4744 :

²¹ Sentence arbitrale par. 21.

²² Pièce P-5.

11. Strict compliance with the provisions of the CROA MOA and the terms of the Chief Adjudicator's directive of September 16, 2005 (both of which this board will require in the future), will ensure that the facts, issues and arguments are succinctly specified and agreed to in order that CROA boards are not inundated with a plethora of submissions, documents and case law which can be largely extraneous to the narrow, explicit and determinative issues at play [...]

13. The Company's objection to the remaining issues raised by the Union are well founded. The union having failed - in the JSI - to identify the remaining issues, as objected to by the Company, is precluded from raising them at arbitration.²³

[44] Qui plus est, la Demanderesse soumet que l'Arbitre a commis une erreur révisable en se référant aux articles 54.9 et 54.13 de la Convention collective portant sur les absences pour maladie, alors qu'aucune des parties n'avait soulevé ces articles dans le cadre des procédures préalables à l'arbitrage.

[45] En effet, selon la Demanderesse, la jurisprudence indique qu'un décideur administratif ne peut fonder sa décision sur des dispositions sur lesquelles les parties n'ont pas eu l'opportunité de présenter leurs observations, puisqu'il peut s'agir d'une violation de la règle *audi alteram partem*²⁴.

[46] De manière plus générale, toujours selon la Demanderesse, l'Arbitre n'offre pas de réponses à la question principale, soit celle d'établir la « somme à laquelle a droit l'employé » et fait plutôt dévier le débat vers la question de savoir si l'employé y a même droit, question qui selon le Syndicat n'était pas en litige.

[47] Le Syndicat soutient en effet que les parties auraient convenu dans l'Exposé conjoint « que le litige à être soumis à l'Arbitre ne visait pas à savoir si le Plaignant devait être rémunéré pendant la Période de Retrait, mais plutôt la détermination du taux applicable à la rémunération que ce dernier aurait dû recevoir... »²⁵.

[48] Or, le Tribunal ne partage pas cette lecture de l'Exposé conjoint des parties. À nouveau, il a toujours été clair des représentations de l'Employeur qu'il soutenait que même s'il offrait de payer le salaire de base, qu'il n'avait en réalité aucune obligation d'offrir une compensation quelle qu'elle soit en vertu de la Convention collective²⁶.

[49] Il n'y a donc là aucun élargissement de la question, et ce d'autant que la jurisprudence du BAMCFC reconnaît qu'il suffit qu'une question soit suffisamment

²³ CROA 4744. Voir aussi CROA 4739 et AH-331A.

²⁴ *Syndicat professionnel des diététistes et des nutritionnistes du Québec c. Université de Montréal*, 2005 CanLII 37188, par. 79 à 81 ; *Centre de santé et de services sociaux Haut-Richelieu - Rouville c. Commission des lésions professionnelles*, 2013 QCCS 3775, par. 43 à 45 ; *Fraternité des policiers et policières de Montréal c. Lussier*, 2019 QCCS 1099, par. 1, 7, 12 et 13.

²⁵ *Demande de pourvoi en contrôle judiciaire*, par. 45.

²⁶ Exposé conjoint, pièce P-12, « Position de la Compagnie ».

évoquée (« sufficiently alluded to ») pour qu'une partie puisse la soulever devant l'arbitre²⁷.

[50] D'ailleurs, même si on voulait limiter le litige strictement à la question formulée par le Syndicat, à savoir à quelle somme à droit l'employé, dans la gamme des réponses possibles se trouve bien sûr la possibilité d'en arriver à la conclusion que cette somme est nulle, et c'est justement cette réponse qui ultimement a été retenue par l'Arbitre.

[51] En ce qui concerne la référence aux articles 54.9 et 54.13 de la Convention de même qu'à la possibilité que le Plaignant aurait pu faire une demande d'invalidité, avec égard, ces éléments ne rendent pas sa décision déraisonnable. L'Arbitre ne fonde pas sa décision sur ces éléments. Il ne fait que constater, comme le plaidait dès le départ l'Employeur qu'il « n'y a aucune disposition dans la [Convention collective] qui prend en charge le paiement pour perte de revenu due à la COVID »²⁸.

[52] D'ailleurs, le Syndicat lui-même invitait l'Arbitre à chercher par analogie des dispositions de la Convention collective qui pourraient néanmoins s'appliquer à cette situation, dont l'article 70 et l'annexe 102 :

47. Pour ce qui est du fond du dossier, le Syndicat partage l'opinion de la Compagnie voulant que les Parties n'aient pas explicitement prévu de disposition visant les modalités applicables lors du retrait par la Compagnie d'un salarié du service lorsque ce dernier aurait contracté la Covid-19 pendant le travail;

48. Néanmoins, le Syndicat soumet respectueusement que les principes prévus dans la Convention collective convergent tous dans le même sens : un salarié ne doit pas être pénalisé sur le plan de la rémunération s'il est retiré du travail à l'initiative de la Compagnie (voir notamment l'article 70, ONGLET 1);²⁹

[53] L'Arbitre constate simplement qu'il ne trouve aucune disposition qui soutient la position du Syndicat et réfère à ces autres mécanismes financiers comme étant les seuls qui se rapprochent de la situation, mais note qu'ils n'entraînent pas le paiement de la garantie salariale demandée.

[54] Par conséquent, le Tribunal est d'avis que l'Arbitre ne s'est ni appuyé sur des considérations irrecevables ni n'a élargi le débat au-delà de ce qui faisait l'objet du litige.

2.4 Absence de référence aux autorités de la Demanderesse

[55] La Demanderesse reproche enfin à l'Arbitre de n'avoir pas distingué ni même cité les décisions sur lesquelles elle s'appuyait pour soutenir que l'Employeur était ultimement

²⁷ CRIA 4744, par. 12.

²⁸ Pièce P-12.

²⁹ Mémoire du Syndicat devant l'Arbitre, Pièce P-13.

responsable de la période d'isolement de ses employés en raison de la Covid-19, même s'il s'agit d'une décision découlant de mesures gouvernementales.

[56] Il s'agit à nouveau selon la Demanderesse d'une erreur révisable puisque l'Arbitre se devait de motiver sa décision, en particulier en ce qui concerne les arguments principaux invoqués par une partie.

[57] L'Employeur quant à lui soutient que, le décideur n'a pas à répondre à tous et chacun des arguments des parties³⁰ et *a fortiori* qu'il n'a pas à citer ou distinguer chaque décision qui lui est soumise. Il souligne que plus particulièrement en ce qui concerne la jurisprudence, la Cour suprême du Canada a confirmé dans *Vavilov* que les tribunaux administratifs, n'étant pas liés par le *stare decisis*, n'ont pas à suivre les précédents de l'organisme. La Cour suprême ajoute toutefois que « [l]orsqu'un décideur s'écarte d'une pratique de longue date ou d'une jurisprudence interne constante, c'est sur ses épaules que repose le fardeau d'expliquer cet écart dans ses motifs. Si le décideur ne s'acquitte pas de ce fardeau, la décision est déraisonnable »³¹.

[58] Or, la jurisprudence citée par la Demanderesse n'émane pas du BAMCFC mais de divers organismes. De plus, sans se prononcer aucunement sur le fond du litige, ces décisions ne portent pas directement sur la question qui était en litige devant l'Arbitre.

[59] En effet, dans *Conférence Ferroviaire de Teamsters Canada et Via Rail Canada Inc.*, AH 823, il s'agissait de déterminer si l'Employeur était autorisé à congédié un travailleur qui avait refusé la vaccination. Dans *United Food and Commercial Workers, Local 1400 et P&H Milling Group*³², il s'agissait de déterminer si des employés en isolement pouvaient se qualifier pour des jours de congé maladie. Enfin, dans *Fort McKay Logistics et General Teamsters, Local 362*³³, la situation se rapprochait davantage de celle qui nous concerne, mais portait plus spécifiquement sur la question de savoir si une absence en raison d'isolement était considérée comme « autorisée » ou prise « avec le consentement de l'employeur » pour les fins du paiement des jours fériés.

[60] D'autre part, l'Employeur avait lui-même cité plusieurs décisions, mentionnées au paragraphe 12 de la sentence arbitrale³⁴, et qui soutiennent la position retenue par l'Arbitre à l'effet qu'un employeur n'a pas à compenser ses employés pendant leur isolement lié à la Covid-19. Voici par exemple comment s'exprime l'arbitre à ce sujet dans *Ontario Nurses' Association c. Humber River Hospital* :

³⁰ *Vavilov*, précité, par. 128.

³¹ *Vavilov*, précité, par. 131.

³² 2021 CarswellNat311, Requête en révision judiciaire accueillie dans 2021 SKQB 310. Appel rejeté dans 2023 SKCA 14.

³³ 2023 CarswellAlta 828.

³⁴ *Ontario Nurses' Association c. Humber River Hospital*, 2021 CanLII 119793 (ON LA); *Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Jonquière (FNEEQ-CSN) c. Girard*, 2021 QCCS 1231 (requête pour permission d'appeler rejetée dans 2021 QCCA 727).

Employees In this case are required to isolate under guidelines established by government in response to an emergency situation resulting from the existence of a global pandemic. The enforcement of these guidelines by the Hospital are consistent with the obligations of all parties to protect health and safety under OHS. Under these guidelines employees required to isolate are not at work. When they are not at work in these circumstances they are not entitled to be paid by the Hospital unless there is a provision entitling them to such payment under the collective agreement. As a result, it is my determination that employees who are not eligible for sick pay within the parameters of this decision are not entitled to payment of wages during a period in which they are required to isolate in compliance with Covid guidelines.

[61] À nouveau, sans me prononcer sur le bien-fondé de ces décisions, il est clair qu'ultimement l'Arbitre a choisi de citer les décisions citées par l'Employeur plutôt que celles qui étaient invoquées par la Demanderesse, les jugeant vraisemblablement plus pertinentes. Quoi qu'il en soit, l'Arbitre ne s'appuie pas non plus directement sur ces décisions dans son analyse, laquelle ultimement est *sui generis* et fondée sur les clauses de la Convention collective applicable en l'espèce.

[62] Il aurait été certes préférable que l'Arbitre discute et possiblement distingue ces causes dans sa décision, mais il n'avait pas l'obligation de le faire au sens de l'arrêt *Vavilov*, et ce d'autant que le processus devant le BAMCFC se veut rapide et efficace, avec des décisions devant être rendues dans les trente (30) jours de l'audience³⁵.

[63] Force est de constater qu'il n'y avait pas de jurisprudence interne constante sur la question émanant du BAMCFC (ni même plus généralement en matière d'arbitrage de grief) qui aurait requis que l'Arbitre « explique cet écart dans ses motifs ». Ultimement la réponse au grief donné par l'Arbitre s'appuie sur son interprétation de la Convention collective spécifique qui se trouvait devant lui et il n'avait pas l'obligation de s'appuyer ou de distinguer la jurisprudence citée par les parties.

3. CONCLUSION

[64] Considérant ce qui précède, le Tribunal est d'avis que la décision de l'Arbitre n'est pas déraisonnable en l'espèce puisqu'elle est fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle. Qui plus est, sa conclusion appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit ³⁶.

³⁵ Pièce P-5, article 14.

³⁶ *Vavilov*, précité, par. 85 et 86.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[65] **REJETTE** la *Demande de pourvoi en contrôle judiciaire* du 7 septembre 2023.

[66] **LE TOUT** avec les frais de justice.

Patrick Girard J.C.S.

Me Farhad Shayegh
Procureur de la Demanderesse

Jennifer Nault
Procureure de la Défenderesse

Date d'audience : 26 juin 2025