

Union des employés et employées de service, section locale 800,
FTQ c. Brière

2026 QCCS 1928

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre civile)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-132173-249

DATE : 1^{er} juin 2026

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

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE SECTION LOCALE 800, FTQ

Demanderesse

c.

JEAN-YVES BRIÈRE, Ad. E.

Défendeur

ET

**FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU
QUÉBEC (FTQ)**

Mis en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

JL-4908

2026 QCCS 1928 (CanLII)

LE CONTEXTE

[1] La Demanderesse demande le contrôle judiciaire et l'annulation de la décision rendue le 29 octobre 2024¹ par le Défendeur, Me Jean-Yves Brière, Ad.E.,² rejetant le grief C6046-22-1024 déposé par la Demanderesse au nom de Mme Lucie Hamiaux³.

[2] Le Fonds de solidarité des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)⁴ est une société en capital de développement. Elle recueille notamment les épargnes des travailleurs afin de les investir dans l'économie québécoise.

[3] Le Syndicat est accrédité pour représenter « tous les employés, salariés au sens du Code du travail, excluant le poste de conseiller ressources humaines, relations de travail, rémunération et avantages sociaux » à l'emploi du Fonds de solidarité.

[4] Le Grief contestait la décision de l'Employeur d'octroyer le poste permanent de Responsable de la conformité à Monsieur Mathieu Veillette, et réclamait, entre autres, que le poste soit octroyé à Mme Hamiaux, qui avait plus d'ancienneté que celui-ci. Il se lisait ainsi :

« **Description** : Je conteste la décision de l'employeur de ne pas m'octroyer le poste permanent de responsable de la conformité, affichage # DP3358 sous prétexte que je ne rencontre pas les exigences de l'emploi et de nommer Mathieu Veillette qui détient moins d'ancienneté que moi. Cette décision est mal fondée en fait et en droit. »

[5] Ce poste s'est libéré lorsque son titulaire a informé l'Employeur en octobre 2022 de son départ à la retraite en juin 2023. Le poste a été affiché du 21 au 27 octobre 2022 afin d'assurer une période de transfert des connaissances entre les mois de novembre 2022 et juin 2023. Il s'agit d'un poste de catégorie professionnelle pour lequel il fallait détenir un baccalauréat et quatre ans d'expérience pertinente⁵.

[6] La principale tâche d'un responsable de la conformité est d'organiser, coordonner et soutenir une équipe d'employés.

[7] Mme Hamiaux était la première sur la liste d'ancienneté des candidats ayant postulé. Cependant, sa candidature n'a pas été retenue car elle ne se qualifiait pas en termes d'expérience pertinente⁶.

¹ La « Décision »; *Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ c Fonds de solidarité FTQ*, 2024 CanLII 106323 (QC SAT).

² « L'Arbitre ».

³ « La Plaignante ».

⁴ Le « Fonds de solidarité » ou « l'Employeur ».

⁵ Paragr. 47 et 48 de la Décision.

⁶ Paragr. 51 et 52 de la Décision.

[8] Madame Isabelle Gendron, conseillère d'affaires ressources humaines, avait procédé à l'analyse de la candidature de Mme Hamiaux et complété sa fiche d'analyse. Pour se qualifier, un postulant devait atteindre un résultat de 90% quant aux critères exigés.

[9] N'étant pas titulaire d'un diplôme universitaire, Mme Hamiaux devait avoir minimalement 11,7 années (140,4 mois) d'expérience pertinente. Sur ses presque 19 ans à l'emploi du Fonds, Mme Gendron a reconnu 3,629 années d'expérience pertinente.

[10] À la suite du dépôt du grief, l'Employeur a consenti à revoir sa grille d'analyse. Mme Gendron a retenu d'autres critères pour bonifier ses années d'expérience. Malgré le nombre total d'années d'expérience pertinentes ainsi calculées, soit 8,365, la candidature n'a pas été retenue, les exigences minimales n'ayant pas été atteintes⁷.

[11] Comme le deuxième candidat ne se qualifiait pas, la candidature de M. Veillette a été retenue. Comme M. Veillette occupait le poste temporaire de responsable de la conformité, il était de ce fait réputé qualifié pour le poste permanent. Il n'y a pas eu de grille d'analyse pour déterminer sa qualification. De plus, il n'a pas eu à se soumettre à un test ou à une entrevue⁸. Le 7 novembre 2022, le poste permanent de responsable de la conformité lui a été octroyé.

[12] Il est apparu lors du contre-interrogatoire de Mme Gendron que M. Veillette avait échoué le test « analyse de cas » à deux occasions, et que l'Employeur en était conscient lors de l'attribution du poste. L'Arbitre constate que, normalement, si quelqu'un ne respecte pas le processus usuel d'octroi de poste, il est nécessaire qu'il y ait une entente avec le Syndicat (art. 5-3.14 c.c.). Aucune entente n'est intervenue avec le Syndicat dans ce cas⁹.

[13] Il a été reconnu par toutes les parties que le fardeau de preuve de l'absence de qualification de Mme Hamiaux revenait à l'Employeur¹⁰. Le Tribunal exprime ici son désaccord avec la prétention du Syndicat voulant que l'Arbitre ait renversé ce fardeau au paragraphe 242 de sa décision :

[242] La preuve ne convainc nullement le Tribunal que l'Employeur a agi de manière déraisonnable, abusive, arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi;

[14] Ce paragraphe n'indique nullement que le fardeau n'appartient pas à l'Employeur. Ce paragraphe est neutre.

[15] De plus, l'Arbitre a adopté le courant jurisprudentiel le plus généreux pour la Plaignante, plutôt que le courant voulant que le contrôle de l'arbitre de grief se borne aux

⁷ Paragr. 65 de la Décision.

⁸ Paragr. 77 de la Décision.

⁹ Paragr. 80 de la Décision.

¹⁰ Article 4.2.09 de la convention collective.

seuls cas de décisions déraisonnables, abusives, arbitraires, discriminatoires et de mauvaise foi de l'employeur¹¹.

[16] Il conclut que « le Tribunal peut non seulement intervenir si la décision de l'Employeur est déraisonnable, abusive, arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, mais également si la décision est entachée d'une erreur d'une gravité telle qu'elle a notablement pu affecter le résultat et créé une injustice. ¹²»

[17] L'Arbitre explique son rôle dans le cas devant lui :

[208] Selon le Syndicat, le Tribunal doit analyser le processus d'octroi du poste permanent de responsable de la conformité à la lumière du comportement de l'Employeur lors de l'octroi du poste temporaire à l'Intervenant;

[209] Avec égard pour cette opinion, le Tribunal n'est pas saisi de la question de l'octroi du poste temporaire et le Tribunal n'a pas à se prononcer sur les agissements de l'Employeur survenus lors du comblement du poste temporaire;

[210] Au demeurant, même si l'Employeur a été fautif lors de l'octroi du poste temporaire, encore faudrait-il que cette faute ait eu un impact sur la Plaignante. Or, la Plaignante n'a pas postulé sur le poste temporaire et en conséquence, elle n'a pas subi de préjudice;

[211] Est-ce que l'octroi du poste temporaire a eu un impact sur la décision d'écarter la Plaignante du poste permanent? Rien dans la preuve ne permet d'établir un tel lien;

[212] Le Tribunal estime que son analyse doit se borner à déterminer si l'Employeur a été fautif lorsqu'il a évalué l'expérience pertinente de la Plaignante;

[213] En effet, c'est pour cette raison que l'Employeur a écarté la candidature de la Plaignante;

[214] Si l'Employeur n'a commis aucune erreur lors de l'analyse du dossier de la Plaignante, dans ce cas il importe peu qui a obtenu le poste permanent par la suite car la Plaignante ne pouvait le revendiquer;

(Le Tribunal souligne)

[18] Il conclut que la preuve qui lui a été présentée établit que la Plaignante n'avait pas suffisamment d'expérience pertinente :

[217] Pour être considérées comme de l'expérience pertinente, certaines balises doivent être respectées :

- Il doit exister un lien avec la nature des tâches de l'emploi convoité.
- Les connaissances, les habiletés et les aptitudes professionnelles développées dans un poste doivent être équivalentes à celles requises dans le poste convoité.

¹¹ Paragr. 206 de la Décision.

¹² Paragr. 207 de la Décision. Le Tribunal souligne.

[218] En somme, l'expérience pertinente est celle qui permettra au candidat de remplir adéquatement le poste convoité;

[219] L'expérience pertinente est celle qui est en lien direct avec la nature des tâches de l'emploi convoité;

[220] Pour déterminer si l'expérience acquise chez l'Employeur est « pertinente », il faut comparer les descriptions de tâches. Il faut regarder si, dans les descriptions de tâches des emplois antérieurs, il existe un lien avec les tâches du poste convoité;

[221] C'est de cette façon d'ailleurs que l'Employeur a procédé;

[222] Le rôle du Tribunal est donc de contrôler ce travail de comparaison effectué par l'Employeur;

[19] Il se fie à l'Employeur pour l'établissement et l'évaluation des critères parce que celui-ci « est le mieux placé pour évaluer le degré de pertinence d'une expérience puisque c'est celui qui connaît le mieux les exigences et le contenu des postes de son entreprise ¹³», et que cette décision relève de son droit de direction¹⁴.

[20] Ayant posé son cadre d'analyse, il examine l'évaluation la plus favorable à la Plaignante pour conclure que son expérience ne lui permet pas de cumuler les exigences relatives au poste convoité¹⁵. Il conclut sa décision :

[245] Comme la Plaignante ne se qualifiait pas, il était conforme à la convention collective de passer aux autres candidats;

[246] Même si, hypothétiquement, la candidature de l'Intervenant aurait dû être rejetée, puisque selon le Syndicat, il occupait le poste temporaire de manière non conforme à la convention, cela n'a pas pour effet de qualifier pour autant la Plaignante;

[247] Comme la Plaignante ne rencontrait pas les exigences en matière d'expérience pertinente telles prévues à la convention collective, sa candidature devait être rejetée;

[21] Le Syndicat estime que la Décision est déraisonnable et devrait être annulée?

[22] **QUESTION EN LITIGE**

[23] Le Décision est-elle déraisonnable:

- a) En ne se prononçant pas sur un argument central du Syndicat fondé sur l'absence de fiabilité des témoignages entendus?

¹³ Paragr. 224 de la Décision.

¹⁴ Paragr. 225 de la Décision.

¹⁵ Paragr. 233 à 241 de la Décision.

- b) En dénaturant le fardeau de preuve applicable et en s'écarter du cadre d'analyse énoncé par la jurisprudence majoritaire ?

[24] Pour les raisons qui suivent le Tribunal n'est pas d'avis que la décision est déraisonnable.

ANALYSE

a) Principes généraux

[25] Les parties s'entendent que la norme de contrôle de cette sentence est celle de la décision raisonnable, tel que définie dans l'arrêt *Vavilov*¹⁶. Cet arrêt encadre l'analyse à effectuer :

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

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

[85] Comprendre le raisonnement qui a mené à la décision administrative permet à la cour de révision de déterminer si la décision dans son ensemble est

¹⁶ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII), [2019] 4 RCS 653.

raisonnable. Comme nous l'expliquerons davantage, une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti. La norme de la décision raisonnable exige de la cour de justice qu'elle fasse preuve de déférence envers une telle décision.

[86] L'attention accordée aux motifs formulés par le décideur est une manifestation de l'attitude de respect dont font preuve les cours de justice envers le processus décisionnel ...
(Le Tribunal souligne)

[26] Il faut ajouter que la déférence à l'égard de l'Arbitre est d'autant plus justifiée que « les arbitres, qui travaillent dans le domaine particulier des relations du travail, sont susceptibles d'avoir dans ce domaine plus d'expérience et d'expertise en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives.¹⁷»

b) Défaut de se prononcer sur l'argument de fiabilité

[27] Le Syndicat soutient que l'Arbitre ne s'est pas prononcé sur son argument principal et que cette lacune rend la décision déraisonnable¹⁸ :

[21] Malgré le fait que Syndicat ait expressément soulevé plusieurs incongruités, découlant notamment des témoignages de Mme Gendron et de Mme Lefebvre, à l'égard du processus ayant mené à la nomination de M. Veillette dans les deux postes qu'il a occupé, l'Arbitre n'en fait aucunement mention dans ses motifs.

[22] Avec égards, l'Arbitre se contente d'énoncer, de manière péremptoire, que puisqu'il n'est pas saisi de l'enjeu de l'octroi du poste temporaire à M. Veillette, il n'a pas à examiner le processus suivi par l'Employeur à cette occasion (Sentence, par. 208-209) – ce raisonnement fait totalement fi des irrégularités révélées par le contre-interrogatoire des témoins de l'Employeur, et dont l'Arbitre a pourtant lui-même fait état aux paragraphes 80 et 102 de la Sentence.

[23] Or, la jurisprudence en matière de contrôle judiciaire est claire à l'effet que le caractère raisonnable des motifs d'un décideur administratif est entaché lorsque ce dernier omet de tenir compte dans son analyse d'éléments de preuve importants, notamment lorsqu'ils sont révélés dans le cadre d'un contre-interrogatoire.

[28] Or, l'Arbitre rapporte en détail au paragraphe 80 de sa décision le contre-interrogatoire de Mme Gendron, qui comprend les échecs de M. Veillette.

[29] Il indique très clairement qu'il n'a pas à évaluer la candidature de M. Veillette, mais bien celle de Mme Hamiaux. Une fois ce principe énoncé, il devient inutile d'examiner le dossier de M. Veillette et comment il s'est fait attribuer le poste de façon temporaire.

¹⁷ *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, 2004 CSC 23, paragr. 27.

¹⁸ Mémoire de la Demanderesse.

[30] Le Tribunal estime que l'Arbitre s'est bien dirigé quant à son rôle dans un grief d'attribution de poste, soit de vérifier si les critères permettant d'écarter la candidature de Mme Hamiaux étaient raisonnables et non discriminatoires. Le Tribunal adopte à cet égard les propos de la juge Chantal Corriveau dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de la Société du Palais des congrès de Montréal (CSN) c. Faucher* ¹⁹:

[33] Dans le cas sous étude à l'instar de l'arbitre, le Tribunal est d'avis que les griefs individuels portés par le Syndicat concernent la salariée et non les candidates éventuellement retenues. La détermination que fait l'arbitre du cadre du litige n'est pas déraisonnable et ne commande pas d'intervention de la part du Tribunal.

[43] L'arbitre est d'avis que devant cet état de fait, Mme Langlois n'a pas les compétences. Selon l'arbitre, elle ne peut accorder des griefs et forcer l'embauche ou même la reprise du processus d'évaluation.

[44] L'arbitre conclut que l'Employeur n'a pas commis d'acte déraisonnable, discriminatoire ou abusif en refusant un poste exigeant des qualifications particulières (l'excellence en anglais oral et écrit) à une salariée ne les détenant pas.

[45] Peu importe que les autres candidates ne soient pas assez qualifiées, cela ne change rien au fait que l'arbitre doit décider le droit de la salariée visée par les griefs aux postes convoités.

(Le Tribunal souligne)

[31] Que le Syndicat en fasse son principal argument ne veut pas dire qu'il a correctement identifié la question en litige devant l'Arbitre et que celui-ci devait spécifiquement en traiter si ses motifs laissent comprendre par ailleurs que ce n'est pas la question qu'il a à trancher.

[32] En outre, la jurisprudence établit clairement qu'il n'est pas déraisonnable de ne pas traiter de tous les arguments soulevés, à commencer par *Vavilov* :

[91] Une cour de révision doit se rappeler que les motifs écrits fournis par un organisme administratif ne doivent pas être jugés au regard d'une norme de perfection. Le fait que les motifs de la décision « ne fassent pas référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire » ne constitue pas un fondement justifiant à lui seul d'infirmer la décision: *Newfoundland Nurses*, par. 16. On ne peut dissocier non plus le contrôle d'une décision administrative du cadre institutionnel dans lequel elle a été rendue ni de l'historique de l'instance.

[33] La Cour suprême avait écrit, dans *Newfoundland Nurses* ²⁰:

¹⁹ 2016 QCCS 271.

²⁰ *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62.

[16] Il se peut que les motifs ne fassent pas référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire, mais cela ne met pas en doute leur validité ni celle du résultat au terme de l'analyse du caractère raisonnable de la décision. Le décideur n'est pas tenu de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale (*Union internationale des employés des services, local n° 333 c. Nipawin District Staff Nurses Assn.*, 1973 CanLII 191 (CSC), [1975] 1 R.C.S. 382, p. 391). En d'autres termes, les motifs répondent aux critères établis dans *Dunsmuir* s'ils permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables.

[34] Comme l'avait écrit la juge Marie-France Bich pour la Cour d'appel ²¹:

[42] De plus, la motivation des jugements, qu'ils soient judiciaires ou administratifs, ne signifie pas que les tribunaux doivent faire état par le menu de chaque élément de preuve et de chaque argument, puis analyser ces derniers un à un. Le tribunal ne fera normalement état que de ce qui lui paraît essentiel. Il ne lui est pas imposé de discuter de tous les arguments des parties, certains ne méritant pas d'être traités en long et en large ni même d'être traités tout court. En outre, l'implicite a forcément sa place dans le jugement.

[35] Il faut plutôt accorder une attention particulière aux motifs du décideur et les interpréter de façon globale et contextuelle²².

[36] En l'instance, le raisonnement de l'Arbitre explique pourquoi cette question de la « fiabilité » des témoins de l'employeur ne joue pas dans son analyse finale. Sa décision récite les témoignages entendus et il apparaît clairement de celle-ci quelles sont les versions qu'il retient.

[37] Le Syndicat reproche à l'Arbitre qu'« aucune explication probante n'a été fournie par l'Employeur pour expliquer les pourcentages attribués à la Plaignante dans le cadre de l'évaluation initiale (pièce S-6), qui était pourtant l'évaluation utilisée pour écarter la candidature de la Plaignante »²³. L'Arbitre retient la deuxième évaluation, reprise par l'employeur après le dépôt du grief. Il n'apparaît pas au Tribunal, une fois cette deuxième version acceptée par l'Arbitre, qu'il faille commenter sur la confection de la première. Cela ne vicie certainement pas la Décision.

[38] En vertu de la disposition de l'article 5.3.04 de la convention collective, l'absence d'un baccalauréat oblige à compenser par 9 ans d'expérience pertinents additionnels. L'Arbitre constate que malgré une deuxième évaluation beaucoup plus généreuse, la Plaignante ne répond toujours pas aux exigences du poste.

²¹ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), sections locales 187, 728, 1163 c. Brideau*, 2007 QCCA 805.

²² *Curateur public du Québec c. Brassard*, 2021 QCCS 3646, paragr. 27.

²³ Mémoire de la Demanderesse, paragr. 29.

[39] Le processus pour en arriver à ce résultat a été étudié et apprécié par l'Arbitre.

[40] Le Syndicat cite certaines sentences arbitrales qu'il aurait voulu voir suivies par l'Arbitre²⁴. La Cour supérieure ne siège pas en appel des sentences des arbitres, décideurs spécialisés en la matière. Comme l'écrivait la Cour suprême dans *Newfoundland Nurses* ²⁵:

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

[41] Le Tribunal ne retient pas cet argument.

c) Le fardeau de preuve applicable

[42] Selon le Syndicat, « l'Arbitre ne procède à aucune analyse relative à l'existence d'une « injustice » résultant d'une erreur de la part de l'Employeur qui aurait eu une incidence sur le résultat du processus d'octroi du poste dont la Plaignante a été injustement privée. » ²⁶

[43] Le Syndicat lui reproche de ne pas avoir suivi les décisions antérieurement rendues en matière de non-octroi de poste²⁷.

[44] Le Tribunal estime plutôt que l'Arbitre a rendu une décision conforme à celle de l'Arbitre André Lavoie dans l'affaire *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2468 c. Rolls-Royce Canada Limitée* ²⁸, qui adopte lui aussi l'approche généreuse, et qui écrit :

[38] À titre liminaire, disons d'emblée que la vaste majorité de la jurisprudence reconnaît qu'il n'appartient pas à l'arbitre de substituer son évaluation à celle de l'employeur.

[39] À telle enseigne que le rôle de l'arbitre doit se limiter à vérifier la légitimité du processus mis en place par l'employeur, lequel processus doit être à l'abri de toute discrimination, impartialité ou entaché d'une erreur susceptible de créer une injustice.

²⁴ *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) et Université de Sherbrooke*, 2025 QCTA 2; *Université du Québec à Trois-Rivières et Syndicat du personnel professionnel de l'UQTR*, 2018 QCTA 636.

²⁵ Précité, note 19.

²⁶ Mémoire de la Demanderesse, paragr. 41.

²⁷ Idem, paragr. 42.

²⁸ 2024 CanLII 122016 (QC SAT).

[45] Si dans le processus il peut exister une part de subjectivité raisonnable, il n'en demeure pas moins que la décision de l'employeur doit donc être objective et en cela l'on n'admet plus pour l'employeur le droit à une erreur qui aurait pour conséquence de créer une injustice pour l'un ou l'autre des candidats.

[46] Ce n'est que placé devant une telle erreur que l'arbitre pourra intervenir et substituer son jugement à celui de l'employeur. Cela dit, tous s'entendent pour dire aussi que l'arbitre doit faire preuve d'une grande prudence et qu'il ne lui appartient pas de s'arroger la prérogative de l'employeur en matière de dotation. En tout état de cause, son intervention ne devrait se matérialiser qu'en présence d'une erreur importante et significative ayant pour conséquence directe d'affecter son choix final.

[47] Ce qui me fait dire que l'erreur dont pourrait se réclamer un plaignant, en pareille matière, doit donc équivaloir à un déni de justice à son égard, permettant ainsi l'intervention de l'arbitre.

[45] L'Employeur a fait entendre trois témoins et produit plusieurs pièces centrales à la détermination de l'Arbitre, soit les pièces E-3, E-5, E-6, E-7, E-10 et E-11, et s'est déchargé de son fardeau de preuve.

[46] Il apparaît que le reproche n'en est pas véritablement un de fardeau de preuve mais un nouvel angle de présentation de l'argument s'attaquant à la nomination de M. Veillette. Or, au risque de nous répéter, Mme Hamiaux ne s'est pas qualifiée, que la nomination de M. Veillette soit régulière ou non.

[47] L'Arbitre a jugé les faits entourant la nomination de M. Veillette non pertinents et ajouté que rien dans la preuve ne lui permettait d'établir un lien entre l'octroi du poste temporaire à celui-ci et l'écart de la Plaignante du poste permanent. Le Tribunal ne peut intervenir à l'égard d'une telle détermination, à laquelle l'Arbitre est arrivé au terme d'une décision structurée, conséquente, appuyée sur les dispositions de la convention collective, et qui se comprend bien.

[48] Cette détermination est au cœur de la compétence de l'Arbitre.

[49] Elle fait certainement partie des « issues possibles.²⁹ »

d) Conclusion

[50] Il apparaît des motifs qui précèdent que la Décision de Me Brière n'est pas déraisonnable.

[51] Le pourvoi en contrôle judiciaire est rejeté. Puisqu'il s'agit d'une employée à qui un poste n'a pas été attribué, le rejet sera sans frais.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

²⁹ Vavilov, précité, note 15, paragr. 86.

[52] **REJETTE** la demande en contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre Jean-Yves Brière, Ad. E.;

[53] **LE TOUT**, sans les frais, dans les circonstances du présent pourvoi.

SYLVAIN LUSSIER, J.C.S.

Me Farhad Shayegh
fshavegh@mmgc.quebec
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
AVOCATS DE LA DEMANDERESSE

Me Marie-Gabrielle Bélanger
marbelanger@fasken.com
Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
AVOCATS DU MIS EN CAUSE

Date d'audience : 27 mai 2026