

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-033908-229

DATE : 22 décembre 2022

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE JACQUES BLANCHARD, j.c.s.

BRANDT TRACTOR LTD

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE GARAGE DU QUÉBEC INC.

Mis en cause

JUGEMENT

[1] Brandt Tractor Ltd (Brandt) se pourvoit en contrôle judiciaire de la décision¹ rendue le 14 juillet 2022 par Raymond Gagnon, membre du Tribunal administratif du travail (TAT), concernant deux plaintes, suivant l'article 53 du *Code du travail*² (CT).

¹ Pièce P-1.

² RLRQ, c. C-27.

[2] Ces plaintes ont été formulées par Brandt et le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (Syndicat) dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective. Ces derniers se reprochent mutuellement de ne pas poursuivre de bonne foi les négociations:

[3] À la lumière de la preuve présentée devant lui, le TAT rejette la plainte de négociation de mauvaise foi déposée par Brandt, fait droit à celle soumise par le Syndicat et prononce, notamment, les conclusions suivantes :

DÉCLARE que **Brandt Tractor Ltd** a proposé le 9 juin 2021 une contre-offre ou proposition contenant des clauses déraisonnables et contraires à la nature même d'une négociation collective en contravention à son obligation de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020;

[...]

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** d'abandonner sa position quant aux dispositions dont les éléments en cause sont soulignés aux paragraphes 27 et 29 et repris au paragraphe 104 de la présente décision;

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** de déposer à **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**, au plus tard le 26 août 2022, une contre-offre ou proposition expurgée de toute mention du type « à l'entière discrétion de l'employeur », « l'employeur a le droit exclusif », « déterminé par l'employeur à son entière discrétion » et autres de même nature, mentionnées au paragraphe 104 de la présente décision;

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** et à **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** de reprendre, dès la rentrée de septembre 2022, avec l'aide des conciliateurs et sans délai, les négociations en vue de renouveler la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020;³

Le contexte

[4] Brandt a son siège à Regina, en Saskatchewan, et exploite un réseau pancanadien d'établissements dédiés à la fabrication, distribution et l'entretien d'équipements lourds dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie.

[5] Une douzaine de salariés compris dans l'unité de négociation sont à l'emploi de Brandt à Saguenay.

³ Pièce P-1.

[6] Le 2 octobre 2020, le Syndicat transmet à Brandt un avis de négociation pour la convention collective qui expire le 31 décembre 2020.

[7] Une première rencontre a lieu le 9 novembre 2020 et le Syndicat soumet ses demandes à Brandt en fonction du texte de la convention collective en vigueur.

[8] En raison de la COVID-19, les négociations sont retardées et les discussions ne reprennent que le 9 juin 2021, moment où Brandt remet au Syndicat une note de neuf pages accompagnées d'un projet de convention qui élargue la convention échue de 52 pages.

[9] Considérant l'ampleur des modifications soumises par Brandt, le Syndicat l'avise qu'il doit soumettre le tout à ses membres après les vacances estivales.

[10] Le 3 août 2021, le Syndicat présente les documents reçus de Brandt à ses membres lors d'une assemblée.

[11] Le 8 septembre 2021, le Syndicat s'enquiert auprès de Brandt si elle est prête à reprendre la négociation en partant de ses offres soumises le 9 novembre 2020 ou si une demande de conciliation doit être faite⁴.

[12] Sans réponse, le 14 septembre 2021, le Syndicat demande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de nommer un médiateur-conciliateur⁵.

[13] Le 15 novembre 2021, une séance de conciliation a lieu en présence des parties.

[14] Le 19 novembre 2021, le Syndicat commente l'offre salariale de la demanderesse tout en indiquant sa position quant à chacune des clauses apparaissant au projet de convention soumis par Brandt le 9 juin 2021⁶.

[15] À la fin du mois de novembre 2021, les parties discutent en présence des conciliateurs, mais sans succès. Il est alors convenu que ces derniers vont préparer une « hypothèse de travail »⁷, laquelle n'a pas été soumise à Brandt en même temps qu'au Syndicat.

[16] En janvier 2022, le Syndicat considère l'hypothèse de travail insatisfaisante, et ce, après l'avoir commentée.

[17] En prévision de la troisième séance avec les conciliateurs, ceux-ci s'informent, auprès de Brandt, de la possibilité d'obtenir un engagement de sa part de respecter et de ne pas modifier, pendant la durée de la convention, ce qui aurait été convenu,

⁴ Pièce P-4.11.

⁵ Pièce P-4.12.

⁶ Pièce P-4.14.

⁷ Pièce P-5.9.

notamment, aux niveaux salariaux, des congés annuels, des assurances collectives, des outils et du fonds de pension.

[18] La séance de conciliation du 1^{er} février 2022 demeure infructueuse puisque les parties se campent, de part et d'autre, au regard des nouvelles dispositions que veut introduire Brandt dans la convention à intervenir.

[19] Le 23 février 2022, le Syndicat introduit sa demande au TAT alors que Brandt fait de même le 2 mars 2022.

Décision entreprise

[20] Le TAT énonce le litige dont il est saisi, fait un bref historique survenu depuis 1997 quant aux accréditations, aux conventions collectives et des différents employeurs qu'a connu l'établissement⁸.

[21] Ensuite, le TAT résume les discussions intervenues entre les parties suivant les offres soumises⁹ et les rencontres qu'elles ont eues avec les conciliateurs¹⁰.

[22] Par la suite, le TAT entreprend son analyse.

[23] En premier lieu, il débute avec des considérations générales tout en mentionnant que l'obligation de négocier de bonne foi dans les rapports collectifs de travail découle de la liberté d'association prévue par les Chartes canadienne et québécoise¹¹. Il explique ensuite les concepts du droit procédural de la négociation collective, notamment, celui d'assurer une démocratie industrielle¹².

[24] Puis, sur la base des principes juridiques qu'il a énoncés et de son analyse de la proposition soumise par Brandt le 9 juin 2021, le TAT tire les conclusions suivantes quant aux clauses que la demanderesse veut insérer dans la nouvelle convention collective :

- elles touchent à la démocratie industrielle qui a présidé à l'adoption du CT¹³;
- elles nient l'expérience même des salariés dans l'établissement de leurs conditions de travail les ramenant à l'époque où ils étaient simplement tenus d'accepter celles que leur employeur décidait de leur offrir¹⁴;

⁸ Pièce P-1, par. 9 à 18.

⁹ *Id.*, par. 19 à 30.

¹⁰ *Id.*, par. 35 à 46.

¹¹ *Id.*, par. 48 à 55.

¹² *Id.*, par. 56 à 69.

¹³ *Id.*, par. 73.

¹⁴ *Id.*

- elles ont pour finalité de lui octroyer une entière discrétion sur les conditions de travail centrales des salariés et que cette situation est contraire à l'économie générale du CT¹⁵.

[25] Suivant ce constat, le TAT souligne qu'en acceptant de telles clauses, il y aurait alors aggravation de la situation pour les salariés, que Brandt devait savoir que le Syndicat ne saurait les accepter et de fait, il est impossible de négocier¹⁶.

[26] Enfin, commentant l'arrêt *Royal Oak*¹⁷ de la Cour suprême du Canada afin d'apprécier le comportement respectif des parties¹⁸, le TAT conclut que Brandt n'a pas une volonté réelle de poursuivre les négociations, qu'elle manque ainsi à son obligation de bonne foi et impose des mesures de réparations afin de briser l'impasse dans les négociations¹⁹.

La norme de contrôle

[27] Les parties conviennent que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, ce avec quoi le Tribunal est d'accord.

[28] En effet, considérant que l'affaire ne relève pas de l'une des six catégories reconnues comme appelant une dérogation à la présomption de contrôle²⁰, selon la norme de décision raisonnable établie par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*²¹, cette dernière doit trouver application.

[29] Aussi, le Tribunal s'assurera donc « de bien comprendre le raisonnement suivi par [le TAT] afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. »²². Il se demandera « si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci »²³.

¹⁵ *Id.*, par. 74.

¹⁶ *Id.*, par. 77-78.

¹⁷ *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (C.R.T.)*, 1996 CanLII 220 (CSC).

¹⁸ *Id.*, par. 79 à 83.

¹⁹ *Id.*, par. 85 à 109.

²⁰ Ajout d'une catégorie le 15 juillet 2022 : *Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c. Entertainment Software*, 2022 CSC 30 : questions de droit dans une loi à l'égard desquelles un organisme administratif et les cours de justice ont une compétence concurrente en première instance.

²¹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

²² *Id.*

²³ *Id.*

Position des parties

[30] Brandt soumet quatre motifs d'intervention quant à la décision du TAT qui accueille la plainte déposée par le Syndicat.

[31] Ainsi, le TAT aurait commis une erreur déraisonnable en faisant droit à la demande syndicale :

1. en l'absence de preuve;
2. sans motiver sa décision;
3. en faisant fi de la preuve ou en jugeant à son encontre;
4. en faisant fi des contraintes légales.

[32] Également, la demanderesse plaide deux autres motifs quant à la décision du TAT qui rejette sa plainte de négociation de mauvaise foi.

[33] À cet égard, le TAT aurait commis une erreur déraisonnable en rejetant sa plainte en faisant fi :

5. de la preuve ou en jugeant à son encontre;
6. des contraintes légales.

[34] Le Syndicat conteste le pourvoi. Essentiellement, il plaide que le TAT a rendu une décision raisonnable qui n'est pas susceptible de contrôle judiciaire. À son avis, la décision est justifiée, transparente, intelligible et ne souffre pas de lacune grave affectant sa raisonnable. Il ajoute qu'elle fait partie des issues possibles acceptables.

Analyse

[35] L'obligation d'entamer des négociations de bonne foi s'apprécie selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective s'évalue selon une norme objective. C'est au moment de cette deuxième partie de l'obligation qui empêchera une partie de s'esquiver en prétextant qu'elle tente de conclure une entente alors qu'objectivement, sa proposition est tellement éloignée des normes acceptées dans son secteur d'activités qu'elle doit être tenue pour déraisonnable²⁴.

[36] Puisque les parties n'admettent généralement pas qu'elles n'ont pas l'intention de conclure une convention collective, le décideur analysera objectivement leur

²⁴ *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (C.R.T.)*, préc., note 17, par. 42.

conduite, les gestes posés, les échanges et les propositions afin d'évaluer leur état d'esprit²⁵.

[37] L'obligation de négocier de bonne foi se traduit essentiellement par l'établissement d'un véritable dialogue comme le rappelle la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique*²⁶.

[38] Dans cette affaire, il était principalement question du droit procédural de participer collectivement à la négociation des questions fondamentales liées au milieu de travail :

101. Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable comme l'a indiqué le juge Cory dans *Royal Oak Mines* :

Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.

102. Néanmoins, les parties ne sont pas tenues à des efforts illimités pour parvenir à une entente. [TRADUCTION] « Les parties engagées dans la négociation peuvent en arriver à un point où la poursuite des discussions serait vaine. Dans ce cas, la décision de rompre les négociations ou d'adopter l'attitude « à prendre ou à laisser » ne serait probablement pas considérée comme allant à l'encontre des négociations de bonne foi. »

103. L'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. Elle n'empêche pas non plus la négociation serrée. Les parties restent libres d'adopter une « ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes ».

104. En principe, la vérification de l'exécution de l'obligation de négocier de bonne foi ne s'étend pas au contrôle du contenu des propositions présentées dans le cadre de la négociation collective; leur contenu demeure fonction du rapport de force entre les parties. Toutefois, lorsque l'examen du contenu démontre qu'une partie manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective, l'existence de cette hostilité constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans certaines circonstances, même si une partie participe à la négociation, les propositions et positions qu'elle présente peuvent être « inflexible[s] et intransigeant[e]s au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective ». Cette attitude d'inflexibilité est

²⁵ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 582-583.

²⁶ 2007 CSC 27.

souvent décrite sous le vocable de « négociation de façade ». La Cour a expliqué la distinction entre la négociation serrée, qui est légale, et la négociation de façade, qui contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi :

Il est souvent difficile de déterminer s'il y a eu violation de l'obligation de négocier de bonne foi. Les parties à des négociations collectives reconnaissent rarement vouloir éviter de conclure une convention collective. La jurisprudence reconnaît une différence importante entre la « négociation serrée » et la « négociation de façade » [...]. La négociation serrée ne constitue pas une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. C'est l'adoption d'une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes. La négociation serrée n'est pas une violation de l'obligation parce qu'elle comporte une intention véritable de poursuivre les négociations collectives et de conclure une convention. Par contre, on dit qu'une partie pratique la « négociation de façade » lorsqu'elle feint de vouloir conclure une convention alors qu'en réalité elle n'a pas l'intention de signer une convention collective et elle souhaite détruire les rapports de négociation collective. La négociation de façade est une infraction à la Loi à cause de ses objectifs irréguliers. La ligne de démarcation entre la négociation serrée et la négociation de façade peut être tenue.

105. Même s'il participe à toutes les étapes du processus de négociation, lorsque ses propositions et positions visent à éviter de conclure une convention collective ou à détruire les rapports de négociation collective, l'employeur manque à son obligation de négocier de bonne foi : voir Royal Oak Mines Inc. Aux propos du sénateur Walsh, selon lesquels [traduction] « la loi ne fait que conduire les représentants syndicaux à la porte de l'employeur », nous ajoutons que parfois les tribunaux peuvent néanmoins vérifier ce qui se passe derrière cette porte pour s'assurer que les parties négocient de bonne foi.

(Références omises et soulignements du Tribunal)

* * *

1. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en faisant droit à la demande du Syndicat en l'absence de preuve?

[39] Brandt plaide que le Syndicat n'a présenté aucune preuve pour démontrer que les expressions par lesquelles elle entend confirmer l'exercice d'une entière discrétion dans la mise en œuvre des conditions de travail centrales étaient déraisonnables. Partant, le TAT ne pouvait, comme il le fait, lui ordonner de les expurger :

[109] Le Tribunal, en sus de déclarer que des dispositions proposées par l'employeur sont contraires au droit procédural relatif à la négociation collective, doit intervenir positivement en ordonnant à l'employeur d'expurger de sa proposition du 9 juin 2021 l'ensemble des expressions par lesquelles il entend se faire confirmer l'exercice d'une entière discrétion dans la mise en œuvre de conditions de travail centrales, allant à l'encontre de ce qui est raisonnable et

acceptable dans le contexte d'une négociation collective, lesquelles sont identifiées et soulignées (*sic*) aux paragraphes 27 et 29 de cette décision. En raison des vacances estivales et de la nécessaire traduction des textes, ce délai est fixé au 26 août 2022.²⁷

[40] Qu'en est-il?

[41] Dans la décision attaquée, le TAT souligne dans un premier temps que l'établissement qu'exploite Brandt à Saguenay a vu quatre conventions collectives de même facture se succéder, lesquelles ont déterminé les conditions de travail des salariés depuis 1997²⁸.

[42] Il remarque ensuite que l'application de la convention collective qui est venue à échéance n'avait posé aucun problème pour l'une ou l'autre des parties ni que l'une d'elles s'en était plainte²⁹.

[43] Par la suite, le TAT note que la proposition soumise par Brandt le 9 juin 2021 au Syndicat est une nouvelle convention collective qui élargue celle échue de 52 pages³⁰, et qui contient « un ensemble de nouvelles clauses ayant comme dénominateur commun de conférer à l'employeur une entière discrétion au regard de plusieurs conditions de travail »³¹ et que la demanderesse « ne saurait permettre qu'on en retienne ou sélectionne que les seuls éléments qui conviennent (« cherry-picking ») »³².

[44] Ainsi, aux termes de l'analyse qu'il fait de cette proposition, le TAT constate, après avoir énuméré les clauses par lesquelles Brandt cherche à se faire reconnaître une pleine discrétion et au sujet desquelles il y a blocage dans la négociation, qu'elles ne se situent pas en périphérie de celle-ci. Au contraire, elles sont le point central de la négociation :

[70] La proposition de l'employeur en cause dans les présentes demandes porte sur les clauses par lesquelles il cherche à se faire reconnaître une pleine discrétion dans la gestion des ressources humaines de l'établissement.

[71] Outre l'obligation faite aux salariés de respecter les politiques et directives de l'employeur qu'il a le droit exclusif d'établir et de modifier, cette entière discrétion vaudrait, notamment quant à la protection de leurs droits collectifs et ceux de leur syndicat, aux conditions pour rencontrer le directeur de l'établissement, pour l'acquisition du droit d'ancienneté, les mouvements de main-d'œuvre, les classifications d'emploi et les déplacements, les exigences pour accéder à un poste devenu vacant ou maintenir son emploi en cas de mise

²⁷ Pièce P-1.

²⁸ *Id.*, par. 11 à 14, 67 à 69.

²⁹ *Id.*, par. 86.

³⁰ *Id.*, par. 23.

³¹ *Id.*, par. 29.

³² *Id.*, par. 30.

à pied et de rappel au travail, aux modifications pouvant être apportées au régime d'assurance collective, à des équipements de sécurité et aux politiques et procédures liées au programme de santé et sécurité au travail, au choix du congé annuel. La rémunération pourrait comprendre une prime calculée sur la marge brute sur les pièces dont le taux pourrait être modifié à l'occasion, à la discrétion de l'employeur. Il en est de même du remboursement des dépenses engagées dans le cadre du travail prévues à une politique qui peut être modifiée à l'occasion à l'entière discrétion de l'employeur.

[72] Ces nouvelles clauses au sujet desquelles il y a blocage dans la négociation ne se situent pas à la périphérie de la négociation, elles en sont le point central.³³

[45] Poursuivant sa réflexion, le TAT conclut que les clauses que Brandt veut insérer dans la nouvelle convention collective et pour lesquelles le Syndicat s'oppose, sont contraires au droit procédural en la matière et qu'elles menacent la démocratie industrielle :

[73] Elles touchent directement à la « démocratie industrielle » qui a présidé à l'adoption de lois telles le Code. Elles nient l'expérience même des salariés dans l'établissement de leurs conditions de travail les ramenant à l'époque où ils étaient simplement tenus d'accepter celles que leur employeur décidait de leur offrir. Finalement, elles ignorent la « primauté du droit » qui s'exerce aussi en contexte de travail subordonné, et ce, par la procédure de la négociation collective.

[74] Certes, la convention à intervenir « peut contenir toute clause (*sic*) relatives aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi ». Mais l'inclusion dans la convention à intervenir de clauses ayant pour finalité pour l'employeur de lui octroyer une entière discrétion au regard de conditions de travail centrales est contraire à l'économie générale du Code au regard de la négociation collective en ce qu'elles en nient ou écartent totalement son véritable objet qui est de fixer des conditions de travail au bénéfice des salariés actuels et futurs et dont le non-respect permet à leur association d'agir pour en forcer l'exécution.³⁴

[46] Pour le TAT, une telle offre s'avère déraisonnable, car il y aurait aggravation de la situation chez les salariés en les soumettant à l'arbitraire de Brandt et celle-ci, ce faisant, manifeste de l'hostilité et son inflexibilité met en péril l'existence de la négociation collective :

[77] En somme, mieux vaut pour le syndicat ne pas signer une convention contenant de telles clauses conférant à l'employeur un (*sic*) si large discrétion dans l'application de conditions de travail centrales. Il y aurait aggravation de la

³³ *Id.*

³⁴ *Id.*

situation des salariés pour qui elle doit fixer leurs conditions de travail en les soumettant, ce faisant, à l'arbitraire patronal.

[78] Brandt sait ou devrait savoir que le syndicat, en fait n'importe quelle association accréditée, ne saurait accepter de telles propositions. Elles sont nettement inacceptables. En les soumettant, Brandt « *manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective [...] et les propositions et positions qu'elle présente [sont] « inflexible[s] et intransigeante[s] au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective* ». De fait, il est impossible de négocier sur la base de telles propositions.³⁵

[47] Enfin, le TAT est d'avis que l'attitude du représentant de Brandt est incompatible avec le droit procédural de la négociation collective qui doit permettre aux salariés d'exercer normalement leur droit d'association³⁶ et écrit :

[106] En faisant de telles propositions et en refusant d'y déroger, l'employeur méconnaît le droit procédural de la négociation collective et souhaite, en définitive, détruire les rapports devant y présider.³⁷

[48] De ce qui précède, le Tribunal retient du raisonnement du TAT que les clauses par lesquelles la demanderesse entend confirmer l'exercice d'une entière discrétion sur de nombreuses conditions de travail, ne sont pas raisonnables dans le contexte d'une négociation collective, puisque leurs effets menacent la démocratie industrielle et vont à l'encontre de l'économie générale du CT.

[49] Cela est tellement vrai que les membres du Syndicat lui avaient donné le mandat de rejeter d'emblée la proposition patronale du 9 juin 2021³⁸.

[50] Aussi, de présenter une telle offre combinée avec une position inflexible, Brandt devait savoir que le Syndicat ne l'acceptera jamais et cela constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi³⁹.

[51] D'ailleurs, il est en preuve devant le TAT que le Syndicat avait clairement précisé qu'il ne voulait pas « que ce genre de phrase se retrouve dans la convention à venir »⁴⁰ et que jamais, ces textes (portant sur l'entière discrétion conférée à l'employeur) ne seront acceptés et intégrés à la convention collective, et ce, « pour aucune considération »⁴¹.

[52] Enfin, Brandt souhaite détruire les rapports de la négociation collective.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Id.*, par. 101.

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.*, par. 36.

³⁹ *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (C.R.T.)*, préc., note 17, par. 43.

⁴⁰ Pièce P-1, par. 37.

⁴¹ *Id.*, par. 43.

[53] À l'examen, le raisonnement du TAT et les motifs qu'il avance prennent appui sur la preuve et le droit applicable et permettent au lecteur de comprendre pourquoi, dans un contexte de négociation d'une convention collective, il en arrive à de tels constats quant à la proposition de Brandt et conclut que celle-ci manque à son obligation de bonne foi.

[54] Le Tribunal rappelle que l'objectif d'un pourvoi en contrôle judiciaire est de démontrer que le raisonnement et le résultat, auquel la décision attaquée mène, ne font pas partie des options pouvant être qualifiées de raisonnables.

[55] Suivant l'arrêt *Vavilov*, le Tribunal ne peut intervenir que si le raisonnement emprunté par le TAT est incohérent et ne peut se justifier au regard des contraintes juridiques et factuelles applicables, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[56] Le Tribunal ne peut modifier l'appréciation et l'évaluation de la preuve faite par le TAT⁴².

[57] Il revenait à Brandt de cibler une erreur dans la décision du TAT la rendant indéfendable sur le plan rationnel ou sous certains rapports, compte tenu des contraintes juridiques et factuelles pertinentes⁴³.

[58] Par conséquent, il n'y a pas lieu d'intervenir pour ce motif.

2. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en faisant droit à la demande du Syndicat sans motiver sa décision?

[59] Dans *Vavilov*, la Cour suprême invite les tribunaux de révision à faire une lecture respectueuse des motifs et à comprendre le fil du raisonnement. Les motifs ne doivent pas être jugés au regard d'une norme de perfection. Ils doivent être évalués de façon globale et contextuelle⁴⁴.

[60] Brandt reproche de façon répétée que les conclusions ou affirmations manquent d'explication ou de justification. Il est évident que c'est le résultat qui ne lui convient pas.

[61] Ici, les motifs du TAT permettent d'apprécier le fondement sur lequel repose sa décision⁴⁵. Ils sont suffisants, clairs et concis.

[62] En effet, les motifs du TAT se déduisent de l'ensemble de sa décision, voire des faits qu'il retient, ainsi que du dossier et lui permettent d'affirmer que la proposition de Brandt n'est pas raisonnable dans un contexte de négociation collective.

⁴² *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 21 par. 83 et 125.

⁴³ *Id.*, par. 100.

⁴⁴ *Id.*, par. 91 et suivants.

⁴⁵ *Id.*, par. 97.

[63] Il en va de même lorsque le TAT affirme que les nouvelles clauses pour lesquelles il y a un blocage en sont le point central et que celles-ci ne se situent pas à la périphérie de la négociation⁴⁶.

[64] Enfin, le même constat s'impose lorsque le TAT demande à Brandt d'expurger certaines phrases de sa proposition, notamment, aux motifs qu'elles menacent la démocratie industrielle et vont à l'encontre de l'économie générale du CT.

[65] Dans les circonstances, il n'y a pas lieu d'intervenir à cet égard.

3. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en faisant fi de la preuve ou en jugeant à son encontre?

[66] Brandt prétend que le TAT s'ingénie à lui trouver des reproches afin d'appuyer la demande du Syndicat alors que la preuve est à l'effet contraire. Ces erreurs rendent la décision du TAT déraisonnable.

[67] À cet égard, la demanderesse plaide qu'aux paragraphes 99 et 100 de la décision attaquée, le TAT affirme qu'elle « recherche « la flexibilité opérationnelle » pour cet établissement » et que « [j]amais il ne déroge de cet objectif », puis déforme le témoignage de son représentant. Partant, le TAT tente de dépeindre une quelconque intransigeance chez Brandt, ce que la preuve ne démontre pas, avance-t-elle.

[68] Brandt allègue également que le TAT déforme les faits quant à l'hypothèse de travail des conciliateurs afin de conclure que le Syndicat a collaboré dans la recherche de solution, mais que les « conciliateurs eux-mêmes, dans leur hypothèse de travail de décembre, reconnaissent implicitement » qu'il est impossible pour le Syndicat « d'avancer dans le cadre proposé par l'employeur. »⁴⁷.

[69] Enfin, en accueillant la plainte du Syndicat, le TAT fait complètement fi de l'ouverture de Brandt lors de la négociation.

[70] À l'examen, il n'y a pas lieu d'intervenir.

[71] D'abord, plutôt que d'examiner la décision du TAT dans son ensemble, Brandt retient des passages isolés afin d'en titrer des arguments quant à leur caractère déraisonnable.

[72] Or, contrairement à l'approche que la demanderesse emprunte, le contrôle judiciaire ne constitue pas une « chasse au trésor, phrase par phrase » à la recherche de l'erreur permettant l'intervention de la cour de révision⁴⁸.

⁴⁶ Pièce P-1, par. 70 à 72. Voir au paragraphe 71 l'énumération des clauses pour lesquelles Brandt cherche à se faire reconnaître une pleine discrétion.

⁴⁷ Pièce P-1, par. 91.

⁴⁸ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, par. 54.

[73] Également, Brandt invite le Tribunal à procéder à un examen *de novo* de la preuve examinée par le TAT dans l'espoir de voir ses arguments finalement retenus, ce que ne permet pas le contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable⁴⁹. Le pourvoi en contrôle judiciaire n'est pas l'occasion de refaire le procès.

[74] Dans la décision entreprise, à l'issue de son analyse, le TAT conclut que, dans un contexte de négociation d'une convention collective, la proposition de Brandt va à l'encontre de ce qui est raisonnable et que son inflexibilité et son hostilité visent à détruire les rapports de négociation.

[75] Certes, il n'en a pas tiré la conclusion souhaitée par Brandt, mais en l'absence d'erreur déraisonnable dans l'appréciation des faits et dans l'énoncé des principes applicables, il ne revient pas au Tribunal de refaire l'analyse de la preuve et de substituer son opinion à celle du TAT.

4. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en faisant droit à la demande du Syndicat en faisant fi des contraintes légales?

[76] Brandt argue que le TAT ne pouvait s'immiscer dans le contenu même de sa proposition et émettre une ordonnance afin qu'elle y expurge l'ensemble des expressions par lesquelles elle entend se faire confirmer l'exercice d'une entière discrétion dans la mise en œuvre de conditions de travail centrales.

[77] Une telle ordonnance ne repose sur aucune assise légale, avance Brandt.

[78] L'article 111.33 du CT et l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁵⁰ laissent au TAT une large latitude dans le choix d'une mesure d'intervention par ordonnance⁵¹.

[79] La Cour suprême établit des limites au caractère raisonnable d'une ordonnance du Conseil canadien des relations de travail dans l'arrêt *Royal Oak* :

68. Il existe quatre cas dans lesquels une ordonnance réparatrice sera tenue pour manifestement déraisonnable : (1) lorsque la réparation est de nature punitive; (2) lorsque la réparation accordée porte atteinte à la *Charte canadienne des droits et libertés*; (3) lorsqu'il n'y a pas de lien rationnel entre la violation, ses conséquences et la réparation; et (4) lorsque la réparation va à l'encontre des objectifs du Code.⁵²

[80] Ici, l'ordonnance rendue par le TAT respecte ces limites.

⁴⁹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 21, par. 83 et 125.

⁵⁰ RLRQ, c. T-15.1.

⁵¹ *Association patronale nationale des CPE (APNCPE) c. Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur-du-Québec (CSN)*, 2020 QCCA 1767.

⁵² *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (C.R.T.)*, préc., note 17.

[81] D'abord, elle ne présente pas de caractère punitif.

[82] Ensuite, ayant conclu au manquement à l'obligation de négocier de bonne foi chez Brandt, vu son refus de déroger à sa proposition et son souhait de détruire les rapports devant présider la négociation collective, le TAT a fait le choix de briser cette impasse en ordonnant le retrait de certaines phrases permettant ainsi aux parties de reprendre la négociation sans menace pour la démocratie industrielle et dans le respect de l'économie générale du CT.

[83] L'ordonnance rendue par le TAT visait à trouver une solution immédiate à cette difficulté qui empêchait la poursuite des négociations. Il s'agit d'un choix rationnel qui ne remet pas en question le droit à la négociation collective de Brandt et ne va pas à l'encontre des objectifs du CT.

[84] À tout événement, si l'ordonnance devait enfreindre le droit à la négociation collective, le TAT l'a fait en raison de l'absence de bonne foi chez Brandt et de la nécessité de négocier une nouvelle convention collective, conformément aux objectifs du CT.

[85] Le remède choisi par le TAT est raisonnable.

5. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en rejetant la demande de Brandt en faisant fi des contraintes légales, de la preuve ou en jugeant à son encontre?

[86] Ce motif doit être rejeté puisque les faits sur lesquels le TAT s'appuie pour déterminer si la Syndicat a manqué à son obligation de négocier de bonne foi sont appuyés par la preuve.

[87] Rappelons que le TAT est souverain dans l'appréciation globale de la preuve et encore une fois, Brandt invite le Tribunal à refaire l'analyse de la preuve examinée par le TAT et à lui substituer ses propres conclusions, ce que ne permet pas le contrôle judiciaire à l'aune de la norme de la décision raisonnable.

[88] De la preuve présentée devant lui, le TAT conclut que le Syndicat n'a pas manqué à son obligation de négocier de bonne foi, notamment, en refusant que la nouvelle convention collective contienne de nouvelles clauses qui confèrent à Brandt une entière discrétion, car ce faisant, il abdiquerait ainsi à son devoir de représentation à l'endroit des salariés.

[89] D'ailleurs, l'emploi du terme « aggravation » au paragraphe 77 de la décision du TAT témoigne qu'il trouve déraisonnable d'octroyer à l'employeur une si large discrétion dans l'application de conditions de travail centrales justifiant ainsi la position du Syndicat de les refuser.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[90] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire de Brandt Tractor Ltd.;

[91] **LE TOUT**, avec les frais de justice.


JACQUES BLANCHARD, j.c.s.

M^e Nicolas Di Iorio
DS AVOCATS CANADA
Avocat de la demanderesse

M^e Geneviève Bond-Roussel
TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
Avocate du défendeur

M^e Pascale Racicot
POUDRIER BRADET
Avocate du mis en cause

Date d'audience : 25 octobre 2022

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
AU DOCUMENT DÉTENU PAR LA COUR

Personne désignée par le greffier articles 67 C.p.c. et/ou
140 et 219 b) L.T.J / Officier autorisé L.f.l.