

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-037303-252

DATE : 27 février 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ALAIN BOLDUC, J.C.S. (JB 4255)

**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE
LA HAUTE CÔTE-NORD**

Demandeur

c.

ME HÉLÈNE BÉDARD

Défenderesse

et

**CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE
DE L'ESTUAIRE**

Mis en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le Syndicat de l'Enseignement de la Haute Côte-Nord (le Syndicat) se pourvoit en contrôle judiciaire contre une décision rendue par l'arbitre de grief Hélène Bédard le 17 février 2025.

[2] Au terme de sa décision, l'arbitre rejette le grief collectif du Syndicat contestant la pratique du Centre de services scolaire de l'Estuaire (l'Employeur) consistant à réduire la banque de congés de maladie des enseignants qui ont reçu des prestations d'assurance-salaire et sont revenus au travail au cours de la même année scolaire.

[3] Par sa demande de pourvoi, le Syndicat requiert d'annuler la décision de l'arbitre au motif qu'elle est déraisonnable et de retourner le dossier à un autre arbitre.

[4] L'Employeur s'oppose à la demande parce que, selon lui, la décision de l'arbitre est raisonnable.

[5] Puisque les parties, en se fondant sur l'arrêt *Vavilov*¹, reconnaissent à bon droit qu'il faut appliquer la norme de la décision raisonnable, il n'y a pas lieu de s'attarder sur la norme de contrôle.

CONTEXTE

[6] Le Syndicat et l'Employeur sont liés par la convention collective 2020-2023 intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec et le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones.

[7] Au terme de son grief collectif qu'il dépose le 7 juin 2024, le Syndicat s'oppose à la décision de l'Employeur de réduire, lors de leur retour au travail, la banque de congés de maladie des enseignants ayant bénéficié de prestations d'assurance-salaire en cours d'année en vertu du régime d'assurance en vigueur.

[8] Cette réduction, qui est permise suivant la clause 5-10.37 de la convention collective selon l'Employeur, consiste à ajuster la banque de six jours de congé de maladie crédités à tout enseignant à temps plein le premier jour de travail de l'année scolaire en cours en vertu du paragraphe A) de la clause 5-10.36, au prorata du nombre de mois complets de service.

[9] Cependant, en raison des stipulations prévues au deuxième alinéa de la clause 5 - 10.37, l'Employeur ne formule aucune réclamation à l'enseignant pouvant se trouver en situation déficitaire au terme de cette même année.

[10] Par sa décision qu'il rend le 17 février 2025, l'arbitre rejette le grief formulé par le Syndicat au motif que la clause 5-10.37 permet à l'Employeur d'effectuer l'ajustement en question à la banque de congés de maladie des enseignants concernés.

[11] En mars 2025, étant d'avis que cette décision est déraisonnable, le Syndicat introduit une demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

POSITION DES PARTIES

Position du Syndicat

[12] Le Syndicat soutient que l'arbitre a rendu une décision déraisonnable.

[13] Premièrement, elle ne fait pas partie des issues possibles.

[14] Considérant que la clause 5-10.37 de la convention collective traite clairement de la couverture d'une personne enseignante par le « présent article », soit l'article 5-

¹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 17 et 23.

10.00 qui porte le titre « Régimes d'assurance », interpréter cette clause de manière à permettre à l'Employeur d'ajuster la banque de journées de congé de maladie d'une personne enseignante à son retour d'une période d'invalidité couverte par ce régime d'assurance, au prorata du temps travaillé, constitue un ajout à la convention collective.

[15] Au troisième alinéa de clause 5-10.36 A) par exemple, la convention collective prévoit que l'Employeur peut effectuer un ajustement au prorata dans la banque de congés de maladie d'une personne enseignante.

[16] Or, il ressort manifestement des clauses 5-10.36 et 5-10.37 qu'il ne peut effectuer un tel ajustement au retour d'une période d'invalidité d'une personne enseignante.

[17] Bien que des observations aient été formulées à cet égard, l'arbitre se limite à affirmer qu'il est « cohérent que le fait de quitter son emploi en cours d'année soit lié à cette absence temporaire du travail ».

[18] Deuxièmement, la décision de l'arbitre n'est pas motivée adéquatement.

[19] D'abord, bien qu'elles fassent partie de l'argument principal du Syndicat, elle ne contient aucun motif justifiant de ne pas considérer les clauses 6-8.01 c), 6-8.03 et 14 - 14.09 de la convention collective qui s'appliquent manifestement lorsqu'un enseignant quitte définitivement son emploi même si l'expression « quitte définitivement » n'est pas utilisée, comme à la clause 5-10.36 D).

[20] Ensuite, elle ne tient pas compte qu'à la clause 5-10.37 l'expression « quitte son emploi en cours d'année » ne peut que signifier quitter « définitivement » son emploi considérant que celle-ci traite de la couverture de la personne enseignante par le régime d'assurance prévu à l'article 5-10.00 et qu'une personne qui quitte en période d'invalidité, couverte par ce régime d'assurance, ne cesse logiquement pas d'être couverte par cet article.

[21] Elle considère seulement la clause 5-10.36 D) où le terme « définitivement » est utilisé et conclut que si les parties avaient voulu traiter de « quitter définitivement » l'emploi à la clause 5-10.37, elles auraient utilisé le terme « définitivement ».

[22] Enfin, elle énonce que les arguments du Syndicat ne permettent pas de rendre une décision contraire à la jurisprudence, sans expliquer pourquoi.

Position de l'Employeur

[23] Quant à l'Employeur, il maintient que la décision de l'arbitre est raisonnable.

[24] Premièrement, en plus d'être claire et intelligible, elle fait partie des issues raisonnables possibles eu égard aux contraintes factuelles et juridiques.

[25] D'abord, elle adhère à la jurisprudence arbitrale unanime du secteur de l'éducation qui, après avoir analysé des dispositions similaires à celles de la convention collective en litige, voire identiques, a déterminé qu'une réduction proportionnelle des jours de congés de maladie doit être appliquée lorsqu'un enseignant s'absente, même temporairement, au motif que l'expression « quitte son emploi » vise tous les départs, comme cela est prévu à la clause 5-10.37.

[26] Ensuite, conformément aux principes d'interprétation des conventions collectives, elle donne un sens au fait que cette clause ne reconduit pas le terme « définitivement » stipulé à la clause 5-10.36 D).

[27] Deuxièmement, elle est motivée adéquatement.

[28] En l'examinant dans sa globalité, on comprend pourquoi l'arbitre ne souscrit pas aux arguments invoqués par le Syndicat.

[29] Après avoir ciblé les positions respectives des parties et souligné les éléments déterminants de la plus récente décision de l'arbitre Huguette April dans l'affaire *Commission scolaire Marie-Victorin*², qui reprend essentiellement l'historique de la jurisprudence unanime du secteur de l'éducation, elle adhère à cette jurisprudence ayant analysé des dispositions similaires à celles de la convention collective en litige, voire identiques.

[30] Elle ne retient pas les arguments soulevés par le Syndicat ni les décisions soumises par celui-ci, car ces décisions portent sur des dispositions différentes de la convention collective en litige.

[31] Bien que l'arbitre n'ait pas discuté de l'argument du Syndicat portant sur les clauses 6-8.01 c), 6-8.03 et 14-14.09 de la convention collective en litige, on peut comprendre qu'elle l'a rejeté implicitement.

ANALYSE

[32] Au paragraphe 25 de sa décision, l'arbitre cite les dispositions suivantes des clauses 5-10.36 et 5-10.37 de la convention collective qu'elle considère pertinentes :

5-10.36

A) Le cas échéant, la 1re journée de l'année de travail, le centre de services crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein qu'il emploie et couvert par le présent article, 6 jours de congé de maladie.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la

² *Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 578, SEPB-CTC-FTQ et Commission scolaire Marie-Victorin*, 2019 CanLII 46704 (QC SAT).

clause 5-10.27 a droit au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 la 1^{re} journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service au centre de services.

[...]

C) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont non cumulatifs, mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de 1/200 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour utilisée.

D) Les jours de congé de maladie versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant en vertu du 1^{er} alinéa du paragraphe C) de la clause 5-10.36 de l'Entente 2015-2020, lorsque non utilisés au moment où l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service du centre de services, sont alors monnayables; la valeur de ces jours de congé de maladie remboursables à l'enseignante ou l'enseignant est de 1/200 du traitement applicable au moment du départ, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

[...]

5-10.37

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle ou il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit proportionnellement au nombre de mois complets de service; l'expression « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une enseignante ou un enseignant a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie qui lui ont été crédités à la 1^{re} journée de l'année de travail, aucune réclamation n'est effectuée à la suite de l'application de cette clause.

[33] Par la suite, elle observe que des dispositions similaires à ces clauses ont été maintes fois interprétées par la jurisprudence depuis 1978.

[34] Puis, après avoir rappelé qu'un arbitre de griefs doit préciser et expliquer pourquoi il est en désaccord avec un précédent s'il désire s'en distancer considérant que la cohérence juridictionnelle et la stabilité juridique doivent être recherchées bien que la règle du *stare decisis* ne s'applique pas entre les arbitres, comme la Cour d'appel le reconnaît dans l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval et Commission scolaire de Laval*³, elle s'attarde sur la décision rendue en 2019 par

³ 2012 QCCA 827.

l'arbitre de griefs Huguette April dans l'affaire *Commission scolaire Marie-Victorin*⁴ qui porte sur des dispositions similaires aux clauses précitées, voire identiques.

[35] Dans le cadre de son analyse de cette décision, qui est basée sur les enseignements de la jurisprudence s'échelonnant entre 1978 et 2019, elle remarque que l'arbitre April constate que le crédit de jours de congé de maladie en début d'année ne constitue qu'une avance pour le salarié et une « forme de prime à l'assiduité ».

[36] Au regard de la question portant sur la réduction des jours de congé proportionnelle au nombre de mois complets de service, elle mentionne que l'arbitre April fait état de l'uniformité de la jurisprudence quant à l'interprétation des mots « avoir quitté son emploi » qu'on retrouve à l'article 5-10.37 précité de la convention collective. Ils visent tant un départ définitif qu'un départ temporaire d'un emploi.

[37] Sur cet aspect, elle observe que la décision de l'arbitre April « retient que la jurisprudence en arrive à cette conclusion sur la base d'une interprétation contextuelle en recherchant la finalité de la disposition et en respectant le principe voulant que les dispositions d'une convention collective s'interprètent les unes par rapport aux autres, comme nous invite à le faire ici le Syndicat ».

[38] En ce qui a trait à l'argument selon lequel « avoir quitté son emploi » signifierait avoir quitté définitivement son emploi ou une rupture du lien d'emploi, elle constate que l'arbitre April l'écarte à la suite de son analyse des décisions antérieures.

[39] Elle conclut ainsi que la décision de l'arbitre April écarte le principal argument du Syndicat en l'espèce voulant que l'expression « quitte son emploi » soit limitée à la cessation définitive de l'emploi. Cela signifie, selon elle, que cette expression s'applique à tous les départs de l'enseignant : « la rupture du lien d'emploi et les départs temporaires, comme une absence pour invalidité ».

[40] Après avoir fait ces constats, l'arbitre expose ainsi, aux paragraphes 41 à 48 de sa décision, les motifs qui l'amènent à déterminer que la clause 5-10.37 permet à l'Employeur d'ajuster la banque de congés de maladie d'un enseignant en proportion du nombre de mois complets de service après son retour d'une absence pour invalidité durant la même année scolaire :

[41] Nous retenons que l'octroi des jours de congé en début d'année scolaire est basé sur la présomption que l'enseignant sera au travail pendant toute l'année. C'est une forme de prime à l'assiduité, car la compensation monétaire est accordée en fin d'année en fonction de la durée de la présence au travail.

[42] De plus, dans la présente affaire, il ne fait pas de doute que le crédit de jours de congé correspond à la présence effective ou réelle au travail. Le deuxième alinéa de la clause 5-10-36 A) prévoit spécifiquement que, dans d'autres types d'absences, comme un congé avec traitement pour études ou en

⁴ *Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 578, SEPB-CTC-FTQ et Commission scolaire Marie-Victorin*, préc., note 2.

préretraite, l'enseignant n'a droit qu'à la fraction des six jours correspondant à la « fraction où elle ou il est en service ».

[43] Pour ce qui concerne la réduction des jours de congé prévue à l'article 5-10.37, l'expression « quitte son emploi en cours d'année » ne se limite pas à un départ définitif. Nous partageons la conclusion de la décision April qui inclut une absence temporaire pour invalidité, comme c'est le cas dans notre affaire.

[44] Ainsi, le nombre de jours de congé crédités pour l'année est réduit proportionnellement à la présence effective au travail de l'enseignant qui s'absente temporairement pour invalidité.

[45] De plus, dans le contexte de l'article 5.10.00, qui accorde des prestations d'assurance-salaire à l'enseignant « pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail », il est cohérent que le fait de quitter son emploi en cours d'année soit lié à cette absence temporaire du travail.

[46] Il faut ajouter que, lorsque les parties ont voulu lier un droit au départ définitif d'un enseignant, elles l'ont précisé expressément, comme c'est le cas de la clause 5-10.36 D). Elles y ont prévu que les jours de congé de maladie versés dans une banque sous l'égide d'une convention antérieure sont monnayables « lorsque non utilisés au moment où l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le centre de services ». Les parties ont alors précisé le concept de départ définitif de l'enseignant, alors que ce n'est pas le cas à la clause 5-10.37.13.

[47] Après avoir examiné la convention collective et les nombreuses décisions antérieures portant sur des questions identiques à celle soumise, il faut nécessairement conclure à leur application au présent cas. Les arguments avancés par le Syndicat ne permettent pas de rendre une décision contraire à cette jurisprudence.

[48] Par conséquent, l'article 5-10.37 permet au Centre d'ajuster la banque de jours de congé de maladie d'un enseignant proportionnellement au nombre de mois complets de service après son retour d'une absence pour invalidité au cours de la même année scolaire.

[41] En l'espèce, après avoir examiné la décision de l'arbitre dans son ensemble, le Tribunal conclut qu'elle est raisonnable.

[42] D'abord, elle est fondée sur un raisonnement transparent, logique, rationnel, intelligible et cohérent.

[43] Ensuite, elle fait partie des issues possibles acceptables eu égard aux dispositions de la convention collective et aux faits pertinents.

[44] Elle s'inscrit dans la jurisprudence arbitrale unanime du secteur de l'éducation qui a déterminé que l'expression « quitte son emploi » dans des conventions collectives contenant des dispositions similaires à celles en litige, voir identiques, vise tous les départs de l'enseignant, qu'ils soient définitifs ou temporaires.

[45] Il est vrai que les clauses 6-8.01 c), 6-8.03 et 14-14.09 de la convention collective, qui sont ainsi rédigées, trouvent application lorsqu'un enseignant quitte définitivement son emploi même si l'expression « quitte définitivement », que l'on retrouve à la clause 5- 10.36 D) précitée, n'est pas utilisée :

6-8.01

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-5.00, de même que les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes pour disparités régionales prévues au chapitre 12-0.00 s'il y a lieu, en 26 versements, selon les modalités suivantes :

[...]

- c) malgré le paragraphe a) précédent, l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service du centre de services reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

[...]

6-8.03

Le traitement, de même que les suppléments et primes pour disparités régionales de l'enseignante ou l'enseignant qui entre au service du centre de services après le début de l'année de travail ou qui quitte le service du centre de services avant la fin de l'année de travail, sont calculés à raison de 1/200 du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes pour disparités régionales applicables, s'il y a lieu, pour chaque jour de travail effectué.

[...]

14-14.09

Toute erreur dans le versement final de toute somme due à titre de rappel de traitement doit être corrigée dans le meilleur délai.

Toute somme versée en trop peut être récupérée par le centre de services conformément à l'article 6-9.00 dans la mesure où cet article y pourvoit.

Dans le cas contraire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui a quitté le centre de services, le centre de services procède à la récupération suivant les lois applicables;

- b) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant toujours au service du centre de services, le centre de services s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement avant de réclamer les montants versés en trop. À défaut d'entente, le centre de services fixe les modalités de remboursement et ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de 10 % du traitement brut par paie.

[nos soulignements]

[46] Néanmoins, ces dispositions ne permettent pas de conclure que la décision de l'arbitre ne fait pas partie des issues possibles acceptables.

[47] Il est également vrai que l'arbitre n'a pas exposé explicitement pourquoi elle ne retient pas l'argument invoqué par le Syndicat relativement à ces mêmes dispositions.

[48] Toutefois, puisqu'elle a adhéré à l'interprétation de la jurisprudence arbitrale unanime du secteur de l'éducation, on peut comprendre qu'elle l'a rejeté implicitement.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[49] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

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

ALAIN BOLDUC, J.C.S.

Me Michelle Théberge
Les services juridiques de la CSQ
Avocats du Syndicat de l'Enseignement
de la Haute Côte-Nord/CSQ

Me Raphaëlle Chabot-Fournier
Beauvais Truchon, s.e.n.c.r.l.
Avocats du Centre de services scolaire de l'Estuaire

Date d'audience : 2 février 2026