

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-130175-246  
500-17-130167-243

DATE : Le 24 février 2026

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE KARINE JOIZIL, J.C.S.**

---

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE  
SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU  
CENTRE-OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL**

Demandeur/Mis en cause

c.

**BERNARD GIROUX**, en sa qualité d'arbitre de griefs

Défendeur

-et-

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET  
DES TRAVAILLEURS DU CIUSSS DU  
CENTRE-OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL**

Mis en cause/Demandeur

---

### JUGEMENT

---

#### APERÇU

[1] Le Centre intégré universitaire de Santé et de Services sociaux du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal ( «l'Employeur» ou «le CIUSSS» ) se pourvoit en contrôle judiciaire<sup>1</sup> et demande l'annulation d'une sentence arbitrale (la « Décision ») rendue dans le cadre d'un grief déposé par le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS ( le «Syndicat») en lien avec le programme d'études et de bourses mis sur pied durant la pandémie de Covid-19 (le «Programme») par le ministère de la Santé et des Services

---

<sup>1</sup> Dossier N° 500-17-130175-246.

sociaux (le «Ministère») afin d'aider les différents établissements à pourvoir les postes de préposés aux bénéficiaires.

[2] Le grief survient après le congédiement, au terme de la période de probation, de madame Alessandra Aimone, une travailleuse embauchée dans le cadre du Programme (la « Travailleuse »). Après l'avoir congédiée, le CIUSSS réclame à la Travailleuse le remboursement de la quasi-totalité de la bourse d'études qu'elle avait obtenue.

[3] À l'occasion de l'examen du grief, l'Employeur soulève une objection préliminaire relativement à la compétence de l'arbitre défendeur en l'instance (l'« Arbitre »).

[4] Le Syndicat, quant à lui, présente un argument principal à l'effet que la clause sur laquelle se fonde l'Employeur pour réclamer une somme d'argent à la Travailleuse n'est pas valide car elle repose sur une condition de travail, soit d'offrir une disponibilité minimale d'un an à l'emploi, qui n'aurait pas dû être négociée sans le Syndicat.

[5] Le Syndicat a également un argument subsidiaire à l'effet que la Travailleuse n'a pas contrevenu à son obligation de disponibilité à l'emploi d'un an puisque l'Employeur a unilatéralement mis fin à son emploi. En conséquence, la Travailleuse ne saurait être tenue de rembourser la bourse.

[6] Les parties conviennent de soumettre à l'Arbitre, dans un premier temps, l'objection préliminaire de l'Employeur et l'argument principal du Syndicat.

[7] Les parties réservent leurs droits de présenter, dans un deuxième temps, de la preuve et de faire des représentations sur l'argument subsidiaire du Syndicat.

[8] Dans la Décision, l'Arbitre se déclare compétent pour trancher le litige. Il ne se prononce pas sur l'argument principal du Syndicat et décide que la Travailleuse n'est pas tenue de rembourser au CIUSSS la somme qui lui a été versée sous forme de bourse alors que les parties n'ont pas préalablement administré de preuve ni fait de représentations sur cette question.

[9] Bien que l'Arbitre ait rendu une décision favorable à la Travailleuse, le Syndicat présente de *bene esse* un pourvoi en contrôle judiciaire contre la Décision parce qu'il considère déraisonnables les motifs de celle-ci. Toutefois, le Syndicat demande à cette Cour de déclarer raisonnable la décision de l'Arbitre relative à sa compétence<sup>2</sup>.

[10] Les deux parties souhaitent par ailleurs le renvoi du dossier à un nouvel arbitre afin qu'elles puissent présenter de la preuve relativement au bien-fondé ou non de la demande de remboursement. L'Employeur entend alors formuler à nouveau une objection quant à la compétence d'un arbitre de grief sur le fond du litige.

---

<sup>2</sup> Dossier N° 500-17-130167-243; Demande amendée en contrôle judiciaire de *benne esse*.

[11] Le 1<sup>er</sup> août 2024, la Cour supérieure ordonne la jonction des deux dossiers.

[12] Le Tribunal estime que la Décision est déraisonnable, que l'équité procédurale est en cause et qu'il n'est pas opportun d'annuler uniquement une partie de la Décision.

## **CONTEXTE**

[13] En juin 2020, dans le contexte de la pandémie liée à la Covid-19, afin de pallier la rareté des ressources dans le domaine des soins aux aînés, le gouvernement du Québec annonce la mise sur pied du Programme qui consiste en une formation accélérée offerte en alternance de type travail-étude, sur une période de trois mois, menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles et dont les conditions sont prévues au formulaire décrivant le Programme<sup>3</sup>.

[14] Dans le cadre du Programme, les candidats retenus reçoivent de l'établissement où ils suivent leur formation une bourse d'études au montant de 9 210 \$.

[15] En contrepartie, tout candidat doit notamment offrir une disponibilité conforme aux exigences locales et adaptée aux besoins de l'établissement de santé et de services sociaux avec lequel il a signé une entente pour un minimum d'une année, et ce, dès la fin des études pour lesquelles il a obtenu la bourse.

[16] La Travailleuse a participé au Programme. Le 14 juin 2020, elle et le CIUSSS signent le formulaire d'engagement<sup>4</sup>, lequel spécifie qu'en cas de manquement à l'engagement d'un an ou de non-respect de la durée de celui-ci, la Travailleuse s'engage à aviser l'établissement de sa décision et à lui rembourser le montant total de la bourse reçue ou le montant établi au prorata du temps qu'elle aura travaillé.

[17] Le 17 septembre 2020, l'Employeur confirme l'embauche conditionnelle de la Travailleuse en date du 22 octobre 2020. La lettre de confirmation d'embauche<sup>5</sup> énonce ses conditions d'emploi, notamment qu'elle bénéficie des conditions de travail du personnel syndiqué avec la *Confédération des syndicats nationaux* (CSN) et que sa période de probation est de 45 jours de travail. Il est également fait mention du fait que pour la période d'engagement d'un an liée à la bourse, la Travailleuse sera considérée pour des quarts de travail en fonction des disponibilités soumises et ce, conformément aux dispositions des conventions collectives locales en vigueur.

[18] Le 26 novembre 2020, l'Employeur informe la Travailleuse qu'il met fin à son emploi parce qu'elle n'a pas réussi sa période de probation. La lettre de congédiement<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Pièce P-3 (S-3); Formulaire intitulé « Programme de bourses pour l'attestation d'études professionnelles en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé ».

<sup>4</sup> Pièce P-3 (S-4); Annexe 1 : Formulaire d'engagement signé par le CIUSSS et la Travailleuse.

<sup>5</sup> Pièce P-3 (S-6); Lettre de confirmation d'embauche conditionnelle datée du 17 septembre 2020.

<sup>6</sup> Pièce P-3 (S-7); Lettre de fin d'emploi datée du 26 novembre 2020.

précise que le Service des ressources humaines de l'établissement communiquera avec elle au sujet du remboursement de la bourse qu'elle a reçue.

[19] Le 15 décembre 2020, l'Employeur confirme à la Travailleuse, par courriel, qu'il lui réclame un montant de 8 293,50 \$<sup>7</sup>. La Travailleuse ne répond pas à la communication électronique et n'effectue aucun paiement.

[20] Le 7 octobre 2021, le Syndicat dépose un grief à l'encontre de la réclamation de l'Employeur<sup>8</sup>. Le congédiement de la Travailleuse durant sa période de probation n'est pas contesté.

[21] Le 14 novembre 2022, dans le cadre de l'examen du grief, le Syndicat et l'Employeur signent un document intitulé « Admissions »<sup>9</sup> où ils font les affirmations suivantes :

« [...] »

Toutefois, l'Employeur souhaite soumettre une objection préliminaire à l'effet que l'Arbitre n'as pas juridiction puisque l'objet du grief ne concerne aucune condition de travail prévue à la convention collective en vigueur. Plus précisément, l'objet du grief conteste uniquement la demande de remboursement de la somme de la bourse d'études du Programme AEP qui lui a été versée en vertu de son engagement envers le MSSS avant même qu'elle ne devienne salariée de l'Employeur et comprise dans l'unité de négociation du Syndicat. Puisque l'objet du litige est étranger aux conditions de travail des salariés ainsi qu'à l'application, à l'interprétation, à l'administration et à l'inexécution des dispositions de la convention collective l'Arbitre n'a pas de juridiction pour se saisir de la réclamation de la Travailleuse ;

Le Syndicat est en désaccord avec cette prétention de l'Employeur. Il souhaite soumettre, quant au fond du grief, un argument principal à l'effet que la condition que l'on retrouve au contrat individuel signé par la Travailleuse d'offrir une disponibilité à l'emploi pour un minimum d'un an est une condition de travail qui n'aurait pas dû être négociée sans le Syndicat et qui doit donc être déclarée invalide ;

Le Syndicat a aussi un argument subsidiaire à faire valoir à l'effet que la décision de mettre fin à la période de probation de la Travailleuse fut une décision unilatérale de l'Employeur et qu'à cette fin, la Travailleuse n'a pas enfreint la clause de disponibilité à l'emploi. L'Employeur, quant à lui, estime qu'il était justifié de mettre fin à la période de probation de la Travailleuse et de lui réclamer la somme de la bourse versée en vertu du non-respect de l'engagement entrepris par la Travailleuse ;

---

<sup>7</sup> Pièce P-3 (S-9); Courriel de Véronique Cayer à la Travailleuse en date du 15 décembre 2020.

<sup>8</sup> Pièce P-3 (S-1); FSSS-CSN Grievance Form; Le 9 septembre 2021, la présentation du grief est autorisée par le Tribunal administratif du travail après le dépôt d'une plainte de la Travailleuse en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*.

<sup>9</sup> Pièce P-5; Admissions communes signées le 14 novembre 2022 dans le cadre de l'arbitrage.

Les parties s'entendent pour que l'Arbitre rende une sentence arbitrale interlocutoire sur l'objection préliminaire de l'Employeur, ainsi que sur l'argument principal du Syndicat.

[...]

Dépendamment des conclusions rendues par l'Arbitre dans sa sentence arbitrale interlocutoire, le Syndicat et l'Employeur devront possiblement administrer une preuve au soutien de l'argument subsidiaire résumé au paragraphe 5 des présentes. Conséquemment, le Syndicat et l'Employeur se réservent le droit de présenter une telle preuve ».

[soulignements du Tribunal]

### **SENTENCE ARBITRALE**

[22] Le 5 mai 2024, l'Arbitre rend la Décision<sup>10</sup> au terme de laquelle il se déclare compétent pour décider du fond du litige et conclut que la Travailleuse n'a pas à rembourser quelque somme que ce soit.

[23] Sur l'objection préliminaire formulée par l'Employeur, l'Arbitre se dit « d'avis que le litige au fond relève de la convention collective puisqu'il résulte de la fin d'emploi de la Travailleuse »<sup>11</sup>.

[24] L'Arbitre ne réfère pas à l'argument principal du Syndicat à l'effet que la clause du formulaire d'engagement exigeant une disponibilité à l'emploi d'un an est une condition de travail invalide parce que non préalablement négociée avec le Syndicat.

[25] Il affirme toutefois que le contexte particulier de la pandémie et les dispositions de la *Loi sur la santé publique*<sup>12</sup> (LSP) permettaient la mise sur pied du Programme tout en passant « outre les dispositions habituelles de gestion et de relations de travail »<sup>13</sup>. De plus, il note que les instances syndicales n'ont pas contesté la décision gouvernementale de mettre en place le Programme et les mesures prises pour assurer la protection de la population<sup>14</sup>.

[26] Quant à la demande de remboursement, l'Arbitre réfère au « Cadre de référence »<sup>15</sup> produit par le Ministère qui prévoit qu'un candidat dont l'établissement met fin à la période de probation n'a pas à rembourser la bourse reçue, car la décision de rompre le lien d'emploi n'est pas la sienne<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> Bien que datée du 6 mai 2023, la Décision est transmise aux parties le 5 mai 2024.

<sup>11</sup> Pièce P-1; Sentence arbitrale, par. 41.

<sup>12</sup> RLRQ, c. S-2.2; *Loi sur la santé publique*.

<sup>13</sup> Pièce P-1; Sentence arbitrale, par. 43 et 44.

<sup>14</sup> Pièce P-1; Sentence arbitrale, par. 45.

<sup>15</sup> Pièce P-4 (E-1); Programme de bourses pour l'attestation d'études professionnelles en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé - Cadre de référence, daté de juin 2020.

<sup>16</sup> Pièce P-1; Sentence arbitrale, par. 49.

[27] L'Arbitre note cependant que dans la « Foire aux questions » transmise aux établissements de santé<sup>17</sup>, le Ministère donne une interprétation différente. En effet, ce dernier indique que dans les cas où la décision de l'établissement découle d'agissements fautifs du candidat, ce dernier doit rembourser les montants reçus jusqu'au moment de la rupture du contrat au prorata du temps travaillé<sup>18</sup>.

[28] L'Arbitre conclut, « après consultation et analyse de la jurisprudence produite par les deux parties, lecture attentive des représentations écrites et sur le tout délibéré », que la Travailleuse n'est pas tenue au remboursement en indiquant qu'aucune preuve d'agissements fautifs de la part de cette dernière ne lui a été démontrée<sup>19</sup>.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[29] Le Tribunal doit maintenant trancher les questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable ?
2. Au sujet de la compétence de l'Arbitre, la Décision est-elle raisonnable ?
3. La Décision quant au fond du litige est-elle raisonnable ?
4. La Décision a-t-elle été rendue dans le respect des règles de l'équité procédurale ?
5. Quelle est la réparation appropriée ?

### **ANALYSE**

#### **1. Quelle est la norme de contrôle applicable ?**

[30] Les principes applicables de même que le rôle de la Cour supérieure en matière de pourvoi en contrôle judiciaire ont été recadrés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*<sup>20</sup> :

[23] Lorsqu'une cour examine une décision administrative sur le fond (c.-à-d. le contrôle judiciaire d'une mesure administrative qui ne comporte pas d'examen d'un manquement à la justice naturelle ou à l'obligation d'équité procédurale), la norme de contrôle qu'elle applique doit refléter l'intention du législateur sur le rôle de la cour de révision, sauf dans les cas où la primauté du droit empêche de donner effet à cette intention. L'analyse a donc comme point de départ une présomption selon laquelle le

---

<sup>17</sup> Pièce P-4 (E-2); Programme de bourses pour l'attestation d'études professionnelles en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé - Remboursement - Foire aux questions, daté de juillet 2020.

<sup>18</sup> Pièce P-1; Sentence arbitrale, par. 52.

<sup>19</sup> *Id.*, par. 53 et 54.

<sup>20</sup> *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

législateur a voulu que la norme de contrôle applicable soit celle de la décision raisonnable.

[31] Ainsi, la norme de contrôle de la décision raisonnable est présumée trouver application dans le cadre du présent litige. Les cours de révision ne doivent pas déroger à cette présomption à moins que l'intention du législateur ne dicte l'application d'une autre norme, qu'un manquement à la justice naturelle ou à l'équité procédurale ne soit en cause, ou encore, que l'affaire relève d'une des catégories reconnues comme appelant l'application de la norme de la décision correcte.

[32] Dans le cadre de l'exercice de sa compétence de contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable, le Tribunal doit s'intéresser à la décision rendue et plus particulièrement, au raisonnement suivi, à la justification et à son résultat. En appliquant cette norme, le Tribunal doit faire preuve de déférence puisque l'arbitre agit à l'intérieur de ses compétences.

[33] Dans les faits, une décision est déraisonnable lorsqu'elle manque de logique interne, lorsqu'elle est fondée sur un raisonnement irrationnel<sup>21</sup>.

[34] Cependant lorsque l'équité procédurale est remise en question, la révision se fait en fonction de la norme de la décision correcte<sup>22</sup>.

[35] La déférence n'est pas de mise lorsque l'équité procédurale est en cause. Le tribunal siégeant en révision doit décider si un processus juste et équitable a été suivi en tenant compte, notamment de la nature de la décision et du processus décisionnel, des droits substantifs en cause et des conséquences pour les parties<sup>23</sup>.

[36] En l'espèce, la norme de la décision raisonnable s'applique au contrôle de la décision relative à la compétence de l'Arbitre ainsi qu'au fond du litige. Eu égard à la violation alléguée aux règles d'équité procédurale, c'est la norme de la décision correcte qui s'applique.

## **2. Au sujet de la compétence de l'Arbitre, la Décision est-elle raisonnable ?**

[37] Il faut maintenant déterminer si la décision de l'Arbitre à l'effet qu'il détient la compétence pour décider du grief est raisonnable.

[38] Eu égard à sa compétence, l'Arbitre conclut comme suit :

REJETTE l'objection préliminaire de l'Employeur et se déclare compétent pour rendre une décision sur le litige ;

---

<sup>21</sup> *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin*, 2020 QCCA 135.

<sup>22</sup> *Établissement de Mission c. Khela 2014 CSC 2; Vigi Santé Itée c. Beaupré*, 2022 QCCS 56.

<sup>23</sup> *Société québécoise des infrastructures c. Ville de Montréal*, 2021 QCCA 1713 par. 29-30.

REJETTE l'objection du Syndicat quant à sa compétence pour décider du litige ;

[39] En partant, lorsqu'il identifie les questions de droit dont il est saisi, l'Arbitre se méprend quant à la position du Syndicat. Il note, à tort, que le Syndicat considère qu'il n'a pas compétence<sup>24</sup>.

[40] Les motifs de l'Arbitre pour justifier ses conclusions sur sa compétence sont bien circonscrits et succincts. Ils se retrouvent aux paragraphes 38 à 45 de la Décision.

[41] Après avoir repris les principes énoncés dans l'arrêt *Weber*<sup>25</sup>, l'Arbitre conclut qu'il est compétent pour se saisir du litige entre les parties. Il tire un argument du fait que la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound*<sup>26</sup> a établi que les pouvoirs de l'arbitre existaient en vertu du *Code des droits de la personne ontarien*, l'équivalent de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>27</sup>. Il termine sa justification en indiquant que, dans le contexte de la pandémie, le gouvernement pouvait mettre sur pied le Programme en ignorant

[42] les dispositions habituelles de gestion et de relations de travail et constate que l'établissement du Programme n'a pas fait l'objet de contestation de la part des divers syndicats qui œuvrent au Québec<sup>28</sup>.

- **Position de l'Employeur**

[43] L'Employeur, réfère aux arrêts *Weber* et *Regina* qui précisent le test applicable afin de déterminer si un litige résulte de la convention collective <sup>29</sup>. Il soutient que l'Arbitre s'est mépris sur l'essence du litige et qu'il n'a pas compétence.

[44] Pour l'Employeur, il y a lieu de distinguer entre le congédiement (lequel n'est pas contesté) et la demande de remboursement. Selon lui, l'essence du litige se trouve dans la volonté de la Travailleuse de ne pas avoir à rembourser la bourse, concerne la pré-embauche de la Travailleuse et relève du droit de gestion.

[45] Selon l'Employeur, il lui est permis de s'entendre sur certaines modalités externes à la convention collective sans que ne soit remis en cause le monopole de représentation du Syndicat.

---

<sup>24</sup> Pièce P-1 : Sentence arbitrale, par. 10.

<sup>25</sup> *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

<sup>26</sup> *Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound c. Syndicat des employées de la fonction publique de l'Ontario, section local 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

<sup>27</sup> Pièce P-1 : Sentence arbitrale, par. 42.

<sup>28</sup> *Id.*, par. 44 et 45.

<sup>29</sup> *Weber*, préc., note 25; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360.

[46] Pour l'Employeur, si on retient l'argumentaire du Syndicat, tout tombe sous le parapluie de la convention collective et fait fi du droit de gestion des employeurs.

- **Position du Syndicat**

[47] Le Syndicat invite le Tribunal à conclure au caractère raisonnable de la décision de l'Arbitre quant à sa compétence pour décider du grief.

[48] Le Syndicat attribue à une erreur d'écriture la conclusion de l'Arbitre à l'effet qu'il rejette l'objection du Syndicat quant à sa compétence pour décider du litige puisqu'une telle objection n'a jamais été formulée par le Syndicat.

[49] Le Syndicat considère que le raisonnement de l'Arbitre sur la question de sa compétence est intelligible, raisonnable et fait partie des issues possibles.

[50] Selon le Syndicat, ce qu'il faut retenir des motifs exprimés par l'Arbitre c'est que ce dernier a considéré qu'il était compétent pour se saisir du grief car l'essence du litige est liée directement ou indirectement à la convention collective en ce que la demande de remboursement est tributaire de la fin d'emploi de la Travailleuse.

[51] De l'avis du Syndicat, l'Arbitre écarte la « vision tunnel » de l'Employeur et assure le respect du monopole de représentation syndicale.

[52] Ainsi, le Syndicat demande au Tribunal de déclarer le caractère raisonnable de la décision de l'Arbitre quant à sa compétence.

- **Analyse**

[53] Les motifs et la justification jouent un rôle central dans le contrôle du caractère raisonnable d'une décision. Ce contrôle se reflète notamment par la prise en compte de la rationalité intrinsèque de la décision, de sa justification au regard des faits et du droit, du contexte, de l'expertise démontrée ainsi que de la réceptivité des motifs aux arguments principaux de l'administré<sup>30</sup>.

[54] Les motifs énoncés ne démontrent pas la raisonnable de la Décision relativement à la compétence de l'Arbitre. L'Arbitre ne s'appuie pas sur des motifs logiques, cohérents et suffisamment fouillés pour que l'on puisse comprendre le processus décisionnel menant au résultat obtenu. La formulation par l'Arbitre d'une conclusion péremptoire ne permet pas de comprendre le raisonnement qui justifie sa décision sur sa compétence.

---

<sup>30</sup> *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, par. 47; Paul DALY et Yan CAMPAGNOLO, « La culture de la justification en droit administratif », dans *JurisClasseur Québec*, coll. « Droit public », *Droit administratif*, fasc. 1, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles, par. 7.

[55] Pour être raisonnable, il ne suffit pas qu'une décision soit justifiable. Par ailleurs, un résultat raisonnable ne saurait être tenu pour valide s'il repose sur un fondement erroné<sup>31</sup>.

[56] Sans se prononcer sur le bien-fondé des positions respectives des parties, le Tribunal note qu'elles présentent toutes deux des arguments sérieux.

[57] Le Tribunal ne peut pallier les lacunes des motifs même en présence d'une décision appartenant aux issues possibles acceptables. En conséquence, la raisonnable de la Décision relativement à la compétence de l'Arbitre ne peut être validée.

### **3. La Décision sur le fond du litige est-elle raisonnable ?**

[58] Dans un deuxième temps, il faut déterminer si la Décision, quant au fond, est raisonnable.

[59] L'Arbitre ne traite aucunement de l'argument principal du Syndicat et affirme que le gouvernement pouvait instaurer le Programme compte tenu des dispositions de l'article 123 LSP.

#### **• Position du Syndicat**

[60] Le Syndicat, estime déraisonnable que l'Arbitre n'ait pas traité de son argument principal sur la validité de la condition de travail exigeant une disponibilité minimale d'un an à l'emploi, négociée avec la Travailleuse, sans intervention du Syndicat.

[61] Compte tenu des représentations et de la preuve soumise, le Syndicat plaide qu'il est déraisonnable pour l'Arbitre de rejeter son argument principal sur la base de l'article 123 LSP et de l'absence de contestation des « parties syndicales » des décisions gouvernementales relatives à la mise en place du Programme<sup>32</sup>.

#### **• Position de l'Employeur**

[62] L'Employeur soutient que le raisonnement de l'Arbitre menant tant au rejet de son objection préliminaire, que de l'argument principal du Syndicat, est tantôt non fondé sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et justifié à la lumière des contraintes juridiques et factuelles qui ont une incidence sur la Décision, tantôt incompréhensible.

[63] L'Employeur note que l'Arbitre est complètement muet quant à l'argument principal du Syndicat à l'effet que la condition que l'on retrouve au contrat individuel signé par la Travailleuse d'offrir une disponibilité à l'emploi pour un minimum d'un an

---

<sup>31</sup> *Vavilov*, préc., note 20, par. 86-87.

<sup>32</sup> Pièce P-1 : Sentence arbitrale, par. 43 et 45.

est une condition de travail qui n'aurait pas dû être négociée sans le Syndicat et qui doit être déclarée invalide. L'Arbitre omet donc, selon l'Employeur, de tenir compte d'aspects fondamentaux d'arguments présentés.

- **Analyse**

[64] Le défaut de s'attaquer de manière significative aux arguments principaux formulés par les parties est un indicateur qu'une décision est déraisonnable.

[65] En l'espèce, on ne peut que constater que l'Arbitre n'aborde aucunement l'argument du Syndicat. Il traite de la LSP alors que les parties ne l'ont jamais invoquée et que le Programme n'a pas été mis en place à la suite d'un décret pris en vertu des dispositions de cette loi.

[66] Encore une fois, le Tribunal ne peut réécrire les motifs de l'Arbitre dans le but de déterminer la raisonnable de la Décision.

#### **4. La Décision a-t-elle été rendue dans le respect des règles de l'équité procédurale ?**

- **Position commune des parties**

[67] L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'Arbitre a commis une erreur procédurale grave en décidant du litige au stade préliminaire alors qu'il a omis d'entendre les parties sur l'argument subsidiaire du Syndicat<sup>33</sup>.

[68] Les deux parties demandent au Tribunal d'ordonner le renvoi du dossier devant un nouvel arbitre afin que de la preuve puisse être administrée par les parties devant ce nouvel arbitre.

- **Analyse**

[69] Tel qu'il appert des admissions des parties reproduites aux motifs de la Décision, les parties se sont entendues pour que l'Arbitre rende une sentence arbitrale interlocutoire sur l'objection préliminaire de l'Employeur ainsi que sur l'argument principal du Syndicat. Selon les conclusions qui seraient rendues par l'Arbitre dans sa sentence arbitrale interlocutoire, le Syndicat et l'Employeur avaient réservé leur droit de présenter une preuve en lien avec l'argument subsidiaire du Syndicat.

[70] De décembre 2022 à mars 2023, les parties ont transmis leurs représentations écrites à l'Arbitre, tant sur l'objection préliminaire que sur l'argument principal<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Au début de l'audience, le Syndicat a informé le Tribunal qu'il était en accord avec l'Employeur sur ce point.

<sup>34</sup> Pièces P-9 (1) à P-9 (5).

[71] Le 5 mai 2024, l'Arbitre rend la Décision et conclut que la Travailleuse n'a pas à rembourser la somme réclamée par l'Employeur et ce, sans que les parties n'aient été appelées à présenter de la preuve ou des représentations additionnelles.

[72] Pourtant, au paragraphe 53 de la Décision, l'Arbitre indique qu'aucune preuve d'agissements fautifs de la part de la Travailleuse ne lui a été démontrée.

[73] L'obligation de se conformer aux règles de justice naturelle et à celles de l'équité procédurale s'étend à tous les organismes administratifs agissant en vertu de la loi.

[74] En l'espèce, il est évident que l'Arbitre a violé la règle *audi alteram partem*. Il n'a pas donné l'opportunité aux parties de faire des représentations sur le bien-fondé ou non de la demande de remboursement alors que les parties avaient expressément annoncé leur volonté et leur souhait de le faire.

[75] Le Tribunal conclut que l'Arbitre se devait d'aviser les parties de son intention d'aborder l'argument subsidiaire du Syndicat et d'entendre les parties à ce sujet. Il manque ainsi à son devoir d'assurer l'équité procédurale. La violation de la règle *audi alteram partem* justifie l'intervention du Tribunal et l'annulation de la conclusion de l'Arbitre à l'effet que la Travailleuse n'est pas tenue de rembourser quelque somme que ce soit.

## 5. Quelle est la réparation appropriée ?

### • Position de l'Employeur et position du Syndicat

[76] L'Employeur demande au Tribunal d'annuler à toutes fins que de droit la Décision.

[77] Le Syndicat demande au Tribunal de déclarer que l'Arbitre a rendu une décision raisonnable lorsqu'il a statué sur sa compétence.

[78] Les deux parties requièrent que la question relative au remboursement de la bourse soit renvoyée à un arbitre autre que le défendeur.

### • Analyse

[79] Il est maintenant établi que les décisions interlocutoires d'un organisme assujetti au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure ne doivent pas faire l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire à moins de circonstances exceptionnelles<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> *Valleyfield c. Gauthier-Cashman* 1984 CanLII 2757 (QC CA); **Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec**, 2017 QCCA 877.

[80] Les propos de la Cour d'appel dans *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec* sont d'intérêt en l'espèce<sup>36</sup> :

[22] **Prématurité de la demande de contrôle judiciaire.** Le juge s'est d'entrée de jeu demandé s'il convenait de rejeter l'action de l'appelante pour la seule raison qu'elle vise une décision *interlocutoire* de l'arbitre mis en cause. On ne peut lui reprocher de s'être posé la question. Le pouvoir général de contrôle judiciaire dont est investie la Cour supérieure comporte en effet un caractère discrétionnaire et, ainsi que l'illustre la jurisprudence, l'une des raisons de refuser discrétionnairement d'exercer ce pouvoir tient justement au caractère interlocutoire de la décision contestée....

[23] Le propos est applicable non seulement aux décisions interlocutoires de l'arbitre de grief (auquel est assimilé l'arbitre désigné en vertu de l'art. 100.10 C.t.), mais aussi, de façon générale, aux décisions interlocutoires de toutes les instances assujetties au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. Pour les raisons qu'énonce le juge Vallerand dans *Cégep de Valleyfield c. Gauthier-Cashman*, arrêt-clef du droit québécois en la matière, il est en effet éminemment préférable que ces décisions interlocutoires ne fassent pas l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire. Cette réserve s'impose même en matière d'irrecevabilité, y compris dans le cas où l'irrecevabilité alléguée est fondée sur une question de compétence. La partie qui n'est pas satisfaite de la décision interlocutoire pourra s'en plaindre, le cas échéant, une fois qu'aura été rendue la décision finale. Il vaut donc mieux, en principe, attendre le prononcé de celle-ci et contester le tout, au besoin, à ce stade. Cette règle compte peu d'exceptions, qui doivent par ailleurs être interprétées strictement. Ainsi, il est possible de recourir au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire en cas d'irrecevabilité flagrante du recours dont est saisi le tribunal administratif. Il est possible également, toujours par exception, de procéder au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire ayant des conséquences importantes et irrémédiables, que ne pourra effacer la décision finale, ce qui est notamment le cas lorsque l'instance inférieure viole de manière grave et manifeste les règles de la justice naturelle. (...)

[références omises et soulignements du Tribunal]

[81] En l'espèce, le Tribunal note le manque d'intelligibilité de la Décision eu égard à la compétence de l'Arbitre et le sérieux des arguments invoqués de part et d'autre à ce sujet.

[82] Une décision du Tribunal sur la compétence de l'Arbitre n'empêcherait pas la tenue d'une enquête puisque les deux parties s'accordent pour demander que les questions relatives au fond du dossier soient retournées à un autre arbitre de grief.

---

<sup>36</sup> *Id.*, par. 22-23.

[83] Dans les circonstances, il n'y a pas lieu de lier le nouvel arbitre sur la question de sa compétence. Nous ne sommes pas en présence d'un cas manifeste d'absence de compétence ou d'une décision aux conséquences irrémédiables<sup>37</sup>.

[84] Le Tribunal ne juge pas opportun d'accéder à la demande du Syndicat d'annuler uniquement une portion de la Décision.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[85] **ACCUEILLE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de l'Employeur;

[86] **ACCUEILLE** en partie la demande amendée de pourvoi en contrôle judiciaire de *bene esse* du Syndicat;

[87] **ANNULE** les conclusions formulées par l'arbitre défendeur Bernard Giroux dans sa sentence arbitrale datée du 6 mai 2023 selon lesquelles il :

REJETTE l'objection préliminaire de l'Employeur et se déclare compétent pour rendre une décision sur le litige;

REJETTE la compétence du Syndicat quant à sa compétence pour décider du litige;

DÉCIDE que la plaignante n'a pas à rembourser la somme réclamée de 8 293,50 \$ puisque l'Employeur a pris une décision unilatérale au sens de l'interprétation du ministère de la Santé et des services sociaux.

[88] **RENVOIE** le dossier à un arbitre de grief autre que le défendeur Bernard Giroux afin que la preuve et les représentations des parties soient entendues et qu'il soit statué sur l'ensemble des moyens soumis, incluant la question de la compétence;

[89] **LE TOUT SANS FRAIS DE JUSTICE.**

---

KARINE JOIZIL, J.C.S.

Me Maude Galarnau  
*Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l.*  
Avocats de la demanderesse/mise en cause

Me Catherine Quintal

---

<sup>37</sup> **Société des casinos du Québec**, préc., note 35; Voir aussi *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* 2019 QCCA 765.

500-17-130175-246  
500-17-130167-243

PAGE : 15

*Laroche Martin (Service juridique de la CSN)*  
*Avocats du mis en cause/ demandeur de bene esse*

Date d'audience : 23 janvier 2026