

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-130565-248

DATE : 26 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ELENI YIANNAKIS, J.C.S.

**ASSOCIATION DES POMPIERS DE MONTRÉAL INC.
(A.I.P., SECTION LOCALE 125)**

Demanderesse

c.

M^e FRANÇOIS HAMELIN

Défendeur

et

VILLE DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

APERÇU

[1] La demanderesse l'Association des pompiers de Montréal inc. (A.I.P., section locale 125) (l'« Association ») se pourvoit en contrôle judiciaire d'une décision arbitrale rendue le 4 juin 2024 qui rejette le grief soumis concernant l'interprétation d'une entente conclue entre les parties au sujet d'une paie de transition¹.

¹ Demande de pourvoi en contrôle judiciaire du 28 juin 2024 (« Pourvoi »).

[2] Le pourvoi doit être rejeté.

[3] La décision de l'arbitre est raisonnable. Elle est motivée, intelligible, cohérente et rationnelle. Elle repose sur l'appréciation par l'arbitre, d'une part, des faits mis en preuve devant lui, et d'autre part, de l'interprétation et de l'application de la disposition litigieuse contenue à la lettre d'entente liant les parties. L'interprétation retenue par l'arbitre fait partie des issues possibles acceptables, eu égard aux contraintes factuelles et juridiques applicables.

CONTEXTE

[4] Le litige découle de la décision de la Ville de Montréal de remplacer son système de traitement de la paie en y apportant certains changements. Avant le changement, la paie des employés pompiers était versée par anticipation. Cette manière de faire entraînait beaucoup de changements et de corrections contemporaines au dépôt des paies². La Ville a donc décidé de décaler le versement des paies de deux semaines par rapport à la période de paie initiale, permettant une paie plus prévisible, fondée sur les heures travaillées, en réduisant les ajustements postérieurs à son dépôt³.

[5] Or, ce décalage des paies des employés pompiers a eu comme conséquence de créer un écart de quatre semaines entre deux paies, plutôt que les deux semaines habituelles⁴. Afin de pallier cette problématique, la Ville a octroyé une paie de transition pour éviter une interruption de la paie des employés pompiers⁵. Cette paie devra être ensuite remboursée lorsque les employés pompiers cesseront de travailler pour la Ville⁶.

[6] Cette décision de la Ville a été présentée à l'Association, à l'aide d'un document explicatif, le 12 février 2021⁷. En mars 2021, les parties signent la lettre d'Entente 7 ayant pour objet la modification du calendrier de paie (la « Lettre d'entente »), dont la clause 7 est au cœur de la décision rendue par l'arbitre :

7. Pour assurer la transition entre le versement de la paie par anticipation et le versement de la paie pour la période déjà travaillée, les employés pompiers en poste au moment du changement recevront une paie régulière à titre de paie de transition (avance) qui sera récupérée, sans intérêts, par la Ville au moment où l'employé pompier quitte son emploi.⁸

² Pièce P-1, par. 6-7.

³ Pièce P-1, par. 8.

⁴ Pièce P-1, par. 11.

⁵ Pièce P-1, par. 12.

⁶ Pièce P-1, par. 13.

⁷ Pièce P-5.1.

⁸ Pièce P-4; pièce P-1, par. 14 et 23.

[7] De façon plus précise, ce sont les termes « les employés pompiers en poste au moment du changement » qui font l'objet de la mésentente entre les parties quant à leur interprétation.

[8] Le 5 octobre 2021, la Ville publie une consigne administrative accompagnée d'un document informatif expliquant les changements à venir⁹. Dans ce document, la Ville précise que les pompiers ne recevant pas de salaire à la dernière paie par anticipation n'auront pas droit à la paie de transition¹⁰.

[9] C'est dans ce contexte que l'Association dépose le grief, prenant la position qu'en refusant de verser une paie de transition aux pompiers ne recevant pas de salaire au moment du changement, la Ville contrevient à la Lettre d'entente¹¹.

[10] L'arbitre retient la position de la Ville et conclut que les termes employés à la clause 7 de la Lettre d'entente sont clairs et renvoient aux pompiers en poste qui reçoivent un salaire de la Ville au moment du changement apporté au calendrier de la paie¹².

[11] L'Association se pourvoit en contrôle judiciaire soutenant principalement que la décision de l'arbitre est déraisonnable car sa conclusion va directement à l'encontre de la preuve présentée lors de l'audience viciant ainsi son raisonnement¹³.

ANALYSE

[12] Le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?
2. La décision est-elle déraisonnable?

1. QUELLE EST LA NORME DE CONTRÔLE APPLICABLE?

[13] Il existe une présomption à l'effet que la norme de contrôle que le Tribunal doit appliquer en révisant une décision est celle de la décision raisonnable¹⁴.

[14] À bon droit, les parties soumettent au Tribunal que la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre est celle de la décision raisonnable¹⁵, et c'est celle que le Tribunal appliquera en l'espèce.

⁹ Pièce P-5.4; pièce P-1, par. 19.

¹⁰ Pièce P-5.4, p.8; pièce P-1, par. 19-20.

¹¹ Pièce P-1, par. 1.

¹² Pièce P-1, par. 39.

¹³ Pourvoi, par. 14-15, 58-72.

¹⁴ *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 23 (« Vavilov »).

¹⁵ Mémoire de l'Association, par. 14; mémoire de la Ville, par. 19-20.

2. LA DÉCISION EST-ELLE DÉRAISONNABLE?

2.1 Principes juridiques

[15] Le raisonnement suivi par le décideur est au cœur de l'analyse qui doit être effectuée par le Tribunal appelé à réviser une décision.

[16] Le Tribunal doit s'assurer de bien comprendre le raisonnement du décideur afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable¹⁶. Selon cette méthode qui « s'intéresse avant tout aux motifs de la décision », la 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 et qu'il n'est pas nécessaire que les motifs citent tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire¹⁷.

[17] Le caractère raisonnable d'une décision tient principalement à la justification avancée, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel¹⁸. Ultimement, la décision raisonnable est fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auquel le décideur est assujéti¹⁹.

[18] Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable, en l'occurrence l'Association²⁰. Sera considérée une décision déraisonnable, une décision qui souffre de lacunes graves à un point tel qu'on ne peut pas dire qu'elle satisfait aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence²¹.

[19] Le Tribunal siégeant en révision se doit d'adopter une approche déférentielle et s'abstenir de se livrer à un exercice d'appréciation de la preuve, surtout par rapport aux conclusions relevant de l'expertise de l'arbitre et étant au cœur de sa compétence²². Est au cœur de la compétence d'un arbitre de grief l'interprétation qu'il fait des clauses d'une convention collective et des lettres d'entente intervenues entre les parties²³.

2.2 Application à l'espèce

[20] En l'espèce, l'Association soulève deux principaux motifs qui s'entrecoupent et qui, selon elle, rendent la décision de l'arbitre déraisonnable.

¹⁶ Vavilov, par. 99.

¹⁷ Vavilov, par. 91; *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023, CSC 21, par. 61.

¹⁸ Vavilov, par. 99; *Autorité des marchés financiers c. Lavoie*, 2024 QCCA 410, par. 28-29.

¹⁹ Vavilov, par. 85, 99.

²⁰ Vavilov, par. 100.

²¹ Vavilov, par. 100.

²² Vavilov, par. 125.

²³ *Syndicat de l'enseignement de la Rivière du Nord c. Villaggi*, 2022 QCCS 3278, par. 54; *Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Garneau*, 2021 QCCS 1420, par. 31.

[21] Le premier invoque des erreurs factuelles qu'aurait commises l'arbitre et qui démontrent qu'il n'aurait pas fondé sa décision sur la preuve présentée par les parties. De plus, selon l'Association, signe que l'arbitre n'a pas tenu compte de la preuve administrée quant au vécu des employés, il ne statue même pas sur les cas des deux pompiers visés, alors que la preuve permettait amplement de le faire.

[22] Ensuite, toujours selon elle, cette « déconnexion factuelle » entraîne comme conséquence que l'arbitre aurait ainsi omis de statuer sur au moins une question clé²⁴. Plus précisément, elle plaide que l'arbitre n'a pas justifié comment sa conclusion quant à l'interprétation de la clause 7 de la Lettre d'entente respectait la convention collective liant les parties.

[23] Le Tribunal ne partage pas le point de vue de l'Association. La décision de l'arbitre est raisonnable. Voici pourquoi.

[24] L'essentiel de l'argumentaire de l'Association invite le Tribunal à revoir et à apprécier à nouveau la preuve soumise au décideur. Or, il est bien établi qu'une cour de révision doit s'abstenir d'effectuer un tel exercice²⁵.

[25] En l'espèce, l'audience a duré une journée, au courant de laquelle les parties ont déposé plusieurs pièces et quatre témoins ont été entendus²⁶. Les parties ont ensuite plaidé par écrit²⁷.

[26] Il importe de noter que, selon les explications offertes par les parties, il est de pratique courante que les audiences des arbitrages de griefs ne soient pas enregistrées, et donc aucune note sténographique de l'audience qui a lieu n'a été fournie au Tribunal²⁸.

[27] Ce faisant, même si l'absence de retranscription des témoignages ne saurait être imputée à quiconque, il serait hasardeux d'apprécier pleinement la preuve soumise, d'autant que le Tribunal le réitère - ce n'est pas son rôle à ce stade²⁹. Le Tribunal ne peut que conclure que l'absence d'enregistrement des audiences en cette matière est une forme d'acceptation du risque par les parties, ce qui est sans aucun doute aligné avec le caractère expéditif du processus, fonction d'une reconnaissance de la fiabilité de l'expertise spécialisée des arbitres de grief³⁰.

²⁴ Pourvoi, par. 72.

²⁵ Vavilov, par. 125.

²⁶ Pièce P-1, par. 3 et Pourvoi, par. 8-10.

²⁷ Pourvoi, par. 12 et pièces P-7 à P-10.

²⁸ *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, par. 47.

²⁹ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) c. Lamy*, 2016 QCCS 1876, par. 40.

³⁰ *Syndicat de l'enseignement de la Rivière du Nord c. Villaggi*, 2022 QCCS 3278, par. 50.

[28] À tout évènement, la preuve permettait à l'arbitre d'arriver à la conclusion à laquelle il arrive concernant l'interprétation de la clause 7 de la Lettre d'entente et le raisonnement de l'arbitre est intelligible et logique.

[29] Commençons en décortiquant le raisonnement de l'arbitre.

[30] D'emblée, il débute en cernant la question en litige, à savoir si les pompiers absents qui ne recevaient pas de salaire au moment du changement du calendrier de paie, soit à la dernière paie par anticipation, avaient droit à la paie de transition³¹. Ensuite, il présente un résumé de la preuve soumise et des faits les plus pertinents³².

[31] Il poursuit en faisant état des positions respectives des parties, qu'il résume ainsi :

[24] Selon l'Association, l'expression « les employés pompiers en poste au moment du changement » renvoie à tous les employés pompiers qui « détenaient » un poste le 7 octobre 2021, date du versement de la dernière paie par anticipation.

[25] À l'opposé, la Ville estime que cette expression se limite à tous les employés pompiers qui « occupaient » effectivement un poste et recevaient de ce fait un salaire. Selon la Ville, l'expression exclut les employés pompiers absents du poste qu'ils détenaient, pour quelque motif que ce soit (invalidité, accident de travail, congé de maternité, etc.), et qui, de ce fait, n'ont pas reçu une paie par anticipation le 7 octobre 2021, date du versement de la dernière paie par anticipation.³³

[32] Il cible ainsi la question à laquelle il doit répondre en indiquant qu'il doit donc déterminer si l'expression « les employés pompiers en poste au moment du changement [apporté au calendrier de la paie] » s'adresse à tous les pompiers qui détenaient un poste, peu importe qu'ils soient absents ou seulement à ceux détenteurs d'un poste qui travaillaient effectivement et qui recevaient un salaire³⁴. Il convient d'indiquer à ce stade que les deux parties plaidaient que la disposition litigieuse était claire et que leur interprétation était la seule pouvant raisonnablement être retenue par l'arbitre³⁵.

[33] L'arbitre poursuit son analyse en indiquant que pour répondre à la question, il faut examiner attentivement les dispositions prévues à la Lettre d'entente et le contexte dans lequel elle a été conclue³⁶. Cette approche est en tout point conforme à celle préconisée par *Uniprix*, où la Cour suprême indique que, pour décider si le texte est clair ou ambigu, il ne faut pas se limiter à l'étude du texte litigieux, mais il faut aussi le lire en le replaçant

³¹ Pièce P-1, par. 2.

³² Pièce P-1, par. 3-20

³³ Pièce P-1, par. 24-25.

³⁴ Pièce P-1, par. 26.

³⁵ Pièce P-7, par. 36; pièce P-8, par. 28.

³⁶ Pièce P-1, par. 27.

dans le contexte des autres stipulations de la convention et prendre en compte les circonstances de sa conclusion³⁷.

[34] L'arbitre examine ainsi le contexte et les raisons qui ont poussé la Ville à effectuer le changement du calendrier de paie et note que les inconvénients décrits par la Ville sont tous liés au concept de la prestation de travail des pompiers et des nombreux ajustements qui doivent être effectués à cet égard³⁸.

[35] Après avoir revu le contenu de la Lettre d'entente et avoir analysé les clauses les unes par rapport aux autres, il conclut que l'expression « les pompiers en poste au moment du changement » est claire et ne peut qu'inclure que les pompiers qui sont au travail et à qui la Ville verse un salaire³⁹. En fait, selon l'arbitre, l'interprétation plus large suggérée par l'Association est insensée⁴⁰.

[36] La logique qui sous-tend l'interprétation de l'arbitre est simple à comprendre : les pompiers qui ne reçoivent pas de paie par la Ville au moment où le changement de calendrier de paie s'opère n'ont de ce fait aucune interruption de paie à laquelle remédier en date du changement. Or, l'objectif premier de la paie de transition est justement d'éviter de créer une interruption de paie en raison du délai de quatre semaines entre la dernière paie par anticipation et la première paie à la suite du changement.

[37] Cette conclusion est logique et ne souffre d'aucune faille majeure.

[38] Au final, l'arbitre retient la position de la Ville, une des deux issues possibles. Il est donc évident que cette issue n'est pas en dehors du champ des issues raisonnables acceptables⁴¹.

[39] Revenons aux reproches formulés par l'Association.

[40] Premièrement, l'Association reproche à l'arbitre des erreurs factuelles dans sa décision. Or, bien que l'arbitre ait fait deux « erreurs » dans son récit des faits, elles n'ont pas d'impact sur son interprétation de la clause 7 de la Lettre d'entente.

[41] La première concerne une date. Dans la décision, l'arbitre indique que la date de la dernière paie versée aux pompiers selon l'ancien calendrier est le 7 octobre 2021. Or, selon les représentations des parties, le témoignage de la représentante de la Ville aurait plutôt indiqué que, dans les faits, la dernière paie a été versée le 24 septembre 2021.

³⁷ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, par. 20.

³⁸ Pièce P-1, par. 28-30, 6-7.

³⁹ Pièce P-1, par. 31-40.

⁴⁰ Pièce P-1, par. 36.

⁴¹ *Vavilov*, par. 83; *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21, par. 62.

[42] Le Tribunal note cependant que le grief de l'Association fait référence à la date du 7 octobre 2021 (on dit « le ou vers le 7 octobre 2021 »)⁴², les documents en preuve également⁴³ ainsi que l'argumentaire écrit de l'Association⁴⁴. Donc, bien que les parties s'entendent que le témoin de la Ville aurait invoqué la date du 24 septembre 2021⁴⁵, il est compréhensible que l'arbitre ait omis ce détail à la lumière de la preuve documentaire qui lui avait été soumise. Mais peu importe, la date réelle qui correspond au changement effectif du calendrier de paie ne change pas la conclusion de l'arbitre quant à l'interprétation à être donnée à la clause 7 de la Lettre d'entente. De toute façon, l'Association n'insiste pas beaucoup sur cet aspect. Un enjeu immatériel.

[43] Elle plaide plutôt une deuxième « erreur factuelle » qui, selon elle, est déterminante. Dans la catégorie de pompiers non visés par la clause 7, l'arbitre inclut à tort les pompiers en accident de travail, payés par la CNESST, qui ont pourtant reçu une paie de transition selon la preuve administrée lors de l'audition⁴⁶. Mais, ici encore il faut user de prudence et s'attarder aux raisons qui peuvent expliquer cette inclusion par l'arbitre.

[44] La consigne administrative émise par la Ville le 5 octobre 2021 incluait ce groupe d'employés dans les employés non visés par la paie de transition⁴⁷. Le Tribunal comprend que cette consigne visait non seulement les pompiers, mais aussi d'autres employés de la Ville qui seraient affectés par le changement au système de paie. Or, il appert que, dans le cas des pompiers, conformément à la convention collective liant les parties et à la preuve soumise, les pompiers en accident de travail reçoivent néanmoins un salaire de la Ville et remboursent à la Ville les prestations qu'ils perçoivent des régimes applicables⁴⁸. L'essentiel de ce qu'il faut retenir, c'est que les pompiers en accident de travail reçoivent donc un salaire, et il est donc logique qu'ils aient reçu une paie de transition.

[45] Le raisonnement de l'arbitre réduit à sa plus simple expression est que la paie de transition est indissociable de la perception d'un salaire et vise à pallier les inconvénients découlant d'une interruption du salaire. Ainsi, même s'il y eût erreur, cela n'affecterait pas la conclusion de l'arbitre.

[46] D'ailleurs, il n'est pas remis en question que toutes les autres catégories de pompiers n'ayant pas reçu de paie de transition, ne recevaient aucun salaire au moment du changement, mais plutôt des prestations payées par un tiers en lieu : les pompiers en invalidité payés par l'assureur, les pompiers en congé de maternité, congé de paternité,

⁴² Pièce P-1, par. 1 qui reproduit un extrait du grief soumis à l'attention de l'arbitre.

⁴³ Pièce P-1, par. 17.

⁴⁴ Pièce P-7, par. 37.

⁴⁵ Mémoire de la Ville, par. 29, note de bas de page 33.

⁴⁶ Pièce P-1, par. 2, 25 et 30.

⁴⁷ Pièce P-5.4, p. 8.

⁴⁸ Pièce P-2, art. 10.01.

congé parental ou congé d'adoption, les pompiers en congé sans solde et les pompiers en congé à traitement différé⁴⁹.

[47] Deuxièmement, l'Association plaide que l'arbitre n'a aucunement tenu compte de la preuve administrée quant au vécu des deux employés pompiers « faisant l'objet du grief »⁵⁰. Non seulement il n'en tient pas compte, mais en plus, l'arbitre indique erronément que la preuve présentée à l'audience n'était pas suffisamment claire pour déterminer les droits de ces deux pompiers à recevoir une paie de transition⁵¹. Selon l'Association, l'arbitre disposait de toute la preuve possible et nécessaire pour lui permettre de trancher les cas de ces pompiers.

[48] Cet argument doit aussi être rejeté. Il est tout simplement faux de prétendre que le grief présenté par l'Association visait spécifiquement les deux pompiers en question. Il s'agit plutôt d'un grief qui visait à trancher l'interprétation à être donnée à la Lettre d'entente.

[49] D'ailleurs, l'objet du grief dénote un grief de portée générale : « Grief versement de la paie de transition (avance) Modification du calendrier de paie – Entente no 7 (...) ». Le nom des deux employés pompiers n'apparaît nulle part. Il appert plutôt que ces deux employés ont servi de « cas type » et ont témoigné lors de l'audience. Dans ces circonstances, l'arbitre n'avait pas l'obligation de trancher leur cas particulier. Il a même pris soin d'indiquer qu'il restait saisi du dossier, indiquant que si les parties ne parvenaient pas à s'entendre à la lumière de l'interprétation donnée, il conservait compétence sur l'application de la sentence arbitrale⁵².

[50] Enfin, l'Association plaide que l'arbitre a omis de statuer sur son argument que l'interprétation préconisée par la Ville n'est pas compatible avec la convention collective liant les parties⁵³.

[51] L'argument de l'Association à cet égard n'était pas au cœur de sa position. Certes, elle en traite dans certains paragraphes de son argumentaire écrit⁵⁴ et la Ville y répond⁵⁵, mais l'arbitre n'a pas l'obligation de traiter chacun des arguments présentés. Comme le rappelle *Vavilov*, le décideur administratif n'est pas tenu de répondre à tous les arguments, ni tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion⁵⁶.

⁴⁹ Pièce P-1, par. 2.

⁵⁰ Pourvoi, par. 29.

⁵¹ Pourvoi, par. 31.

⁵² Pièce P-1, par. 42 et 45.

⁵³ Pourvoi, par. 48.

⁵⁴ Pièce P-7, par. 46-47 et pièce P-10, par. 23-28.

⁵⁵ Pièce P-8, par. 57-59.

⁵⁶ *Vavilov*, par. 128; 9149-4567 *Québec inc. (Villa Berthier) c. Tribunal administratif du travail*, 2020 QCCS 2262, par. 47; *Centre de la petite enfance Soulanges c. Tribunal administratif du travail, Division des relations du travail*, 2024 QCCS 191, par. 33-34.

[52] Au final, l'Association invite le Tribunal non seulement à revoir en détail la preuve présentée, mais aussi à donner à cette preuve une appréciation différente de celle de l'arbitre. Ce n'est tout simplement pas le rôle du Tribunal⁵⁷.

[53] La décision de l'arbitre est motivée, compréhensible, logique et rationnelle et fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier eu regard des contraintes factuelles et juridiques. Il n'y a pas lieu d'intervenir.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[54] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire du 28 juin 2024;

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

ELENI YIANNAKIS, J.C.S.

M^e Daniel Boudreault
PHILION LEBLANC, AVOCATS S.A.
Avocat de la demanderesse

M^e Jennifer Nault
Madame Roxanda Mirzac (stagiaire)
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Avocates de la mise en cause

Date d'audience : 14 mai 2026

⁵⁷ *Chélin c. Architecture 49 inc.*, 2023 QCCA 80, par. 10.