

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE JOLIETTE

N° : 705-17-011507-249

DATE : Le 14 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE PIERRE LABELLE, J.C.S.

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES SAMARES
Demandeur

c.
ME JEAN MÉNARD
Défendeur

Et
SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU LANAUDIÈRE
Mis en cause

JUGEMENT

[1] Le Tribunal est saisi d'un pourvoi en contrôle judiciaire demandant de réviser et d'annuler la sentence arbitrale¹ (« Décision ») du défendeur arbitre de griefs (« Arbitre ») rendue le 2 juillet 2024. La Décision accueille le grief (« Grief ») déposé par le mis en cause (« Syndicat ») à l'encontre du demandeur (« Employeur »).

¹ Pièce P-1.

[2] La Décision déclare que l'Employeur a violé la clause 5-15.02 de la convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat (« Entente locale ») par la diffusion d'une directive de l'Employeur le 25 août 2022 (« Directive »)² à l'effet qu'il ne comblerait pas les remplacements pour les congés sans traitement demandés. Cette Directive demeurera en vigueur jusqu'au 2 novembre 2022.

1. LE CONTEXTE DE LA DÉCISION

[3] Le Grief³ est libellé comme suit :

Nature du grief : CONGÉ SANS TRAITEMENT

Le centre de services scolaire a violé l'esprit et la lettre de l'entente locale, mais plus particulièrement l'article 5-15.00.

Le Centre de services scolaire n'a pas cherché de suppléante ou suppléant répondant aux critères de capacité pour remplacer les personnes ayant demandé des congés sans traitement en vertu de l'article 5-15.02 de l'entente locale. Ils ont par la suite refusé ces congés prétextant une pénurie d'enseignantes et enseignants alors que ce motif n'est pas un motif de refus au sens de l'entente locale. Ce faisant, le centre de services prive des enseignantes et enseignants de congé sans traitement, mais aussi, il prive des suppléantes et suppléants de possibilité de travailler qui correspond à leurs aspirations. De plus, l'employeur ajoute à l'entente locale en demandant que les personnes suppléantes soient légalement qualifiées au sens de la *LIP*, alors que l'entente locale n'en fait pas mention.

[4] La Décision reproduit le premier alinéa de l'article 5-15.02 (« Clause ») de l'Entente locale⁴ :

La commission accorde à l'enseignante ou à l'enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement d'une année à temps plein ou à temps partiel donnant droit à l'enseignante ou à l'enseignant remplaçant à un contrat à temps partiel, à la condition que la commission trouve une suppléante ou un suppléant répondant aux critères de capacité tel que défini à la clause 5-3.13.

[5] À la Décision, l'Arbitre réfère à la Directive de l'Employeur adressée aux directions des écoles primaires et secondaires :

² Pièce P-9.

³ Pièce P-5.

⁴ Pièce P-3.

Bonjour,

Considérant les enjeux importants liés à l'embauche d'enseignants pour les postes vacants, la consigne suivante s'appliquera.

« Tous les remplacements pour les congés sans traitement qui n'ont pas été pris à la liste de priorité resteront non comblés ».

Vous ne pouvez pas embaucher pour les remplacements restés vacants des gens qui désiraient des 20%, 40% ou autre. Seuls les congés de maternité et les préretraites pourront être autorisés.

Les RH s'occuperont d'en aviser le syndicat.

[6] L'audition du Grief s'est déroulée sur une période de 12 jours, entre le 14 mars 2023 et le 29 mai 2024. Plus d'une centaine de pièces furent produites et plusieurs témoins furent entendus.

2. LA NORME DE CONTRÔLE

[7] Les parties conviennent que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Le Tribunal est également de cet avis puisqu'aucune exception ne permet de se soustraire à cette présomption d'application⁵. Il incombe donc à l'Employeur de démontrer le caractère déraisonnable de la Décision.

[8] Le cadre d'analyse impose de s'intéresser avant tout aux motifs de la Décision avec « une attention respectueuse et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion »⁶. Le Tribunal doit être attentif à la manière dont le décideur met à profit son expertise et doit faire preuve de retenue sur les questions qui relèvent directement de son champ d'expertise⁷.

[9] La Cour suprême ajoute :

[85] Comprendre le raisonnement qui a mené à la décision administrative permet à la cour de révision de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. Comme nous l'expliquerons davantage, une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti. La norme de la décision raisonnable exige de la cour de justice qu'elle fasse preuve de déférence envers une telle décision.

[...]

⁵ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 16 et 69.

⁶ *Ibid*, par. 84.

⁷ *Ibid*, par. 93 et 217.

[100] Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable. Avant de pouvoir infirmer la décision pour ce motif, la cour de révision doit être convaincue qu'elle 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 transparence. [...]

[10] Le décideur n'a pas à faire référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails pour justifier la Décision mais l'omission de justifier un élément essentiel peut être déraisonnable⁸.

3. UN SURVOL DE LA DÉCISION

[11] Dès le début, l'Arbitre résume le Grief et le raisonnement de chacune des parties. Par la suite, il explique le mode opératoire pour combler les remplacements au cours des années précédant la Directive. L'Arbitre fait état que l'Employeur acceptait des congés sans traitement avant même que la suppléance n'ait été trouvée. L'Employeur finissait par combler ces postes lors de la séance d'affectation pour la liste de priorité.

[12] L'Arbitre relate les faits survenus lors de la rentrée 2022. L'Employeur faisait face à une augmentation des besoins d'enseignants attribuable à une importante migration de la population dans la région et à une pénurie d'enseignants à l'échelle provinciale. De son côté, le Syndicat minimise l'importance de la croissance des postes non comblés après la séance d'affectation. La Directive avait pour conséquence pratique de rendre impossible la réalisation de la condition contenue à la Clause.

[13] L'Arbitre résume le témoignage de sept enseignantes et d'un enseignant ayant demandé un congé sans traitement. Il fait état des motivations de leurs demandes : conciliation travail-famille, répit, nombre d'élèves, soutien familial.

[14] L'Arbitre procède à l'analyse de la preuve, de la Clause et des arguments des parties. Il présente le litige sous forme de trois questions à répondre.

[15] La première question est formulée comme suit :

L'Employeur avait-il l'obligation d'accorder les congés partiels sans traitement demandés?

L'Arbitre établit que l'utilisation du verbe « accorder » crée une obligation de l'Employeur d'accorder « le congé lorsque toutes les conditions sont satisfaites ». Quant à l'utilisation du verbe « trouver » dans le libellé de la condition, ceci signifie que l'Employeur a l'obligation de chercher un candidat et d'offrir un contrat au suppléant trouvé.

⁸ *Ibid*, par. 91 et 98.

[16] L'Arbitre rejette l'idée que l'Employeur puisse jouir d'une discrétion absolue pour trouver ou non un suppléant. Par l'émission de la Directive, l'Employeur a empêché l'accomplissement de la condition et, par l'effet de la loi, l'obligation a tout son effet.

[17] Malgré la conclusion à laquelle arrive l'Arbitre sur la première question, il formule une deuxième question :

La pénurie de main-d'œuvre justifiait-elle l'Employeur de passer outre à ses obligations contractuelles?

L'Arbitre répond par la négative puisque des enseignantes qualifiées avaient été proposées pour les congés demandés.

[18] L'Arbitre statue qu'en refusant de les embaucher, l'Employeur transgresse la Clause. Il ajoute qu'il n'existe aucune preuve que la Directive a pu permettre à l'Employeur d'atteindre son objectif de combler ses besoins. Malgré l'existence d'une importante pénurie d'enseignants, et qu'une telle pénurie existait avant l'année 2022, l'Arbitre soulève l'absence de mesures particulières prises par l'Employeur pour tenter de pallier à cette pénurie.

[19] La dernière question porte sur les devoirs de l'Employeur :

L'Employeur avait-il raison de se justifier de manquer à ses obligations contractuelles en invoquant ses devoirs découlant de sa mission et de la loi?

[20] L'Arbitre reconnaît que l'Employeur a consacré une part importante de sa preuve et de son argumentation à sa mission et à ses obligations en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* (« LIP »)⁹. L'Arbitre estime que l'Employeur a failli à faire une démonstration claire de la façon dont les congés sans solde qu'il a refusés auraient mis en péril cette mission et ces obligations. L'Arbitre ajoute qu'au contraire, les congés accordés permettent aux enseignantes de bénéficier d'une bonne santé physique et mentale à l'avantage des élèves.

4. L'ANALYSE

[21] Dans son analyse, l'Arbitre aborde le Grief sous l'angle de trois questions dont la première est fondamentale, soit celle de l'obligation de l'Employeur d'accorder les congés partiels sans traitement, et les deux autres questions concernent les possibles justifications de l'Employeur de passer outre à son obligation en raison d'une pénurie de main-d'œuvre et de ses devoirs découlant de sa mission et de la loi. Dans le cadre de sa

⁹ RLRQ, c. I-13.3.

propre analyse de la Décision, le Tribunal s'attardera aux motifs avancés par l'Arbitre à chacune de ces questions.

4.1 L'Employeur avait-il l'obligation d'accorder les congés partiels sans traitement demandés?

[22] Dans un premier temps, l'Arbitre se penche sur l'interprétation de la Clause pour rechercher l'intention commune des parties. Selon l'Arbitre, l'utilisation du verbe « accorde » indique une intention manifeste de l'Employeur et du Syndicat à obliger l'Employeur à consentir au congé demandé lorsque toutes les conditions sont satisfaites. Pour appuyer son propos, l'Arbitre cite une sentence arbitrale¹⁰ où l'octroi d'un congé sans traitement était en litige. La disposition de la convention collective en question utilisait les mots « accorde » et « peut accorder » à des alinéas différents. Cette arbitre, en regard des alinéas utilisant le verbe « accorde », déclare que l'employeur ne dispose d'aucune discrétion « à partir du moment où l'objectif du congé visé par la convention est atteint ».

[23] À l'un des deux alinéas utilisant ce verbe, « la commission accorde un congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint qui serait muté temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois ». À l'autre alinéa, « la commission accorde à un employé régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, si l'octroi d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité ».

[24] Le Tribunal souligne que cette arbitre n'a pas eu à appliquer ces alinéas car le grief soumis concernait l'application des alinéas comportant l'expression « peut accorder » et la sentence arbitrale porte sur cette expression. Aux alinéas utilisant le verbe « accorde », l'octroi du congé ne relève pas d'un geste ou d'une action de l'employeur mais de la survenance d'un événement ou d'une situation échappant à l'exercice d'une discrétion de l'employeur. De plus, l'application de la *LIP* n'est pas discutée.

[25] Dans le cas présent, l'Arbitre adopte une approche civiliste en recourant au livre cinquième du Code civil portant sur les obligations. L'Arbitre reconnaît que l'obligation de l'Employeur est assujettie à la réalisation d'une condition. Il s'agit d'une obligation sous condition suspensive. L'Arbitre applique les articles 1500 et 1503 pour donner effet à la Clause :

1500. L'obligation dont la naissance dépend d'une condition qui relève de la seule discrétion du débiteur est nulle; mais, si la condition consiste à faire ou

¹⁰ *Commission scolaire Jérôme-Le Royer et Syndicat des travailleurs de soutien Le Royer, S.A.E.T.* 4382 (1987) (Arbitre Diane Veilleux).

à ne pas faire quelque chose, quoique cela relève de sa discrétion, l'obligation est valable.

1503. L'obligation conditionnelle a tout son effet lorsque le débiteur obligé sous telle condition en empêche l'accomplissement.

[26] L'Arbitre affirme :

[66] En effet, les parties n'ont pu accorder à l'employeur la discrétion absolue de trouver ou non un suppléant, puisque la clause ne vaudrait plus rien dire et serait nulle, selon l'article du Code civil [...]

[27] En fait, l'Arbitre statue qu'une discrétion absolue de l'Employeur équivaudrait à l'exercice d'une condition purement potestative laquelle serait nulle en vertu de l'article 1500 C.c.Q. L'Arbitre réfère à ses paragraphes 12 à 18 de la Décision où il fait état de la pratique antérieure de l'Employeur qui ajoutait les remplacements pour ces congés sans traitement sur la liste des postes offerts lors de la séance d'affectation.

[28] Selon l'Arbitre, l'Employeur ne dispose pas d'une discrétion absolue de trouver ou non un suppléant, car ceci constituerait une condition purement potestative, mais la Clause oblige plutôt l'Employeur à trouver un candidat remplaçant qui répond aux critères de capacité¹¹.

[29] Sur la question des critères de capacité, la Clause réfère à l'article 5-3.13 qui se retrouve dans l'entente nationale¹². En somme, le candidat doit détenir un brevet d'enseignement, une expérience ou une spécialisation déterminée.

[30] Revenant sur l'application de la Clause, l'Arbitre renvoie à la pratique au cours des années passées¹³ où l'Employeur offrait les remplacements de congé lors de la séance d'affectation de la liste de priorité. Ce fut également le cas pour l'année scolaire 2022-2023. Toutefois, après la séance d'affectation, l'Employeur émet la Directive à l'effet que les remplacements offerts mais non comblés, car non pris à la liste de priorité, le resteront. Cette Directive découle des résultats de la séance d'affectation où 122 postes à temps plein n'étaient pas pris¹⁴, représentant 69% des postes à temps plein¹⁵.

[31] Devant ce nombre de postes à temps plein à combler, l'Employeur effectue le choix, exprimé dans sa Directive, de ne pas combler les remplacements pour les congés sans traitement pour lui permettre de combler ses besoins en postes.

¹¹ Paragraphe 65 de la Décision.

¹² Pièce P-4.

¹³ Pièce P-20 qui correspond à la Pièce C-1 de la Décision.

¹⁴ Paragraphe 27 de la Décision.

¹⁵ Pièce P-28 qui correspond à la Pièce C-10 de l'arbitrage.

[32] L'Arbitre y voit un empêchement à l'accomplissement de la condition imposée à l'Employeur de trouver une suppléante ou un suppléant répondant aux critères de capacité rendant effective l'obligation de l'Employeur d'accorder à l'enseignante ou à l'enseignant le congé sans traitement demandé.

[33] À première vue, la Décision semble raisonnable mais n'aborde pas la question de la discrétion de l'Employeur et la nature même de la condition que le Tribunal discutera plus loin pour déterminer si la Décision souffre d'une lacune fondamentale la rendant indéfendable au regard des contraintes factuelles et juridiques¹⁶.

[34] L'ensemble global de la Décision laisse entendre que l'Employeur ne jouirait d'aucune discrétion sur l'attribution des remplacements sans toutefois examiner ce point important. Affirmer que l'Employeur ne dispose d'aucune discrétion absolue est une chose mais on ne peut inférer que l'Employeur n'en dispose d'aucune alors qu'une condition apparaît à la Clause.

[35] Puisque l'Arbitre aborde le sujet sous l'angle du droit des obligations, il convient de déterminer si l'Employeur peut exercer une certaine discrétion, cet aspect étant totalement absent des motifs énoncés par l'Arbitre. Le Tribunal ne retrace aucun élément par lequel l'Employeur prétend jouir d'une discrétion absolue. À l'inverse, par le libellé de la Clause, l'Employeur a-t-il voulu renoncer à toute forme de discrétion?

[36] À cet égard, la Clause est muette sur la renonciation d'une discrétion et si tel était le cas, la Clause aurait consigné une telle renonciation totale. Il faut donc examiner la nature même d'une obligation conditionnelle. Les auteurs Baudouin et Jobin définissent ainsi la notion de condition :

À la différence du terme, la condition est un événement extrinsèque futur, mais incertain, dont dépend l'existence de l'obligation. La loi distingue deux genres de conditions, selon les effets juridiques qu'elles produisent, soit la naissance de l'obligation (condition suspensive) ou son extinction (condition résolutoire) (art. 1497 C.c.Q.).

Il est de l'essence d'une condition que l'événement visé soit incertain quant à sa survenance (art. 1497 C.c.Q.)¹⁷

[37] Alors que la condition qui dépend de l'exercice du seul pouvoir discrétionnaire du débiteur de l'obligation est nulle car purement potestative, la condition simplement

¹⁶ Note 5, par. 105.

¹⁷ BAUDOUIN, Jean-Louis et JOBIN, Pierre-Gabriel, *Les Obligations*, 7^e édition, 2013, Éditions Yvon Blais, par. 579.

potestative est valide, « lorsque la condition relève à la fois de la volonté du débiteur et de contingences extérieures »¹⁸ ou de circonstances hors de son contrôle¹⁹.

[38] Le libellé de la Clause signifie que les parties ont accepté que la réalisation de la condition puisse être incertaine tout en consentant que l'une des parties puisse avoir une emprise sur celle-ci. Refuser cette discrétion à l'Employeur signifierait qu'il doit accorder le congé sans traitement peu importe la situation d'embauche où il se trouve. Ainsi, la présence d'une condition à la Clause serait totalement inutile. À cet égard, la Décision souffre d'une lacune importante en n'examinant pas la portée de la condition simplement potestative contenue à la Clause. L'analyse de la condition est au cœur du litige.

[39] Par l'émission de la Directive du 25 août 2022, l'Arbitre conclut que l'Employeur a rendu impossible la réalisation de la condition d'où la naissance de l'obligation de l'Employeur d'accorder les congés sans traitement. Malgré cette conclusion qui donne effet à la condition et naissance à l'obligation, l'Arbitre examine si le manquement aux obligations contractuelles de l'Employeur pouvait être justifié par la pénurie de main-d'œuvre ou par les devoirs de l'Employeur découlant de sa mission et de la loi.

[40] Il s'agit d'une faille décisive dans le raisonnement juridique pour deux raisons. D'une part, si l'Employeur a véritablement empêché la réalisation de la condition par son comportement, l'obligation d'accorder le congé sans traitement devient pure et simple sans nécessité d'examiner plus avant une quelconque échappatoire. La démarche juridique devient informe. D'autre part, la condition simplement potestative nécessite du débiteur de la condition un comportement caractérisé par la bonne foi et exempt de faute²⁰. La Cour d'appel souligne que :

[...] la condition ne saurait être réputée accomplie lorsque le fait qui en a empêché l'accomplissement ne constitue pas une faute de la part du débiteur de l'obligation [...] ²¹

[41] Malgré cette faille, le Tribunal examinera les deux autres questions en litige proposées par l'Arbitre pour évaluer le comportement de l'Employeur. À cet égard, le créancier de l'obligation devait prouver une faute de la part du débiteur²². Puisque la bonne foi est formellement présumée²³ et que la faute doit être prouvée²⁴, le fardeau de persuasion appartient au créancier de l'obligation.

¹⁸ *Ibid.*, par. 585.

¹⁹ PINEAU, J., BURMAN, D., GAUDET, S., VALCKE, C., *Théorie des obligations*, 5^e édition, 2023, Les Éditions Thémis, par. 1393.

²⁰ Note 17, par. 591.

²¹ *Mutuelle des fonctionnaires du Québec c. Immeubles G.C. Gagnon inc.*, [1997] R.D.I. 519.

²² *Société en commandite Place Mullins c. Services immobiliers Diane Bisson inc.*, 2015 CSC 36, par. 19.

²³ Article 2805 C.c.Q.

²⁴ Article 2803 C.c.Q.

4.2 La pénurie de main-d'œuvre justifiait-elle l'Employeur de passer outre à ses obligations contractuelles?

[42] Sur la question de la pénurie de la main-d'œuvre, l'Arbitre reconnaît l'importance de son existence mais ajoute que celle-ci ne permettait à l'Employeur « à transgresser l'entente locale »²⁵. Pour écarter l'argument de la pénurie de la main-d'œuvre²⁶, l'Arbitre invoque qu'« Il n'y a aucune preuve que la décision de l'employeur ait pu contribuer à l'atteinte de son objectif de combler ses besoins »²⁷. L'Arbitre impose à l'Employeur un fardeau de preuve qui appartient au Syndicat. Il est déraisonnable d'imposer à l'Employeur de fournir une quelconque preuve que sa Directive aurait contribué à l'atteinte de son objectif de combler ses besoins. En autant que cela puisse être nécessaire, il appartenait plutôt au Syndicat de démontrer que la Directive ne pouvait pas permettre l'atteinte de l'objectif de l'Employeur de combler ses besoins.

[43] Au même effet, il est tout aussi déraisonnable de reprocher à l'Employeur de ne pas avoir prouvé « avoir pris des mesures particulières pour tenter de pallier la pénurie qu'il anticipait »²⁸. Pour appuyer son propos, l'Arbitre cite la sentence arbitrale *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal*, 2018 CanLII 26828 (QC SAT). Cette sentence se distingue sur plusieurs aspects du présent cas. Le grief portait sur le refus de l'employeur d'accorder un congé à traitement différé à une salariée. La convention collective stipulait qu'un tel congé ne pouvait être refusé « sans motif valable ». Il ressort de cette sentence que l'employeur devait démontrer avoir effectué certaines démarches avant de refuser le congé demandé et ne pas simplement avancer qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre. Il n'est aucunement question de prendre des mesures particulières pour tenter de pallier à une pénurie anticipée. Encore une fois, le Syndicat impose à l'Employeur un fardeau de preuve qui ne lui appartient pas.

[44] L'Arbitre affirme qu'au 8 septembre 2022, «il ne restait plus que deux postes à combler (tableau, Pièce C-43). De plus, on s'explique mal pourquoi le CSS a maintenu sa directive jusqu'en novembre, soit bien après qu'il a eu réussi à combler tous ses postes à temps plein (Pièce S-9) »²⁹.

[45] L'Arbitre réfère à un tableau³⁰ indiquant effectivement qu'en date du 8 septembre 2022, il subsistait deux postes à temps plein à combler; ce même tableau indique aussi que 128 postes à temps partiel demeuraient non comblés. Ce volet est totalement occulté par l'Arbitre. Les besoins de l'Employeur ne se limitent pas aux seuls postes à temps

²⁵ Le paragraphe 81 de la Décision.

²⁶ Il est à noter que la Directive réfère plutôt à des « enjeux importants liés à l'embauche d'enseignants pour les postes vacants ».

²⁷ Le paragraphe 75 de la Décision.

²⁸ Le paragraphe 80 de la Décision.

²⁹ Le paragraphe 77 de la Décision.

³⁰ Pièce P-7 (pièce C-43).

plein car le point central est de déterminer si les postes à temps partiel doivent être attribués en priorité aux remplacements des demandes de congé sans traitement sans considération des besoins de l'Employeur pour les postes à temps partiel. Selon le Syndicat, le libellé de la Clause crée une obligation à l'Employeur laquelle serait prioritaire à toute autre obligation. Ce faisant, l'Arbitre ignore l'existence même d'une condition à la Clause.

4.3 L'Employeur avait-il raison de se justifier de manquer à ses obligations contractuelles en invoquant ses devoirs découlant de sa mission et de la loi?

[46] À cette question, l'Arbitre répond par la négative et conclut que l'Employeur « ne pouvait justifier de manquer à ses obligations contractuelles en invoquant la *LIP* et la *Charte des droits et libertés de la personne* (« Charte »)³¹. L'argument de l'Employeur devant la Tribunal se limite à la *LIP* et particulièrement à l'application du deuxième alinéa de l'article 261 :

261. [...]

Il s'assure qu'une personne qu'il engage pour dispenser le service de l'éducation préscolaire ou pour enseigner au primaire ou au secondaire est titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par le ministre, sauf dans les cas où elle n'est pas requise.

[47] Selon l'Arbitre, l'Employeur devait démontrer que l'octroi du congé sans traitement aurait mis en péril sa mission et ses obligations. De l'avis du Tribunal, l'exigence imposée par l'Arbitre est déraisonnable en imposant un fardeau de preuve injustifié et en permettant de déroger à l'obligation prescrite par le législateur d'offrir à tout élève un enseignant qualifié. La condition simplement potestative exigeait de la part du créancier de la condition de démontrer, par preuve prépondérante, que le débiteur de la condition n'avait pas agi de bonne foi ou avait commis une faute. L'Arbitre met plutôt l'accent sur les bénéfices de l'élève de disposer d'une enseignante en bonne santé physique et mentale et « qui n'est pas préoccupée par sa situation familiale »³². L'Arbitre ajoute « et dans certains cas, de bénéficier d'une suppléante spécialisée dans les matières qu'elle leur enseigne une journée spécifique de la semaine : ces situations sont à n'en pas douter dans l'intérêt des élèves ».

[48] En justifiant de la sorte sa Décision, l'Arbitre argumente et discute du bien-fondé de la disposition législative et considère en définitive que l'élève bénéficierait de plus grands avantages par l'octroi de congés sans traitement que par l'embauche d'enseignants qualifiés pour les postes réguliers.

³¹ RLRQ, c. C-2.

³² Le paragraphe 87 de la Décision.

[49] Ces arguments avancés par l'Arbitre ne peuvent servir d'assise à l'interprétation ou à l'application de la Clause et ne peuvent répondre à la question formulée par l'Arbitre sur l'application de la *LIP*. Ces arguments ne sont pas pertinents puisqu'aucun motif valable n'est exigé de la part de l'enseignant pour soumettre sa demande de congé sans traitement. La démarche juridique de l'Arbitre s'avère incohérente.

[50] À la conclusion que l'Employeur ne pouvait justifier de manquer à ses obligations contractuelles en invoquant la *LIP* ou la Charte, l'Arbitre fait sien un extrait tiré d'une sentence arbitrale³³ où l'arbitre écrivait :

[129] Quoiqu'il en soit, le soussigné est d'avis que le fait de devoir avoir recours à des enseignants non qualifiés ne justifie pas l'employeur de ne pas appliquer une clause de la convention qui n'est pas contraire à l'ordre public.

[51] Dans cette affaire, la disposition litigieuse était rédigée comme suit :

La commission accorde, sur demande faite avant le 30 avril, à toute enseignante et tout enseignant régulier à temps plein, un congé partiel sans traitement d'une durée n'excédant pas une année contractuelle. Après cette date, la commission peut accorder un tel congé.

[52] Cette disposition se distingue de la Clause en litige en raison de l'absence de condition qui donne un caractère impératif à cette disposition. Les parties en la présente instance ont permis à l'Employeur qu'il dispose d'une marge de manœuvre et non qu'un automatisme de congé soit accordé sans condition. Cette rédaction différente doit apporter des résultats distincts. L'Arbitre ne distingue pas les deux clauses ce qui rend impossible de comprendre son raisonnement.

[53] Tout le débat porte sur l'interprétation et l'application de la condition contenue à la Clause eu égard aux dispositions de la *LIP*. L'Employeur soulève cette question centrale dans ses représentations devant l'Arbitre³⁴. L'Employeur rappelle que les dispositions de la *LIP* sont d'ordre public. Le fait que l'Arbitre « n'ait pas réussi à s'attaquer de façon significative aux questions clés ou aux arguments principaux formulés par les parties permet de se demander s'il était effectivement attentif et sensible à la question qui lui était soumise »³⁵. Puisque l'Arbitre ne tranche pas cette question, et même l'ignore, ceci crée une lacune cruciale à la Décision la rendant indéfendable.

³³ *Centre de services scolaire de Sorel-Tracy et Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu*, SAE 9603, 2022.

³⁴ Pièce P-17, p. 6.

³⁵ Note 5, par. 128.

[54] Plusieurs jugements ont reconnu que les dispositions de la *LIP* sont impératives et d'ordre public³⁶. L'Arbitre ne peut éviter de se prononcer sur cette question fondamentale et centrale au débat.

[55] De plus, l'obligation contenue à la Clause est sous condition suspensive. La formation de l'obligation ne surviendra que lors de la réalisation de la condition. La condition est l'élément fondamental de la Clause. La réalisation de la condition ne relève pas d'un pur hasard³⁷ mais de la volonté d'une partie et de circonstances extérieures. Puisqu'il est de l'essence de la condition qu'elle soit incertaine et qu'elle dépende d'un événement futur³⁸, les parties ont accepté qu'elle ne puisse pas se réaliser, en certaines occasions, en tout ou en partie, à un moment ou à un autre.

[56] Ce qui est reproché à l'Employeur est l'exercice même de cette discrétion de la part du débiteur de la condition. Tel que le souligne à bon droit l'Arbitre, le fait d'empêcher la réalisation de la condition constitue une contravention à l'obligation de bonne foi devant gouverner la conduite des parties³⁹.

[57] Cependant, « si le comportement du débiteur est caractérisé par la bonne foi et exempt de faute, le tribunal appliquera les conséquences normales liées à la défaillance de la condition suspensive, c'est-à-dire l'absence de toute obligation pour l'avenir »⁴⁰.

[58] Dans le cas présent, l'appréciation de la bonne foi de l'Employeur et la présence ou non d'une faute qu'aurait commise l'Employeur sont totalement occultées dans la Décision puisque non considérées malgré la preuve soumise par l'Employeur. Cette omission constitue une lacune dans le raisonnement et une faille décisive dans la logique globale.

[59] L'Employeur soutient avoir émis sa Directive dans le respect de ses obligations contenues à la *LIP*. De plus, l'Arbitre refuse toute discrétion à l'Employeur, débiteur de la condition, en permettant aux créancières de la condition, les enseignantes ayant demandé les congés sans traitement, de réaliser la condition en proposant elles-mêmes des enseignantes qualifiées. Cette façon d'agir fait fi de la condition pour créer une obligation pure et simple à leur seule initiative. Une analyse de la condition simplement potestative s'imposait pour satisfaire les exigences de la justification.

[60] Il y a donc lieu de casser la Décision et de retourner le dossier au tribunal d'arbitrage, mais à un autre décideur puisque l'Arbitre a déjà déterminé l'issue du grief.

³⁶ *Commission scolaire Kativik c. Desbiolles*, 2001 CanLII 17102, par. 43 (C.A.); *Commission scolaire des Navigateurs c. Thivierge*, 2015 QCCS 3668, par. 223; *Commission scolaire des Samares c. Bhérier*, 2007 QCCS 4092, par. 20-21; *Commission scolaire des Chênes c. Gauvin*, 2007 QCCS 1179, par. 26-28.

³⁷ Auquel cas il s'agirait d'une condition casuelle.

³⁸ Article 1498 C.c.Q.

³⁹ Article 1375 C.c.Q.

⁴⁰ Note 17, par. 591.

Dans un cas où l'arbitre de grief n'avait répondu que partiellement ou de façon incomplète à certaines questions en litige, la Cour d'appel conclut que :

[67] Dans les circonstances, je précise qu'il y a lieu de renvoyer le dossier à un autre arbitre, à moins que les parties n'en décident autrement. Cette solution est préférable pour éviter de mettre l'arbitre en cause dans l'embarras, d'une part, mais aussi, d'autre part, pour éviter toute apparence de partialité ou, plus exactement, pour qu'on ne puisse pas reprocher à l'arbitre d'avoir des idées préconçues sur le litige.⁴¹

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[61] **ACCUEILLE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

[62] **RÉVISE et ANNULE** à toutes fins que de droit la décision arbitrale rendue le 2 juillet 2024 par l'arbitre Me Jean Ménard à l'égard du grief no 2023-0000868-5110;

[63] **RETOURNE** le dossier à un autre arbitre afin que le grief soit entendu de nouveau;

[64] **LE TOUT** avec frais de justice.

PIERRE LABELLE, J.C.S.

Me Jean-Claude Girard
Me Anna Pavsek
Morency Avocats
Avocats du demandeur

Me Jean Ménard
Défendeur

Me Maxime Lazure-Bérubé
Rivest Schmidt
Avocats du mis en cause

Date d'audience : 14 avril 2026

⁴¹ *Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc-Hampstead-Montréal-Ouest) c. Syndicat canadien des cols bleus regroupés de Montréal*, 2006 QCCA 412; voir aussi, *Syndicat des professeures et professeurs du Collège Edouard-Montpetit c. Collège Edouard-Montpetit*, 2011 QCCA 561, par. 3-8; *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company*, 2017 QCCA 479, par. 58.