

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE RICHELIEU

N° : 765-17-002577-254

DATE : Le 15 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE LUKASZ GRANOSIK, j.c.s.

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DE SOREL-TRACY

Demandeur

c.

ME GILLES FERLAND

Intimé

et

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU BAS-RICHELIEU

Mis en cause

JUGEMENT
(contrôle judiciaire)

[1] Le Centre de services scolaire de Sorel-Tracy se pourvoit en contrôle judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale¹ rendue par Me Gilles Ferland, arbitre de grief, qui accueille un grief concernant l'état d'invalidité d'une salariée et ordonne à l'employeur de verser à cette dernière « *les prestations d'assurance-salaire auxquelles elle avait droit entre le 23 août 2023 et le mois de février 2024.* »

¹ Centre de services scolaire de Sorel-Tracy et Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu, dossier no 5110 23 9814, 21 mars 2025 (Sentences arbitrales de l'éducation).

[2] Le Centre avance que la décision attaquée est déraisonnable, car elle manque de cohérence et d'intelligibilité et ne tient pas compte des contraintes factuelles et juridiques applicables. Essentiellement, il s'agit d'une enseignante qui, après une première période d'invalidité, réclame des prestations d'assurance-salaire à la suite d'une nouvelle incapacité et qui a eu gain de cause devant l'arbitre de grief. Or, l'Employeur plaide que la salariée ne peut bénéficier de la continuation des prestations-salaire, car sa maladie initiale était consolidée et son état de santé découlait d'une nouvelle pathologie ainsi que, travaillant de manière partielle, elle ne peut non plus se prévaloir des dispositions conventionnelles sur lesquelles l'arbitre de grief a fondé sa décision.

[3] En contrôle judiciaire, le syndicat soutient que la sentence est raisonnable et que le débat se limite à constater que l'arbitre a retenu un courant jurisprudentiel plutôt qu'un autre en matière d'invalidité d'un salarié, ce qu'il était en droit de faire.

* * * * *

[4] La Cour suprême du Canada a fixé le cadre d'analyse dans l'arrêt *Vavilov*² et a établi une présomption d'application de la norme de la décision raisonnable en matière de contrôle judiciaire. Cette présomption ne sera réfutée que si telle est l'intention du législateur ou si la primauté du droit l'exige³, soit pour trancher des questions constitutionnelles⁴, des questions de droit général d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble⁵ ou encore des questions liées aux délimitations de compétences respectives d'organismes administratifs⁶. En l'occurrence, aucune de ces questions n'étant en jeu, c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique, ce que d'ailleurs les parties reconnaissent.

[5] Cette norme exige un examen de la décision attaquée avec « une attention respectueuse »⁷ afin de vérifier si celle-ci est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et si elle est justifiée à la lumière des contraintes factuelles et juridiques pertinentes⁸. Il revient à la partie qui conteste la décision d'en prouver le caractère déraisonnable en pointant une lacune « suffisamment

² *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

³ *Id.*, par. 10, 17.

⁴ *Id.*, par. 17, 53, 55-57.

⁵ *Id.*, par. 17, 53, 58-62.

⁶ *Id.*, par. 17, 53, 63-64.

⁷ *Id.*, par. 84.

⁸ *Id.*, par. 99-106. Voir aussi : *Auer c. Auer*, 2024 CSC 36, par. 50-51.

capitale » ou une « faille décisive dans sa logique globale », affectant le résultat à l'égard de l'ensemble du droit et des faits pertinents⁹. Le contrôle judiciaire doit porter à la fois sur le raisonnement suivi et le résultat obtenu¹⁰, lesquels doivent tous deux être raisonnables. Il ne s'agit ni d'un appel ni d'une audience *de novo*, mais plutôt de déterminer si la décision est justifiée, intelligible et transparente.

[6] Ces notions ont été réitérées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Pepa* alors que la majorité accueillait le contrôle judiciaire d'une décision administrative notamment au motif que celle-ci manquait de logique interne¹¹:

[46] Les décideurs administratifs jouissent « [d'un privilège] en matière d'interprétation ». Une méthode raisonnée de contrôle selon la norme de la décision raisonnable commence par un examen des motifs donnés et « cherch[e] à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion ». Les motifs sont examinés pour établir s'ils ont mené à une décision qui était fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et qui est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques auxquelles le décideur est assujéti.

[47] Suivant cette méthode qui « s'intéresse avant tout aux motifs de la décision », les cours de révision devraient 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 ceux-ci « fassent [. . .] référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire ». Ce qui est requis dépendra du contexte. Le juge siégeant en révision doit interpréter les motifs du décideur « de façon globale et contextuelle », « en fonction de l'historique et du contexte de l'instance dans laquelle ils ont été rendus », y compris « la preuve dont disposait le décideur, les observations des parties, les politiques ou lignes directrices accessibles au public dont a tenu compte le décideur et les décisions antérieures de l'organisme administratif en question ».

[48] Les cours de révision ne devraient pas se demander comment elles auraient elles-mêmes tranché une question, mais elles devraient plutôt se concentrer sur la question de savoir si la décision rendue par le décideur administratif — ce qui inclut à la fois le raisonnement suivi et le résultat obtenu — était déraisonnable. Une cour de révision ne devrait pas établir son « propre critère pour ensuite jauger ce qu'a fait [le décideur administratif] ». Une cour de révision ne devrait pas non plus se demander « quelle décision elle aurait rendue à la place du décideur administratif, [. . .] tente[r] [. . .] de prendre en compte l'“éventail” des conclusions qu'aurait pu tirer le

⁹ *Bureau de la sécurité privée c. Aurélien*, 2022 QCCA 239, par. 45.

¹⁰ *Vavilov*, précité, note 2, par. 83.

¹¹ *Pepa c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2025 CSC 21. Voir au même effet, quelques mois plus tôt : *Ontario (Procureur général) c. Ontario (Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée)*, 2024 CSC 4.

décideur, [. . .] se livre[r] [. . .] à une analyse de novo, [ni] cherche[r] [. . .] à déterminer la solution “correcte” au problème ».

[49] La lacune qu’invoque la partie contestant la décision doit être « suffisamment capitale ou importante pour rendre cette dernière déraisonnable ». L’arrêt Vavilov a fait état de deux types de « lacunes fondamentales » qui indiquent qu’une décision administrative est déraisonnable : (1) le manque de logique interne du raisonnement; et (2) le manque de justification compte tenu des contraintes juridiques et factuelles qui ont une incidence sur la décision. Une cour de révision n’est pas tenue de classer le caractère déraisonnable dans l’une de ces catégories, car ces dernières constituent simplement des descriptions utiles permettant de comprendre comment une décision pourrait être déraisonnable.

[50] Premièrement, il y a un manque de logique interne du raisonnement si la décision n’est ni rationnelle ni logique, ou, pour utiliser des termes plus courants, il s’agit de déterminer si le raisonnement « se tient » ou non.

[51] Deuxièmement, il peut y avoir un manque de justification compte tenu des contraintes juridiques et factuelles si une décision est indéfendable sous certains rapports en raison : « . . . du régime législatif applicable et de tout autre principe législatif ou principe de common law pertinent, des principes d’interprétation des lois, de la preuve portée à la connaissance du décideur et des faits dont le décideur peut prendre connaissance d’office, des observations des parties, des pratiques et décisions antérieures de l’organisme administratif et, enfin, de l’impact potentiel de la décision sur l’individu qui en fait l’objet ». Ces éléments ne servent pas de liste de vérification et l’importance de chacun d’eux peut varier selon les circonstances. L’objectif est « simplement d’insister sur certains éléments du contexte pouvant amener la cour de révision à perdre confiance dans le résultat obtenu ».

(Références

omises)

[7] C’est donc à l’aune de ces enseignements qu’il faut analyser la sentence arbitrale à l’étude.

* * * * *

[8] L’arbitre entame la décision en citant le grief déposé par le syndicat. Il résume ensuite tous les témoignages, fait état, presque de façon intégrale, des argumentations écrites des parties devant lui et cite les dispositions conventionnelles pertinentes. Son analyse commence à la page 61 de la sentence et s’étend sur sept pages. Il rapporte alors le contexte factuel d’une manière qui n’est pas contestée par l’employeur et avec lequel les parties sont d’accord.

[9] Après avoir confirmé que le grief n'était pas prescrit, l'arbitre rappelle ensuite que la salariée était invalide en raison d'une dissection de l'artère vertébrale gauche, pour la période allant du mois de février 2022 au mois d'avril 2023. À cette dernière date, le médecin expert de l'employeur déclare la pathologie consolidée, ce qui par ailleurs n'est pas nié par le médecin traitant de la salariée, et ce, dès janvier 2023.

[10] Toutefois, à la rentrée scolaire 2023, la salariée n'est pas en mesure d'exercer ses tâches de manière intégrale et ne prend en charge que deux groupes d'élèves plutôt que trois, comme prévu à sa prestation de travail. Elle réclame alors le versement d'assurance-salaire afin de combler la différence entre le salaire réellement touché et sa rémunération totale. L'employeur refuse au motif que la maladie de la salariée n'est plus en lien avec celle qui avait été initialement reconnue et que la notion de retour progressif ne peut donc s'appliquer. En effet, la convention collective prévoit la possibilité de reprise de prestations à l'intérieur du délai de 104 semaines du début d'invalidité, ce qui était le cas de la salariée en l'instance. Encore faut-il que cette incapacité découle de la même pathologie, et non d'une affection sans lien avec le diagnostic initial.

[11] Dans ce contexte factuel, l'arbitre considère que la question centrale qu'il doit trancher est celle de déterminer si la salariée était invalide au sens de la convention collective pendant la période pertinente. Il conclut que la salariée était porteuse d'une pathologie psychologique, le trouble de conversion, laquelle - quoique non reliée à la dissection de l'artère vertébrale gauche -, la rendait néanmoins invalide. Il écrit ensuite que la jurisprudence était partagée sur la question de savoir si un enseignant peut bénéficier des prestations d'invalidité alors qu'il est en mesure d'effectuer une certaine partie de son travail. Il réfère à la clause 5-10. 27 B) laquelle prévoit le traitement salarial particulier, combinant la rémunération pour la partie travaillée et les prestations d'assurance salaire pour la partie du travail qu'elle n'effectue pas:

5-10.27

Prestation (...)

Retour progressif

- B. Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12 semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité

déjà commencé se poursuit durant la période de retour progressif sans que cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables. Dans ce cas :

- 1) Le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif sera immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- 2) Le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12 semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- 3) Pendant qu'elle ou il est au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, l'enseignante ou l'enseignant a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il n'assume pas.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où le centre de services n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

[12] D'autre part, la convention collective définit l'invalidité comme suit :

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultat soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale liée

directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le centre de services et qui comporte une rémunération similaire.

L'enseignante ou l'enseignant qui répond à la définition prévue à l'alinéa précédent a droit à l'accumulation de l'expérience durant son absence.

[13] Ces deux dispositions fondent la sentence, même si la preuve — notamment le témoignage du médecin traitant — établit que la salariée ne pouvait accomplir que 66 % de sa tâche habituelle, de façon permanente.

[14] L'arbitre navigue entre les concepts d'invalidité, de retour progressif, de prestation de travail partielle et accueille finalement le grief. Il combine les dispositions conventionnelles pour reconnaître l'invalidité de la salariée en dépit de sa prestation de travail partielle et condamne l'employeur à payer les prestations d'assurance-salaire, mais seulement jusqu'au mois de février 2024, soit le moment de la fin de la période de 104 semaines. Pourtant, s'il s'agit d'une continuation de la pathologie initiale, il aurait fallu nécessairement établir le lien entre les deux maladies ou alors s'il s'agit d'une nouvelle pathologie invalidante, il n'existe aucune raison de prévoir la fin de prestations à 104 semaines de l'arrêt de travail initial.

[15] Dans ces circonstances, l'arbitre parvient à donner raison au syndicat, mais au prix de confondre les deux régimes et de se contredire. En effet, il souligne d'emblée que l'état de santé de la salariée ne peut pas être en lien avec son invalidité reconnue :

[97] Certes, la preuve a révélé que les symptômes en question ne pouvaient pas relever de la dissection qu'elle avait subie en 2022, celle-ci étant résorbée en janvier 2023, selon sa propre médecin.

[16] Puis, il conclut précisément le contraire:

[114] Il faut en induire que cette nouvelle invalidité découle de la dissection et qu'il ne s'agit pas d'une invalidité qui est attribuable à une maladie complètement étrangère à la cause de son invalidité précédente, en l'occurrence la dissection.

[17] Il termine son analyse en réitérant des constats totalement irréconciliables :

[121] Selon la règle de la prépondérance de la preuve, madame Joly était toujours en invalidité, non en raison de sa dissection, mais en raison d'une nouvelle maladie qui s'était développée avec le temps, soit un trouble de conversion.

[122] Cette dernière maladie, qui selon toute vraisemblance découlait de sa réaction à sa dissection, la rendait invalide au sens de la clause 5-10.03, c'est-à-dire totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi, ne pouvant exercer que le 2/3 de sa tâche.

[18] Ces énoncés rendent la décision déraisonnable, puisque l'arbitre se contredit et confond l'application des deux dispositions de la convention collective, qui visent pourtant des situations distinctes et, en l'espèce, inapplicables. La sentence arbitrale méconnaît ainsi les contraintes juridiques pertinentes.

[19] En effet, la convention collective est limpide : soit la salariée touche les prestations d'assurance-salaire parce qu'elle n'est pas en mesure de travailler, suivant la clause 5.10.03, soit elle est en retour progressif - en assumant ici les 2/3 de sa prestation de travail -, en continuité de la même pathologie et dans ce cas l'article 5-10.3 permet la rémunération prévue. Dans ce scénario, il n'existe que ces deux options : *Tertium non datur*.

[20] Le débat sur les courants jurisprudentiels relatifs à la notion d'incapacité — à savoir si la salariée pouvait encore accomplir certains gestes essentiels de ses fonctions ou si elle en était totalement incapable — est sans pertinence, puisque ce n'est pas cette question que l'arbitre tranche en définitive ni celle qui fonde son dispositif. Dans tous les cas, si la pathologie empêchant la salariée de travailler pleinement est nouvelle et sans lien avec l'invalidité initiale, il n'y a pas de retour progressif au sens de l'article 5-10.27 et cette disposition ne permet pas d'accueillir le grief. Si, par ailleurs, la salariée travaille, même à temps partiel, malgré cette nouvelle pathologie, elle n'a pas davantage droit à l'assurance-salaire. L'arbitre ne cite d'ailleurs aucune disposition conventionnelle qui prévoit le versement de prestations d'assurance-salaire à une enseignante qui travaille à temps partiel en raison d'une incapacité partielle permanente et laquelle autoriserait le paiement des prestations d'invalidité de courte durée pour combler le différentiel salarial.

[21] De surcroît, même si on se plaçait dans la logique, comme le syndicat l'avance en contrôle judiciaire, d'un grief visant à reconnaître tout simplement

l'invalidité de la salariée en faisant abstraction de la notion de la continuité de celle-ci, du retour à temps partiel et de la période de 104 semaines, on n'arrive pas pour autant à défendre le caractère raisonnable de la sentence arbitrale. Les contradictions manifestes dans les paragraphes qui viennent d'être cités atteignent de manière irréversible sa cohérence. Les justiciables sont en droit d'exiger que les décisions qui déterminent leurs droits et obligations ne soient pas entachées d'un tel défaut de logique interne et d'intelligibilité. C'est pourtant le cas, alors que l'arbitre se contredit de façon manifeste sur la question du lien entre les pathologies de 2022 et 2023 touchant la salariée.

[22] Or, lorsqu'une décision présente des incohérences ou manque de logique interne, elle est de ce fait déraisonnable¹². C'est ce que la Cour d'appel écrit dans l'arrêt *Rothmans, Benson & Hedges inc*¹³ :

[21] (...) Comme le souligne la juge de la Cour supérieure, il se dégage des motifs de l'arbitre une impression de confusion quant aux clauses en vigueur et celles qui ne le sont plus. Il y a donc une grave lacune dans le raisonnement de l'arbitre qui fait en sorte que la sentence ne satisfait pas aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence.

(Référence omise)

[23] Il y a donc lieu de casser la décision arbitrale et de retourner le dossier devant le tribunal d'arbitrage de grief, mais à un autre décideur. En effet, dans l'affaire *Ville de Montréal*, la Cour d'appel, alors qu'elle conclut que l'arbitre de grief n'avait répondu que partiellement ou de façon incomplète à certaines questions en litige et accueillant le pourvoi pour ce motif, écrit à ce sujet¹⁴:

[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

¹² *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company*, 2020 QCCA 729; Voir aussi *Pepa*, précité, note 11; *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) c. Guimond*, 2025 QCCS 185

¹³ *Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, FAT-COI, CTC-FTQ, section locale 261-T c. Rothmans, Benson & Hedges inc.*, 2020 QCCA 1206.

¹⁴ *Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest) c. Syndicat canadien des cols bleus regroupés de Montréal*, 2006 QCCA 412.

de partialité ou, plus exactement, pour qu'on ne puisse pas reprocher à l'arbitre d'avoir des idées préconçues sur le litige.

[24] Cette approche a été citée avec approbation et suivie dans d'autres arrêts de la Cour d'appel¹⁵. Elle est particulièrement à propos dans un dossier comme celui en l'occurrence, alors que le décideur ayant entendu toute la preuve en a déjà déterminé l'issue.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[25] **ACCUEILLE** le pourvoi en contrôle judiciaire;

[26] **ANNULE** la décision de l'arbitre de grief Gilles Ferland, rendue le 21 mars 2025;

[27] **RENVOIE** le dossier à un nouvel arbitre, afin qu'il rende une décision sur le grief no 2023-0001896-5110 du 21 septembre 2023;

[28] **AVEC** frais de justice.

LUKASZ GRANOSIK, j.c.s.

Me William Gagné
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Avocat du demandeur

Me Isabelle Demers
RIVEST SCHMIDT, S.E.N.C.
Avocate du mis en cause

Date d'audience : Le 11 mai 2026

¹⁵ *Société Radio-Canada c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN)*, 2025 QCCA 196; *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company*, 2017 QCCA 479; *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé*, 2016 QCCA 266; *Syndicat des professeures et professeurs du Collège Édouard-Montpetit c. Collège Édouard-Montpetit*, 2011 QCCA 561; *Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes*, 2009 QCCA 405.