

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-134200-255

DATE : 26 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE CATHERINE PICHÉ, J.C.S.

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 610 SEPB (CTC-FTQ)**

Demandeur

c.

ME PIERRE-GEORGES ROY

Défendeur

et

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT
(CONTRÔLE JUDICIAIRE)

TABLE DES MATIÈRES

I.	APERÇU.....	2
II.	ANALYSE	3
1.	LA NORME DE CONTRÔLE APPLICABLE	3
2.	QUESTIONS EN LITIGE	4

3.	LE CARACTÈRE RAISONNABLE DE LA SENTENCE	5
a.	La Sentence (P-3)	5
b.	L'Arbitre a rendu une décision raisonnable dans son interprétation de l'article 705 9	
c.	L'arbitre a rendu une décision raisonnable dans son interprétation de l'article 705 qui n'entraîne pas d'incohérences dans l'application des autres dispositions de la Convention.....	14
d.	L'arbitre n'a pas commis d'erreur d'équité procédurale	15
	CONCLUSION	16
	POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :	16

I. APERÇU

[1] Le demandeur, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 (CTC-FTQ) (le « **Syndicat** »), présente un Pourvoi en contrôle judiciaire (le « **Pourvoi** ») de la sentence arbitrale (la « **Sentence** »¹) rendue par le défendeur Me Pierre-Georges Roy (l'« **Arbitre** ») le 17 avril 2025 en vertu de l'article 100 du *Code du travail*².

[2] Au terme de la Sentence, l'Arbitre rejette trois griefs collectifs³ qui contestent l'application par la Mise en cause, Société des transports de Montréal (la « **STM** ») de l'article 705 de la Convention collective en vigueur du 26 novembre 2018 au 4 janvier 2025 (la « **Convention** »⁴), prévoyant l'augmentation salariale additionnelle pouvant être accordée aux salariés qui ne sont pas visés par le Programme de reconnaissance de la performance individuelle (le « **PRPI** ») établi par l'article 704 de la Convention.

[3] Pour être équitable et ne pas reconnaître le même avantage aux salariés qui n'ont pas été en poste suffisamment longtemps pour bénéficier du PRPI, la STM allègue que l'article 705 doit être appliqué en fixant les augmentations salariales *au prorata* des journées travaillées durant l'année. Selon le Syndicat, l'article 705 est clair et doit plutôt être appliqué littéralement. Puisqu'il ne mentionne pas la possibilité de payer une augmentation salariale *au prorata*, l'augmentation de 3 % doit être accordée

¹ P-3.

² R.L.R.Q., c. C-27.

³ Voir les griefs collectifs nos. G-2021-12, G-2022-13 et G-2023-14 (P-6 en liasse/S-1, S-2 et S-3 – les « **Griefs** »)

⁴ P-6 en liasse/S-4.

intégralement à tout salarié qui ne se qualifie pas pour le PRPI, peu importe la durée de son service durant l'année de référence.

[4] Pour les motifs qui suivent, il y a lieu de rejeter le Pourvoi du Syndicat, la Sentence rendue par l'arbitre étant non seulement claire et étoffée, mais surtout raisonnable. Précisément, l'Arbitre s'est livré à un exercice d'interprétation contractuelle de la Convention respectueux de l'approche et des balises posées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Uniprix*⁵. Son raisonnement sous-jacent n'est entaché d'aucune lacune fondamentale rendant la Sentence déraisonnable et justifiant une intervention.

II. ANALYSE

1. LA NORME DE CONTRÔLE APPLICABLE

[5] Les parties s'entendent sur le fait que la norme de la décision raisonnable prévue par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*⁶ s'applique dans le présent dossier.

[6] Je suis d'accord que cette norme s'applique⁷.

[7] Il incombe au Syndicat de démontrer le caractère déraisonnable de la Sentence.

[8] En vertu de l'arrêt *Vavilov*, une analyse limpide et pratique consiste à se demander si la décision en question fait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit »⁸.

[9] Ainsi, conformément à la jurisprudence constante de la Cour suprême, la cour saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire doit se demander si la décision possède les caractéristiques de la justification, de la transparence et de l'intelligibilité, caractéristiques d'une décision raisonnable⁹. Elle doit aussi examiner si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes¹⁰.

[10] Une décision est déraisonnable s'il y a un manque de logique interne au raisonnement du décideur en question, ou si la décision est indéfendable sous certains rapports¹¹.

⁵ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, [2017] 2 R.C.S. 59 (« *Uniprix* »).

⁶ *Canada (Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (« *Vavilov* »).

⁷ Le Syndicat invoque également une erreur d'équité procédurale – que la partie patronale conteste – laquelle pourrait plutôt nécessiter l'application de la norme de la décision correcte. À mon avis, il n'y a pas d'erreur d'équité procédurale, comme j'en statue ci-après. La norme de la décision raisonnable doit donc s'appliquer à l'ensemble de l'exercice qui m'est demandé par le présent Pourvoi.

⁸ *Vavilov*, *Ibid*, par. 86, citant *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, par. 47.

⁹ *Ibid.*, par. 99-100.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*, par., 101.

[11] Dans le contexte d'un pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence d'arbitre de grief, l'honorable Claude Champagne¹² résume comme suit les critères prévus par la Cour suprême¹³ pour déterminer si une décision est raisonnable :

- le raisonnement est globalement rationnel et logique, il se tient et il comporte une cohérence intrinsèque ;
- la conclusion de la décision découle de l'analyse ;
- le raisonnement est compréhensible ;
- il ne comporte pas d'erreurs manifestes.

[12] Dans le contexte du contrôle judiciaire, alors que la norme de révision est celle de la raisonabilité, la Cour suprême précise que les cours de révision doivent 1) s'abstenir de trancher elles-mêmes la question en litige; 2) éviter de se demander quelle décision elles auraient rendue à la place du décideur administratif; 3) renoncer à prendre en compte « l'éventail » des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur; 4) refuser de se livrer à une analyse *de novo*; 5) exclure la recherche de la solution « correcte » au problème¹⁴.

2. QUESTIONS EN LITIGE

[13] Dans son mémoire, le Syndicat formule les trois questions en litige comme suit :

1. Le défendeur a-t-il rendu une décision déraisonnable en concluant que l'article 705 de la convention collective est ambigu ?
2. Le défendeur a-t-il commis une erreur déraisonnable dans l'interprétation de l'article 705, ayant pour effet d'entraîner des incohérences dans l'application des autres dispositions de la convention collective ?
3. Le défendeur a-t-il commis une erreur d'équité procédurale en recherchant l'intention commune des parties quant à la portée de l'article litigieux sans convoquer les parties pour qu'elles puissent faire valoir leurs arguments à cet égard ?

¹² *Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides c Roy*, 2020 QCCS 230, par. 35.

¹³ *Vavilov*, préc., note 6, par 102-104.

¹⁴ *Ibid*, par. 83.

3. LE CARACTÈRE RAISONNABLE DE LA SENTENCE

a. La Sentence (P-3)

[14] Dans la Sentence, en P-3, l'Arbitre prend grand soin d'analyser et de décrire la preuve pertinente, et en outre, le PRPI et l'article 705 de la Convention.

[15] Les parties ont instauré le PRPI à l'article 704 de la Convention à titre de projet pilote devant être mis en œuvre à partir de l'année 2019 et s'étant terminé en 2024¹⁵. Ce programme prévoyait une progression salariale qui variait entre 0 % et 4 % du salaire selon les résultats obtenus et l'atteinte d'objectifs annuels de performance¹⁶. Il ne s'appliquait pas aux salariés qui ne cumulaient pas au moins six mois de service au cours de l'année de référence, compte tenu de la nécessité de leur faire passer une évaluation complète et rigoureuse pour avoir droit à une augmentation¹⁷.

[16] Les salariés qui ne comptaient pas six mois ou plus de service durant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) tombaient plutôt sous l'application de l'article 705 de la Convention, qui se lit comme suit ¹⁸:

« 705. Modalités particulières de progression dans l'échelle salariale, applicables aux employés non visés par le Programme.

[...]

B) Chaque année, l'employé dont le rendement a été jugé satisfaisant par ses supérieurs et qui n'a pas encore atteint le maximum de son échelle salariale peut progresser dans celle-ci.

Son salaire est alors augmenté de trois pour cent (3 %), sous réserve de ne pas avoir atteint et de ne pas dépasser le maximum de l'échelle. Pour l'employé dont le travail s'effectue sur la base d'un horaire à temps partiel, le montant prévu pour la progression dans son échelle est automatiquement ajusté sur la base de ses heures régulières.

L'employé à qui l'on refuse la progression est avisé par écrit des motifs justifiant ce refus.

[...] »

¹⁵ Sentence, par. 9.

¹⁶ *Idem*, par. 8.

¹⁷ *Idem*, par. 10.

¹⁸ *Idem*, par. 12.

[17] La preuve devant l'Arbitre révèle qu'avant l'introduction du PRPI, le texte de l'article 705 existait¹⁹ et s'appliquait *au prorata* des mois travaillés dans l'année.

[18] Lors du renouvellement de la convention collective 2018-2025, seul le titre est modifié et les parties prévoient qu'advenant la fin d'application du PRPI, l'article 705 redeviendrait d'application générale.

[19] À l'audience devant l'Arbitre, la STM met en preuve que, pour des raisons liées à l'équité, pour ne pas reconnaître le même avantage aux salariés qui n'ont pas été en poste suffisamment longtemps pour bénéficier du PRPI, elle a toujours appliqué l'article 705 en fixant les augmentations salariales *au prorata* des journées travaillées durant l'année²⁰, comme elle le faisait dans le cadre de l'application du précédent article 720.02. Par exemple, un salarié à l'emploi depuis un mois seulement n'avait droit qu'à 0,85 % (des 3 %), puisqu'il n'avait été au travail que 31 jours sur 365²¹.

[20] En 2021, une enquête est tenue par suite d'une plainte déposée par un salarié²². Le Syndicat dépose ensuite les Griefs 2021, 2022 et 2023.

[21] Le 17 avril 2025, l'Arbitre rend la Sentence en P-3 et tranche les Griefs, lesquels, je le répète, visent à contester la façon dont la Mise en cause STM a appliqué l'article 705 de la Convention prévoyant l'augmentation salariale additionnelle pouvant être accordée aux salariés qui ne sont pas visés par le PRPI établi par l'article 704 de la Convention. Durant l'audience, un témoin syndical et deux témoins patronaux sont entendus. Une abondante preuve documentaire est également produite, de part et d'autre.

[22] Il est approprié d'examiner attentivement la Sentence rendue dans les lignes qui suivent, ainsi que le raisonnement sous-jacent de l'Arbitre, avant d'examiner dans la prochaine sous-section le caractère raisonnable de celle-ci.

[23] Devant l'Arbitre, la STM invoque d'abord comme défense la doctrine de l'estoppel pour réclamer le rejet des Griefs. Elle plaide que le Syndicat est forclos de demander une application stricte du texte, faute de l'avoir dénoncé; le Syndicat aurait ainsi implicitement accepté l'application *au prorata* de l'augmentation de 3 % en ne contestant jamais cette façon de faire qui a eu cours pendant plusieurs conventions collectives. Elle invoque également, à titre subsidiaire, que si l'Arbitre considérait que l'article 705 était ambigu, il devait tenir compte de la façon dont elle en avait appliqué le texte (selon le principe de la

¹⁹ L'article 720.02 dans les convention collectives 2003-2007, 2009-2012 et 2013-2018. Voir Sentence, par. 21 à 26.

²⁰ Sentence, par. 13.

²¹ *Idem*, par. 14.

²² Sentence, par. 16 et ss.

pratique passée) afin de lui donner un sens utile correspondant à l'intention commune des parties.

[24] L'Arbitre qualifie cet argument de « sérieux » et raisonne qu'il faut alors « se tourner vers les enseignements de la Cour suprême du Canada en matière d'interprétation contractuelle afin de s'y retrouver »²³. Or, le Syndicat ne commente pas directement cet argument lors des plaidoiries.

[25] Dans sa Sentence, l'Arbitre reproduit les articles relatifs au PRPI et rappelle les principes qui doivent régir l'interprétation d'une convention collective lorsqu'une disposition en apparence claire ne l'est pas réellement et qu'il s'impose de l'interpréter. Il considère aussi la preuve extrinsèque, notamment les circonstances factuelles entourant la conclusion d'une disposition contractuelle, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages. Il suit alors la méthode préconisée par la Cour suprême dans l'arrêt *Uniprix*, pour déterminer si la clause est ou non ambiguë, et pour voir quelle était la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés²⁴.

[26] L'Arbitre conclut à l'ambiguïté de la clause:

« [70] [...] la preuve présentée lors des audiences me paraît évoquer que l'ajout d'un PRPI était une modification de la convention collective ayant comme objectif de bonifier les conditions de travail des salariés réguliers. Il a toutefois alors été jugé nécessaire de maintenir le texte antérieur afin de tenir compte de la situation des salariés qui ne pouvaient en bénéficier en raison d'une présence insuffisante au cours de la période de référence. Selon toute vraisemblance, dans un tel contexte, le sort des salariés qui ne profitaient pas du PRPI ne pouvait être équivalent à celui du premier groupe. Il me paraît en conséquence qu'une lecture plus globale du texte de la convention collective suggère que le sens apparemment clair de l'article 705 ne l'est peut-être pas tant. »

[27] En revanche, il rejette l'argument de la STM basé sur la pratique passée pour interpréter l'article 705 parce que l'une des conditions d'application de cette doctrine n'est pas présente, à savoir celle voulant que le Syndicat ait toléré cette pratique, sans contestation de sa part, pendant plusieurs conventions collectives. Selon l'Arbitre, la STM a fait défaut de prouver que le Syndicat connaissait la pratique, et qu'il l'avait acceptée.

[28] Pour ce qui est de l'argument d'estoppel, l'Arbitre l'écarte, compte tenu de l'absence de connaissance du Syndicat de cette pratique. Ce dernier ne pouvait donc

²³ Sentence, par. 58.

²⁴ *Uniprix*, préc., note 5.

avoir renoncé en connaissance de cause à l'application stricte de l'article 705, l'une des conditions d'application de la doctrine de l'estoppel.

[29] Après avoir rejeté les deux moyens soulevés par la STM basés sur la pratique passée et l'estoppel, l'Arbitre se demande alors s'il devait tout de même faire droit aux Griefs par une application littérale de l'article 705, malgré l'« ambiguïté suffisante afin de justifier une recherche de l'intention commune des parties à ce sujet ²⁵».

[30] Il raisonne qu'accueillir les Griefs « sans autre questionnement » aurait constitué une renonciation à son devoir d'interpréter l'article 705 de la Convention et de déceler l'intention commune des parties lorsqu'elles l'ont adopté²⁶.

[31] L'Arbitre applique ainsi les principes d'interprétation énoncés par le *Code civil du Québec* et par la Cour suprême dans l'Arrêt *Uniprix*, comme il appert de l'extrait suivant de la Sentence:

« [37] Le principe cardinal qui guide la seconde étape de l'exercice d'interprétation consiste à « rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés » (art. 1425 C.c.Q.). Dans cet exercice, il faut tenir compte des éléments intrinsèques du contrat, tels que les termes de la disposition en cause et les autres clauses du contrat, afin de donner un effet utile à chacune d'entre elles et de les interpréter les unes par les autres (art. 1427 et 1428 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, no 417; Lluellas et Moore, nos 1593-1594). L'interprétation du contrat doit également s'appuyer sur sa nature, de même que sur son contexte extrinsèque, qui inclut notamment les circonstances factuelles entourant sa conclusion, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages (...) »

[L'Arbitre souligne ces passages dans la Sentence]

[32] L'Arbitre examine la preuve extrinsèque administrée pour conclure que l'interprétation proposée par la partie patronale est la plus exacte, « puisqu'il serait étonnant que les parties aient mis sur pied [le PRPI] dont la description s'étale sur deux pages et demie, et qu'il faille conclure que celui-ci aurait, en bout de course, exactement la même portée que l'avantage qui est conféré aux salariés qui ne peuvent bénéficier du PRPI ²⁷».

[33] Il conclut en rejetant les Griefs, raisonnant comme suit:

« [97] Cette interprétation est selon moi cohérente avec l'intention des parties lorsqu'elles ont adopté ces règles, soit de reconnaître un droit particulier aux

²⁵ Sentence, par. 91.

²⁶ Sentence, par. 92.

²⁷ Sentence, par. 96.

salariés qui se qualifient pour le PRPI, sans toutefois exclure les autres salariés de tout avantage à cet égard. Il me paraît donc que la position adoptée par l'employeur, de reconnaître aux salariés qui ne participe pas au PRPI le droit à une augmentation salariale statutaire, mais en y appliquant un calcul *au prorata* de leur présence au travail, est une conclusion qui peut raisonnablement découler de l'analyse de toutes les dispositions pertinentes de la convention collective. Elle peut raisonnablement être perçue comme reflétant l'intention commune des parties.

[...]

[99] [...] Il s'agit d'une approche de « gros bon sens » qui peut également conforter l'interprétation que je donne à ces dispositions de la convention collective, bien que cela soit en quelque sorte un élément presque anecdotique de la preuve.

[100] L'interprétation que je propose, qui implique une analyse plus générale des termes de la convention collective, me paraît donc être davantage conforme à ce que les parties se sont fixé comme objectif lorsqu'elles ont introduit le PRPI tout en choisissant de conserver un avantage, bien que de moindre importance, au bénéfice des salariés qui ne pouvaient pas en profiter. ²⁸»

[34] Le Syndicat demande la révision de cette Sentence.

b. L'Arbitre a rendu une décision raisonnable dans son interprétation de l'article 705

[35] Le Syndicat soutient comme premier argument que les parties à l'arbitrage s'entendaient dès le départ pour reconnaître que l'article 705 était clair et non ambigu, et qu'il est donc incompréhensible que l'Arbitre ait d'abord remarqué que l'article « semble définir clairement le droit des salariés non visés par le PRPI²⁹ », pour ensuite conclure que les parties avaient plutôt l'intention d'appliquer les 3 % d'augmentation salariale *au prorata* des journées travaillées durant l'année³⁰.

[36] Cet argument doit être écarté d'emblée. D'abord, les parties ne peuvent s'entendre sur la qualification d'un contrat. La détermination de l'ambiguïté ou non d'une clause contractuelle est une question de droit³¹ qui ne peut faire l'objet d'une admission³², et qui relève de la détermination du juge ou de l'arbitre.

²⁸ Sentence, par. 97, 99 et 100.

²⁹ Sentence, par. 54.

³⁰ Sentence, par. 61.

³¹ *W.(V.) c. S.(D.)*, [1996] 2 R.C.S. 108, par. 17; *Sûreté du Québec c. Association des policiers provinciaux du Québec*, 2005 QCCA 1051, par. 14.

³² Art. 2850 C.c.Q. Voir aussi *Chejai c. Assouline*, 2026 QCCA 699, par. 28.

[37] J'ajoute que l'approche minutieuse de l'Arbitre dans la Sentence en matière d'interprétation des contrats est en tous points conforme aux enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Uniprix*³³.

[38] Dans cet arrêt fondamental, la Cour suprême établit une démarche analytique en deux étapes pour interpréter les contrats. Premièrement, il faut déterminer si les termes en litige sont clairs ou ambigus, sans se limiter au texte et en tenant compte des circonstances dans lesquelles les parties y ont consenti³⁴. Deuxièmement, si les termes en litige sont clairs, « le rôle du tribunal se limite à les appliquer à la situation factuelle qui lui est soumise »³⁵.

[39] À l'inverse, s'il y a une ambiguïté, il faut alors passer à la seconde étape en faisant appel aux règles d'interprétation énoncées aux articles 1425 à 1432 C.c.Q., tout en gardant à l'esprit que « le principe cardinal [...] consiste à 'rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés' (art. 1425 C.c.Q.) »³⁶.

[40] En l'espèce, il n'était pas déraisonnable pour l'Arbitre de conclure que l'article 705, lorsque « considéré isolément, semble définir clairement le droit des salariés non visés par le PRPI³⁷. » Il n'était pas non plus déraisonnable de considérer, un peu plus loin, que l'examen attentif de la preuve présentée soulevait « des questionnements légitimes quant au sens qu'il faut donner à l'article 705 de la convention collective, malgré une formulation qui paraît claire de prime abord³⁸ », concluant qu'il y avait là « une 'ambiguïté' au sens qui lui a été donné dans l'arrêt *Uniprix*, précité, lorsque vient le temps d'apprécier sa véritable portée³⁹», de telle sorte qu'il convenait de rechercher l'intention véritable des parties.

[41] L'Arbitre a attentivement appliqué les étapes de la démarche d'analyse d'*Uniprix*, en considérant la preuve extrinsèque, les circonstances factuelles entourant la conclusion de l'article, l'interprétation que lui ont donnée les parties, ainsi que les usages. Il ne s'est pas arrêté au sens littéral, compte tenu de l'ambiguïté, recherchant plutôt l'intention commune des parties. Ce faisant, il n'a pas fait erreur.

[42] En fait, même si la Cour suprême dans *Uniprix* établit qu'un décideur ne devrait s'aventurer dans la recherche de l'intention commune des parties qu'une fois l'ambiguïté

³³ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43.

³⁴ *Idem*, par. 35-36.

³⁵ *Idem*, par. 36.

³⁶ *Idem*, par. 37.

³⁷ Sentence, par 54.

³⁸ Sentence, par. 61.

³⁹ Sentence, par. 61.

constatée, elle enseigne aussi qu'il est utile de considérer les éléments contextuels extrinsèques pour confirmer ou infirmer l'ambiguïté en question. En effet, elle explique que:

« [52] Puisque la clause 10, lue isolément ou dans le contexte de l'ensemble du contrat, ne souffre d'aucune ambiguïté, il suffit en principe de l'appliquer. Mais, en l'espèce, comme en témoignent les motifs des juridictions inférieures, il y a plus. À ce chapitre, s'il peut être erroné de procéder à l'interprétation du contrat sans d'abord constater son ambiguïté [...], il n'est pas inapproprié d'interpréter un contrat par ailleurs clair pour conclure, de façon subsidiaire, que cette interprétation confirme le sens limpide de ses termes. Le professeur Gendron rappelle d'ailleurs avec à-propos que les tribunaux adoptent souvent une telle démarche (p. 36). Ici, au-delà des termes du contrat, l'analyse du contexte entourant sa conclusion confirme la volonté des parties de laisser son renouvellement à la discrétion des pharmaciens-membres.⁴⁰»

[Nos soulignements]

[43] Autrement dit, l'analyse du contexte peut s'avérer utile et servir à confirmer ou infirmer une ambiguïté. C'est bien ce qu'a fait l'Arbitre ici.

[44] Conformément au mandat reçu des parties, l'Arbitre interprète l'article 705 dans le contexte de l'application ou de la non-application du PRPI. Même si le texte de l'article paraît clair, et que les parties s'accordent à le dire, c'est son contexte d'application qui s'avère problématique et qui entraîne la constatation d'ambiguïté. En examinant ce contexte d'application précis, l'Arbitre conclut que le texte n'est pas clair et que l'intention des parties doit être recherchée. Il n'y a aucune erreur ou lacune dans ce raisonnement.

[45] Ensuite, comme deuxième argument, le Syndicat plaide que l'Arbitre a fait erreur en concluant d'une part que le Syndicat ne connaissait pas la pratique de la STM consistant à appliquer *un prorata* à l'augmentation de 3 % prévue à l'article 705, et d'autre part, que l'intention commune des parties était justement cette interprétation patronale⁴¹.

[46] Cet argument doit également être écarté. L'argument d'estoppel et de pratiques préalables de la STM, voulant que le Syndicat soit forclos de requérir une application stricte du texte, puisqu'il ne l'a pas dénoncé et a implicitement accepté l'application *au prorata* de l'augmentation de 3 % sans la dénoncer au fil des conventions, n'était qu'un moyen préliminaire, lequel a été rejeté par l'Arbitre. La preuve de pratique préalable,

⁴⁰ *Uniprix*, préc., par. 52. Voir aussi *Hydro-Québec c. Lamy*, 2025 QCCS 184, par. 31.

⁴¹ Sentence, par. 96 et 97.

toutefois, aide l'Arbitre à conclure que l'intention visée à l'introduction de l'article 705 était d'appliquer une augmentation *au prorata*, une approche de « gros bon sens »⁴².

[47] En effet, l'Arbitre raisonne :

« [...] sans qu'il s'agisse d'un élément déterminant en soi, la compréhension du texte par l'employeur et l'application qu'il en a faite depuis plusieurs années peuvent être considérées comme des éléments contextuels utiles à la compréhension de l'intention des parties, même si ce n'est pas dans le cadre d'une preuve de la pratique passée. Or, cette approche conforte également la suggestion patronale qu'il s'agissait bien là de ce qui était visé par l'introduction du texte conventionnel. ⁴³»

[48] Par ailleurs, en interprétant l'intention dite « commune » des parties, l'Arbitre accomplit sa fonction d'interprète en donnant effet à sa compréhension de la volonté commune des individus qui ont participé à la rédaction de l'article 705.

[49] Il n'y a donc aucune lacune dans son raisonnement.

[50] Comme troisième argument, le Syndicat maintient que l'Arbitre a erré dans sa décision en raison d'une mauvaise compréhension du PRPI. Précisément, il qualifie d'erronée sa conclusion voulant que le PRPI de l'article 704 soit « plus avantageux » que l'augmentation de 3 % prévue à l'article 705. Il ajoute que l'Arbitre se méprend et retient erronément que les deux régimes sont équivalents⁴⁴. Le Syndicat s'appuie d'exemples de calculs d'augmentations salariales.

[51] Encore une fois, cet argument doit être écarté. L'arbitre cerne bien la portée du PRPI et conclut plutôt qu'il serait étonnant que ce programme ait la même portée que l'avantage conféré à l'article 705 aux salariés qui ne peuvent en bénéficier. Il ne s'agit donc pas d'un argument d'équivalence, mais bien d'une reconnaissance du fait que l'existence du PRPI vient nécessairement changer l'application des programmes existants d'augmentation salariale.

[52] Finalement, il faut se rappeler que le rôle de la cour de révision ne réside pas dans le contrôle de l'opportunité de la décision, mais bien dans la détermination de son caractère raisonnable au regard du raisonnement suivi et du résultat obtenu⁴⁵. Il n'est

⁴² Sentence, par. 99.

⁴³ Sentence, par. 98.

⁴⁴ Sentence, par. 69 et 96.

⁴⁵ *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) c. Parmalat Canada inc.*, 2021 QCCA 325, par. 18.

donc pas question ici de réexaminer la preuve, de l'apprécier de nouveau⁴⁶, ou de substituer sa propre opinion⁴⁷.

[53] La décision ne sera infirmée que si 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.⁴⁸» Deux catégories de lacunes graves sont identifiées par la plus haute cour au pays dans *Auer c. Auer*, soit : « 1) le manque de logique interne du raisonnement, 2) la décision est indéfendable compte tenu des contraintes factuelles et juridiques qui ont une incidence sur elle.⁴⁹ »

[54] Il n'y a ici aucune lacune grave permettant de réviser la Sentence rendue.

[55] Le Syndicat avait le fardeau de démontrer le caractère déraisonnable de la Sentence. Il n'a pas rempli son fardeau.

[56] Il n'est pas question ici d'être en accord ou non avec la conclusion de l'Arbitre quant à la détermination ou non d'une ambiguïté. Sa conclusion sur ce sujet ne manque pas de logique interne et n'est pas indéfendable eu égard aux contraintes juridiques ou factuelles soumises à son attention.

[57] Plutôt, sa position logique et cohérente se fonde sur une analyse minutieuse et fouillée du texte des conventions, ainsi qu'une preuve testimoniale et documentaire importante.

[58] Comme l'explique la Cour d'appel dans l'arrêt *CIUSSS de la Capitale-Nationale*⁵⁰, cité par l'Arbitre⁵¹ :

« [34] Tout grief conduit l'arbitre à interpréter la convention collective dans son contexte global et c'est dans cet esprit que l'arbitre s'est livré à l'interprétation de la clause en litige. Pour l'arbitre, le fait que l'appelant n'offre pas de service d'urgence était déterminant, alors que la présence physique dans l'unité d'urgence n'était que de peu d'importance du fait que les infirmières de liaison ne sont pas employées du CHU. Par ailleurs, comme le travail desdites infirmières ne débute qu'après que l'état de santé des patients a été stabilisé, l'arbitre a conclu que les infirmières ne travaillaient pas « dans les soins critiques » au sens de la convention collective.

⁴⁶ *Idem*, par. 16.

⁴⁷ *Idem*, par. 35.

⁴⁸ *Vavilov*, préc., par. 100.

⁴⁹ 2024 CSC 36, par. 51.

⁵⁰ *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (Centre de réadaptation en dépendance de Québec) c. Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ)*, 2017 QCCA 1254.

⁵¹ Sentence, par. 50 à 52.

[35] Je partage la position de l'appelant voulant que l'arbitre ait respecté les règles d'interprétation applicables en tenant compte du contexte global dans lequel s'inscrit le litige et de l'objectif des parties à la convention collective d'accorder une « prime de soins critiques », d'une part, aux personnes salariées qui prodiguent de tels soins et, d'autre part, dans un nombre limité de centres d'activité. Par conséquent, sa décision n'était pas déraisonnable.⁵²»

[Nos soulignements]

[59] Ainsi, il faut coûte que coûte résister à la tentation de remettre en cause le jugement de l'Arbitre en l'absence de lacune fondamentale dans son raisonnement menant à la Sentence. Il n'existe aucune telle lacune fondamentale qui puisse justifier d'intervention de ma part.

c. L'arbitre a rendu une décision raisonnable dans son interprétation de l'article 705 qui n'entraîne pas d'incohérences dans l'application des autres dispositions de la Convention

[60] Le Syndicat soumet, comme deuxième motif de contestation, que la Sentence entraîne des effets indésirables sur l'interprétation que les parties donneront à la Convention et pourra potentiellement entacher la stabilité conventionnelle. En outre, il relève le fait que certaines dispositions de l'Annexe B de la même Convention visent des augmentations salariales générales ne devant pas faire l'objet *d'un prorata*, même pour un employé récemment à l'emploi qui n'a pas encore complété une année complète.

[61] Or, le Syndicat n'a pas soumis cet argument à l'Arbitre. Je rappelle que le juge ne peut se substituer à l'arbitre dans son appréciation de la preuve, et surtout, ne peut chercher à réinterpréter les dispositions de la Convention sur la base d'un moyen qui n'a pas été soumis à l'audience arbitrale⁵³.

[62] De plus, rappelons que le PRPI est terminé depuis 2024. Considérant que l'Arbitre a interprété l'article 705 dans le contexte d'application du PRPI, aucune incohérence future n'est possible. L'argument est donc écarté.

d. L'arbitre n'a pas commis d'erreur d'équité procédurale

[63] Le Syndicat affirme que le débat principal s'est déroulé sur une défense d'estoppel, laquelle a été rejetée par le Défendeur, et que l'Arbitre l'a privé de l'opportunité de faire valoir ses moyens pour nier l'intention commune d'appliquer *un prorata* à l'augmentation salariale prévue à l'article 705.

⁵² Voir aussi *Hydro-Québec c. Lamy*, 2025 QCCS 184, par. 9-11 et 31.

⁵³ *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) c. Parmalat Canada inc.*, 2021 QCCA 325, par. 16.

[64] En réponse, la STM se défend que l'intention commune des parties a fait l'objet du débat devant l'Arbitre et qu'une abondante preuve extrinsèque a été administrée par les parties concernant l'article 705, laquelle était valide autant pour les arguments d'estoppel et de pratique passée que pour le fond de l'exercice d'interprétation de l'Arbitre.

[65] L'argument du Syndicat ne peut être retenu.

[66] La recherche de l'intention commune des parties est obligatoire lorsqu'on conclut à l'ambiguïté d'une disposition contractuelle. En l'occurrence, il ne s'agissait pas d'une question nouvelle, mais bien d'une question qui faisait partie du débat, sur laquelle une preuve avait été présentée.

[67] Rien ne permet de croire, d'ailleurs, que le Syndicat ait été privé de faire des représentations sur le sens à donner à l'article 705. Au contraire, l'Arbitre réfère, aux paragraphes 69 et 70 de la Sentence, dans la sous-section sur la « Recherche de l'intention commune des parties », à l'« interprétation proposée par le syndicat » et à « la preuve présentée lors des audiences ». Plus encore, il explique que c'est face à l'argument d'application stricte des 3 % du Syndicat et au contre-argument de la STM qu'il faut plutôt considérer le contexte et l'application passée de l'article, qu'on doit remettre en question le sens véritable de l'article et, pour ce faire, se diriger vers les principes d'interprétation contractuelle⁵⁴.

[68] Plus largement, l'Arbitre note que le vice-président du Syndicat, Benoît Tessier, a témoigné, de même que deux témoins pour la partie patronale, et que plusieurs documents ont été déposés par les témoins pour soutenir leur position. Quant à la preuve du mérite des Griefs, d'abord, l'Arbitre analyse attentivement le PRPI et l'article 705 de la Convention⁵⁵. Ensuite, il considère l'application de cet article par l'employeur, examinant les documents E-9 et S-7 et appréciant le témoignage de Stéphanie Vandelac et Kathleen Verret sur la volonté de ne pas reconnaître les mêmes avantages salariaux aux employés récemment embauchés non couverts par le PRPI⁵⁶. Enfin, il conclut à la connaissance de l'existence d'une difficulté par le Syndicat en fonction de la preuve documentaire et du témoignage de Benoît Tessier⁵⁷.

[69] Pour ce qui est de la preuve relative à l'argument d'estoppel, des témoins patronaux et syndicaux sont entendus. Du côté du Syndicat, Tessier témoigne qu'il était impossible de comprendre les calculs *au prorata* de façon contemporaine⁵⁸.

⁵⁴ Sentence, par. 57 et 58.

⁵⁵ Sentence, par. 8 à 11.

⁵⁶ Sentence, par. 12 à 15.

⁵⁷ Sentence, par. 16 à 20.

⁵⁸ Sentence, par. 25.

[70] Ainsi, une preuve a été administrée, nul doute, par le Syndicat, non seulement relativement aux arguments d'estoppel et de pratique antérieure, mais aussi quant au fond de l'interprétation à donner à l'article 705. De plus, même si la position syndicale sur le mérite du dossier est simple, requérant l'application stricte de l'article, la preuve ne permet pas de conclure que le Syndicat n'ait pas pu répondre aux arguments de la STM autant sur le mérite que sur les moyens de défense.

[71] Il n'y a donc eu aucun manquement à l'équité procédurale.

CONCLUSION

[72] La Sentence possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité.

[73] Les conclusions de l'Arbitre sont soutenues par des éléments de preuve précis et par une appréciation logique et défendable. Chaque élément factuel a été attentivement considéré, soupesé, retenu ou encore mis de côté de manière raisonnable pour soutenir le syllogisme juridique.

[74] La Sentence est donc « justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci.⁵⁹ » Le Pourvoi est rejeté.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[75] **REJETTE** la Demande introductive d'instance de pourvoi en contrôle judiciaire;

[76] **LE TOUT, AVEC LES FRAIS DE JUSTICE.**

CATHERINE PICHÉ, J.C.S.

Me Pierrick Choinière-Lapointe
pclapointe@sepb.qc.ca
Pour le demandeur

Me Zeïneb Mellouli
zmellouli@lavery.ca
Pour le défendeur

Date d'audience : 22 juin 2026

⁵⁹ *Ibid*, par. 99.