

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-021894-118
(500-17-055762-101)

DATE : 3 SEPTEMBRE 2013

**CORAM : LES HONORABLES FRANÇOIS PELLETIER, J.C.A.
JACQUES R. FOURNIER, J.C.A.
CLAUDE C. GAGNON, J.C.A. (AD HOC)**

**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN (SEC)
CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)**

APPELANTS – demandeurs

c.

**COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES (CSP)
FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC**

INTIMÉES – mises en cause

et

DENIS TREMBLAY, en sa qualité d'arbitre de griefs

MIS EN CAUSE – défendeur

ARRÊT

[1] Les appelants se pourvoient contre un jugement rendu le 28 juin 2011 par la Cour supérieure, district de Montréal (l'honorable Danielle Grenier), qui a rejeté la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue par le mis en cause le 21 décembre 2009.

[2] Pour les motifs du juge Pelletier, auxquels souscrivent les juges Fournier et Gagnon, LA COUR :

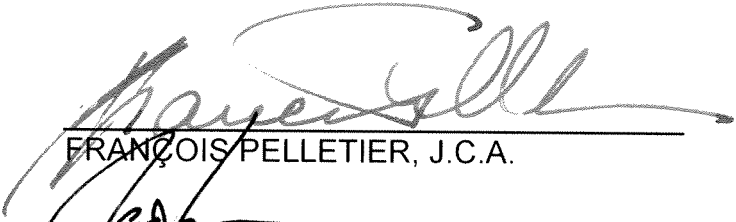
[3] ACCUEILLE l'appel avec dépens et, procédant à rendre le jugement qui aurait dû être rendu :

ACCUEILLE la requête en révision judiciaire avec dépens;

ANNULE la sentence arbitrale rendue par le défendeur Denis Tremblay;

ACCUEILLE les griefs DP-07-198 et DP-07-199;


RETOURNE le dossier à un autre arbitre du greffe de l'Éducation pour qu'il règle toute difficulté d'application de cette décision.



FRANÇOIS PELLETIER, J.C.A.



JACQUES R. FOURNIER, J.C.A.



CLAUDE C. GAGNON, J.C.A. (AD HOC)

Me Denis Lavoie
MELANÇON, MARCEAU, GRENIER & SCIORTINO
Pour l'appelant Syndicat de l'enseignement de Champlain (SEC)

Me Matthew Gapmann
BARABÉ CASAVANT
Pour l'appelante Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Me Pierre Bégin
MORENCY SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour les intimées

Date d'audience : 21 mars 2013

MOTIFS DU JUGE PELLETIER

[4] La Cour supérieure a refusé de réviser la sentence arbitrale rendue par le mis en cause, d'où le pourvoi qu'a autorisé le juge Wagner, alors en fonction à notre cour.

[5] L'affaire concerne deux griefs déposés par l'appelant, Syndicat de l'enseignement de Champlain (SEC), et ayant pour objet la dénonciation d'une nouvelle politique mise en place en 2007 par l'intimée, Commission scolaire des Patriotes (CSP). Il s'agissait, pour cette dernière, de nier dorénavant aux enseignantes à temps partiel le droit de prolonger, lors de la séance d'affectation, leur congé de maternité, de paternité ou d'adoption, autrement que par le biais de l'option c) décrite à la clause 5-13.27 de la convention collective. La disposition dont il s'agit prévoit quatre autres options dont les enseignantes à temps partiel pouvaient antérieurement se prévaloir.

[6] L'appelante, Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et l'intimée, Fédération des commissions scolaires (FCS) sont toutes deux intervenues devant l'arbitre à titre de partie nationale. Elles continuent de participer au litige en appel.

[7] Personne ne conteste le droit des enseignantes à temps partiel de jouir du congé de maternité prévu à la convention collective, le litige ne portant que sur les options de prolongation. De surcroît, une preuve non contredite révèle qu'un congé de maternité débuté dans le cours d'un contrat octroyé à une enseignante à temps partiel se poursuit l'année scolaire suivante, lorsque cette enseignante à temps partiel décroche un nouveau contrat.

[8] Cette précision faite, j'estime opportun de reproduire immédiatement la disposition de la convention collective au sujet de laquelle les parties s'affrontent :

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-13.27

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient de l'une des 5 options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé en vertu de la clause 5-10.40;
ou
- b) un congé à temps plein sans traitement :
 - 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la

demande;

- 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
- 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;

ou

- c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

- d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
 - 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;
 - 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1^{er} jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;
 - 3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend 4 périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de 2 ans;

ou

- e) un congé partiel sans traitement ; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :
 - jusqu'à la fin de l'année en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission;
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour tout autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 2) le congé d'étude entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignant ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 3) le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixé à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignant ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- f) Les congés prévus aux alinéas a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou le congé d'adoption.
- g) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-10.40. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur 2 périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante n'est pas un salarié ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

[9] L'arbitre a retenu que le contrat d'une enseignante à temps partiel, que les parties nomment un *contrat d'engagement*, ne pouvait se prolonger au delà d'une année scolaire donnée. De cette prémisse, il a tiré l'inférence que, de façon générale, les options de prolongation décrites à la clause 5-13.27 étaient inapplicables aux enseignantes à temps partiel, puisque ces dernières ne possédaient aucune assurance de pouvoir décrocher un *contrat d'engagement* l'année scolaire suivante. Dans leur cas, il n'a retenu que la possibilité décrite au paragraphe c), au seul motif que celle-ci correspondait aux exigences de l'article 81.10 de la *Loi sur les normes du travail*¹, une disposition d'ordre public.

[10] Cependant, parce que l'employeur avait par le passé autorisé la prolongation de congés de maternité selon l'un ou l'autre des paragraphes de la clause 5-13.27, l'arbitre a exprimé l'avis que la CSP ne pouvait légalement mettre fin à cette application sans une dénonciation suffisante aux employés visés. La note de service distribuée par elle était insuffisante à ses yeux, n'ayant pas revêtu la forme d'un avis ni fait état de la survenance d'un changement. Il valide la nouvelle interprétation pour le futur seulement, mais la déclare inopposable aux employés pour l'année 2007-2008, ordonnant à la CSP de replacer rétroactivement ces dernières dans les droits et privilèges que leur aurait accordés la clause 5-13.27 selon la pratique passée.

[11] De son côté, la juge de la Cour supérieure a estimé que la sentence n'était pas déraisonnable en dépit de l'arrêt de notre cour dans *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes*², une affaire opposant les mêmes parties au regard de la même convention collective.

[12] Je signale que l'arrêt dont il s'agit a été prononcé après le dépôt de la sentence arbitrale, mais avant l'audience en Cour supérieure.

Analyse

[13] Outre l'examen de la norme d'intervention, les appelants proposent l'examen de cinq questions que je reformulerais ainsi :

¹ L.R.Q., c. N-1.1.

² [2010] R.J.Q. 2176, 2010 QCCA 1874, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2011-04-02, 33985).

1. La méthode d'interprétation choisie par l'arbitre était-elle déraisonnable?
2. La sentence arbitrale est-elle déraisonnable du fait qu'elle lie le droit à la prolongation du congé de maternité à l'existence préalable d'un contrat d'engagement?
3. La juge siégeant en révision judiciaire a-t-elle erré en distinguant le cas à l'étude de l'arrêt de 2010³?
4. La décision de l'arbitre était-elle déraisonnable en ce qu'elle ne répondait pas à certains arguments importants présentés par les appelants?
5. La décision de l'arbitre de rejeter la preuve extrinsèque d'interprétation de la clause litigieuse était-elle déraisonnable?

[14] De façon générale, je suis d'accord avec les arguments plaidés par les appelants sous chacun de ces titres. Je ne procéderai cependant pas dans l'ordre proposé, préférant plutôt aborder l'examen par l'analyse de certaines failles majeures qui, à mon avis, entachent la décision de façon irrémédiable. Cet exercice recoupe, d'une façon ou d'une autre, les questions soulevées par les appelants. Il en résulte qu'au regard de la norme d'intervention la plus rigoureuse, celle de la décision raisonnable, la sentence attaquée doit faire l'objet d'une révision, cela dit avec les plus grands égards.

[15] Tout d'abord, j'estime que la méthode d'interprétation utilisée par l'arbitre pour parvenir à sa conclusion pose problème.

[16] D'entrée de jeu, l'arbitre reconnaît que l'interprétation soutenue par les appelants colle au sens littéral, lequel, à n'en pas douter, conduit directement à la conclusion que les enseignantes à temps partiel sont visées par la clause 5-13.27, et ce, sous l'éclairage des règles dont les parties se sont elles-mêmes dotées. J'ouvre ici une parenthèse pour reproduire ces règles :

1-1.19 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3).

1-1.21 Enseignante ou enseignant à temps partiel

³ *Supra*, note 2.

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-B) détermine qu'elle ou il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

Cependant, ce contrat peut prévoir que l'enseignante ou l'enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète dans le cas de remplacement.

[17] L'enseignante à temps partiel est donc une enseignante au sens de la convention. Or, l'article 2-1.01 dispose que :

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par le certificat d'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

[18] Selon l'arbitre, toutefois, il ne faut pas s'attarder au sens littéral pour la raison fondamentale suivante :

[51] Les dispositions d'une convention collective s'interprètent les unes par, et avec, les autres de manière à former un ensemble cohérent. Il faut donc interpréter une disposition de manière à ce que le sens qu'on lui donne n'entre pas en conflit avec celui d'une autre disposition et ne crée pas une absurdité ou ne conduise pas à une conclusion illogique.

[19] Je note par ailleurs qu'il ne relève aucune disposition spécifique dont le texte entrerait en conflit avec le sens littéral de la clause 5-13.27. Il ne soutient pas non plus la thèse de l'absurdité, mais insiste plutôt sur l'illogisme du résultat juridique auquel conduirait le sens littéral de la clause. J'y reviendrai, mais auparavant, je tiens à relever le caractère paradoxal de l'un des arguments proposés par les intimées pour tenter de justifier la conclusion de l'arbitre.

[20] Elles invoquent l'article 1-1.01 de la convention collective dont elles soulignent, dans leur mémoire, le premier segment de phrase :

17. Nous sommes ici au cœur de la juridiction de l'arbitre, soit l'interprétation et l'application de la convention collective. Les appelants optent pour une interprétation littérale des textes selon l'arbitre et la juge de la Cour supérieure, oubliant par le fait même les règles de base, dont la clause 1-1.01 de l'Entente nationale qui se lit comme suit :

1-1.01 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est, ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

[Renvoi omis, soulignement dans le texte du mémoire]

[21] En somme, la preuve d'un contexte s'opposant au sens apparent des termes utilisés justifierait la conclusion selon laquelle le terme *enseignante* à l'article 5-13.27 ne viserait pas les enseignantes à temps partiel. Voici un argument qui se démarque singulièrement de la démarche suivie par l'arbitre.

[22] Loin de se référer à un contexte révélé par la preuve, celui-ci, d'une part, ne tient pas compte du constat de fait selon lequel les enseignantes à temps partiel avaient toujours joui de l'ensemble des options de prolongation décrites à la clause 5-13.27. D'autre part, il juge irrecevable la preuve extrinsèque au motif que le texte est clair! Il s'exprime ainsi :

[75] Quant à la preuve extrinsèque présentée en arbitrage je la juge irrecevable puisque le texte de la convention collective est clair et que seule la façon de l'appliquer de la commission scolaire était problématique, celle-ci n'étant par ailleurs aucunement liée par la façon de l'appliquer dans d'autres milieux.

[23] À mon avis, l'argument avancé par les intimées ne peut avoir de fondement, car la preuve non contredite ne permet pas d'établir un contexte s'opposant au sens littéral. Quant à l'argument avancé par l'arbitre pour justifier le rejet de la preuve extrinsèque, il ne résiste pas non plus à l'analyse. Avec égards, en effet, comment un texte peut-il être clair dans le sens dégagé par l'interprète lorsque :

- a) Son sens littéral conduit à une conclusion opposée à celle dégagée par l'interprète;
- b) Les parties au litige l'ont continuellement appliqué pendant des années d'une façon correspondant à ce sens littéral;
- c) Les autres parties liées par la même convention l'ont aussi appliqué très majoritairement d'une façon qui correspond au sens littéral.

[24] En toute déférence, la réponse s'impose d'elle-même. D'ailleurs, sans trop le vouloir, la juge de première instance a en quelque sorte reconnu la méprise en qualifiant elle-même le texte d'ambigu. Elle écrit :

[44] [...] Pour des raisons qui les regardent, les parties ont choisi un vocabulaire ambigu et, jusqu'à date, ils ont maintenu ce choix. [...]

[25] De tout ceci, ressort à première vue l'alternative suivante :

- a) Ou bien le texte est clair, comme l'affirme l'arbitre, et c'est alors le sens littéral et ordinaire des termes qui doit prévaloir, et non le sens qui s'y oppose;
- b) Ou bien le texte est ambigu, et il faut alors scruter le contexte pour en dégager le sens véritable, en tenant compte, notamment, de l'application que les parties en ont faite. Or, en l'espèce, on en revient au sens littéral, puisque c'est celui-là que les parties ont toujours appliqué.

[26] Dans l'un et l'autre cas, c'est donc une conclusion inverse à celle retenue par l'arbitre qui s'impose à l'esprit.

[27] En réalité, seuls une incongruité manifeste ou un illogisme patent justifieraient de conclure que tous se sont à l'évidence trompés pendant des années en appliquant constamment cette disposition dans le sens ordinaire et apparent des termes.

[28] C'est, comme je le disais un peu plus tôt, la voie que l'arbitre a voulu suivre en épilouant sur l'absence de pérennité des obligations de la CSP au delà de l'expiration des contrats consentis à une enseignante à temps partiel. Je reproduis ici le cœur du raisonnement qu'il avance :

[58] En effet, le droit à la prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sur plus d'une année scolaire présuppose que, sans ce congé, l'enseignant(e) devrait travailler. La notion implique donc l'existence d'un contrat d'engagement continu ou l'existence d'un contrat dont on a l'assurance qu'il sera reconduit au moins de façon tacite au-delà de la durée qui y est stipulée.

[59] Or, en l'espèce, la thèse syndicale repose essentiellement sur une interprétation littérale de la clause 5-13.27 et sur l'hypothèse d'un congé pour l'enseignant(e) allant au-delà de son «espérance de travail» et surtout de son engagement même.

[60] L'Employeur qui accueillerait pareille demande de prolongation, en vertu de l'alinéa d) de la clause 5-13.27, par exemple, reconnaîtrait alors qu'un(e) enseignant(e) qu'il n'a pas engagé puisse néanmoins s'absenter pendant une période où il ne sait pas s'il (elle) travaillera puisque cette option permet à l'enseignant(e) de s'absenter pour un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans. Comment juridiquement octroyer deux ans à l'avance à un enseignant(e) à temps partiel qu'on n'a pas engagé et qu'on ne peut pas engager au-delà d'une année de prolongation d'un tel congé?

[61] Le même raisonnement vaut pour l'option b). Il est en effet difficilement concevable qu'un enseignant(e) à temps partiel puisse prolonger son congé sur trois ans alors qu'il ne sait pas, ni son

employeur d'ailleurs, si un contrat lui sera offert pendant toute cette période.

[62] Quant à l'option c), elle est calquée sur l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail. Un(e) enseignant(e) a impérativement droit, selon cette loi, à 52 semaines continues de congé parental.

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental d'au plus 52 semaines continues.

[63] Ici, donc, à la différence des autres options, il y a un texte législatif qui fixe les droits d'un salarié peu importe son statut ce qui n'est pas le cas dans les autres options de la clause 5-13.27.

[64] J'en conclus que le texte de la convention ne supporte pas l'interprétation préconisée par le Syndicat et la CSQ.

[29] Ce raisonnement est toutefois loin d'atteindre le niveau d'évidence que requerrait la situation que j'ai décrite précédemment, d'autant que l'article 5-1.14 confère aux enseignantes à temps partiel de la CSP certains droits qui, par définition, perdurent après l'expiration d'un contrat dit d'engagement. J'en reproduis ici le titre et les deux premiers paragraphes, sans qu'il soit nécessaire, à mon avis, d'entrer dans le détail des modalités d'application décrites dans les paragraphes qui viennent à leur suite :

5-1.14 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS
(SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS
D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

5-1.14.01 Principe général

Lorsque la Commission procède à l'attribution des contrats aux enseignantes et aux enseignants admissibles selon la liste, elle considère la date d'entrée en service à la Commission¹, sauf pour un motif relié aux obligations qui lui sont dévolues selon l'article 5-3.05 de l'entente nationale.

À cette fin, les présentes dispositions s'appliquent.

5-1.14.02 La Commission constitue une liste d'enseignantes et d'enseignants par champ et par discipline admissibles à des contrats.

Cette liste est constituée des enseignantes et des enseignants suivants :

- a) celles et ceux ayant obtenu un premier contrat à temps partiel ou à la leçon ou une suppléance de plus de 20 jours;

b) celles et ceux non rengagés pour surplus de personnel.

¹ La date d'entrée en service est la date du premier jour de travail. Cependant, pour les inscriptions à la liste de priorité d'emploi postérieures au 30 septembre 2000, la date d'entrée en service est la date du premier jour de travail comme enseignante ou enseignant au secteur des jeunes et ne peut être antérieure au 1^{er} juillet 1998.

[30] Il y a aussi le fait brutal que le congé de maternité proprement dit, dont personne ne conteste l'existence ni l'application qu'en font les parties, se poursuit au delà de l'expiration du *contrat d'engagement* lorsque l'enseignante à temps partiel y ayant droit est rappelée au travail l'année scolaire suivante. Comment, dans un pareil contexte, soutenir la thèse de l'illogisme total lorsqu'il s'agit de prolonger ce même congé au delà de l'expiration du *contrat d'engagement*. C'est pourtant ce que soutient la sentence attaquée lorsque, notamment, l'arbitre écrit au paragraphe 59 :

[59] Or, en l'espèce, la thèse syndicale repose essentiellement sur une interprétation littérale de la clause 5-13.27 et sur l'hypothèse d'un congé pour l'enseignant(e) allant au-delà de son « espérance de travail » et surtout de son engagement même.

[31] Je note au passage que l'option « c », que l'arbitre se déclare obligé de retenir en raison des exigences de la *Loi sur les normes du travail*⁴, participerait du même illogisme en faisant en sorte d'étirer le congé au delà de l'espérance de travail de l'enseignante à temps partiel, et ce, de la même façon que dans le cas des autres options.

[32] S'il faut en dire plus, j'ajouterai que l'argument reposant sur le caractère éphémère des droits des enseignantes à temps partiel a été officiellement répudié par notre cour dans *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes*⁵.

[33] C'est là la seconde faille importante qui entache la sentence arbitrale dont l'assise souffre en réalité du même vice que celle affectant la sentence rendue par l'arbitre Morin. Je rappelle que notre cour a annulé cette dernière décision tout en appliquant la norme sévère de la décision raisonnable.

[34] Traitant de la pérennité des droits des enseignantes à temps partiel, mon collègue Dalphond, parlant au nom de la majorité, écrit⁶ :

[26] [...] Pour une enseignante régulière, le contrat d'engagement à durée déterminée (10 mois), que l'on dit renouveler tacitement en début de chaque année scolaire, n'est en réalité qu'une confirmation d'affectation⁸ pour l'année en

⁴ *Supra*, note 1.

⁵ *Supra*, note 2.

⁶ *Ibid.*

question (tâches, endroit, etc.). De même, pour l'enseignante à temps partiel sur la liste de priorité d'emploi, le contrat d'engagement n'équivaut pas au contrat d'embauche d'une personne qui a postulé pour l'emploi, mais plutôt à un rappel d'une employée bénéficiant d'un droit à cet effet dès que le besoin existe⁹.

[27] En somme, en milieu syndiqué, le contrat d'engagement tient plus de l'affectation annuelle que d'une nouvelle entente créant un lien d'emploi pour une période déterminée. En réalité, tant l'enseignante régulière que l'enseignante à temps partiel sur la liste de priorité d'emploi bénéficient d'un lien d'emploi continu. Dans le premier cas, la convention collective garantit un plein salaire, année après année (continuité de revenu), alors que dans le deuxième cas, la convention donne droit à un salaire uniquement dans la mesure des besoins de l'employeur, année après année (plus l'enseignante acquiert d'ancienneté, plus ce droit garantit une continuité de revenu).

⁸ L'art. 260 de *la Loi sur l'Instruction publique*, L.R.Q., ch. I-13.3, parle d'ailleurs du « personnel affecté à une école » et l'art. 261 précise que la « commission scolaire affecte le personnel dans les écoles,... en tenant compte des besoins... et, le cas échéant, conformément aux dispositions des conventions collectives ».

⁹ La convention collective prévoit toute la mécanique entourant l'octroi des contrats annuels à temps partiel, qui culmine en une séance d'affectation.

[35] Cette détermination est au cœur de l'arrêt et fait partie du *ratio decidendi*. C'est en vain que la juge de première instance a tenté d'établir une distinction qui l'aurait justifiée de passer outre à son enseignement. Voici comment elle tente de trancher la difficulté :

[38] L'une des questions importantes du litige portait sur l'interprétation du deuxième alinéa de la clause 5-10.28 de la convention collective, qui se lit ainsi :

« La commission scolaire ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire par application des clauses 5-10.27 ou 5-10.44 à 5-10.64 et ensuite, de 5-10.40. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.40 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou enseignant. »

[39] L'arbitre de grief a interprété cette clause comme ne s'appliquant pas aux enseignantes à temps partiel. Tout comme en l'espèce où l'arbitre a jugé que le congé de maternité était un accessoire du contrat d'engagement, l'arbitre, dans cette affaire, a également jugé que l'assurance salaire était un accessoire du contrat d'engagement. Comme le contrat d'engagement n'était pas octroyé, l'enseignante ne pouvait recevoir les versements d'assurance salaire.

[40] La Cour d'appel a jugé que l'interprétation de l'arbitre était déraisonnable. Selon le juge Dalphond, «il ressort des dispositions de la convention collective que la différence voulue entre les enseignantes régulières et les enseignantes à temps partiel tient de l'étendue du montant garanti des prestations et non de leur durée». Ce dernier a donc conclu que les enseignantes à temps partiel pouvaient bénéficier des prestations de salaire prévues au deuxième alinéa de la clause 5-10.28 (par. 44 à 54 du jugement).

[41] Le Tribunal abonde dans le sens préconisé par le juge Dalphond. Il était déraisonnable de la part de l'arbitre de grief d'exclure ainsi les enseignantes à temps partiel de l'application du deuxième alinéa de la clause 5-10.2 en interprétant les termes « *résilier ou non renouveler* » de façon littérale, pour n'y voir qu'un cas d'exclusivité, et ce, au motif que ces mots ne pouvaient s'appliquer qu'aux contrats d'engagement propres aux enseignantes à temps plein. Il fallait interpréter cette clause d'une façon plus systémique, comme la Cour d'appel l'a fait.

[42] Ceci étant dit, le Tribunal ne croit pas qu'il faille voir en la décision précitée un précédent qui le lie. Les circonstances étaient différentes et commandaient l'interprétation d'une clause de la convention collective qui ne fait pas l'objet du présent débat.

[36] De leur côté, les intimées ont bien senti la fragilité de cette soi-disant distinction. Dans leur mémoire, elles ne défendent pas ce volet du jugement frappé d'appel, qui avalise le raisonnement du juge Dalphond sans pour autant reconnaître son autorité dans le cas à l'étude. En l'espèce, les intimées choisissent plutôt d'attaquer le fondement de l'arrêt de la Cour. Elles écrivent :

72. Avec respect, ce raisonnement modifie et altère la nature du lien d'emploi de ces deux (2) catégories d'enseignantes : comme elles ont finalement le même type de contrat, elles doivent bénéficier des mêmes avantages.

[...]

78. Cette erreur n'est pas banale ni sans conséquence puisqu'elle a conduit le juge Dalphond à considérer que les enseignantes à temps partiel bénéficiaient du même type d'engagement que celles à temps plein, ce qui a dicté le reste de sa décision.

[37] Invoquant la *Loi sur l'instruction publique*⁷, les intimées plaident que mon collègue aurait erronément affirmé que le contrat d'une enseignante régulière aurait une durée de 10 mois pour ensuite mettre de côté la thèse de la tacite reconduction. Selon eux, ce contrat est de 12 mois en vertu de la Loi, de sorte que la tacite reconduction

⁷ L.R.Q., c. I-13.3.

créerait une distinction fondamentale entre le statut des enseignantes régulières et celui des enseignantes à temps partiel. Ne jouissant pas de la tacite reconduction, ces dernières verraient la fin de leur emploi coïncider avec celle de leur *contrat d'engagement*.

[38] À mon avis, ce raisonnement des intimées réduit indûment la portée générale de la thèse retenue par la Cour. Les commentaires du juge Dalphond concernant la durée des *contrats d'engagement* des enseignantes régulières cherchent principalement à mettre en lumière certaines incohérences dans le langage utilisé dans la convention collective ainsi que la fragilité de l'argument reposant sur la tacite reconduction. L'arrêt établit que tant les enseignantes à temps partiel que les enseignantes régulières bénéficient d'un lien d'emploi continu qui ne relève pas des *contrats d'engagement*, mais tire plutôt sa source de la convention collective.

[39] Il est exact que notre cour n'est pas liée à jamais par ses propres arrêts⁸. Je reprends toutefois à mon compte les propos du juge Baudouin dans *Lefebvre c. Commission des affaires sociales du Québec*⁹ :

Si la règle de droit jurisprudentielle doit refléter justice et équité, elle doit aussi, dans l'intérêt même du justiciable, refléter un certain degré de certitude ou du moins de prévisibilité raisonnable. On ne saurait donc admettre que le résultat des arrêts d'appel soit la conséquence d'une sorte de chaise musicale ou de loterie judiciaire, et que selon que la formation est composée de A, B et C plutôt que de X, Y et Z, le résultat à propos d'un problème identique soit totalement différent.

[40] Dans *Droit de la famille – 1544*, le juge Vallerand résumait en quelques lignes la théorie de l'autorité du précédent, lorsque appliquée à notre cour¹⁰ :

La simple divergence d'opinions ne suffit, à mon avis du moins, toujours pas mais, en revanche, le constat péremptoire d'une erreur (*wrongly decided*) qui transcende la divergence d'opinions permet, voire impose, qu'on renie le précédent à peine d'être rigidement, indéfiniment et, je pense, inacceptablement, lié par l'erreur qu'on serait contraint de perpétuer tout en souhaitant l'intervention, de plus en plus aléatoire, de la haute instance.

[41] L'arrêt prononcé en 2010 jouit de cette autorité du précédent et, pour paraphraser les propos du juge Vallerand, le constat péremptoire d'une erreur s'impose pour qu'une cour de direction comme la nôtre rejette fondamentalement une règle qu'elle vient tout juste d'établir. J'estime que les moyens invoqués par les intimées

⁸ *Lacombe c. Sacré-Coeur (Municipalité de)*, [2008] R.J.Q. 598, 2008 QCCA 426, notamment aux paragraphes 60 à 62.

⁹ [1991] R.J.Q. 1864, 1991 CanLII 3040 (C.A.).

¹⁰ [1992] R.J.Q. 617, 1992 CanLII 3971 (C.A.).

n'arrivent pas à satisfaire cette exigence. Je note enfin que la Cour suprême a refusé à la CSP l'autorisation d'interjeter appel contre l'arrêt¹¹.

[42] De surcroît, on pourrait s'interroger sur la recevabilité du moyen proposé par les intimées dans la mesure où la CSP, en sa qualité de partie au litige tranché par cet arrêt, voit sa marge de manœuvre limitée par la règle de l'autorité de la chose jugée.

[43] Je terminerai cette analyse en soulignant ce qui me semble être une autre erreur de droit affectant le jugement de première instance.

[44] En première instance, les appelants ont soutenu un moyen que la juge décrit en ces termes dans son jugement :

[17] Les demandeurs appuient également leur argumentation sur la clause 5-13.12 d), reproduite ci-dessous :

« L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

[...]. »

[18] Du premier alinéa de cette clause, les demandeurs tirent l'argument que si les parties avaient voulu restreindre les droits des enseignantes à temps partiel, elles auraient utilisé le même langage clair que celui qu'elles ont utilisé pour *« l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel »*.

[45] Elle le répudie pour la raison suivante :

[19] Les mises en cause perçoivent la clause 5-13.12 e) différemment et cette perception est tout aussi valable que celle des demandeurs :

« N'eût été de cette clause, une enseignante non rengagée pour surplus de personnel n'aurait pas pu prétendre voir se prolonger les effets du congé de maternité débuté dans le cadre de son précédent engagement ;

Si cette disposition est nécessaire pour faire le lien entre les contrats successifs de l'enseignante régulière non rengagée pour surplus de personnel, a fortiori peut-on soutenir que la convention collective doit contenir une disposition expresse afin que les droits de l'enseignante à temps partiel puissent se prolonger dans des contrats subséquents, ce qui n'est pas le cas à la clause 5-13.27. »

[Renvoi omis]

¹¹ *Supra*, note 2.

[46] En tout respect, j'estime qu'il y a là une erreur.

[47] Tout d'abord, il est exact d'affirmer, à l'instar des appelants, qu'il aurait fallu un texte clair pour restreindre le droit des enseignantes à temps partiel d'utiliser l'un ou l'autre des choix que leur offre le texte de la clause 5-13.27.

[48] En second lieu, la juge se méprend en approuvant l'argument selon lequel « *n'eut été de cette clause, une enseignante non rengagée pour surplus de personnel n'aurait pas pu prétendre voir se prolonger les effets du congé de maternité débuté dans le cadre de son précédent engagement* ».

[49] Avec égards, il y a ici un sophisme. Le premier alinéa de cette clause 5-13.12, reproduit ci-haut, a un effet contraire à celui décrit dans le moyen proposé par les intimées. En effet, cet alinéa provoque la fin prématurée du droit à l'indemnité de congé de maternité pour l'enseignante régulière non rengagée pour cause de surplus de personnel. Ainsi, n'eût été de ce texte clair, cette enseignante régulière aurait légitimement pu prétendre à la poursuite de son droit.

[50] Cela dit le deuxième alinéa de cette même clause, non reproduit dans le jugement entrepris, dispose que :

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par sa commission, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son engagement.

[51] Ainsi donc, la convention ayant prévu par un texte spécifique la terminaison du droit à l'indemnité dans ce cas de figure, il allait de soi qu'un autre texte était requis pour le faire renaître lors de l'octroi subséquent d'un *contrat d'engagement*.

[52] En somme, contrairement à ce que plaident les intimées, la clause 5-13.12 n'appuie pas la thèse selon laquelle un texte serait nécessaire pour que soit reporté, d'un *contrat d'engagement* à un autre, le droit d'une enseignante à une prolongation du congé de maternité.

[53] En troisième lieu, l'argument *a fortiori*, reconnu par la juge au deuxième paragraphe de la citation reproduite à son paragraphe 19, est en réalité boiteux. Les situations envisagées respectivement par les deux dispositions, 5-3.12 et 5-13.27, ont peu en commun.

[54] Le cas de figure envisagé par la clause 5-13.12 suppose que l'enseignante régulière visée reçoit une indemnité que lui verse la CSP. Cette disposition a pour finalité première de libérer la CSP de cette obligation au cas de non-rengagement pour cause de surplus de personnel.

[55] Par opposition, les cinq options de prolongation de congé de maternité envisagées par la clause 5-13.27 ne créent, par définition, aucune obligation financière directe et immédiate de la CSP envers l'enseignante qui décide de s'en prévaloir, comme l'indique clairement le texte qui coiffe cette disposition :

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

[56] Pour tous ces motifs, je suis d'avis que la décision attaquée ne fait pas partie des « issues possibles acceptables au regard des faits et du droit »¹². Dans la foulée de l'arrêt de notre cour de 2010, la Cour supérieure aurait dû intervenir et l'annuler.

[57] C'est ce que je propose de faire ici en accueillant l'appel avec dépens et en retenant plus précisément les conclusions suivantes que la Cour supérieure aurait dû rendre, savoir :

- 1) ACCUEILLE la requête en révision judiciaire avec dépens;
- 2) ANNULE la sentence arbitrale rendue par le défendeur Denis Tremblay;
- 3) ACCUEILLE les griefs DP-07-198 et DP-07-199;
- 4) RETOURNE le dossier à un autre arbitre du greffe de l'Éducation pour qu'il règle toute difficulté d'application de cette décision.



FRANÇOIS PELLETIER, J.C.A.

¹² *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190 au paragr. 47.