

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MINGAN

N° : 650-17-001454-244

DATE : 2 mars 2026

LE JUGE JOCELYN PILOTE, J.C.S.

**COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER DU LITTORAL NORD DE QUÉBEC ET DU
LABRADOR INC.**

Demanderesse

c.

ME NATHALIE MASSICOTTE, en sa qualité d'arbitre de grief

Défenderesse

et

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9344

Mis en cause

JUGEMENT
(sur pourvoi en contrôle judiciaire)

APERÇU

[1] La Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (ci-après « l'employeur ») sollicite, par un pourvoi en contrôle judiciaire, la révision de la sentence arbitrale rendue le 24 septembre 2024 par l'arbitre de grief Me Nathalie Massicotte, laquelle conclut à l'obligation de l'employeur d'inclure à l'indemnité de congé pour raisons médicales d'un employé les primes et taux bonifiés dont ce dernier aurait bénéficié s'il avait travaillé plutôt que de s'absenter.

LE CONTEXTE

[2] L'employeur est une filiale de la Compagnie minière IOC inc. qui a comme principale activité l'exploitation minière à Terre-Neuve-et-Labrador et au Québec. Elle opère un chemin de fer qui s'étend de Sept-Îles à Labrador City¹.

[3] La convention collective, à son article 15.01 c), prévoit l'intégration des règles et modalités prévues à l'article 239 du *Code canadien du travail* (ci-après le « Code »)² :

ARTICLE 15 - Absence du travail

[...]

15.01 [...]

C) Congés pour raisons médicales article 239 du Code canadien du travail

Les parties conviennent que le présent article intègre les règles et modalités prévues à l'article 239 du Code canadien du travail et celles prévues au Règlement du Canada sur les normes du travail concernant les congés pour raisons médicales.

À titre indicatif seulement, les principales règles et modalités liées à ces congés sont résumées ci-après. Toutefois, en cas de divergences entre ledit résumé et les textes législatifs et réglementaires applicables, ces derniers (C.c.t. et règlement) auront préséance.

[...]

6. Chaque jour de congé payé pour raisons médicales pris par l'employé est payé à son taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi payée est assimilée à un salaire. Ces

¹ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 c. Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 2024 CanLII 92630 (CA SA), par. 6.

² *Id.*, par. 9 et 21.

heures de congé impactent les heures supplémentaires travaillées selon le paragraphe 11.06 A).

[...]

[4] Cet article prévoit jusqu'à dix jours de congé payé par an pour raisons médicales³ :

Droit à un congé

239 (1) [...]

Maximum de dix jours

(1.21) Sous réserve des règlements, l'employé a droit d'acquérir jusqu'à dix jours de congé payé pour raisons médicales dans une année civile.

Taux de salaire

(1.3) Chaque jour de congé payé pour raisons médicales pris par l'employé est payé à son taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi payée est assimilée à un salaire.

[5] L'employeur verse le taux horaire de base sans inclure les taux bonifiés et les primes prévus à la convention collective aux salariés qui bénéficient de congés pour raisons médicales⁴, soit une bonification de 150 %, 200 % ou 250 % lors d'un congé statutaire⁵ ainsi que les primes de flexibilité et de productivité, de quart de travail, de mise en disponibilité et de ligne⁶.

[6] Il a toutefois inclus la prime du dimanche dans l'indemnité payable pour le congé pour raisons médicales, mais soumet avoir réalisé qu'il n'avait pas l'obligation de la verser. C'est donc pour cette raison qu'il présente un grief patronal reconventionnel de type déclaratoire afin que le tribunal arbitral confirme qu'il n'avait pas d'obligation contractuelle ou légale de verser ladite prime aux employés ayant bénéficié de ces congés⁷.

[7] Pour sa part, le syndicat, par son grief, conteste le montant versé par l'employeur en compensation pour les congés pour raisons médicales. Il allègue une violation à la

³ Code canadien du travail, LRC 1985, c. L-2, art. 239.

⁴ Syndicat des Métallos, section locale 9344 c. Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc., préc., note 1, par. 1.

⁵ Voir à cet effet Syndicat des Métallos, section locale 9344 c. Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc., préc., note 1, par. 28.

⁶ Id., par. 27.

⁷ Id., par. 2.

convention collective et au Code. Selon lui, le Code prévoit l'inclusion de taux majorés et de primes.

[8] Le 24 septembre 2024, l'arbitre de grief, Me Nathalie Massicotte, rend sa sentence, où elle accueille le grief du syndicat et rejette le grief reconventionnel de l'employeur.

LA DÉCISION ENTREPRISE

[9] L'arbitre débute par la présentation des principes de droit applicables. Il s'agit principalement de l'article 239 (1.3) du Code, ainsi que l'article 168 du Code qui précise que les normes minimales doivent s'arrimer aux règles prévues à une convention collective⁸. Elle traite ensuite de plusieurs principes généraux entourant l'interprétation législative à l'aide des articles 3(3), 12, 15(1) et (2) et 16 de la *Loi d'interprétation*⁹ :

[10] L'arbitre résume ensuite les prétentions des parties. Le syndicat est d'avis que l'article 239 du Code impose à l'employeur l'obligation de verser le taux horaire bonifié ainsi que les primes conventionnées¹⁰. L'employeur, quant à lui, avance que la notion de « taux régulier de salaire pour une journée normale de travail » ne peut pas viser les primes¹¹.

[11] L'arbitre précise que l'interprétation de l'article 239 (1.3) du Code est au cœur du litige¹². Elle ajoute qu'il s'agit d'une disposition d'ordre public, puisqu'elle se retrouve dans la partie III de la loi, qui prévoit les normes minimales s'appliquant aux employeurs assujettis au Code. Elle explique qu'elle doit rechercher l'intention du législateur pour interpréter cette disposition¹³.

[12] L'arbitre débute son analyse en interprétant l'article 17 du Règlement. Elle se tourne vers cette disposition, puisque le législateur n'a pas défini « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail » dans le Code¹⁴. Or, la référence à l'article 17 du Règlement est possible grâce à l'article 239 (13) a) du Code.

[13] Selon l'arbitre, l'article 17 du Règlement prévoit l'inclusion des primes et taux bonifiés lors du calcul de l'indemnité à verser pour le congé pour raisons médicales lorsque l'employé est affecté à des horaires variables ou dont le salaire n'est pas calculé en fonction du temps¹⁵.

⁸ *Id.*, par. 13.

⁹ *Id.*, par. 15.

¹⁰ *Id.*, par. 18.

¹¹ *Id.*, par. 19.

¹² *Id.*, par. 12.

¹³ *Id.*, par. 23.

¹⁴ *Id.*, par. 30.

¹⁵ *Id.*, par. 32.

[14] L'arbitre ajoute que la jurisprudence a confirmé l'interprétation de l'expression « taux régulier de salaire » faite par l'article 17 du Règlement¹⁶. À titre d'exemple, l'arbitre cite la décision *Syndicat des débardeurs du port de Québec, SCFP, section locale 2614 et Société des arrimeurs de Québec*, où l'arbitre, interprétant l'article 206.7 du Code, précise que les primes sont incluses dans la détermination des gains pour le calcul de l'indemnité du congé¹⁷. Elle cite aussi la décision *Canadian National Railway Company v. Teamsters Canada Rail Conference*¹⁸. Ici, selon l'arbitre, qui interprète l'article 206.6 du Code, « regular rate of wages » suggère autre chose que le salaire de base, il s'agirait plutôt d'une référence à une fréquence dans le salaire versé¹⁹.

[15] L'arbitre se prononce ensuite sur l'argument de l'employeur qui réfute l'application de la jurisprudence, puisque l'article 17 du Règlement ne s'applique pas aux salariés visés par le grief. L'employeur avance qu'il s'agit d'une exception au principe général²⁰. L'arbitre concède que l'article, techniquement, ne vise pas des salariés ayant un horaire fixe. Elle affirme qu'elle n'y voit pas une exception à la règle générale, mais qu'il s'agit plutôt d'une méthode pour calculer l'indemnité payable à ces salariés pour les congés visés par l'article 17 du Règlement²¹.

[16] Selon l'arbitre, le législateur n'a pas voulu créer deux méthodes de calcul distinctes pour le même congé, l'une créant un avantage plus généreux que l'autre²². À ce titre, elle donne l'exemple de deux salariés, l'un à l'horaire fixe et l'autre à horaire variable, qui ayant travaillé le même nombre d'heures, recevraient des indemnités différentes. Le second salarié serait plus avantagé, puisque ses primes et taux bonifiés seraient inclus dans la paie pour son congé pour raisons médicales²³.

[17] L'arbitre justifie l'utilisation de l'article 17 du Règlement dans son interprétation de l'article 239 (1.3) du Code grâce à différents principes interprétatifs. Il s'agit des principes de « l'uniformité d'expression » ainsi que de « la cohérence des lois entre elles »²⁴.

[18] L'arbitre cite l'auteur Pierre-André Côté qui affirme que : « la formulation d'une loi connexe peut aussi être invoquée pour servir de fondement à un raisonnement a contrario : une rédaction différente dans des lois concernant le même sujet peut faire présumer une différence de sens. »²⁵. Celle-ci poursuit en affirmant que si le législateur

¹⁶ *Id*, par. 33.

¹⁷ *Id*, par. 35.

¹⁸ *Id*, par. 38.

¹⁹ *Id*, par. 38-39.

²⁰ *Id*, par. 40.

²¹ *Id*, par. 41.

²² *Id*, par. 46.

²³ *Id*, par. 47.

²⁴ *Id*, par. 43, citant Pierre-André Côté, *Interprétation des lois*, 4^e éd., Montréal, Édition Thémis, 2009, pages 382 à 384 et 395 à 402.

²⁵ *Id*, par. 49.

avait voulu exclure les primes et taux bonifiés du calcul de l'indemnité pour les congés pour raisons médicales²⁶, il l'aurait précisé. Elle cite à titre d'exemple l'article 19 du Règlement qui exclut toute prime dans le calcul du « taux de salaire de base »²⁷.

[19] Finalement, l'arbitre explique pourquoi les arguments soumis par l'employeur ne peuvent s'appliquer²⁸. D'abord, l'arbitre affirme que la décision *Canadian Union of Public Employees (Airline Division) et Air Canada*, concernant l'article 11.1 du Règlement n'est pas pertinente. Bien que dans cette décision il est déterminé que « regular rates of wages » n'inclut pas les primes, l'arbitre précise que c'est la définition donnée à l'article 17 du Règlement qui doit guider son interprétation, puisqu'elle porte directement sur le congé pour raisons médicales, contrairement à l'article 11.1 du même Règlement²⁹. L'arbitre ajoute que l'interprétation qui peut être donnée à l'expression « taux régulier de salaire » dans d'autres conventions collectives ou dans la *Loi sur les normes du travail* n'est pas utile en l'espèce³⁰. Celle-ci précise que l'argument de l'employeur fondé sur une jurisprudence majoritaire voulant que pour avoir droit aux primes, « le salarié doit subir l'inconvénient qui y est rattaché » doit être rejeté, puisque cette jurisprudence n'est pas applicable dans la présente affaire et irait à l'encontre des principes interprétatifs ayant pour but la recherche de l'intention réelle du législateur³¹.

[20] L'arbitre retient finalement l'interprétation proposée par le syndicat pour l'expression « le taux régulier de salaire pour une journée normale de travail » aux fins de la détermination de l'indemnité afférente au congé pour raisons médicales prévu à l'article 239 (1.3) du Code. En effet, elle conclut que celui-ci doit tenir compte du taux de salaire au moment de la prise de congé et inclure les primes et taux bonifiés dont l'employé aurait bénéficié s'il avait travaillé plutôt que de s'absenter pour une raison médicale³².

QUESTION EN LITIGE

[21] La décision de l'arbitre de grief d'interpréter la notion de « taux régulier de salaire pour une journée normale de travail » prévue à l'article 239 (1.3) du Code comme devant inclure les divers taux bonifiés et primes qui se seraient appliqués, en vertu de la convention collective, si l'employé avait travaillé (tels que les Primes et le Taux bonifiés en l'espèce), est-elle raisonnable?

²⁶ *Id.*, par. 51.

²⁷ *Id.*, par. 50.

²⁸ *Id.*, par. 56-59.

²⁹ *Id.*, par. 56-57.

³⁰ *Id.*, par. 58.

³¹ *Id.*, par. 59.

³² *Id.*, par. 60.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

A) Prétentions de la demanderesse

[22] Il est admis par l'employeur que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable³³. L'employeur demande la nullité de la décision arbitrale du 24 septembre 2024, puisqu'elle comporterait de nombreuses erreurs la rendant déraisonnable³⁴. L'employeur demande ensuite le renvoi à un autre arbitre, afin qu'une nouvelle décision soit rendue en conformité avec les motifs de la Cour³⁵.

[23] Il soumet que l'arbitre a commis des erreurs sous trois volets, notamment qu'elle aurait commis une erreur en se fixant comme objectif de résoudre une iniquité de traitement qu'elle percevait envers les employés visés par le grief et, pour y arriver, aurait réécrit la loi. De plus, l'arbitre aurait confondu certains principes constitutionnels fondamentaux. Finalement, l'arbitre se serait livrée à un exercice d'interprétation erroné et partiel³⁶.

B) Prétentions du mis en cause

[24] Lors de l'audience, il est admis par le mis en cause que la norme de contrôle applicable est la norme de la décision raisonnable. Selon le syndicat, l'employeur demande au tribunal de trancher de nouveau la question. Il affirme que l'employeur a soumis de nouveaux arguments. De plus, il soumet que la décision de l'arbitre est raisonnable, puisqu'elle est cohérente et justifiée à la lumière du contexte juridique et factuel et qu'elle entre dans les issues possibles. Le syndicat affirme que l'employeur a admis qu'il y a deux issues possibles et acceptables.

ANALYSE

Norme de contrôle applicable

[25] En matière de pourvoi en contrôle judiciaire, il existe une présomption d'application de la norme de la décision raisonnable³⁷. Il s'agit de déterminer si la démarche suivie par le décideur et la conclusion à laquelle il arrive sont raisonnables. Il ne s'agit pas de déterminer si la décision est bien fondée en droit, mais plutôt de déterminer si l'issue est raisonnable³⁸.

³³ *Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse*, par.10.

³⁴ *Id.*, par. 8.

³⁵ *Id.*, par. 125.

³⁶ *Id.*, par. 12.

³⁷ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 25.

³⁸ *Id.*, par.75.

[26] Il est possible de réfuter cette présomption lorsque le législateur prévoit une norme de contrôle différente, notamment en prescrivant expressément dans une loi la norme de contrôle applicable ou en prévoyant un mécanisme d'appel à l'encontre d'un décideur administratif devant une cour de justice, à ce moment, les normes en matière d'appel s'appliquent³⁹. La norme de la décision correcte s'impose aussi lorsque le respect de la primauté du droit l'exige, par exemple lorsque cela touche des questions constitutionnelles, des questions de droit générales d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble ou des questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs⁴⁰. Lorsque la norme de la décision correcte s'applique, le tribunal peut choisir de confirmer la décision du décideur administratif, ou plutôt de lui substituer sa propre conclusion⁴¹.

[27] Or, le présent cas n'entre pas dans l'une de ces catégories, c'est plutôt la norme de contrôle de la décision raisonnable qui est applicable. De plus, l'employeur et le syndicat reconnaissent que la norme de la décision raisonnable est celle applicable en l'espèce⁴².

[28] Une décision peut être considérée comme étant déraisonnable lorsque le raisonnement interne de la décision manque de logique ou lorsque la décision est indéfendable sous certains rapports lorsque sont prises en compte les contraintes factuelles ou juridiques⁴³. Afin d'être considéré comme déraisonnable, le niveau de gravité de la lacune doit être démontré. On doit être en présence d'un raisonnement incohérent, irrationnel ou impossible à comprendre⁴⁴.

Analyse des motifs des demandeurs

[29] Maintenant que la norme de contrôle applicable a été établie, il reste à analyser les divers motifs soumis par les demandeurs qui soutiennent la thèse que la décision de l'arbitre est déraisonnable.

i) L'ARBITRE S'EST FIXÉE COMME OBJECTIF DE RÉSOUDRE UNE INIQUITÉ DE TRAITEMENT QU'ELLE PERCEVAIT ENVERS LES EMPLOYÉS VISÉS PAR LE GRIEF ET, POUR Y ARRIVER, A RÉÉCRIT LA LOI

[30] Sur ce premier motif, l'employeur affirme qu'en interprétant « le taux régulier de salaire pour une journée normale de travail », l'arbitre a erré dans son raisonnement. En effet, le Code ne définit pas clairement cette expression, mais il permet sa définition par règlement, tel que le prévoit l'article 239 (13) a) du Code. La notion de « taux régulier du

³⁹ *Id.*, par. 33.

⁴⁰ *Id.*, par. 53.

⁴¹ *Id.*, par. 54.

⁴² Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse, par. 10.

⁴³ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 15, par. 101.

⁴⁴ *Id.*, par. 102-104.

« salaire » définie à l'article 17 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* (ci-après le « **Règlement** ») correspond à la moyenne des « gains journaliers », pendant les vingt jours travaillés immédiatement avant la prise du congé⁴⁵. Cet article s'applique seulement pour les employés dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou ceux dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps⁴⁶. L'arbitre reconnaît que celui-ci ne s'applique pas aux employés visés par le grief, puisque ceux-ci n'entrent pas dans les catégories décrites précédemment⁴⁷. L'arbitre soulève la présence d'une iniquité entre les catégories de travailleurs du fait de cette définition⁴⁸. Selon l'employeur, l'arbitre se met comme objectif de réparer cette iniquité⁴⁹ et pour y arriver, l'arbitre aurait réécrit le texte législatif⁵⁰.

[31] L'article 17 du Règlement annonce ce qui suit :

« 17 Pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1), 210(2) et 239(1.3) de la Loi, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps est égal :

a) soit à la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies, pendant les vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;

b) soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé. »

[32] L'employeur soutient que l'article 17 du Règlement serait une exception au principe général, alors que l'arbitre soutient plutôt que l'article 17 du Règlement serait une méthode de calcul de l'indemnité⁵¹. Elle croit que si le législateur avait voulu créer une exception, il l'aurait mentionné explicitement⁵². Celle-ci justifie son interprétation par des références à des décisions afférentes à l'article en question⁵³ et à d'autres articles du Règlement⁵⁴. L'arbitre se base sur diverses sources juridiques afin de justifier son interprétation de l'expression « taux régulier de salaire ». Elle ne semble pas être à la

⁴⁵ Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse, par. 16.

⁴⁶ *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., ch. 986, art. 17.

⁴⁷ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 24-29 et 41;

⁴⁸ *Id.*, par. 46-47.

⁴⁹ Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse, par. 21.

⁵⁰ *Id.*, par. 37.

⁵¹ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 41.

⁵² *Id.*, par. 50-51.

⁵³ *Id.*, par. 33-39.

⁵⁴ *Id.*, par. 50-51.

recherche de la réparation d'un préjudice. D'ailleurs, ce n'est pas parce que l'arbitre a retenu une interprétation différente que celle-ci est forcément erronée. En effet, il est reconnu, en matière d'interprétation de dispositions législatives, que plusieurs issues résultant de cet exercice sont possibles:

« le principe vaut tout autant : il est possible que les dispositions législatives en cause, et en l'occurrence l'art. 363 L.a.t.m.p., puissent donner prise à des interprétations qui, pour être contradictoires ou divergentes, n'en font pas moins partie des issues possibles au regard des faits et du droit, dans un « système de droit administratif qui admet la théorie du pluralisme interprétatif »⁵⁵ »

[33] L'arbitre n'a pas réécrit la loi. Elle n'a simplement pas vu une exclusion à l'article 17 du Règlement. Alors, puisque l'interprétation de l'arbitre était justifiée et constituait l'une des issues possibles de l'exercice d'interprétation, il n'est pas possible d'admettre que ce motif affecte la raisonnable de la décision de l'arbitre.

ii) L'ARBITRE A CONFONDU CERTAINS PRINCIPES CONSTITUTIONNELS FONDAMENTAUX

A) L'arbitre confond les pouvoirs législatifs et exécutifs :

[34] L'employeur allègue que l'arbitre confond le gouvernement et le parlement dans sa décision. L'arbitre aurait confondu l'intention de l'autorité réglementaire, le gouvernement, qui a édicté et modifié l'article 17 du Règlement, et l'intention du législateur, le parlement, qui a édicté l'article 239 du Code. Selon l'employeur, l'arbitre présume à tort que ces deux organes partagent une même intention et cela révélerait une incompréhension de la distinction de ces deux organes.

[35] Avec égards pour la position de l'employeur, ce motif ne justifie pas que la décision de l'arbitre soit qualifiée de déraisonnable. En effet, le parlement a laissé une grande latitude au gouvernement grâce à l'article 239 (13) a) du Code qui lui permet de définir des termes par Règlement. Il ne s'agit pas ici d'une lacune grave, mais plutôt superficielle par rapport au fond de la décision⁵⁶. Cette confusion dans le jugement visant l'intention du législateur ne crée pas un manque de logique interne au sein de la décision. En effet, malgré cette erreur, il est possible pour le tribunal de suivre le raisonnement de l'arbitre⁵⁷. Cela n'entache pas les motifs du décideur ou n'entraîne pas la commission d'une erreur manifeste⁵⁸ : « comme lorsque le décideur a suivi un raisonnement tautologique ou a recouru à de faux dilemmes, à des généralisations non fondées ou à une prémisse

⁵⁵ *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Brevil*, 2019 QCCA 796, par. 14.

⁵⁶ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 37, par. 100.

⁵⁷ *Id.*, par. 102.

⁵⁸ *Id.*, par. 104.

absurde. »⁵⁹. De plus, cette confusion ne conduit pas la cour à juger que les contraintes factuelles ou juridiques rendent indéfendables les motifs de l'arbitre⁶⁰.

B) L'arbitre confond les processus d'adoption des lois et des règlements :

[36] L'employeur allègue que la confusion de l'arbitre entre le processus d'adoption des lois et des règlements fédéraux apporte une erreur dans son raisonnement, puisqu'elle ne fait pas de distinction entre la loi habilitante et le règlement. L'article 239(13) a) du Code, offre un pouvoir règlementaire très large au gouvernement en lui permettant de définir tout terme, ce qui donnerait la possibilité au gouvernement de créer des distinctions de traitements entre les salariés⁶¹. L'arbitre dans sa décision ne fait pas référence à l'article 239 (13) a) du Code⁶². L'employeur allègue que l'arbitre aurait dû retenir la conclusion que l'article 17 du Règlement s'applique seulement à certaines catégories d'employés, puisque le gouvernement avait l'opportunité de régler pour tous les travailleurs, mais ne l'a pas fait⁶³.

[37] Or, cet argument ne peut pas constituer un motif rendant la décision de l'arbitre déraisonnable. En effet, bien que l'arbitre ne cite pas explicitement l'article 239 (13) a) du Code dans son analyse, celle-ci justifie tout de même sa décision au moyen de diverses sources juridiques. D'abord, elle mentionne expressément que l'interprétation de l'article 239 (1.3) est indissociable de celle de l'article 17 du Règlement⁶⁴. L'article 239 (13) a) du Code nous indique justement de se référer au Règlement pour certaines définitions⁶⁵. De plus, elle fait notamment référence à l'auteur Pierre-André Côté, rappelant la présomption de cohérence et d'harmonie entre les lois connexes⁶⁶. Cela indique donc que l'arbitre connaît la distinction entre la loi habilitante et le règlement, mais qu'elle utilise une méthode d'interprétation consistant à interpréter l'article 17 du Règlement pour obtenir une réponse au questionnement visant l'article 239 (1.3) du Code.

[38] Ce motif ne constitue pas une cause de déraisonnabilité de la décision de l'arbitre. Cela ne crée pas un manque de logique interne dans le raisonnement et les motifs de l'arbitre sont tout de même défendables aux vues des contraintes factuelles et juridiques. De plus, il est reconnu que, malgré le statut supérieur de la loi, le recours aux règlements

⁵⁹ *Id.*, par. 104.

⁶⁰ *Id.*, par. 105.

⁶¹ Notes de plaidoirie et autorités des demandeurs, par. 58-59.

⁶² *Id.*, par. 60.

⁶³ *Id.*, par. 62-63.

⁶⁴ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 45.

⁶⁵ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 239 (13) a).

⁶⁶ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 52.

est utile dans la recherche de l'intention du législateur⁶⁷, et ce, surtout lorsque la loi et le règlement sont étroitement liés⁶⁸.

iii) L'ARBITRE S'EST LIVRÉE À UN EXERCICE D'INTERPRÉTATION ERRONÉ ET PARTIEL

A) L'article 17 du Règlement n'est pas applicable

[39] L'employeur avance que l'arbitre s'est seulement appuyée sur l'interprétation de l'article 17 du Règlement pour justifier sa décision. Or cet article n'est pas applicable aux employés visés par le grief, puisque ceux-ci n'entrent pas dans l'une des deux catégories d'employés visés par l'article 17 du Règlement⁶⁹. Il affirme que cette erreur constitue une cause rendant la décision de l'arbitre déraisonnable. Il s'agirait d'une incohérence qui entache la logique interne de la décision⁷⁰.

[40] Lors de l'audience, le mis en cause affirme plutôt que l'arbitre ne dit pas que l'article 17 s'applique, mais plutôt que l'on doit s'en inspirer pour interpréter la notion de « taux régulier de salaire pour une journée normale de travail » prévue à l'article 239 (1.3) du Code. Cela ne crée donc pas de contradiction rendant la décision de l'arbitre déraisonnable. Le tribunal souscrit à l'avis du mis en cause sur ce point.

[41] L'arbitre ne se limite pas à une analyse de l'article 17 du Règlement. Elle utilise divers principes d'interprétation des lois⁷¹. Elle se base aussi sur l'article 19 du Règlement pour justifier l'interprétation qu'elle fait de l'expression « taux régulier de salaire »⁷². De plus, comme mentionné précédemment, l'arbitre justifie son interprétation du fait que l'article 17 du Règlement ne constitue pas une exception à une règle générale, mais plutôt une précision fournie par le gouvernement pour la méthode de calcul⁷³.

[42] L'interprétation fournie par l'arbitre est une issue possible eu égard au contexte factuel et juridique applicable⁷⁴. Le rôle du tribunal est de déterminer si l'issue de la décision est raisonnable et non si elle est bien fondée en droit⁷⁵.

⁶⁷ *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, 2004 CSC 54, par. 35.

⁶⁸ *Id.*, par. 35.

⁶⁹ Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse, par. 75.

⁷⁰ *Id.*, par. 78.

⁷¹ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 43-44.

⁷² *Id.*, par. 50.

⁷³ *Id.*, par. 50-51.

⁷⁴ *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Brevil*, 2019 QCCA 796, par. 14.

⁷⁵ *Frères Maristes (Iberville) c. Laval (Ville de)*, 2014 QCCA 1176, par. 10.

B) L'arbitre ne respecte pas le principe moderne d'interprétation

[43] Le principe moderne d'interprétation requiert une analyse du texte, du contexte et de l'objet de la disposition en cause par le décideur⁷⁶. L'employeur allègue que l'arbitre n'a pas tenu compte du texte et du contexte de l'article 239 (1.3) du Code. Il affirme que l'arbitre s'est mépris en n'interprétant pas l'article 239 (1.3) du Code selon le sens courant des mots⁷⁷. Il affirme aussi que l'arbitre n'a pas pris en compte le contexte propre aux relations de travail⁷⁸. Il mentionne notamment le fait que certaines dispositions du Code et du Règlement ne sont pas abordées par l'arbitre dans la décision⁷⁹. Selon lui, ces lacunes au raisonnement de l'arbitre font perdre confiance dans son raisonnement⁸⁰.

[44] Le tribunal ne peut conclure à une décision déraisonnable de l'arbitre sur la base de ce motif. Contrairement à ce que prétend l'employeur, l'arbitre semble avoir respecté le principe moderne d'interprétation. Elle cite notamment à ce sujet les décisions *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd.* et *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc.* précisant que l'interprétation ne peut pas seulement être basée sur le libellé du texte de loi⁸¹. L'arbitre prend en compte plusieurs éléments dans son interprétation. L'arbitre a exclu l'article 11.1 du Règlement lors de son interprétation et l'a justifié sur la base de la non-pertinence de cet article pour l'interprétation de la disposition en cause⁸². L'arbitre explique le rejet des arguments soumis par l'employeur⁸³. Comme mentionné plus haut, l'exercice d'interprétation peut mener à des issues différentes, et la décision de l'arbitre étant motivée, elle entre dans les issues possibles acceptables.

CONCLUSION

[45] Puisque le raisonnement de l'arbitre est justifié et que la décision fait partie des issues possibles acceptables à la vue du contexte factuel et juridique⁸⁴, la décision de l'arbitre doit être qualifiée de raisonnable et le pourvoi doit être rejeté.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[46] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

⁷⁶ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 37, par. 117.

⁷⁷ Notes de plaidoirie et autorités de la demanderesse, par. 88.

⁷⁸ *Id.*, par. 94.

⁷⁹ *Id.*, par. 101.

⁸⁰ *Id.*, par. 112.

⁸¹ *Syndicat des Métallos, section locale 9344 et Compagnie du chemin de fer du Littoral Nord de Québec et du Labrador inc.*, 24 septembre 2024 (sentence arbitrale), par. 53.

⁸² *Id.*, par. 56-57.

⁸³ *Id.*, par. 56-59.

⁸⁴ *Contrôle judiciaire de l'action gouvernementale*, Wolters Kluwer Québec Ltée, 2017, p. 3913-27.

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

**Jocelyn
Pilote**

Signature numérique de
Jocelyn Pilote
Date : 2026.03.02
10:16:59 -05'00'

JOCELYN PILOTE, J.C.S.

M^e Alexis-François Charrette
Northon Rose Fulbright Canada

Pour la demanderesse

M^e Katherine-Sarah B. Larouche

Philion Leblanc, avocats

Pour le mis en cause

Date d'audience : 3 juin 2025