

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 10 janvier 2022

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> YVES SAINT-ANDRÉ**

---

**SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ)**

Ci-après appelé le «Syndicat» ou le «SPIHQ»

et

**HYDRO-QUÉBEC**

Ci-après appelée «l'Employeur »

Plaignant : Benoît Dionne

Grief n° 2013-036

Nature du litige : Réclamation de l'indemnité prévue au paragraphe 9 de l'appendice C.

Convention collective : 2010-2013

---

## **SENTENCE ARBITRALE**

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

---

## **APERÇU**

[1] Le grief réclame le remboursement des dépenses encourues par le plaignant lorsqu'il retourne à son domicile à toutes les deux fins de semaine. Le débat concerne l'application du paragraphe 9 de l'appendice C.

[2] L'Employeur soulève un moyen d'irrecevabilité de ce grief fondé sur la doctrine des *laches*. L'arbitrage procède au fond sous réserve de ce moyen préliminaire.

[3] Au fond, le Syndicat soutient que, selon le principe de la cohérence décisionnelle et la théorie de l'*estoppel*, l'Employeur est forclos de prétendre que le paragraphe 9 de l'appendice C ne s'applique pas.

[4] L'Employeur s'objecte à la recevabilité de la preuve de conduite passée et soutient alternativement que sa position a toujours été constante en regard de l'application de l'appendice C.

[5] Le Tribunal rejette le moyen préliminaire soulevé par l'Employeur et rejette le grief pour les motifs ci-après discutés.

## **LE CONTEXTE**

[6] Les faits à l'origine du litige sont, en soi, peu complexes. C'est la preuve sur le traitement du grief et la conduite passée qui ajoutent à la complexité de l'affaire.

### **Les faits à l'origine de l'affaire**

[7] Monsieur Benoît Dionne, le plaignant, occupe un poste d'ingénieur à la centrale nucléaire de Gentilly-2 à Bécancour. Il occupe ce poste depuis son embauche le 1<sup>er</sup> mars 2005.

[8] Le 29 décembre 2012, l'Employeur cesse l'exploitation de cette centrale. Le plaignant devient alors un employé excédentaire et il entreprend des démarches pour se relocaliser dans l'entreprise.

[9] Suite à ses démarches, il obtient une affectation temporaire de 24 mois au poste d'ingénieur de projet à Montréal. Le nouveau quartier général du plaignant est à plus de 48 kilomètres de son précédent quartier général à Bécancour. Le plaignant est domicilié à Bécancour depuis 2005.

[10] L'affectation temporaire de Monsieur Dionne débute le 6 mai 2013.

[11] Compte tenu de l'éloignement de son domicile, le plaignant réside chez ses parents à Laval pendant la durée de son affectation temporaire. Il choisit de ne pas déménager son domicile de Bécancour à Montréal.

[12] Conformément à la clause 15.16.6 de la convention collective, il reçoit une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue au paragraphe 2.1 de l'appendice C «Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage».

[13] Le plaignant retourne à son domicile à Bécancour à chaque fin de semaine. Il remet à son supérieur immédiat, Monsieur Benoît Lavallée, un rapport de dépenses réclamant les frais de transport pour retourner à son domicile à toutes les deux fins semaine.

[14] Suite à la réception de ce rapport de dépenses, le gestionnaire Lavallée communique avec Madame Linda Daigneault, conseillère ressources humaines.

[15] Après vérification, la conseillère Daigneault informe le gestionnaire Lavallée que l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C couvre tous les inconvénients reliés à l'affectation (pièce E-4).

[16] Le 4 juin 2013, le plaignant est avisé que sa réclamation de frais pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine est refusée par l'Employeur.

[17] Le 25 juin 2013, le grief 2013-036 (pièce S-3) est logé. Ce grief se lit comme suit :

**Objet : Grief 2013-036**  
**Non-respect de l'Appendice C**

Monsieur,

Depuis le début de mon affectation temporaire au poste d'ingénieur de projets à l'unité Administration d'ingénierie & d'approvisionnement à Hydro-Québec Équipement, la direction m'applique les dispositions de l'article 15.16.6 de ma convention collective ainsi que l'Appendice C.

Le ou vers le 4 juin dernier, la Direction m'a avisé que dorénavant aucun frais ne seront payés pour me retourner à mon domicile à ses frais à toutes les deux fins de semaine tel qu'indiqué au paragraphe 9 de l'Appendice C. Je conteste donc cette pratique, car elle est non conforme et contrevient, sans y limiter à l'Appendice C. de la convention collective en vigueur.

Particulièrement mais non limitativement, je demande à la Direction par le présent grief :

1. Que la Direction me rembourse entièrement les dépenses encourues à toutes les deux semaines pour l'aller et retour à mon domicile conformément à la convention collective en vigueur;
2. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts, le cas échéant.

Le présent grief est déposé sous réserve de tout autre droit et privilège que je pourrais avoir dans les circonstances.

Espérant que vous saurez accueillir ce grief, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

### **Le cheminement du grief S-3**

[18] Le 5 août 2013, le grief S-3 est soumis par le Syndicat à l'arbitre M<sup>e</sup> Claude H. Foisy. Le lendemain, soit le 6 août 2013, l'arbitre Foisy informe les parties qu'il accepte ce mandat et il écrit notamment :

Comme vous le savez, des dates sont déjà réservées à mon agenda pour Hydro-Québec. J'attendrai les directives de Monsieur Raymond Délisio ainsi que Madame Zakia Sabour, agente de grief au SPIHQ, afin de choisir une date pour entendre ce dossier.

[Reproduit tel quel (pièce E-8)]

[19] Le 23 juin 2014, une date d'audience n'a pas été déterminée et l'arbitre Foisy retourne ce mandat aux parties puisqu'il prend sa retraite (pièce E-8).

[20] Le 5 janvier 2021, le Syndicat avise l'Employeur que le grief S-3 «sera transféré» à l'arbitre soussigné et que «la date du 4 février 2021 sera utilisée pour arbitrer ce grief». Le 13 janvier 2021, l'Employeur procède à la désignation de son procureur et le Tribunal est avisé que la date du 4 février sera utilisée pour arbitrer le grief de Monsieur Dionne (pièce E-8). À la demande du procureur de l'Employeur, l'audience du 4 février 2021 est reportée au 19 mars 2021.

[21] Les parties ont présenté une preuve en regard de l'écoulement du délai entre le 23 juin 2014 et le 5 janvier 2021.

[22] L'Employeur a fait entendre Madame Martine Lallemand, agente relations du travail et litiges.

[23] Madame Lallemand occupe ce poste auprès de l'Employeur depuis son embauche en octobre 2017.

[24] Elle gère le calendrier des arbitrages, les dossiers de griefs et participe aux rencontres des comités de griefs pour les salariés représentés par le SCFP, sections locales 1500 et 2000.

[25] En ce qui concerne les griefs du SPIHQ, c'est le Syndicat qui détermine le ou les griefs qui seront entendus selon le calendrier d'arbitrage établi annuellement.

[26] La témoin produit comme pièce E-9 un tableau détaillant la liste des griefs postérieurs au grief S-3 ayant été référés à un arbitre entre le 25 juin 2013 et le 5 janvier 2021. Le tableau E-9 montre qu'environ 50 griefs postérieurs ont été référés à différents arbitres pendant cette période.

[27] Contre-interrogée par le procureur du Syndicat, Madame Lallemand précise qu'elle a pris la relève de Monsieur Raymond Delisio en mars 2020 lorsque ce dernier a pris sa retraite. Auparavant, il était la personne responsable pour l'Employeur concernant les dossiers du SPIHQ.

[28] Elle reconnaît que le choix du grief qui sera entendu relève entièrement du Syndicat. Il s'agit là de la pratique établie entre les parties.

[29] L'entièreté de la correspondance entre le Syndicat et l'Employeur se rapportant au grief S-3 apparaît à la pièce E-8. La témoin reconnaît qu'il n'y a aucun avis de l'Employeur au Syndicat soulevant l'écoulement des délais pour réactiver ce grief.

[30] Quant au tableau E-9, la témoin ne peut préciser la date d'audience des griefs postérieurs au grief S-3. L'information n'apparaît pas au tableau E-9.

[31] Le Syndicat a fait témoigner Madame Zakia Sabour, agente de griefs au SPIHQ, en regard du cheminement du grief S-3.

[32] Madame Sabour est agente de griefs au Syndicat depuis 2009. Son rôle consiste notamment à «assurer le suivi des délais des griefs et des dates d'arbitrages ainsi que toute correspondance avec les intervenants concernés» (pièce S-25).

[33] Madame Sabour témoigne que le calendrier annuel des arbitrages est établi avec les arbitres. Auparavant, il y avait 40 dates par année pour l'arbitrage des griefs. Depuis 2014-2015, ce nombre a été réduit à 26 dates d'arbitrage par année et l'Employeur refuse d'ajouter des dates additionnelles.

[34] Le Syndicat loge entre 50 et 100 griefs par année.

[35] Les griefs sont entendus selon un ordre de priorité établi par le SPIHQ. Les griefs de congédiement ou de harcèlement sont la priorité absolue. Par la suite, l'ordre se décline comme suit : griefs syndicaux, griefs collectifs, griefs individuels.

[36] La témoin produit comme pièce S-26 un tableau établissant la date d'audience des griefs postérieurs au grief S-3. Ce tableau reproduit le tableau E-9 en y ajoutant la première date d'audience. L'information est corroborée par les calendriers d'arbitrages 2013-2020 (pièce S-27 en liasse) et les décisions arbitrales (pièce S-28 en liasse).

[37] Madame Sabour affirme que le Syndicat n'a jamais renoncé à faire entendre le grief S-3. Il s'agissait de concilier ce dossier avec les griefs prioritaires. Elle ajoute que des griefs similaires avaient été accueillis par l'Employeur et, selon son évaluation, le grief de Monsieur Dionne subirait le même sort. Pour elle, «ce n'était qu'une question de temps» avant que l'Employeur fasse droit au grief et verse les sommes réclamées au plaignant.

[38] Madame Sabour affirme que l'Employeur ne s'est jamais plaint du délai écoulé en l'espèce.

[39] Contre-interrogée par le procureur patronal, la témoin reconnaît qu'il n'y a jamais eu d'échanges ou de discussions avec les représentants de l'Employeur concernant une éventuelle décision de faire droit au grief S-3.

[40] En sus de la preuve en lien avec le moyen préliminaire soulevé par l'Employeur, le Syndicat a administré une preuve de conduite passée ce à quoi l'Employeur s'est objecté. J'ai accepté d'entendre cette preuve sous réserve de l'objection patronale. Je dispose plus loin, dans le cadre de l'analyse, de l'objection à la recevabilité de cette preuve.

### **La preuve de conduite passée**

[41] Afin d'établir la conduite passée de l'Employeur, le Syndicat a fait entendre :

- i) Monsieur Ramzi Chahine, président du SPIHQ de 2003 à 2011;
- ii) Monsieur Sylvain Lambert, ingénieur;
- iii) Madame Zakia Sabour, agente de griefs au SPIHQ.

[42] Monsieur Chahine détient une longue expérience au sein du SPIHQ. Il a été embauché par l'Employeur le 9 mai 1988. À compter de 1989, il devient délégué du Syndicat. De 1997 à 2003, il est premier vice-président du SPIHQ et il siège sur de nombreux comités. Il est le président du Syndicat de 2003 à 2011.

[43] Il participe à la négociation de plusieurs conventions collectives entre 1996 et 2011. Il est l'un des signataires de la convention collective concernée en l'espèce.

[44] Monsieur Chahine témoigne que la clause 15.16.6 de la convention collective S-1 existait avant son embauche par l'Employeur. Il en est de même en ce qui concerne le paragraphe 9 de l'appendice C.

[45] Suivant Monsieur Chahine, l'ingénieur en assignation temporaire à plus de 48 kilomètres de son précédent quartier général recevait 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C ainsi que le remboursement des frais de voyage pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine.

[46] Le témoin ajoute qu'il y a eu «très peu de cas de contestation» de la part de l'Employeur à ce sujet.

[47] Une contestation a été soulevée en 2005 par l'Employeur dans le cas de Monsieur Sylvain Lambert mais il n'y a pas eu de débat devant l'arbitre car la partie patronale a accueilli le grief en 2010.

[48] Le témoin affirme qu'il a lui-même bénéficié du paiement par l'Employeur des frais de transport pour retourner à son domicile alors qu'il était sur une assignation temporaire à Trois-Rivières entre 1999 et 2000.

[49] Le témoin produit la documentation se rapportant au grief de Monsieur Lambert (pièces S-16, S-17, S-18A à E). L'Employeur s'objecte à la production de ces pièces en invoquant l'absence de pertinence et de valeur probante. J'ai autorisé la production de ces pièces sous réserve de l'objection formulée par l'Employeur.

[50] En contre-interrogatoire, le témoin précise que son appréciation quant à l'absence d'un contentieux concernant le remboursement des frais de kilométrages, repose sur le nombre de plaintes reçues par le Syndicat à ce sujet. Le témoin reconnaît que, si le membre ne se plaint pas au SPIHQ, il ne peut être au courant de la situation.

[51] Monsieur Sylvain Lambert, le plaignant visé par le grief de 2005, témoigne que son affectation temporaire a fait l'objet d'une lettre d'entente (pièce S-15) intervenue le 8 février 2005. Il a été affecté temporairement au siège social à Montréal alors qu'il travaillait à Gatineau et qu'il était domicilié dans la région avoisinante.

[52] Suite au refus de l'Employeur de lui rembourser les frais de transport pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine, un grief est logé le 23 juin 2005 (pièce S-16).

[53] Quelques jours avant l'audience du 8 septembre 2010, l'Employeur fait droit au grief S-16 et, après réception du paiement, le SPIHQ avise l'arbitre le 19 août 2011 de la fermeture de ce dossier (pièce S-18E).

[54] Contre-interrogé par le procureur de l'Employeur, Monsieur Lambert explique la genèse de l'entente S-15. En 2004, à la suite d'une réorganisation, les ingénieurs de la région ont été appelés à choisir un poste en fonction de l'ancienneté. Monsieur Lambert était le dernier à faire un choix puisqu'il était le plus jeune.

[55] Le seul poste alors disponible était un poste d'ingénieur mécanique. Il s'agissait là d'un poste qu'il ne pouvait occuper car Monsieur Lambert est un ingénieur électrique. L'entente S-15 a permis de régler cette difficulté puisque l'affectation temporaire à Montréal visait à combler un besoin pour un ingénieur électrique.

[56] Madame Sabour produit comme pièce S-19 les conventions collectives intervenues entre le Syndicat et l'Employeur de 1966 à 2013. Elle produit également comme pièce S-20 un comparatif des dispositions des conventions collectives pour la même période.

[57] L'Employeur s'est objecté à la production de ces pièces en soutenant qu'il s'agissait là d'une preuve extrinsèque. J'ai accepté de recevoir ces pièces en preuve sous réserve de l'objection formulée par l'Employeur.

[58] La témoin produit comme pièce S-22 le dossier de grief de Monsieur Denis Prud'homme contestant le refus de l'Employeur de lui rembourser les dépenses encourues pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine.

[59] Suivant la témoin, ce grief devait être entendu le 8 septembre 2010 en même temps que celui de Monsieur Lambert. Quelques jours avant l'audience, l'Employeur accueille le grief de Monsieur Prud'homme.

[60] L'Employeur s'est objecté à la recevabilité de la pièce S-22 pour des motifs de pertinence et de valeur probante. J'ai accepté de recevoir la pièce S-22 en preuve sous réserve de l'objection soumise par l'Employeur. Je souligne que Monsieur Prud'homme n'a pas été appelé à témoigner.

[61] Enfin, la témoin produit comme pièce S-24 une décision arbitrale rendue le 12 avril 1989 par l'arbitre Jean-Guy Clément en regard du grief 88-29. La décision S-24 traite du remboursement des dépenses encourues au cours d'un déplacement.

[62] Pour sa part, l'Employeur nie l'existence d'une pratique passée. Plusieurs témoins sont entendus à ce sujet :

- i) Monsieur Benoit Lavallée, le supérieur immédiat du plaignant pendant l'affectation temporaire;
- ii) Madame Linda Daigneault, conseillère conditions de travail;

- iii) Madame Marilyn Gagnon, conseillère rémunération globale;
- iv) Monsieur David Deschêne, conseiller aux ressources humaines;
- v) Monsieur Pierre-Luc Marchand, conseiller conditions de travail.

[63] Les témoins sont unanimes et ils affirment que l'Employeur ne rembourse pas les frais d'un employé qui se déplace entre son domicile et son quartier général. Le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique uniquement lorsque l'employé est en «voyage» ce qui n'est pas le cas pour un employé en affectation temporaire.

[64] La conseillère Gagnon produit comme pièce E-6 le *Régime d'indemnité de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement* (RID). Cette pièce est produite sous réserve de l'objection de la partie syndicale quant à la pertinence.

[65] Suivant la témoin, le RID présente les règles établies par l'Employeur conformément aux conventions collectives en vigueur.

[66] La conseillère Gagnon affirme que l'employé réaffecté géographiquement a le choix de déménager ou ne pas déménager. S'il choisit cette seconde option, il reçoit une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue au paragraphe 2.1 de l'appendice C.

[67] Suite à la cessation de l'exploitation de la centrale nucléaire Gentilly-2, la témoin ajoute que plusieurs ingénieurs ont été réaffectés géographiquement.

[68] Elle a eu à traiter les réclamations du plaignant pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine. Elle témoigne que la réclamation de Monsieur Dionne a été refusée conformément à la règle établie au RID de 2008 (pièce E-7) laquelle est identique à ce qui est prévu au RID de 2012 (pièce E-6).

[69] Contre-interrogée par le procureur du Syndicat, la conseillère Gagnon précise que le RID de 2012 (pièce E-6) a été modifié uniquement pour tenir compte des changements à la structure organisationnelle. Les règles sont demeurées les mêmes.

[70] Elle ajoute que la cessation de l'exploitation de la centrale a affecté une centaine de postes d'ingénieurs et que le RID a été expliqué aux employés concernés.

[71] Elle réitère que le paragraphe 9 de l'appendice C ne s'applique pas à l'employé réaffecté qui choisit de ne pas déménager car ce dernier n'est pas en voyage.

[72] L'Employeur a fait témoigner Monsieur David Deschênes, un conseiller aux ressources humaines, lequel a effectué une recherche dans les archives afin de retracer les cas où un ingénieur prend la décision de ne pas déménager suite à une réaffectation temporaire à plus de 48 kilomètres de son ancien quartier général.

[73] Le conseiller Deschênes témoigne que les archives ne permettent pas de reculer avant 2010.

[74] Dans le cadre de ses recherches, le témoin a consulté les données de 2010 à juin 2013, soit le moment où le grief S-3 a été logé.

[75] Le conseiller Deschênes affirme avoir retracé deux cas pendant cette période. Il s'agit de Messieurs Serge Desaulniers et Richard Nicholls.

[76] Le témoin produit comme pièces E-12, E-13 et E-14 la documentation se rapportant à Monsieur Desaulniers. Seule l'indemnité hebdomadaire a été versée et il n'y a eu aucune réclamation de Monsieur Desaulniers pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine.

[77] Le constat est le même pour Monsieur Nicholls et le témoin produit la documentation s'y rapportant comme pièces E-15, E-16, E-17, E-18, E-19 et E-20.

[78] Contre-interrogé par le procureur du Syndicat, le conseiller Deschênes ignore si Messieurs Desaulniers et Nicholls sont effectivement retournés à leur domicile à toutes les deux fins de semaine pendant l'affectation temporaire.

[79] L'Employeur a également fait entendre Monsieur Pierre-Luc Marchand, conseiller conditions de travail niveau 3. Monsieur Marchand est à l'emploi de l'Employeur depuis juin 2002. Il occupe une fonction conseil aux ressources humaines depuis 2009.

[80] Le conseiller Marchand témoigne que l'ingénieur sur une affectation temporaire est assigné à son nouveau quartier général. L'ingénieur qui refuse de déménager n'est pas en voyage. Il reçoit l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 laquelle

fait référence au paragraphe 2.1 de l'appendice C. Les autres dispositions de l'appendice C sont inapplicables.

[81] Le témoin produit comme pièce E-23 un échange de courriels du 6 juillet 2010 qu'il a eu avec Monsieur Michel Pelletier, conseiller relation de travail, qui valide cette interprétation.

[82] Le conseiller Marchand affirme que cette orientation correspond à celle qui a été suivie par l'Employeur avant et après 2010.

[83] À sa connaissance, aucun employé en affectation temporaire n'a été indemnisé pour retourner à son domicile à chaque deux fins de semaine. Si une indemnité semblable a été versée, il s'agit d'une erreur du gestionnaire et non pas d'une pratique courante.

[84] Le témoin produit comme pièce E-24, sous réserve de l'objection de la partie syndicale quant à la pertinence, une règle de gestion en vigueur le 10 avril 2012 concernant le remboursement des dépenses lors d'un déplacement avec obligation de découcher. Le témoin affirme que le plaignant n'est pas en déplacement au sens de la règle E-24 puisqu'il n'est pas appelé à se déplacer hors de son quartier général à la demande de l'Employeur. Suivant le témoin, la règle E-24 représente une illustration du principe reconnu à l'appendice C.

[85] Contre-interrogé par le procureur du Syndicat, le témoin affirme qu'il ignore les motifs qui ont conduit l'Employeur, le 1<sup>er</sup> septembre 2010, à accueillir les griefs de Messieurs Sylvain Lambert et Denis Prud'homme (pièce S-18A). Il n'a pas fait de vérification à ce sujet.

## **ANALYSE ET MOTIFS**

[86] L'arbitrage de ce grief a été ponctué de nombreuses objections à la recevabilité de la preuve. Le grief lui-même fait l'objet d'un moyen préliminaire soulevé par l'Employeur en lien avec l'application de la doctrine des *laches*.

[87] J'entends traiter d'abord du moyen préliminaire soulevé par l'Employeur. J'aborde ensuite les autres aspects du litige.

### **Le moyen d'irrecevabilité du grief soulevé par l'Employeur**

[88] L'Employeur invoque l'application de la doctrine des *laches*. Il soutient que le grief S-3 est demeuré inactif pendant plus de 6 ans et demie, soit entre le 24 juin 2014 et le 5 janvier 2021, et que ce délai déraisonnable induit une présomption de préjudice. Ce faisant, le SPIHQ a laissé croire à l'Employeur qu'il y avait abandon du grief.

[89] Le Syndicat conteste vigoureusement cette prétention. Il fait valoir que le volume des griefs ne permet pas qu'ils soient tous entendus dans la même année. Le Syndicat doit établir un ordre de priorités et les griefs sont entendus selon cet ordre. Cette façon de faire est connue et acceptée par l'Employeur qui n'a jamais prétendu auparavant que ces délais étaient déraisonnables.

[90] J'estime que le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'Employeur doit être rejeté. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[91] Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de la santé et des services sociaux de la Baie (CSN) et Centre de santé et de services sociaux Cleophas Claveau (Thérese Bonifera-Lacognata)*<sup>1</sup>, l'arbitre Jean-Guy Ménard souligne les enseignements de la doctrine et de la jurisprudence sur le sujet. Au paragraphe 40 de la décision, il s'exprime comme suit :

[40] Les éléments constitutifs de la doctrine des "laches" sont donc l'accumulation d'un retard inacceptable à exercer un recours par omission ou par négligence auquel se greffe une éventualité d'injustice, donc l'existence d'un préjudice, dans l'hypothèse où la réclamation serait confirmée. Aux fins de son application, la doctrine et la jurisprudence nous enseignent par ailleurs

- 40.1. qu'il n'en résulte pas la perte d'un droit, mais plutôt la perte du droit à son exercice;
- 40.2. que "la seule existence d'un retard - même s'il est objectivement long - à soumettre un grief ou à en poursuivre l'instruction ne suffit pas", il faut qu'il soit injustifié;
- 40.3. qu'on peut contrer l'effet d'un retard par une explication valable, si bien qu'un "délai couru ne sera jugé déraisonnable que s'il est injustifié, non nécessaire";

---

<sup>1</sup> *Syndicat des employées et employés de la santé et des services sociaux de la Baie (CSN) et Centre de santé et de services sociaux Cleophas Claveau (Thérese Bonifera-Lacognata)*, arbitre Jean-Guy Ménard, A.A.S. 2008A-2, 2008-01-15.

- 40.4. qu'un retard jugé déraisonnable par sa longueur et par l'absence d'explication fait présumer de la négligence équivalant à un abandon du recours ou à une renonciation à poursuivre un arbitrage;
- 40.5. que le concept de retard s'apprécie à partir du dépôt d'un grief jusqu'à sa prise en délibéré, ce qui inclut évidemment cette portion de la procédure qui s'enclenche avec la saisine d'un grief;
- 40.6. qu'un changement de conseiller syndical, la maladie, le déroulement de négociations collectives, le maraudage syndical ou la substitution d'accréditations sont toutes des explications qui ont été retenues pour justifier valablement un retard à exercer un recours;
- 40.7. qu'il va de soi qu'une partie ne puisse "invoquer le retard à procéder lorsqu'elle y a elle-même consenti ou lorsque, dûment requis, l'arbitre a accordé une ou plusieurs remise;
- 40.8. qu'il faut que le préjudice soit en lien de causalité avec le délai accumulé, qu'il résulte autrement dit du retard et non de la nature de la réclamation traduite par le grief;
- 40.9. qu'à ce dernier égard le fait d'avoir comblé le poste laissé vacant par la décision contestée ne découle pas en principe du retard à exercer le recours mais bien du grief lui-même;
- 40.10. que le préjudice doit être réel et démontré par la partie qui l'allègue et
- 40.11. que le seul fait d'invoquer comme préjudice l'indemnité qui pourrait résulter de l'accueil du grief n'est pas suffisant pour entraîner la perte du recours, mais il pourra par contre "être pris en considération pour déterminer le droit à une indemnité et sa valeur si le grief est accueilli".

[Références omises]

[Soulignement ajouté]

[92] Il est reconnu que la partie qui invoque la doctrine des *laches* ne doit pas avoir elle-même contribué au retard indu<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> FLEURY, François-Nicolas, «Le temps qui passe : guide du praticien sur l'*estoppel*, les *laches* et la pratique passée», dans Collection Blais, *Arbitrage de griefs*, volume 8 (2011), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 109-182, à la p. 156; *Union des employés de commerce-local 503 T.U.A.C. et Provigo (détail) Inc.*, arbitre Gilles Ferland, D.T.E. 84T-879, p. 14; *Centre jeunesse de Montréal et*

[93] Dans *Carrefour des jeunes de Montréal et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (Suzanne Trépanier)*<sup>3</sup>, l'arbitre Claude Rondeau écrit à ce sujet:

Un tribunal d'arbitrage, dûment saisi d'un grief, peut conclure à un abandon tacite de droit par la partie qui a soumis le grief lorsque cette dernière est demeurée inactive pendant une période qui dépasse les délais normaux de procédure, lorsqu'il n'y a pas d'explication valable à l'inaction, et lorsque la reprise de l'enquête causerait à l'autre partie un préjudice, mais à la condition que cette autre partie soit elle-même innocente du délai. Le préjudice doit être prouvé par la partie qui l'invoque ; le seul écoulement du temps ne suffit pas.

[Soulignement ajouté]

[94] Dans son volume *La preuve et procédure en arbitrage de griefs*, l'auteure Louise Verschelden écrit que «[c]e préjudice consiste souvent dans l'impossibilité de présenter une défense pleine et entière en raison de l'inaccessibilité des témoins, de la destruction des pièces ou des pertes de mémoire des témoins que le temps est susceptible d'entraîner»<sup>4</sup>. Elle ajoute, un peu plus loin, que «[c]elui qui invoque les *laches* doit donc avoir les «mains propres» et ne pas être responsable du retard ou du préjudice subi»<sup>5</sup>.

[95] En l'espèce, le délai est objectivement long mais il a été expliqué par la partie syndicale. Cette explication n'a pas été contredite par l'Employeur.

[96] Qui plus est, l'Employeur semble nettement s'accommoder de ces délais en laissant à la partie syndicale le soin de gérer le calendrier des arbitrages.

[97] Je souligne que le grief S-3 n'a pas tardé à être soumis à l'arbitre Foisy. Le grief est logé le 25 juin 2013. Il est présenté en deuxième étape le 16 juillet 2013 (pièce S-4) et il est confié à l'arbitre Foisy le 5 août 2013 (pièce S-5). Le 23 juin 2014, lorsque l'arbitre Foisy se dessaisit du mandat en prévision de sa retraite imminente, la date de l'arbitrage n'est toujours pas connue.

---

*Syndicat québécois des employées et employés de service, local 298*, arbitre André Bergeron, A.A.S. 2001A-28, 2001-02-06.

<sup>3</sup> *Carrefour des jeunes de Montréal et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (Suzanne Trépanier)*, arbitre Claude Rondeau, D.T.E. 2000T-888, p. 21.

<sup>4</sup> VERSCHULDEN, Louise, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1994, 310 p., p. 82.

<sup>5</sup> *Ibid.*

[98] À compter du moment où l'arbitre Foisy se dessaisit du mandat, le grief est en attente d'être soumis à un autre arbitre.

[99] Le Syndicat poursuit sa gestion des dossiers d'arbitrage selon l'ordre de priorités établi. L'Employeur accepte cette situation et ne cherche pas à connaître les intentions du Syndicat quant à la poursuite de ce grief. Il n'y a aucune communication entre les deux parties concernant ce grief entre le 23 juin 2014 et le 5 janvier 2021.

[100] La preuve démontre que, pendant cette période, le Syndicat a été effectivement accaparé par plusieurs dossiers prioritaires (pièces S-26, S-27 et S-28 en liasse). Le motif invoqué par la partie syndicale ne constitue pas un prétexte pour justifier une inaction de sa part.

[101] Le 5 janvier 2021, lorsque le Syndicat avise l'Employeur que le grief de Monsieur Dionne sera entendu le 4 février 2021 par le Tribunal, cette démarche n'est pas perçue par la partie patronale comme étant inusitée. Madame Lallemand, la représentante de l'Employeur, témoigne qu'il n'y a rien d'anormal et que cela est conforme à la pratique établie.

[102] Cela accrédite, à mon sens, l'explication formulée par le Syndicat et démontre que, malgré les inconvénients que cette pratique peut occasionner, les deux parties acceptent et tolèrent cette situation. Rien ne permet au Tribunal de conclure que le Syndicat aurait abandonné de façon tacite son droit à l'arbitrage du grief S-3.

[103] L'Employeur ne peut invoquer la doctrine des *laches*. Il est l'un des artisans de la pratique qu'il dénonce.

[104] En dépit du fait que le délai écoulé est objectivement long, j'estime que le Syndicat a fourni une explication valable pour justifier ce retard, que l'Employeur assume une part de responsabilité quant à cette situation et qu'il appartient à la partie qui invoque la doctrine des *laches* de faire la démonstration du préjudice subi<sup>6</sup>. En l'espèce, il n'y a pas de preuve du préjudice sérieux encouru par l'Employeur.

---

<sup>6</sup> *Centre hospitalier de St.Mary et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre hospitalier St.Mary (grief syndical)*, arbitre Claude Martin, 2017 QCTA 74, paragr. 27; *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest et FIQ-Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Ouest (Jinny Lebreux)*, arbitre René Beaupré, 2019 QCTA 650, paragr. 18-19; *Association des employés du nord québécois et Commission scolaire Crie (George Neeposh)*, arbitre Jean Ménard, 2014 QCTA 401, paragr. 47-48.

[105] La présente situation se distingue nettement de la trame factuelle se rapportant aux décisions arbitrales citées par l'Employeur. Dans tous ces cas, la partie responsable retard n'avait pas réussi à expliquer de façon satisfaisante l'écoulement du délai<sup>7</sup> ou encore la preuve démontrait une inertie de sa part<sup>8</sup>. Ce n'est pas là la situation en l'espèce.

[106] En conséquence, le Tribunal rejette le moyen préliminaire d'irrecevabilité soulevé par l'Employeur.

[107] J'aborde maintenant le fond du litige quant à l'interprétation de la clause 15.16.6 de la convention collective et à l'application du paragraphe 9 de l'appendice C.

### **Le fond du litige**

[108] Il convient en premier lieu de reproduire les dispositions concernées de la convention collective (pièce S-1) lesquelles se lisent comme suit :

**15.16.6** Lors d'une assignation temporaire en vertu des paragraphes 15.16,15.16.1 et 15.16.4, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime) ;
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de

---

<sup>7</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CSN) et Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval*, arbitre Nathalie Massicotte, 2020 QCTA 501, paragr. 33; *Commission scolaire de Montréal et Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, arbitre François Blais, 2016 QCTA 981, paragr. 160; *Services ambulanciers Portier (Mont-Joli) et Fédération des paramédics et des employées et employés des services préhospitaliers du Québec*, arbitre André Bergeron, D.T.E. 2912T-679, paragr.127-131; *Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM) et Commission scolaire de Montréal*, arbitre Maureen Flynn, 2016 QCTA 744, paragr. 56; *B.E. Grisé transport inc. et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298*, arbitre Alain Corriveau, D.T.E. 2008T-322, paragr. 25-26; *Carrefour des jeunes de Montréal et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298*, président Claude Rondeau, p. 34; *Brossard (Ville de) et Syndicat des employés de la Ville de Brossard*, arbitre Gilles Trudeau, D.T.E. 97T-1176, p. 5.

<sup>8</sup> *Unifor, section locale 2013 et Syndicat canadien de la fonction publique*, arbitre Richard Mercier, 2021 QCTA 154, paragr. 34.

conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher ;

- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

[Soulignement ajouté]

### **APPENDICE C LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ EN VOYAGE**

1. Chaque fois que la chose est possible, l'employé doit utiliser les facilités de vivre et couvert offertes par Hydro-Québec.
2. La Direction accorde pour le vivre et le couvert :
  - 1) au choix de l'employé exprimé avant son départ, lorsque le déplacement l'oblige à découcher à la demande de la Direction, pour les fins de son travail ou de formation :
    - une indemnité fixe du montant prévu à la lettre d'entente N° 16;
    - ou
    - le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement.
  - 2) lorsque le déplacement n'oblige pas l'employé à découcher, mais que l'employé doit se rendre à un endroit autre que son quartier général :
    - le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement.
3. 1) Avant son départ l'employé obtient sur demande une avance raisonnable pour couvrir les frais anticipés de son voyage.
  - 2) A son retour, l'employé fournit les pièces justificatives pour les services reçus (hôtel, motel, taxi, etc.). S'il n'est pas possible à l'employé de produire une pièce justificative, la Direction peut exiger une explication verbale.
  - 3) Lorsque l'employé demande le remboursement des dépenses raisonnables au cours d'un déplacement, il n'est pas requis de présenter des pièces justificatives lorsqu'il réclame des repas

dont le montant est égal ou inférieur à celui prévu à l'article 21.06.

4. Liste non limitative de quelques dépenses non remboursables :
  - amende pour infraction à la loi ;
  - vol, perte ou endommagement des effets personnels ;
  - entretien et réparation de voiture personnelle ;
  - assurance personnelle voyage ;
  - dépenses inexplicées.
5. Le mode de transport est à la discrétion de la Direction. Les billets de voyage doivent être obtenus selon les procédures définies par la Direction.
6. L'employé autorisé à se servir d'une voiture d'Hydro-Québec doit rendre compte de la distance parcourue, des dépenses d'essence, d'huile et des autres frais.
7. Dès que la Direction déménage un employé à ses frais, les dispositions du paragraphe 2 cessent de s'appliquer.
8. Les dispositions du paragraphe 2 cessent de s'appliquer lorsqu'un employé est en vacances, en congé sans solde, ou lorsqu'étant absent de son travail et bénéficiant du RSS, il retourne à son domicile ou à sa résidence.
9. L'employé en voyage, à l'intérieur du Québec, peut retourner à son domicile aux frais de la Direction, à toutes les deux (2) fins de semaine. Au choix de la Direction, il voyage à l'intérieur ou à l'extérieur de son horaire de travail.

[Soulignement ajouté]

## **ARTICLE 20 - TEMPS DE TRANSPORT**

- 20.01 Le temps de transport est le temps requis pour se rendre du quartier général au lieu de travail désigné par la Direction et en revenir.
- 20.02 L'employé assigné à un travail hors de son quartier général ne subit pas de perte de salaire pour le temps de transport effectué à l'intérieur de son horaire régulier de travail.

20.03 L'employé requis par la Direction, aux fins de son travail, de se déplacer à l'extérieur de son horaire régulier de travail, est rémunéré selon les modalités prévues à l'article 19 «Travail supplémentaire ».

20.04 Aucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son quartier général.

20.05 Dans le cas de temps de transport pour lequel une remise en congé aura été convenue entre la Direction et un employé, ce dernier bénéficiera d'une heure et demie (1 1/2) de congé pour chaque heure de temps de transport effectuée.

[Soulignement ajouté]

[109] Afin d'appuyer sa thèse à l'effet que le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique lorsque l'employé opte pour l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6, le Syndicat invoque l'existence d'une conduite passée de l'Employeur et le principe de la cohérence décisionnelle. Il soutient que la partie patronale est forclos de prétendre que le paragraphe 9 de l'appendice C est inapplicable.

[110] L'Employeur s'est objecté à la recevabilité de cette preuve au motif que les dispositions en litige ne sont pas ambiguës.

[111] J'estime que la preuve administrée ne permet pas d'établir l'existence d'une conduite passée et de constituer une fin de non-recevoir tel que le soutient la partie syndicale. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[112] Au début de l'audience, le Syndicat a annoncé son intention de présenter une preuve de conduite passée. J'ai accepté de recevoir cette preuve sous réserve de l'objection soulevée par l'Employeur.

[113] Lors de l'argumentation, la partie syndicale soutient que la position adoptée par l'Employeur est en rupture avec sa conduite passée et que, suivant la théorie de l'*estoppel*, l'Employeur est forclos de soulever que le paragraphe 9 de l'appendice C est inapplicable en l'espèce.

[114] Il est bien connu que la preuve de pratique passée est admissible lorsque la disposition en cause est ambiguë<sup>9</sup>.

[115] Cette condition ne s'applique pas en regard de l'application de la théorie de l'*estoppel* puisque c'est la conduite passée qui est à la source du droit invoqué. La pratique ne vise pas à interpréter la disposition mais à démontrer plutôt l'intention commune des parties d'inclure un avantage bien qu'elles n'aient pas jugé utile de le mentionner expressément dans la clause visée<sup>10</sup>.

[116] Ainsi, selon les arguments soumis par la partie syndicale, l'objectif de cette preuve de conduite passée ne consiste plus à servir à titre de guide d'interprétation mais vise plutôt à faire reconnaître un droit qui n'est pas énoncé expressément à la convention collective.

[117] Je conviens que la clause 15.16.6 comporte une ambiguïté latente. La clause fait référence à l'appendice C dont le titre mentionne qu'elle concerne «les frais de déplacement de l'employé en voyage». La question se pose quant à l'application du paragraphe 9 de l'appendice C et la preuve de pratique passée peut se révéler utile pour déceler l'intention des parties.

[118] Par ailleurs, que se soit sous l'angle de la pratique passée ou encore celui de l'*estoppel*, j'estime que le Syndicat a échoué dans sa tentative de démontrer l'existence d'une pratique constante et continue de la part de l'Employeur d'appliquer le paragraphe 9 de l'appendice C à l'employé qui choisit l'indemnité hebdomadaire lors d'une affectation temporaire.

[119] Le Syndicat s'appuie sur trois éléments pour soutenir sa thèse. Tout d'abord, le témoignage de Monsieur Chahine, le président du Syndicat entre 2003 et 2011.

---

<sup>9</sup> *Ville de Montréal et Association des pompiers de Montréal inc.*, 1978 CanLII 2252 (QCCA), p. 14; MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p.121; VERSCHULDEN, Louise, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1994, p.170; *Samuelsohn Itée et Union des employées et employés de service, section locale 800*, arbitre Gilles Ferland, 2019 QCTA 399.

<sup>10</sup> Voir *Canadian Pacific Ltd c. Fraternité des préposés à l'entretien des voies / Brotherhood of Maintenance of Way Employees*, D.T.E. 2003T-500 (C.A.); *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Emballages Winpak Heat Seal inc.*, arbitre Richard Marcheterre, D.T.E. 2013T-323; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Centre de réadaptation Lisette-Dupras*, arbitre Jean-Pierre Lussier, D.T.E. 99T-121; *Emerson Electric Canada Itée c. Foisy*, D.T.E. 2005T-521 (C.S.), appel rejeté, 2006 QCCA 12.

[120] Avec égards, le témoignage de Monsieur Chahine ne permet pas de conclure à l'existence d'une pratique généralisée.

[121] Son affirmation générale à l'effet que l'Employeur a toujours appliqué le paragraphe 9 de l'appendice C à l'employé en assignation temporaire à plus de 48 kilomètres de son ancien quartier général semble davantage reposer sur l'expérience personnelle du témoin laquelle, au surplus, n'est pas documentée.

[122] Monsieur Chahine admet d'emblée que le Syndicat n'était pas sollicité par ses membres sur cette question et il reconnaît que sa perception est fondée sur les plaintes que le Syndicat reçoit de ses membres.

[123] Dès lors, l'absence de plainte ne signifie pas que nous sommes en présence d'une pratique généralisée d'autant plus que l'affirmation de Monsieur Chahine est contredite par Madame Marilyn Gagnon et Monsieur Pierre-Luc Marchand lesquels soutiennent que l'indemnité hebdomadaire prévue au paragraphe 2.1 de l'appendice C est la seule indemnité qui était versée et que le paragraphe 9 de cet appendice ne s'est jamais appliqué. La version de Madame Gagnon et de Monsieur Marchand est appuyée par la preuve documentaire (pièces E-6, E-7, E-8 et E-24). De plus, la recherche aux archives exécutée par Monsieur David Deschênes corrobore la version des témoins de l'Employeur.

[124] Au final, j'estime que le témoignage de Monsieur Chahine sur cet aspect ne peut être retenu.

[125] Le Syndicat soutient, à titre de second élément, que la décision S-24 rendue par l'arbitre Jean-Guy Clément le 12 avril 1989 confirme l'application de l'appendice C peu importe que l'employé soit ou non en voyage. La partie syndicale plaide que selon le principe de la cohérence décisionnelle, l'Employeur ne peut écarter la décision E-24 et que la remise en cause de cette décision par la partie patronale constitue un abus de procédure.

[126] L'Employeur plaide que la décision S-24 ne s'applique pas en l'espèce et que cette décision n'a pas la portée que le Syndicat lui prête.

[127] Les faits rapportés par l'arbitre Clément à la décision S-24 indiquent qu'il s'agit d'un grief contestant le refus de l'Employeur de rembourser les frais de repas de quatre ingénieurs de Rouyn-Noranda lors d'une formation qui se tient au siège régional à 6 km de leur quartier général. À la page 4 de la décision, l'arbitre souligne que «chacun des

plaignants réside à Rouyn-Noranda à des distances plus ou moins semblables entre les deux adresses d'Hydro-Québec et que les cours de formation ont eu lieu durant la journée régulière de travail».

[128] Dans l'affaire ayant donné lieu à la décision S-24, le Syndicat soutient qu'en vertu de la clause 2.2 de l'appendice C, l'employé a droit au remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours d'un déplacement pour se rendre à un endroit autre que son quartier général.

[129] Pour sa part, l'Employeur plaide dans cette affaire que la règle générale édictée à la clause 21.01 de la convention collective prévoit qu'il n'y a pas de frais de repas durant la journée régulière de travail. L'Employeur soutient également que l'appendice C ne s'applique pas puisque les plaignants n'étaient pas en voyage.

[130] À la page 11 de la décision S-24, l'arbitre énonce la question en litige. Il s'exprime comme suit :

Il s'agit essentiellement, dans le présent litige, de déterminer si les parties ont prévu à la convention collective, le remboursement des frais de repas du midi dans les situations analogues à celle décrites par les quatre plaignants.

[131] L'arbitre Clément souligne tout d'abord que les dispositions particulières prévues à la convention collective pour les employés qui suivent un programme de formation d'une durée de plus de trois mois ne s'appliquent pas puisque le programme de formation en cause est moins de trois mois.

[132] En regard de l'appendice C, l'arbitre note à la page 12 de la décision que les parties ont apporté plusieurs modifications entre l'ancienne convention collective et la nouvelle convention collective qui s'applique en regard du grief dont il est saisi.

[133] À la page 13 de la décision, l'arbitre souligne que la définition de ce qui constitue un «voyage» a été retirée de l'appendice C de la nouvelle convention et que les parties ont retiré le critère d'au moins une heure de transport lorsque le déplacement n'oblige pas l'employé à découcher.

[134] Aux pages 14 et 15 de la décision, l'arbitre exprime l'avis que l'appendice C s'applique à tout déplacement, peu importe si l'employé est en voyage ou non et sans égard à la distance parcourue. Il écrit :

Le tribunal serait porté à croire que, malgré le fait que les parties ont gardé pour l'appendice C de la nouvelle convention collective le même titre que celui de l'ancienne convention collective, que l'appendice C s'applique à tout déplacement, peu importe si l'employé est en voyage ou non, peu importe la distance à être parcourue. C'est ainsi que les plaignants, qui ont été appelés à se rendre à un endroit autre que leur quartier général, ont droit au «remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement».

Un employé qui réclame la somme de 8 \$ pour ses frais de repas est considéré réclamer le remboursement d'une dépense «raisonnable». Cependant, et c'est là, selon le tribunal, la véritable question à laquelle il a à répondre, est-ce que les frais de repas réclamés sont une dépense «encourue au cours du déplacement» ?

L'on comprend que sous l'ancienne convention collection et pour des situations analogues à celles des plaignants, soit où il y a eu un déplacement à un endroit autre que le quartier général, mais avec un temps de déplacement de moins d'une heure de transport, l'employé ne pouvait réclamer le remboursement des dépenses raisonnables, ces dépenses fussent-elle encourues au cours du déplacement.

Dans la présente convention collective, les parties, en enlevant ce critère d'une heure de temps de transport, ont permis à tout employé de réclamer le remboursement de dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement, fut-il de moins d'une heure de transport.

[135] Au terme de son analyse, l'arbitre Clément conclut à la page 16 de la décision que les frais réclamés n'ont pas été encourus au cours du déplacement puisqu'il n'était pas requis que les employés restent ensemble lors du repas. Ils étaient «libres de prendre le repas là où ils veulent, et ceci pouvait inclure la possibilité d'aller à leur domicile». Conséquemment, l'arbitre rejette le grief.

[136] Avec respect pour la position contraire, j'estime que la portée de la décision S-24 se limite au second sous-paragraphe du paragraphe 2 de l'appendice C.

[137] Lorsque l'arbitre Clément exprime l'avis qu'il n'est pas requis que l'employé soit en voyage pour avoir droit au «remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours d'un déplacement», il se prononce sur une disposition spécifique de l'appendice C qui traite du déplacement d'un employé, sans obligation de découcher, pour se rendre à un endroit autre que son quartier général. Il s'agit du second sous-paragraphe du paragraphe 2 de l'appendice C dont l'arbitre prend soin de reproduire le libellé en comparant la disposition selon l'ancienne et la nouvelle convention collective.

[138] Il n'y a aucune mention ou référence dans la décision S-24, au paragraphe 9 de l'appendice C qui s'applique nommément à «l'employé en voyage».

[139] Je ne peux adopter une interprétation de la décision S-24 qui ferait en sorte que l'arbitre Clément aurait modifié le paragraphe 9 de l'appendice C pour y rayer la mention «[l]'employé en voyage» au début de ce paragraphe.

[140] Il est évident, à mes yeux, que l'approche suivie par l'arbitre à la décision S-24 se limite au second sous-paragraphe du paragraphe 2 de l'appendice C. On ne peut étendre son propos au paragraphe 9 de l'appendice C puisque ce dernier paragraphe mentionne spécifiquement qu'il s'applique à «[l]'employé en voyage».

[141] En conséquence, je suis d'avis que la décision S-24 n'a pas d'incidence en l'espèce.

[142] À titre de troisième élément pour appuyer son argument fondé sur l'*estoppel* et la conduite passée, le Syndicat soutient que l'Employeur a reconnu l'application du paragraphe 9 de l'appendice C lors d'une assignation temporaire en accueillant les griefs de Messieurs Lambert et Prud'homme le 1<sup>er</sup> septembre 2010 (pièce S-18A) qui réclamaient le remboursement des frais pour retourner à leur domicile à toutes les deux fins de semaine.

[143] L'Employeur s'est objecté à la recevabilité de cette preuve pour des motifs de pertinence. J'ai accepté de recevoir cette preuve sous réserve de l'objection formulée.

[144] Je suis d'avis que l'objection est mal fondée puisqu'il s'agit d'une preuve qui vise à établir un fait en litige, soit la conduite passée de l'Employeur. Par ailleurs, j'estime que cette preuve n'est pas probante. Elle ne permet pas de conclure à l'existence d'une pratique passée et ce, pour les motifs ci-après mentionnés.

[145] Je constate, en premier lieu, que le grief de Monsieur Lambert (pièce S-16) a été logé le 13 mai 2005. À la réponse du 18 juillet 2005 (pièce S-17), l'Employeur conteste ce grief en soutenant que le remboursement des frais pour retourner au domicile à toutes les deux fins de semaine est accordé uniquement à l'employé en voyage.

[146] Cela démontre, à mon sens, l'existence d'un désaccord entre les parties en 2005 quant à l'application du paragraphe 9 de l'appendice C. Ce constat me paraît contredire le témoignage de Monsieur Chahine qui affirme qu'il n'y avait pas de difficultés pour se faire rembourser de tels frais lors d'une assignation temporaire.

[147] Le grief de Monsieur Lambert prend plus de cinq ans avant de procéder à l'arbitrage. Il est fixé pour une audience qui doit se tenir le 8 septembre 2010.

[148] Le 27 novembre 2009, la même difficulté surgit. Le Syndicat loge un grief pour Monsieur Prud'homme (pièce S-22). Ce grief est également fixé pour audience le 8 septembre 2010.

[149] Quelques jours avant l'audience, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2010, Me Guy Blanchet, alors le procureur de l'Employeur, avise l'arbitre Jean-Pierre Lussier de ce qui suit :

Dans le cadre de notre dossier prévu le 8 septembre prochain (grief 2005-030), j'ai mandat d'accueillir le grief de M. Sylvain Lambert. J'ai également mandat d'accueillir le grief 2009-233 de M. Denis Prud'Homme. Je vous demanderais de garder compétence sur le quantum advenant le cas où les parties ne réussissaient à s'entendre sur les sommes dues. Nous vous aviserons dès que ce quantum sera réglé, le cas échéant.

[Reproduit tel quel (pièce S-18A)]

[150] La clause 12.11 de la convention collective stipule :

**12.11** À toute étape de la procédure, un grief peut être accueilli par la Direction ou par le Syndicat. Si le règlement implique un remboursement le paiement devra inclure les intérêts applicables au taux de créance de l'article 28 de la Loi sur le Ministère du Revenu (L.R.Q., c M-31), à taux simple, calculés à compter de la date de dépôt du grief.

[151] Aucune décision n'est rendue par l'arbitre Lussier en lien avec ces deux griefs. Le 19 août 2011, l'arbitre est avisé par le Syndicat de la fermeture de ces deux dossiers (pièce S-18E).

[152] Que conclure de tout cela ?

[153] L'exercice proposé par le Syndicat est purement spéculatif. La preuve ne permet pas de conclure que, par le courriel S-18A, l'Employeur reconnaît l'application du paragraphe 9 de l'appendice C lors d'une assignation temporaire.

[154] Il s'agit, tout au plus, d'un acquiescement ponctuel qui peut être motivé par une multitude de raisons. La preuve ne donne aucune indication quant à la motivation sous-jacente.

[155] Dès lors, en l'absence d'une décision motivée ou donnant acte à une entente intervenue, le Syndicat demande au Tribunal de spéculer et d'interpréter le geste de l'Employeur comme une reconnaissance du droit qu'il invoque au soutien du présent grief.

[156] Avec égards, je ne peux me résoudre à conclure que le courriel S-18A a pour effet de créer un droit qui va au-delà de la réclamation des ingénieurs Lambert et Prud'homme.

[157] Le courriel S-18A n'a pas pour effet de confirmer une entente entre le Syndicat et l'Employeur relativement à l'application du paragraphe 9 de l'appendice C. La preuve révèle plutôt que l'Employeur a continué d'appliquer la politique qu'il suivait auparavant.

[158] En effet, les recherches faites par Monsieur Deschênes révèlent qu'après le 1<sup>er</sup> septembre 2010, l'Employeur n'a pas appliqué le paragraphe 9 de l'appendice C à deux ingénieurs, soit Messieurs Serge Desaulniers et Richard Nicholls, ayant été affectés temporairement à plus de 48 kilomètres de leur ancien quartier général et ayant choisi de ne pas déménager. Dans le cas de Monsieur Desaulniers, l'affectation a débuté en décembre 2012 et elle s'est terminée en avril 2013. Dans le cas de Monsieur Nicholls, l'affectation a débuté le 3 juin 2013. Le Syndicat n'a pas logé de griefs pour réclamer l'application du paragraphe 9 de l'appendice C et la preuve ne permet pas de déceler pourquoi cette pratique ne fut pas contestée.

[159] Bref, j'estime que la preuve ne permet pas de conclure à l'existence d'un comportement constant de l'Employeur sur une longue période laissant croire au Syndicat que le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique en sus de l'indemnité hebdomadaire lorsque l'employé choisit de ne pas déménager.

[160] Le courriel S-18A est fort laconique et il n'entraîne pas que l'Employeur s'est engagé à faire droit à toutes les réclamations de ce type tel que le Syndicat le prétend.

[161] La preuve est nettement prépondérante à l'effet qu'avant et après le 1<sup>er</sup> septembre 2010, l'Employeur a toujours soutenu que le paragraphe 9 de l'appendice C ne s'appliquait pas lorsque l'employé choisit de ne pas déménager et d'opter plutôt pour l'indemnité hebdomadaire.

[162] Dès lors, j'estime que l'argument du Syndicat quant à l'*estoppel* fondé sur la conduite passée de l'Employeur ne peut être retenu. Le courriel S-18A est nettement insuffisant pour permettre au Syndicat de croire que l'Employeur avait modifié sa position. Il s'agit, somme toute, d'un fait anecdotique en regard de la pratique passée entre les parties.

[163] Je procède maintenant à l'interprétation de la clause 15.16.6 de la convention collective et à l'application de l'appendice C. Le paragraphe 9 de cet appendice s'applique-t-il en l'espèce ?

### **La clause 15.16.6 et l'appendice C**

[164] La convention collective prévoit une priorité à l'employé excédentaire pour le comblement des postes.

[165] Lorsque l'employé permanent obtient une assignation temporaire à plus de 48 kilomètres de son quartier général, il doit exercer un choix.

[166] Il peut opter pour le déménagement et c'est alors le *Régime d'indemnité de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement* qui s'applique. Cette option n'a pas été retenue par Monsieur Dionne lequel a choisi la seconde option, à savoir «une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C «Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage», paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher».

[167] La clause 15.16.6 fait spécifiquement référence au premier sous-paragraphe du paragraphe 2 de l'appendice C. Ce second paragraphe se lit comme suit :

2. La Direction accorde pour le vivre et le couvert :

- 1) au choix de l'employé exprimé avant son départ, lorsque le déplacement l'oblige à découcher à la demande de la Direction, pour les fins de son travail ou de formation :
  - une indemnité fixe du montant prévu à la lettre d'entente N° 16;
  - ou
  - le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement.

2) lorsque le déplacement n'oblige pas l'employé à découcher, mais que l'employé doit se rendre à un endroit autre que son quartier général :

- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement.

[Soulignement ajouté]

[168] Ainsi, suivant la clause 15.16.6, lorsque l'employé qui a l'obligation de découcher décide de ne pas déménager, les parties ont convenu que seule l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 l'indemnité fixe du montant prévu à la lettre d'entente N° 16 peut s'appliquer. La seconde alternative prévue au sous-paragraphe 1 du paragraphe 2 de l'appendice C, à savoir «le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement» est inapplicable en pareil cas.

[169] Les parties n'ont pas intégré par référence l'entièreté du sous-paragraphe 1 du paragraphe 2 de l'appendice C mais seulement la portion se rapportant à l'indemnité fixe du montant prévu à la lettre d'entente N° 16. Qui plus est, cette indemnité n'est pas versée pour 5 jours, soit la durée de la semaine, mais plutôt l'équivalent de 3,5 fois l'indemnité quotidienne.

[170] Les parties ont donc convenu à la clause 15.16.6 d'adapter le contenu du premier sous-paragraphe du paragraphe 2 de l'appendice C à la situation propre à l'employé permanent sur une assignation temporaire pour qui la distance entre son précédent quartier général et son nouveau quartier général est supérieure à 48 kilomètres.

[171] Par ailleurs, le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique spécifiquement à «l'employé en voyage».

[172] Ce n'est pas le cas de l'employé permanent visé par la clause 15.16,6 de la convention collective. Ce dernier n'est pas en voyage lors de son déplacement entre son domicile et son nouveau quartier général.

[173] La décision S-24 ne permet pas de conclure que le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique même si le plaignant n'est pas en voyage puisque le libellé du paragraphe 9 débute par la mention «[l']employé en voyage».

[174] Conclure que le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique même si l'employé n'est pas en voyage aurait pour effet de soustraire, annuler ou modifier le paragraphe 9 de l'appendice C ce que l'arbitre ne peut faire tel que cela est prévu à la clause 13.04 de la convention collective.

[175] Ainsi, je suis d'avis que la référence au paragraphe 2.1 de l'appendice C mentionnée à la clause 15.16.6 n'a pas pour effet d'entraîner l'application du paragraphe 9 de cet appendice.

[176] La référence à l'appendice C vise à prévoir une indemnité hebdomadaire spécifique pour l'employé qui choisit de ne pas déménager lors d'une affectation temporaire. Le paragraphe 9 de l'appendice C vise une situation différente, soit celle de l'employé en voyage ce qui n'est pas le cas de l'employé visé par la clause 15.16.6.

[177] Le paragraphe 9 de l'appendice C représente une dérogation au principe énoncé à la clause 20.04 suivant lequel «[a]ucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son quartier général».

[178] Pour que le paragraphe 9 de l'appendice C puisse recevoir application, il faut nécessairement que la condition préalable soit satisfaite, à savoir un employé en voyage. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[179] En conséquence, je suis d'avis qu'il n'y a pas lieu de faire droit au grief S-3.

## **DISPOSITIF**

[180] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

**REJETTE** le grief 2013-036 de Monsieur Benoît Dionne.



---

M<sup>e</sup> Yves Saint-André, arbitre de grief

Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Claude Tardif, Rivest Schmidt

Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Denis Harvey

Dates d'audience : 19 mars, 17 juin, 25 octobre et 23 décembre 2021