

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 22 décembre 2022

---

**DEVANT L'ARBITRE :**                    **Me Rosaire S. Houde**

---

**Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Hydro-Québec**

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant :                    Grief syndical

Pour le syndicat :	Me Claude Tardif	Rivest Schmidt
Pour l'employeur :	Me Maxime Arcand	Hydro-Québec
Dates d'audience :	8 avril, 25 mai et 28 septembre 2022	
Date de prise en délibéré :	3 octobre 2022	
Convention collective :	2019-2023	

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Les parties me mandatent pour disposer du grief syndical 2021-027 daté du 29 juin 2021 (S-2).

[2] Par ce grief S-2, le syndicat allègue que l'employeur viole la convention collective en imposant « *aux ingénieurs la conversion en Congé payé (code 4PAY) en Vacances (code 4VCN). En procédant ainsi, la Direction lèse les ingénieurs qui au 30 avril 2021 avaient droit à un paiement de vacances prévu à l'article 24.12* » de la convention collective S-1.

[3] Plus spécifiquement, il est ici question de la période du 15 décembre 2020 au 30 avril 2021. Période où se situent les situations en litige.

[4] Les échanges tenus du 13 mars 2020 au 14 décembre 2020 restent pertinents à la question qui m'est soumise même si le grief S-2 ne conteste que le traitement du contingent de vacances 2020-2021 à compter du 15 décembre 2020.

[5] Les parties ont admis que les procédures de grief et d'arbitrage sont respectées et que le soussigné a toute compétence pour disposer de l'affaire. Elles me demandent aussi de réserver ma compétence eu égard à un éventuel quantum.

[6] Pour les motifs qui suivent, je fais droit au grief, mais, compte tenu de la preuve administrée devant moi, je réserve ma compétence sur les dommages et leur quantum.

### **Le Contexte et son analyse**

[7] La question à laquelle je dois répondre peut être formulée comme suit : est-ce que l'employeur peut le 10 juin 2021, de son propre chef et dans les circonstances de l'affaire, modifier le code de paye 4PAY pour le code de paye 4VAC pour les ingénieurs qui, au 30 avril 2021, avaient droit à un paiement de vacances comme prévu au paragraphe 24.12 (2) de S-1 ? C'est ce que je j'appelle la conversion.

[8] Il convient d'immédiatement reproduire le paragraphe 24.12 :

*L'employé qui n'a pu utiliser au 30 avril, tout le crédit auquel il avait droit se voit appliquer, moyennant l'approbation du supérieur hiérarchique, les dispositions suivantes :*

- 1 *si l'employé a pris un minimum de 3 semaines, sans toutefois utiliser tous les jours de son crédit annuel, le solde (maximum cinq [5] jours, maximum 10 jours ou maximum 15 jours, selon le cas) est reporté dans les douze (12) mois suivants, conformément au paragraphe 24. 10 ;*
- 2  *dans le cas où l'employé n'a pu prendre un minimum de trois (3) semaines de vacances, le nombre de jours non pris lui sont payés jusqu'à concurrence de ces trois (3) semaines. L'excédent de trois (3) semaines (maximum 5 jours, maximum 10 jours ou maximum 15 jours, selon le cas) est reporté dans les douze (12) mois suivants, conformément au paragraphe 24. 10 ;*
- 3 *tous les jours de vacances ainsi reportés de l'année précédente doivent être pris durant les douze (12) mois suivants, à défaut de quoi ils sont annulés.*

(mes soulignements)

[9] Toute la trame factuelle se situe dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et débute le 13 mars 2020, le lendemain de la première conférence de presse des autorités gouvernementales où il est notamment décrété que les écoles et les milieux de garde sont fermés.

[10] Il convient de citer, chronologiquement, les bulletins émis par les parties à ce sujet et certains échanges entre les parties. Ces bulletins, Infoexpress et Infogestion sont publiés sur l'Intranet auquel tous les employés ont accès. L'Infogestion est un bulletin destiné aux gestionnaires, mais est accessible à quiconque a accès à l'Intranet. J'ajoute

que les dirigeants du syndicat n'ont pas accès à l'Intranet. Les bulletins Infogestion et Infoexpress leur sont généralement transmis par les membres du syndicat.

### **Le contingent de vacances 2019-2020 jusqu'au 15 décembre 2020**

[11] L'employeur avise d'abord son personnel par un Infoexpress :

*Les employés qui doivent s'absenter parce que l'école ou le milieu de garde de leur enfant est fermé pourront utiliser, après entente avec son gestionnaire, les congés prévus aux conditions de travail associés à leur groupe d'emploi (ex : vacances, congés cumulés), pouvant aller à un congé sans solde autorisé (H-5)*

[12] Trois jours plus tard, le 16 mars 2020, l'employeur émet un Infogestion (H-6). On y indique :

*Les employés qui sont équipés pour travailler à distance sont invités à faire du **télétravail depuis le 12 mars**, et ce, pour une durée indéterminée dans la mesure où ils ont réussi à prendre entente avec leur gestionnaire, ceci inclut les employés qui ont des enfants. Malgré les difficultés intermittentes actuelles avec les connexions à distance (RPV, VPN) cet alignement de l'entreprise est maintenu. Utiliser le code 1TEL sur la feuille de temps.*

*1. Le parent d'un enfant requérant la présence d'une personne responsable pour assurer la sécurité de son enfant doit prendre les moyens raisonnables pour éviter de s'absenter, incluant le télétravail. Avant de s'absenter, il doit communiquer avec son gestionnaire pour convenir de la durée et des modalités de son absence.*

*2. Si le parent doit s'absenter :*

*1. Le salaire est maintenu.*

...

(les caractères gras sont sur la pièce)

[13] Et plus loin, dans un tableau des codes de temps applicables selon les circonstances (symptômes, prolongation de ceux-ci, retour d'un voyage à l'étranger, contact avec une personne symptomatique etc..) on indique d'utiliser le code 4PAY si « *ma présence est requise à la maison pour m'occuper de mon enfant en raison de la fermeture des écoles et services de garde* » (H-6). Je précise que ceci ne concerne que les écoles primaires.

[14] Le code 4PAY est utilisé pour les congés payés notamment lors de situations particulières qui touchent plusieurs employés (S-8). On donne l'exemple d'une évacuation d'un lieu de travail.

[15] On comprend donc que l'employé dans la situation décrite, sur autorisation de son gestionnaire, est payé bien qu'il ne puisse pas fournir sa prestation de travail.

[16] Le 19 mars 2020, nouvel Infoexpress (H-7) où on peut lire :

#### ***Utilisation des banques de temps.***

*L'entreprise vous rappelle que à moins d'exception, si l'employé est dans l'une des situations décrites dans le tableau des codes de temps, il n'est pas nécessaire d'écouler d'abord sa banque de temps (vacances, congé, congé maladie, ou horaire variable). (mes soulignements)*

[17] Et on précise que l'employé qui décide de voyager à l'étranger malgré l'avis contraire des autorités, s'il n'est pas en mesure d'effectuer du télétravail à son retour, doit assumer à ses frais sa période de quarantaine en utilisant ses banques de temps, congé sans solde et anticipation de vacances.

[18] Le 29 avril 2020, le Président du Syndicat écrit au Directeur relations de travail et rémunération globale (H-1). Cet échange ne concerne que le report de la date du 30 avril prévue au paragraphe 24.12 de S-1 au 30 juin 2020. Le syndicat souhaite que cette date soit plutôt repoussée jusqu'à la fin de l'année 2020.

[19] Il n'est pas question des journées où les salariés sont empêchés de fournir leur prestation de travail pour s'occuper de leurs jeunes enfants par suite de la fermeture des écoles et des milieux de garde.

[20] Il n'y a pas eu de suite à cet échange H-1. La date déterminée est restée le 30 juin 2020 et la preuve ne mentionne pas de grief à ce sujet.

[21] Cette décision de reporter le 30 avril 2020 au 30 juin 2020 est communiquée au personnel par l'Infoexpress du 1<sup>er</sup> mai 2020 (H-8). On précise que « *les modalités de report et paiement de vacances prévues aux conventions collectives et ententes seront appliquées seulement à l'échéance du 30 juin 2020* ». On peut donc en déduire que le paragraphe 24.12 de la convention collective S-1 sera appliqué intégralement, mais au 30 juin 2020.

[22] L'Infoexpress du 11 mai 2020 (S-6) apporte une précision :

...  
*En contrepartie, l'employé dont l'enfant ne fréquente pas l'école primaire ou les services de garde en raison d'un choix volontaire et personnel, devra prendre ce temps à même ses banques de temps (vacances-temps cumulé-CS. etc.). sauf exceptions :*

...  
*À noter que l'employé qui est en mesure de fournir sa prestation en télétravail peut continuer d'utiliser son code 1TEL. S'il désire prendre une journée ou une ½ journée afin de s'occuper de son enfant (autres situations que celles énumérées ci-haut) il devra, avec l'autorisation de son gestionnaire, le prendre à même ses banques de temps. (vacances-temps cumulé-CS etc.).*

...

[23] Ces mêmes textes sont repris dans S-10, un Infogestion de la même date où certains mots sont mis en caractères augmentés.

[24] Le 15 mai, l'Infoexpress (H-9) parle de l'utilisation du code 4PAY, mais sans qu'il soit mention de compensation avec les vacances ou de conversion.

[25] Jusque-là, il est raisonnable de conclure que l'employeur accepte l'utilisation du code 4PAY pour les employés empêchés de fournir leur prestation de travail parce qu'ils doivent s'occuper de leurs jeunes enfants qui sont à la maison par suite de la fermeture des écoles primaires et des milieux de garde. Il les paie même s'ils ne peuvent pas fournir leur prestation de travail.

[26] Le 20 mai 2020, l'employeur communique par Infoexpress à son personnel (H-2) un document « *Questions et Réponses* » disponible sur l'intranet aussi. Ce document vise à guider les employés qui le consultent dans l'utilisation du code 4PAY.

[27] En effet, dans ce document « *Questions et Réponses* » on trouve un ordinogramme intitulé « *École/Garderie fermée ?* » qui donne un schéma (H-3C) qui guide le lecteur et lui indique, selon ses circonstances, s'il peut utiliser le code 4PAY ou s'il doit utiliser un autre code ou ses banques de temps.

[28] Deux textes apparaissent aussi sur cet ordinogramme qui méritent d'être reproduits ; le premier concerne directement la compensation des codes 4PAY par les codes 4VAC :

*Dans une situation où un employé n'a pas pris le minimum de vacances de son contingent 2019-2020 (avant le report autorisé selon les dispositions de la c.c.) il devra les écouler. (prise en temps) prioritairement au paiement en 4PAY (principe du non-paiement en double sans prestation de travail).*

[29] Le second, sur fond bleu, dit notamment ce qui suit :

*Ces orientations demeurent dans un contexte où les restrictions gouvernementales reliées au confinement sont en vigueur.*

...

*Le gestionnaire est légitimé à poser des questions raisonnables à l'employé en vue d'autoriser l'inscription du code. 4PAY car ce dernier réclame un droit d'être payé sans prestation de travail.*

...

[30] Je constate que l'employeur introduit, pour la première fois, une nuance importante : la compensation avec les jours de vacances à payer en vertu du sous-paragraphe 2 du paragraphe 24.12, la conversion.

[31] Et je suis d'accord avec le syndicat quand il dit que celui qui a pris le minimum de trois semaines de vacances n'a pas de déduction de ses heures de vacances à cause de l'utilisation du code 4PAY, alors que celui qui a pris, par exemple 12 jours de vacances au lieu de 15 jours, devra d'abord écouler les trois jours de vacances qu'il aurait pu prendre avant le 30 avril 2020, ou dans ce cas-ci le 30 juin 2020, à cause du report de la date, avant de pouvoir utiliser le code 4PAY. Le premier a au total plus de journées payées sans prestation de travail si les deux ont utilisé, par hypothèse, le même nombre de fois le code 4PAY. D'où l'argument de la partie syndical voulant que l'approche patronale crée une inégalité.

[32] Le 20 mai, le jour même de son émission sur l'Intranet, H-2 est transmis au syndicat par la partie patronale (H-22 et déclaration assermentée de M. Stéphane Desmarais pour la partie patronale).

[33] Le lendemain 21 mai 2020, le syndicat transmet à la partie patronale, par message texte, une photo de H-3C où le premier passage cité plus haut est encerclé : on demande à l'interlocuteur patronal « *peux-tu regarder ça svp* ».

[34] La preuve patronale non contredite est à l'effet qu'il n'y a pas eu de suites à cet échange (déclaration assermentée de M. Desmarais).

[35] Le 27 mai 2020 est émis un Infoexpress (H-23) où on lit :

***Rappel-code 4PAY — Écoles et garderies fermées ?***

*Tel que mentionné la semaine dernière, nous rappelons que pour la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM), incluant le territoire de la MRC de Joliette, l'utilisation du code 4PAY peut se faire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin pour les garderies fermées, de même que jusqu'à la fin de l'année scolaire pour les écoles fermées. Si vous avez des questions à cet effet, vous pouvez vous référer au document « Questions et réponses » disponible sur l'intranet ou directement à votre gestionnaire.*

*De plus, il est à noter qu'en raison de l'annonce gouvernementale du 21 mai dernier, le gouvernement du Québec autorise l'ouverture estivale des camps de jour offerts sur l'ensemble du territoire québécois, et ce, dès le 22 juin prochain. L'employé dispose donc de moyens supplémentaires mis à sa disposition afin d'être en mesure de fournir sa prestation de travail et tendre vers une situation plus régulière. Les employés pour qui la situation requiert leur présence auprès de leurs enfants, devront donc utiliser, avec l'accord de leur gestionnaire, leurs banques de temps personnel, voire même du congé sans solde autorisé, s'il y a lieu, et ce dès la fin des classes.*

[36] H-23 est transmis à la partie syndicale par la partie patronale dès le 28 mai 2020.

[37] Je comprends de ce document H-23 que le code 4PAY est toujours applicable quand il est question d'écoles ou de milieux de garde fermés. Mais à compter du 22 juin 2020, « *les employés pour qui la situation requiert leur présence auprès de leurs enfants devront donc utiliser, avec l'accord de leur gestionnaire, leurs banques de temps personnel, voire même du congé sans solde autorisé* ». Le code 4 PAY n'est donc pas utilisable à compter de cette date.

[38] Tout ceci est antérieur à la date qui est la limite fixée par le paragraphe 24.12 pour la planification des vacances et qui a été reportée cette année-là au 30 juin 2020.

[39] Mais ceci est en dehors de la période en litige ici qui débute le 15 décembre 2020.

**La pièce S-7**

[40] La pièce S-7 est la version mise à jour le 18 juin 2021 du chapitre « *Code de temps* » de l'Intranet concernant le Coronavirus.

[41] Parce que certains passages de S-7 réfèrent à des variations régionales liées aux mesures sanitaires, parce qu'il y a effectivement eu des variations régionales dans les mesures sanitaires dans les régions de la province à compter d'avant même décembre 2020, et comme la preuve ne révèle pas quelles modifications sont apportées lors de la mise à jour de juin 2021, ni le texte tel qu'il existe au 15 décembre 2020, je conclus que

la première page de ce document se retrouve telle quelle dans l'intranet de décembre 2020 à juin 2021. Elle ne semble pas avoir été modifiée parce qu'on peut y lire la même chose que sur H-7 de mars 2020, au tout début de la pandémie :

*À moins d'exception si vous êtes dans une situation décrite dans le tableau ci-après, **vous n'êtes pas tenus d'écouler d'abord vos banques de temps** (vacances, maladie ou horaire variable) (les caractères gras sont sur la pièce)*

### **Le litige : le contingent de vacances 2020-2021 (à compter du 15 décembre 2020)**

[42] Le 12 novembre 2021, l'employeur émet un Infoexpress (H-12) où il rappelle que le 30 avril 2021 est la date limite pour écouler le « *solde de vacances* ». L'employeur y incite aussi clairement ses employés à prendre des vacances à la période des Fêtes qui arrive et ajoute que « *se ressourcer, ça fait du bien* ».

[43] Cette date prévue au paragraphe 24.12 n'est donc pas repoussée en 2021 comme elle l'avait été l'année précédente.

[44] Le 4 décembre 2020, parce que les autorités sanitaires ont annoncé la fermeture des écoles, on réintroduit l'accès au code 4PAY et on dirige spécifiquement le personnel vers le tableau des codes de temps dans la page Intranet COVID-19. C'est ce tableau qui est produit sous S-7 et je rappelle que sa première page porte la mention « *vous n'êtes pas tenus d'écouler d'abord vos banques de temps* ».

[45] Le 17 décembre 2020 arrive l'Infoexpress H-14, suite encore à la fermeture des écoles primaires. On y traite du code 4PAY, mais sans parler de conversion. Évidemment que la date à laquelle cet Infoexpress est publié n'est pas propice à déterminer les soldes à payer en vertu du sous-paragraphe 24.12 (2). Il reste encore beaucoup de temps jusqu'au 30 avril 2021.

[46] Mais à mon avis, il aurait été pertinent que l'employeur rappelle cette compensation découlant de la conversion du code de paye qu'il a effectuée l'année d'avant afin d'encore plus inciter ses employés à prendre des vacances.

[47] Cette mention n'est d'ailleurs pas faite dans l'Infoexpress du 7 janvier 2021 (H-15). Mais on peut y lire que toute « *l'information à jour* » se trouve sur la page Intranet COVID.

[48] Or si H-3C y est toujours, il y est toujours mention du contingent de vacances 2019-2020.

[49] Dans H-16, l'Infogestion du 26 janvier 2021, l'employeur invite ses gestionnaires à demander aux employés de planifier rapidement les vacances restantes. On réfère les gestionnaires à la section Vacances de l'Espace RH. Il n'est pas question d'une relation entre les vacances et les journées rémunérées sous le code 4PAY.

[50] Le 25 février 2021, l'Infoexpress H-17 incite les employés à planifier rapidement leurs vacances et même à en prendre dès cet hiver-là pour profiter d'activités hivernales. Encore une fois on reprend la formule « *se ressourcer, ça fait du bien* »

[51] Le 9 avril 2021, dans l'Infogestion produit sous H-18, et le 21 avril 2021 dans l'Infoexpress produit sous H-19, il est question du code 4PAY dans certaines régions touchées par des règles sanitaires particulières. Nulle part cependant il n'est question d'un lien à faire avec les vacances à payer.

[52] J'ignore si un lien doit être fait avec la mention dans H-19 que le code 4PAY prend fin le 30 avril 2021, date prévue au paragraphe 24.12 de S-1. Je n'en tire donc pas de conclusion de ce fait.

[53] Le même jour, le 9 avril 2021, par courriel (S-9), la partie patronale avise le syndicat que le code 4PAY est remis en vigueur pour une période définie et dans certaines régions seulement. Il est aussi dit que « *ce sont les mêmes modalités antérieures qui s'appliquent* » sans que l'éventuelle conversion soit énoncée. Dans le contexte général de la preuve je crois ici que l'interlocuteur patronal parle des conditions permettant d'utiliser le code 4PAY, à savoir avoir des enfants privés de milieu de garde ou d'école primaire par les fermetures décrétées par les autorités, démontrer n'avoir pas d'autre alternative pour s'occuper des enfants qui sont à la maison et, finalement, être autorisé par son gestionnaire.

[54] La preuve ne révèle pas d'autres échanges avant le 30 avril 2021, date à laquelle un ingénieur, s'il n'a pas pris le minimum de trois semaines de vacances, se verra payer la différence entre les vacances prises et ce minimum de trois semaines (par 24,12 [2]).

[55] Les prochaines communications émises par la partie patronale sont datées du 10 juin 2022 : il s'agit d'un communiqué aux gestionnaires qui ont un employé concerné par la conversion sous leur supervision (H-20) et d'un communiqué aux employés concernés par la conversion (S-3)

[56] Dans ces deux communiqués, on indique :

*Pour les employés qui ont saisi le code 4PAY à partir d'une demi-journée entre le 15 décembre 2020 et le 30 avril 2021 et qui ont un paiement de vacances prévu dans le cadre de l'application des règles de report, les codes 4PAY seront convertis en code de vacances 4VCN équivalents au nombre de jours pris avec ce code.  
Le report des jours de vacances se fera selon les règles habituelles des conventions collectives.*

[57] Évidemment que certains ingénieurs ont réagi à S-3 : on écrit même n'avoir jamais vu « *que les journées prises en 4PAY seraient modifiées par RH pour 4VCN si nous avions des jours de vacances reportés* » (S-3). Ou ils n'avaient pas été affectés par cette façon de faire l'année antérieure ou ils n'ont pas consulté l'ordinogramme H-3C, même si celui-ci parle du contingent de vacances de 2019-2020.



[58] Le même jour le syndicat réagit en émettant à l'intention de ses membres un message pyramidal (S-5) où il est notamment écrit :

*Lorsque nous étions en confinement, certains d'entre nous étaient dans l'impossibilité complète d'offrir une prestation de travail. Hydro-Québec s'était montrée compréhensive et avait débloqué temporairement le code 4PAY (absence justifiée avec rémunération). Surprise, aujourd'hui même, le 10 juin 2021. Hydro-Québec a pris la décision de convertir vos codes 4PAY en codes de vacances 4VNC si vous restait (sic) un crédit de vacances payable au 1<sup>er</sup> mai, et ce, rétroactivement !*

[59] D'où le grief 2021-027 daté du 29 juin 2021.

### **Les motifs**

[60] Je constate que l'annonce de l'employeur d'user de la même manière que l'année précédente pour convertir les journées rémunérées en code 4PAY est prise après la date butoir du 30 avril 2021, eu égard au contingent de vacances de 2020-2021.

[61] L'année d'avant, le report de la date butoir a fait la différence. Eu égard au contingent de 2019-2020, les employés ont eu du temps, même si c'est peu, pour planifier des vacances avant le 30 juin 2019. La conversion de jours payés sous 4PAY leur est annoncée le 20 mai 2020 (H-2) donc avant le 30 juin 2020.

[62] La seconde année, pour le contingent de vacances 2020-2021, comme la décision d'agir de la même manière leur a été communiquée le 10 juin 2021 seulement (H-20 et S-3), donc après la date limite de report de vacances du 30 avril 2021, ceux-ci n'ont pas pu planifier d'autres jours de vacances pour mettre à l'abri de la conversion la rémunération reçue sous le code 4PAY.

[63] J'ajoute que la pièce S-7 est une pièce maîtresse dans cette affaire-ci parce qu'elle concerne spécifiquement les codes de paye en contexte de la COVID. Elle porte, depuis mars 2020 et encore en juin 2021, en première page, la mention en caractères augmentés voulant que les employés n'aient pas à écouler leurs banques de temps.

[64] En regard du code 4PAY, dans S-7, nulle part il n'est mention de l'éventuelle conversion en 4VCN.

[65] Quant à S-9, en l'absence de preuve sur ce que voulait signifier l'interlocuteur de la partie patronale en parlant de modalités antérieures, je ne peux pas considérer que ceci annonce l'éventuelle conversion du code 4PAY en code 4VCN.

[66] De plus, nulle part dans H-14, H-15, H-16, H-17, H-18 et H-19 n'est-il question de cette éventuelle conversion.

[67] Ce n'est que dans S-3 et H-20, le 10 juin 2021, que ceci est clairement annoncé, qu'il y aura conversion comme pour le contingent 2020-2021 de vacances.

[68] Comme le dit la partie syndicale, c'est là mettre les employés concernés devant un fait accompli puisqu'ils ne peuvent plus rien changer à leur planification de vacances.

[69] La partie syndicale aborde le problème sous l'angle de l'obligation d'information que l'employeur a envers ses employés. Et je suis d'accord pour la suivre sur cette voie.

[70] Cette obligation d'information est un démembrement de l'obligation de bonne foi qui est requise dans l'exercice de ses droits. Notamment en matière contractuelle, comme c'est le cas ici.

[71] La seule autorité qui m'est citée sur cette question, est une décision de l'arbitre Me Yvan Brodeur<sup>1</sup> qui applique une décision de la Cour suprême du Canada<sup>2</sup> :

*47. Il convient alors de se demander s'il y a lieu de généraliser à partir de tous ces cas particuliers. Je crois qu'il est possible d'esquisser une théorie globale de l'obligation de renseignement, qui reposerait sur l'obligation de bonne foi dans le domaine contractuel, mentionnée plus haut (voir Y. Picod, *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* [1989], aux pp. 112 à 116). J Ghestin, *Traité de droit civil, t. II, Les obligations -- Le contrat : formation* (2e éd. 1988), conclut une longue étude de l'obligation de renseignement en proposant la définition suivante à la p. 566 :*

*Enfin, celle des parties qui connaissait, ou qui devait connaître, en raison spécialement de sa qualification professionnelle, un fait, dont elle savait l'importance déterminante pour l'autre contractant, est tenue d'en informer celui-ci, dès l'instant qu'il était dans l'impossibilité de se renseigner lui-même, ou qu'il pouvait légitimement faire confiance à son cocontractant, en raison de la nature du contrat, de la qualité des parties, ou des informations inexactes que ce dernier lui avait fournies.*

*Sans nécessairement en adopter l'énoncé, je suis d'avis que Ghestin expose correctement la nature et les paramètres de l'obligation de renseignement. Il en fait ressortir les éléments principaux, soit :*

- *la connaissance, réelle ou présumée, de l'information par la partie débitrice de l'obligation de renseignement.*
- *la nature déterminante de l'information en question ;*
- *l'impossibilité du créancier de l'obligation de se renseigner soi-même, ou la confiance légitime du créancier envers le débiteur.*

*À mon avis, ces éléments se retrouvent dans toutes les instances de l'obligation de renseignement. Le fabricant, par exemple, connaît ou est présumé connaître les risques et dangers créés par son produit, ainsi que les défauts de fabrication dont il peut souffrir. Ces informations exercent une influence certaine dans les décisions du consommateur relativement à l'achat et à l'usage de ces produits. Le plus souvent, le consommateur fait confiance au fabricant à cet égard ou se trouve dans l'impossibilité de connaître ces*

---

<sup>1</sup> *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Sûreté du Québec (Chantal Corbin)*, (T. A., 2012-01-03), SOQUIJ AZ-50819018, 2012EXPT-268, D.T.E. 2012T-92

<sup>2</sup> *Banque de Montréal c Bail Ltée*, [1992] ACS no 66, [1992] SCJ No 66, [1992] 2 RCS 554, [1992] 2 554 SCR, 93 DLR (4 th) 490, 138 NR 185, JE 92-964, 48 QAC 241, 3 CLR (2 d) 1, 34 ACWS (3 d) 553, 1992 CanLII 71, EYB 1992-67806, [1992] RRA 673; par coïncidence, l'employeur est concerné dans cette affaire qui se situe dans le domaine des contrats d'entreprise, bien ailleurs que dans le domaine des relations du travail.

*informations. Il en va de même pour les autres manifestations de l'obligation de renseignement.<sup>3</sup>*

[72] Je crois comme l'arbitre Brodeur que ceci peut s'appliquer en matière de relations du travail.

[73] Pour ce qui est du premier élément, il est clair que l'employeur doit être présumé connaître l'information dont il est question, la possibilité de la conversion du code 4PAY en code 4VCN.

[74] La preuve ne révèle pas la date à laquelle la décision de procéder à la conversion est prise en 2021. Si au 30 avril 2021 la décision de procéder à cette conversion pour le contingent 2020-2021 n'est pas arrêtée, considérant la décision prise pour le contingent de vacances 2019-2020, la connaissance présumée trouve place.

[75] Le second élément, le caractère déterminant de l'éventuelle conversion de code se déduit de la réaction du syndicat en juin 2021 et surtout du simple fait que cette décision affecte le paiement prévu à S-1 de certains jours de vacances (sous par. 24.12 [2] de S-1).

[76] Quant au troisième élément de cette obligation d'information, bien que le syndicat et ses membres aient l'obligation collatérale de se renseigner, l'information à leur disposition au 30 avril 2020 est pour le moins équivoque.

[77] Il y a bien sûr H-3C qui est dans la section « *Questions et Réponses* » d'un site sur l'Intranet, dont la mention la plus pertinente à la conversion n'est par ailleurs pas intégrée dans les autres communications de l'employeur. On y traite d'ailleurs du contingent de vacances de l'année antérieure. Rien ne garantit que le traitement de l'année 2020-2021 sera identique à celui de l'année précédente ; d'ailleurs en 2020-2021 la date butoir du 30 avril n'a pas été reportée.

[78] Il y a S-7, le document qui concerne les codes de temps du site Intranet sur la COVID : la mention expresse faite en première page disant que nul n'est besoin d'écouler ses banques de temps et le fait que rien en regard du code 4PAY dans ce document n'indique la conversion.

[79] Aucune information directement pertinente à la conversion appliquée au contingent de vacances de 2020-2021 n'est transmise au syndicat ou à ses membres avant le 10 juin 2021 (S-3 et H-20).

[80] Enfin, inutile de disserter sur la confiance que le syndicat et ses membres doivent avoir que la convention collective sera respectée.

[81] Je dois donc conclure que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'information et, en conséquence, je fais droit au grief quant à son fondement.

---

<sup>3</sup> Ibid par. 47

[82] Je rappelle que le grief S-2 reproche à l'employeur d'avoir violé le sous-paragraphe 24.12 (2) en imposant une conversion du code 4PAY. Il en découle donc que comme demandé, en principe, l'employeur doit corriger et faire les ajustements qui s'imposent par S-1 eu égard à cette conversion qu'il faut annuler.

[83] Cependant, il appert que la preuve n'est pas complète sur tous les dommages demandés. Je n'ai reçu que la pièce H-21 qui indique quels ingénieurs ont été affectés et de combien. Cette pièce n'indique pas, par exemple, les dates des jours pour lesquels la conversion de code est faite. Je réserve donc ma compétence quant aux dommages et à toute difficulté que rencontreraient les parties dans l'application des présentes.

Pour tous ces motifs, le Tribunal ayant révisé la preuve, les représentations et les autorités et sur le tout dument délibéré,

**ACCUEILLE** le grief 2021-027

**ORDONNE** à l'employeur de procéder aux ajustements qui s'imposent en vertu de la convention collective par suite de la conversion de code de paye dans le traitement du contingent de vacances de 2020-2021 et de remettre aux ingénieurs les sommes qui auraient dû leur être versées avec les intérêts prévus au Code du travail

**RÉSERVE** ma compétence pour entendre les parties sur les dommages et leur quantum

**RÉSERVE** ma compétence eu égard à toute difficulté d'application de la présente sentence

Fait à Bromont le 22 décembre 2022



---

Me Rosaire S. Houde  
Arbitre et médiateur  
Membre du Barreau du Québec et de  
La Conférence des arbitres du Québec