

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 2023-03-08

DEVANT L'ARBITRE : Me Francine Lamy

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc.

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Hydro-Québec

Ci-après appelé « l'employeur »

Griefs :	2021-008	2021-018	2022-001
	2021-013	2021-024	2022-004
	2021-014	2021-026	2022-005
	2021-015	2021-030	2022-006
	2021-016	2021-034	2022-007
	2021-017	2021-041	

Rappels exécutés en télétravail

Convention collective : 2019-2023

SENTENCE ARBITRALE
Art. 100 Code du travail, RLRQ, c. C-27

L'APERÇU

[1] Le litige porte sur la rémunération des rappels au travail d'ingénieurs assignés en télétravail. Les griefs réclament le paiement de l'indemnité minimale de cinq heures, applicable aux demandes urgentes ou planifiées requérant de revenir au travail.

[2] Au renouvellement de la convention collective, les parties ont ajouté une indemnité, moins élevée que la première, pour les rappels n'exigeant pas que la personne salariée revienne sur les lieux du travail.

[3] Après l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur a refusé d'appliquer l'indemnité de cinq heures aux activités qui y étaient antérieurement assujetties. L'employeur estime que les rappels exécutés en télétravail sont désormais exclusivement régis par la nouvelle indemnité et ce, sans égard à la nature du travail, l'ingénieur n'étant pas requis de se déplacer dans les locaux de l'employeur.

[4] Le syndicat soutient qu'il faut interpréter les notions de rappel et de lieu du travail en tenant compte de l'intégration du télétravail à la convention collective, et ainsi, continuer d'appliquer l'indemnité de cinq heures comme auparavant.

[5] Le Tribunal est d'avis que les textes ne sont pas clairs, le comportement des parties et les changements apportés emportant des intentions contradictoires. L'interprétation la plus appropriée est celle permettant aux deux indemnités de s'appliquer aux rappels exécutés en télétravail et à l'indemnité de cinq heures de couvrir les mêmes activités.

ANALYSE ET DÉCISION

1. La démarche d'interprétation et l'admissibilité de la preuve extrinsèque

[6] La démarche à suivre pour l'interprétation d'une convention collective¹ est en deux étapes. L'interprète doit d'abord procéder à une analyse du texte pour décider s'il est

¹ *Uniprix Inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé Inc.*, 2017 CSC 43, [2017] 2 RCS 59. Voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Confédération ferroviaire de Teamsters Canada* (C.A., 2019-12-18), 2019 QCCA 2180 ; *Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec c. Ville de Québec*, 2018 QCCS 2917; *Vidéotron, Itée c. Nadeau* 2019 QCCS 3840; *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval c. Brassard*, 2021 QCCS 406; *Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais*

clair. Si l'intention des parties est manifeste, il suffit de l'appliquer aux faits de l'affaire. En présence d'une ambiguïté, il faut s'appliquer à « rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés »². Le décideur doit alors tenir compte des éléments intrinsèques du contrat³, mais aussi du contexte extrinsèque⁴.

[7] La qualification initiale d'un texte clair ou ambigu est un exercice discrétionnaire relevant du décideur selon l'arrêt *Uniprix*⁵. La Cour suprême souligne qu'un texte en apparence clair et même limpide peut ne pas refléter fidèlement l'intention commune des parties et se révéler ambigu lorsque considéré dans son contexte :

[35] Si cette [première] étape se fonde d'abord et avant tout sur l'étude des termes eux-mêmes, elle ne s'y limite pas nécessairement dans tous les cas puisque le texte d'un contrat peut parfois ne pas être fidèle à l'intention commune des parties (...). En effet, « [r]eplacés dans le contexte des autres stipulations de la convention ou celui des circonstances de sa conclusion, les termes apparemment limpides d'une stipulation peuvent [parfois] se révéler ambigus et contredire l'économie du contrat, la véritable intention des parties » (...). De même, une stipulation qui pourrait être perçue comme ambiguë peut être parfaitement claire lorsque considérée dans son contexte.

(Les références sont omises et j'ai ajouté le soulignement)

[8] Cet énoncé emporte l'admissibilité d'une preuve extrinsèque au contrat pour déterminer si le texte est clair ou est ambigu, laquelle pourrait aussi fournir un éclairage si l'arbitre estime devoir procéder à une analyse approfondie. Cela dispose de l'objection formulée par l'employeur à l'égard de la preuve extrinsèque administrée par la partie syndicale.

2. Les dispositions conventionnelles en litige et l'objet de la mécontente

[9] Selon le principe général, les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré de 1.5, mais les parties se sont entendues pour garantir un minimum.

[10] Un premier groupe de deux clauses, fondant les griefs, prévoit une indemnité minimale équivalant à cinq heures au taux de salaire de l'ingénieur lorsqu'elle ou il est rappelé pour se rendre au travail. La clause 19.03 portant sur le rappel d'urgence prévoit

(FIQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (griefs individuels, Jacques Joaquim Joseph, autres et grief collectif), (T.A., 2019-12-30), 2019 QCTA 705 (Me Nathalie Faucher); *Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M et Journal de Montréal, une division de Média QMI inc. et Imprimerie Québecor Média (2015) inc.* (Réjean Lallier), 2020 QTCA 237 (Me Nathalie Massicotte), etc.

² *Uniprix*, préc., note 1, par. 37, article. 1425 C.c.Q.

³ *Id.*, et art. 1427 et 1428 C.c.Q.

⁴ *Id.*, et article. 1426 C.c.Q.

⁵ *Id.*

aussi une rémunération pour se rendre au quartier général de l'ingénieur et revenir à la maison. La clause 19.04 traite du rappel planifié et il est indiqué qu'aucun temps n'est alloué pour se rapporter au quartier général.

[11] Auparavant, les ingénieurs visés devaient se rendre à leur quartier général pour répondre à certains rappels au travail avec, pour conséquence, le paiement de l'indemnité minimale prévue à ces stipulations. Les consultations téléphoniques menées à distance depuis l'appareil mobile fourni et le travail en découlant étaient rémunérés au taux majoré pour le temps travaillé, sous la règle du rappel sans déplacement, établie depuis longtemps au dernier paragraphe de la Lettre d'entente no 17 intitulée « prime de disponibilité et rappel sans déplacement ».

[12] Le litige a pris naissance dans le contexte du renouvellement de la convention collective, sur fond de mesures sanitaires pour contrer la pandémie de COVID-19. L'entreprise fournissant des services essentiels, elle a toujours maintenu ses activités. Les mesures imposées par le gouvernement ont toutefois requis l'assignation massive d'ingénieurs en télétravail. L'employeur a muni d'un ordinateur portable les quelques rares qui n'en avaient pas déjà et fourni des écrans ainsi qu'un budget pour l'acquisition d'une chaise ergonomique. Une fois installé, l'équipement leur permet de fournir la même prestation vu la nature de leur emploi puisque depuis la connexion sécurisée fournie par l'employeur, ils peuvent accéder aux systèmes d'exploitation, outils et données déployés dans le réseau informatique de l'entreprise, comme à leur bureau.

[13] Comme c'était le cas avant l'implantation massive du télétravail, des demandes urgentes ou planifiées, formulées en dehors de l'horaire habituel de travail, ont requis des ingénieurs qu'ils ou elles se réinstallent à leur poste de travail. L'employeur a continué de les rémunérer en appliquant l'indemnité de cinq heures qui est prévue aux clauses 19.03 et 19.04. Mais après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, il a refusé les réclamations formulées en vertu de ces dispositions, sans toutefois rémunérer les ingénieurs. Il est avancé à l'audience que les rappels exécutés en télétravail sont désormais exclusivement régis par la nouvelle clause 19.07, introduisant une indemnité moins avantageuse pour le rappel n'exigeant pas de se rendre sur les lieux du travail.

[14] Pour le syndicat, cette nouvelle clause n'est qu'une majoration de la rémunération des consultations téléphoniques antérieurement visées par la Lettre d'entente no 17. À son avis, la décision de l'employeur va à l'encontre de l'intention des parties qui ont intégré le télétravail à la convention collective pour faire de l'endroit où il est réalisé un lieu de travail, incluant aux fins de l'application des clauses portant sur le rappel.

[15] L'employeur plaide que toutes les mentions référant à la maison, au quartier général et au déplacement d'un point à l'autre se trouvant aux clauses 19.03 et 19.04 doivent être lues comme exigeant que la personne salariée se rende physiquement à son quartier général pour exécuter la prestation requise afin de bénéficier de l'indemnité la plus avantageuse. L'employeur s'appuie sur la jurisprudence antérieure et l'interprétation restrictive adoptée. La nouvelle clause 19.07 ayant été introduite pour couvrir le télétravail, son entrée en vigueur explique le changement apporté au traitement des réclamations des ingénieurs.

[16] Les parties n'ont pas soulevé d'enjeux sur l'interaction entre la Lettre d'entente no 17 et l'article 19 tel que modifié. Leurs témoins ont reconnu que les consultations téléphoniques à distance sont visées par la clause 19.07.

[17] La seule question en litige consiste donc à déterminer si la clause 19.07 régit désormais tous les rappels exécutés en télétravail ou si l'indemnité plus avantageuse des clauses 19.03 et 19.04 peut s'appliquer aux rappels exigeant des ingénieurs de revenir à leur poste de travail lorsque ce dernier est installé à l'extérieur des locaux de l'entreprise.

3. L'ambiguïté découlant des circonstances et dans les textes conventionnels en litige

a) Le télétravail, comme assise à l'application de la convention collective, est porteur d'une ambiguïté latente

[18] À mon avis, le télétravail est une circonstance générant l'ambiguïté sur l'intention des parties au regard de la question soulevée en l'espèce. Le lieu du travail est une pierre angulaire du débat portant sur les rappels au travail et le télétravail brouille les pistes déjà tracées par la jurisprudence antérieure.

[19] Le télétravail n'est pas un concept abstrait; il s'agit d'un comportement des parties qui reflète une intention et emporte une nouvelle base factuelle lorsque la prestation principale de travail est exécutée de cette manière, en tout ou en partie. En l'espèce, il a été appliqué en exclusivité sur une longue période, en mode hybride ensuite. L'idée qu'écrire « revenir au travail » ou « se rendre au travail » aux fins d'une prestation supplémentaire emporte nécessairement l'intention d'exiger la présence physique sur les lieux de l'entreprise ne s'impose plus⁶. Il découle de ces circonstances une ambiguïté

⁶ Comme le soulignait l'arbitre dans *Fraternité des policiers de Mascouche inc. et Mascouche (Ville de), (griefs individuels, Patrick Labrie et autres)*, (T.A., 2009-02-02), SOQUIJ AZ-50536387, D.T.E. 2009T-270 (Me Jean Ménard).

latente sur la volonté des parties d'exiger un déplacement dans les locaux de l'employeur et ce motif est suffisant à mon avis pour procéder à une analyse approfondie.

[20] S'il fallait le justifier davantage, j'ajoute que cette reconfiguration est survenue de manière contemporaine au renouvellement de la convention collective. Les parties ont de surcroît apporté des modifications sur les sujets mêmes du télétravail et du rappel et, par la suite, pour ajouter un mode hybride d'exécution de la prestation dans une entente. Ces changements emportent la même ambiguïté.

[21] Pour ces raisons, je ne peux souscrire à la décision rendue dans *Hydro-Québec*⁷. L'arbitre interprète une convention collective comportant un texte similaire à la clause 19.03 chez le même employeur, dont le syndicat réclamait l'application en contexte de télétravail. En se rapportant à la *Loi sur les normes du travail*, au sens littéral des termes utilisés et à la jurisprudence exigeant un déplacement dans les locaux de l'employeur, mon collègue en vient à constater que si les textes sont mésadaptés à la réalité du télétravail, il n'est pas son rôle de réécrire la convention collective.

[22] Avec égards, je ne peux adhérer au raisonnement ni au résultat. Outre que l'opinion refusant d'appliquer la norme minimale portant sur le rappel en contexte de télétravail n'est pas partagée⁸, un tel constat sur les textes conventionnels requiert une analyse approfondie à mon avis et ce, selon les principes applicables aux contrats plutôt que ceux gouvernant l'interprétation des lois⁹. Certes, l'exercice aurait possiblement mené l'arbitre à exclure les rappels exécutés en télétravail de la portée de cette indemnité. Mais en l'espèce, le résultat contraire s'impose au vu des particularités factuelles et conventionnelles de la présente affaire, notamment la présence de trois clauses encadrant les rappels ainsi que des textes conventionnels intégrant le télétravail.

4. L'interprétation des textes en litige

a) La démarche d'interprétation

[23] Il faut s'engager dans cette deuxième étape en ayant à l'esprit que l'analyse superficielle, centrée sur l'interprétation littérale du texte des clauses litigieuses, n'a pas été probante. Dans ce cas, le principe cardinal de l'exercice consiste à rechercher quelle

⁷ *Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 957 (grief syndical)*, (T.A., 2022-11-30), 2022 QCTA 512, SOQUIJ AZ-51897679, 2023EXPT-39 (Me Pierre-Georges Roy).

⁸ *Syndicat du personnel de soutien de Dawson v Collège d'enseignement général et professionnel (Cegep) Dawson*, 2022 CanLII 101429 (QC SAT) (Me Claire Brassard).

⁹ Selon le cadre défini par *Uniprix*, préc., note 1 alors que l'arbitre applique l'interprétation téléologique de la loi aux textes de la convention collective.

a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés, comme l'enseigne l'arrêt *Uniprix*¹⁰, en application de l'article 1425 C.c.Q. L'interprète doit s'appliquer à découvrir « quel sens les parties ont vraisemblablement voulu donner à telle partie du texte »¹¹. En outre :

- L'interprète doit tenir compte des circonstances dans lesquelles le contrat a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages : art. 1426 C.c.Q.
- Les clauses s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble : art. 1427 C.c.Q.
- Les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans celui qui convient le plus à la matière du contrat : art. 1429 C.c.Q.
- La clause destinée à écarter tout doute sur l'application du contrat à un cas particulier ne restreint pas la portée du contrat par ailleurs conçu en termes généraux : art. 1430 C.c.Q.

[24] Les auteurs Morin et Blouin dans leur ouvrage *L'arbitrage de grief*¹² en font l'adaptation pour l'interprétation de la convention collective. Ainsi, ils énoncent que les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble. Il ne faut pas extirper les textes de leur milieu. La convention collective doit être interprétée en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et en limitant ses effets d'exception. Enfin, les parties sont présumées ne pas vouloir un résultat déraisonnable¹³.

b) Les positions des parties

[25] Le syndicat prône une interprétation large et libérale du lieu du travail aux fins d'appliquer les clauses régissant le rappel, en tenant compte de l'intégration du télétravail à la convention collective:

2.18.1 Télétravail ou travail à distance

Le télétravail ou le travail à distance est un mode d'organisation du travail qui permet à l'employé d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, à l'extérieur des locaux de l'entreprise. Il doit permettre de maintenir minimalement le même niveau de performance requis de l'employé que lorsque le travail s'effectue dans les locaux de l'entreprise.

¹⁰ *Uniprix, Id.*, article 1425 C.c.Q.

¹¹ *Id.*, par. 37 et 38.

¹² Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^{ième} édition, 2012, Les Éditions Yvon Blais.

¹³ Aux pages 503 à 509.

[26] Dans la même finalité, il relève une entente intervenue par la suite, intégrant un programme hybride de télétravail à la convention collective (« l'Entente »). De portée générale, elle en énonce les raisons et les principes directeurs. Notamment, il est convenu :

- D'introduire un mode hybride de présence au bureau et en télétravail pour les emplois dont la nature du travail se prête au télétravail;
- D'en moduler l'application par entente entre le gestionnaire et son employé en tenant compte des besoins d'affaires et opérationnels;
- De privilégier la flexibilité dans l'organisation du travail, d'optimiser la gestion des espaces de bureau et d'augmenter la flexibilité opérationnelle en conséquence;
- D'assurer que le déploiement du programme soit conforme à la convention collective;
- D'assurer que les employés engagés dans ce programme soient régis par les dispositions de la convention collective.

[27] En s'inspirant aussi de la jurisprudence récente du Tribunal administratif du travail (le TAT) portant sur l'application des lois relatives à la santé et sécurité, le syndicat plaide que l'ensemble requiert de considérer que le lieu où l'employé en télétravail se rapporte normalement est modifié par l'assignation de l'ingénieur en télétravail et englobe celui depuis lequel il fournit désormais sa prestation. Celle-ci devant être équivalente pour que le télétravail soit autorisé, elle doit être traitée de la même manière que si elle était rendue dans les locaux de l'employeur.

[28] Selon l'employeur, l'approche libérale appliquée à ces lois n'est pas appropriée. Il faut interpréter restrictivement les mentions se trouvant aux clauses 19.03 et 19.04 pour définir le rappel, en considérant la nature des avantages conférés, comme l'enseigne la jurisprudence. Dans cette perspective, le seul sens pouvant être retenu est celui d'un lieu situé dans ses locaux et identifié pour servir de quartier général à l'ingénieur, si bien que le déplacement pour s'y rendre est essentiel. Et il l'est d'autant qu'il est rémunéré.

[29] L'employeur souligne que d'ailleurs, les arbitres ont majoritairement refusé d'élargir la portée de textes similaires pour couvrir des rappels exécutés depuis le domicile de la personne salariée, notamment au motif que l'indemnité minimale est une exception aux modalités générales de rémunération du travail supplémentaire. Les rappels exécutés en télétravail étant par essence sans déplacement, les clauses 19.03 et 19.04 ne s'appliquent pas et ils sont exclusivement régis par la règle nouvellement établie à la clause 19.07, introduite pour couvrir cette circonstance.

c) Les circonstances ne soutiennent pas la prétention selon laquelle la nouvelle clause 19.07 a été ajoutée pour viser les rappels en télétravail

[30] Il convient de disposer tout de suite de la prétention voulant que l'indemnité établie à la clause 19.07 ait été intentionnellement prévue pour régir les rappels exécutés en télétravail. La preuve administrée ne soutient pas cette proposition.

[31] Cette clause origine d'une demande syndicale présentée au début des pourparlers. Son porte-parole témoigne que le syndicat voulait introduire une indemnité minimale pour servir de frein aux consultations téléphoniques à distance, alors rémunérées au taux majoré pour le temps travaillé. Les parties se sont entendues sur une valeur minimale adaptée à ces situations et l'employeur a proposé d'ajouter le texte syndical aux stipulations portant sur le rappel, ce que le syndicat a accepté.

[32] Tout en reconnaissant que la clause bonifie la rémunération des consultations téléphoniques et du travail qui en découle, le porte-parole de la partie patronale témoigne également avoir « compris » que le syndicat voulait négocier les rappels en contexte de télétravail par cette nouvelle indemnité.

[33] J'estime que cette preuve n'est pas probante, car témoigner sur ce que l'on comprend n'est pas établir l'intention commune. En outre, nous sommes alors aux premières phases de la négociation, précédant la pandémie, alors que le télétravail était exceptionnel selon tous les témoins. Sans surprise, aucune discussion associant cette clause au télétravail n'est rapportée ni même que ce terme ait été mentionné ne serait-ce qu'une seule fois dans le cadre des courts échanges menant à l'entente intervenue sur cette clause, d'environ 90 minutes.

[34] De nouveaux représentants de l'employeur ont été désignés pour la dernière phase, entreprise en 2020, et les parties ont négocié pendant la pandémie. Sans discussion de fond, l'accord sur la clause 19.07 a été intégré à la convention collective renouvelée le 3 novembre 2020. Personne n'a évoqué que cette clause puisse devenir l'encadrement exclusif des rappels exécutés en télétravail, alors qu'il était massivement appliqué.

[35] L'employeur invoque avoir refusé la proposition initiale du syndicat d'inscrire aux clauses 19.03 et 19.04 que le télétravail équivaut à se rendre au travail. Le syndicat devait donc revenir à la charge, ce qu'il n'a pas fait. Or, il plaide la même chose au soutien de ses griefs. Lui donner raison serait ignorer le refus clairement opposé par l'employeur dès le départ.

[36] Je ne suis pas d'accord avec cette lecture des événements. Entre le refus initial et la signature de la convention collective, les circonstances ont considérablement changé : de manière contemporaine, le télétravail est devenu la principale sinon la seule

forme d'exécution du travail pour les ingénieurs visés par les griefs et leurs gestionnaires ont traité les rappels dans un continuum, en leur appliquant l'indemnité prévue aux clauses 19.03 et 19.04.

[37] Sur un tel revirement, je ne vois pas la nécessité pour le syndicat de revenir à la charge. L'employeur a pris l'initiative d'appliquer la convention collective dans le sens souhaité et, du coup, l'enjeu était résolu. Ce n'est que plusieurs mois après la signature de la convention collective que l'employeur a modifié la donne en opposant des refus aux réclamations fondées sur les clauses 19.03 et 19.04, plaçant le syndicat devant le fait accompli, alors qu'il ne pouvait plus négocier de modifications. D'aucuns diraient que s'il fallait poser un geste, il incombait à l'employeur de le faire pour dénoncer ses intentions.

[38] En argumentation, l'employeur invoque l'erreur de ses gestionnaires pour éviter que leur comportement dicte la solution. Respectueusement, il ne suffit pas de lancer l'hypothèse, il faut en faire la preuve pour atteindre le degré de conviction requis de la prépondérance des probabilités. Aucun témoin ni document n'a été produit à ce sujet. La seule raison pouvant expliquer le changement intervenu émane de la preuve syndicale et il s'agit de l'introduction de nouvelles procédures. C'est différent.

[39] L'employeur plaide aussi la portée limitée de la pratique démontrée par le syndicat. De nouveau, il faut répondre à cet argument que l'arbitre ne peut procéder à l'évaluation de la valeur probante de la preuve syndicale dans un vide factuel. En effet, aucune preuve n'indique qu'ailleurs ou à un autre moment, d'autres rappels ont été exécutés en contexte de télétravail et ont été traités selon la règle du rappel sans déplacement de la Lettre d'entente no 17 ou selon l'indemnité prévue à la clause 19.07 lorsqu'elle est entrée en vigueur.

[40] Je conviens que la pratique est de courte durée. Si, de ce fait, elle ne suffit pas pour établir le sens à retenir, le maintien du statu quo par les gestionnaires est une preuve sur les usages qui contribue à démontrer que les textes conservent leur fonctionnalité, même dans les circonstances propres au télétravail. J'y reviendrai.

d) Les conclusions tirées par la jurisprudence sur le travail à domicile ne sont pas transposables au télétravail

[41] Il est vrai qu'une abondante jurisprudence invoquée par l'employeur¹⁴ exclut le travail à domicile de la portée d'indemnités exigeant un déplacement dans les locaux de

¹⁴ Carrefour de santé et de services sociaux de la St-Maurice et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires du Haut-St-Maurice, (2001-10-15), AZ-01145193, 2011A-203 (Me Léonce Roy); CLSC des Hautes-Laurentides et Fédération des infirmières et infirmiers du

l'employeur. Mais il faut, à mon avis, la contextualiser et procéder aux distinctions nécessaires.

La notion de rappel au travail

[42] Ce courant prend origine dans le secteur de la santé où des syndicats ont réclamé l'assujettissement de consultations téléphoniques menées depuis le domicile de la personne salariée en disponibilité à une indemnité pour un rappel de l'extérieur. Majoritairement, les arbitres ont rejeté ces réclamations en concluant qu'il n'y a pas de retour sur le lieu du travail en pareille circonstance et que le déplacement pour s'y rendre est essentiel pour recevoir l'indemnité minimale.

[43] Pour mieux saisir ce qui a été décidé, il convient de s'attarder à la décision rendue par l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Centre local de services communautaires Nicolet-Yamaska*¹⁵, souvent citée comme point de départ de ce courant¹⁶. L'arbitre fonde son analyse sur la définition du rappel au travail élaborée par Gérard Dion dans son *Dictionnaire des relations du travail*, et qui se lit comme suit :

Rappel au travail – call back recall

Acte par lequel l'employeur demande au salarié de revenir au travail une fois que celui-ci en a quitté le lieu. (...)

[44] L'arbitre se dit d'avis que le sens « normal et habituel » de ce concept suppose que la personne salariée retourne ou revienne au lieu de travail qu'elle a préalablement quitté au terme de sa journée normale de travail. Il estime qu'avec une telle définition, le domicile ne peut être vu comme un lieu de travail.

[45] Il ne faut cependant pas perdre de vue que la décision a été rendue il y a plus de 20 ans dans un milieu où les services sont généralement dispensés dans les

Québec (*Lise Blaquière et Ginette Desautels*), (T.A., 2005-02-02), SOQUIJ AZ-50297300, A.A.S. 2005A-82 (Me André Bergeron); *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et Loto-Québec (grief syndical, griefs individuels, Joseph Kamwena et autres)*, (T.A., 2016-01-14), 2016 QCTA 19, SOQUIJ AZ-51246664, D.T.E. 2016T-255 (Me Suzanne Moro); *Centre universitaire de santé McGill et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), (griefs individuels, Manon Leclair et autres)*, (T.A., 2016-02-05), 2016 QCTA 215, SOQUIJ AZ-51275939, A.A.S. 2016A-60 (Me Serge Brault). Il est à noter que dans *Syndicat des employé(e)s de métiers d'Hydro-Québec, s.l. 1500 et Hydro-Québec - Région Montmorency (grief collectif)*, (T.A., 2017-03-20), 2017 QCTA 163, SOQUIJ AZ-51375005, présente des enjeux différents, les travaux requis par le rappel ayant été annulés.

¹⁵ *Centre local de services communautaires Nicolet-Yamaska et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (griefs individuels)*, (T.A., 1999-05-18), SOQUIJ AZ-99145134, D.T.E. 99T-771, A.A.S. 99A-132, [1999] R.J.D.T. 1528, (Me Jean-Pierre Lussier) encore citée par l'arbitre Moro dans *Loto-Québec*, préc., note 14.

¹⁶ Comme l'explique l'arbitre Bergeron dans *CLSC des Hautes-Laurentides*, préc., note 14.

établissements de l'employeur¹⁷. En fait, l'arbitre en vient à distinguer le domicile de la personne salariée des lieux habituels d'exécution de la prestation chez l'employeur. Il en retient que les interventions téléphoniques à domicile ne satisfont pas les paramètres d'un rappel de l'extérieur parce qu'alors, la personne salariée ne retourne pas au lieu « normal » du travail, le domicile ne servant qu'à la prestation supplémentaire.

[46] En 2001, l'arbitre Jean-Pierre Tremblay tient le même raisonnement¹⁸ :

La prestation de travail que doit habituellement normalement fournir une personne salariée de l'employeur l'est sur les lieux mêmes du travail, soit donc à "l'établissement". Ce n'est donc que de façon dûment autorisée ou de façon particulière ou exceptionnelle qu'une personne salariée fournira sa prestation de travail hors de l'établissement. (...) Si donc une personne salariée effectue sa prestation de travail à l'établissement, il va de soi que si elle est "rappelée au travail", c'est qu'elle doit revenir à l'établissement pour fournir une prestation de travail. C'est l'essence même de la fourniture de la prestation de travail.

[47] L'arbitre Bergeron adhère aussi à cette vision en 2005 dans *CLSC des Hautes-Laurentides*¹⁹, qu'invoque l'employeur. D'autres ont suivi.

La notion de lieu de travail

[48] Cette jurisprudence dominante n'interprète pas restrictivement le lieu du travail, elle applique rigoureusement l'exigence de revenir à un lieu d'exécution de la prestation principale pour conclure à un rappel au travail.

[49] À preuve, ces trois ténors de la thèse dominante ont tous considéré d'autres lieux que les locaux de l'employeur aux fins d'appliquer les dispositions sur le rappel au travail, en l'occurrence le domicile des patients, des lieux extérieurs et variables. Les services à domicile contribuant à la réalisation de la mission de l'employeur, ils ont décidé que ce sont des lieux d'exécution de la prestation principale de travail, et donc, que la personne salariée pourrait bénéficier de l'indemnité si elle doit s'y rendre pour exécuter un rappel.

[50] Cette vision du « lieu de travail » est d'ailleurs conforme à la définition plutôt flexible élaborée par l'auteur Dion selon laquelle l'expression signifie « l'endroit où le travailleur exécute sa tâche », en sus des « établissements ou terrains où les salariés sont appelés à travailler sur l'autorité de l'employeur »²⁰.

¹⁷ L'arbitre Ménard tire un constat similaire dans *Ville de Mascouche*, précité, note 6.

¹⁸ *Association des employés en service social de la province de Québec et Hôpital de Montréal pour enfants (M^{me} Linda O'Neil)*, (T.A., 2001-04-30), SOQUIJ AZ-01145099, A.A.S. 2001A-110 (Me Jean-Pierre Tremblay), cité par Me Bergeron dans *CLSC des Hautes-Laurentides*, préc., note 14, par. 46.

¹⁹ *CLSC des Hautes-Laurentides*, préc., note 14.

²⁰ *Id.*, par. 44.

[51] En conséquence, tant sous la doctrine que cette jurisprudence, le domicile peut être un lieu de travail aux fins du rappel au travail s'il sert à la prestation principale de travail.

Le déplacement vers l'établissement comme condition pour conclure à un rappel

[52] Contrairement à ce qui avait été plaidé dans *Ville de Mascouche*²¹, le déplacement physique n'est pas une condition posée par la doctrine pour conclure à un rappel au travail : Dion n'en fait aucune mention. Il s'agit, à mon avis, d'une création jurisprudentielle qui découle du contexte factuel du litige dont les arbitres étaient saisis et du libellé des textes conventionnels. En particulier, il y avait aussi une indemnité pour un rappel de l'intérieur, qu'il fallait distinguer du rappel de l'extérieur, ce dernier incluant un déplacement d'une heure dans tous les cas.

[53] Ce cadre aussi singulier que serré explique pourquoi les arbitres ont conclu à la nécessité d'un déplacement vers l'établissement pour obtenir l'indemnité de l'extérieur telle que définie. Comme la décision *Ville de Mascouche* le révèle²², un cadre différent peut justifier la conclusion que la convention collective ne pose pas une telle condition pour conclure à un rappel au travail.

Le courant minoritaire

[54] Le courant minoritaire adopte une approche plus libérale sur tous les volets de l'analyse.

[55] Le domicile est d'emblée reconnu comme un lieu de travail²³. Mais l'arbitre ne s'interroge pas s'il s'agit d'un lieu principal de travail ni n'exige que l'employé y retourne pour conclure à un rappel, d'où l'élargissement de l'indemnité aux activités occasionnellement assumées à domicile dans le contexte d'une disponibilité. Le déplacement physique à l'établissement n'est pas essentiel, car l'indemnité de transport s'applique s'il y a transport et à défaut, l'employé ne peut simplement pas la réclamer.

Application des principes qui se dégagent de cette jurisprudence au télétravail

[56] Qu'on me comprenne bien, je ne me dissocie pas du courant majoritaire. Cette jurisprudence offre un cadre utile pour distinguer les rappels exigeant de revenir au travail des activités supplémentaires accomplies en mobilité. Cela d'autant que les parties ont négocié sur cette base, construisant leurs indemnités autour de la nécessité ou non de

²¹ *Mascouche (Ville de)*, préc., note 6.

²² *Id.*

²³ *Syndicat des travailleurs et travailleuses du CLSC Les Aboiteaux et CLSC Les Aboiteaux (Diane Bissonnette)*, (T.A., 1999-05-20), SOQUIJ AZ-51709597, M^e André Truchon.

revenir sur les lieux du travail. La nuance entre les deux catégories n'est pas sibylline en ce qu'elle reflète généralement une différence dans la substance, l'intensité de l'effort mental, la durée du travail requis et l'inconvénient subi par la personne salariée, d'où la rémunération différente. La preuve administrée le reflète.

[57] Il faut toutefois éviter de s'en remettre mécaniquement aux conclusions tirées dans la jurisprudence. Outre qu'elles sont tributaires des textes conventionnels, je souscris entièrement au point de vue de l'arbitre Ménard sur l'impact des changements technologiques intervenus depuis dans le monde du travail sur la notion de rappel au travail²⁴. Tout simplement, l'arbitre ne peut plus échafauder son raisonnement sur la prémisse que le domicile ne peut être un lieu habituel de travail ni que le travail à l'extérieur des locaux de l'employeur est exceptionnel.

[58] C'est donc le raisonnement qu'il faut appliquer, à mon sens en tenant compte des deux définitions de Dion, sur le rappel au travail et le lieu du travail. J'estime qu'elles exigent deux vérifications :

- a) L'autorisation de l'employeur, explicite, implicite ou conventionnelle pour exécuter la prestation de travail à l'extérieur de ses locaux ou à un autre lieu qu'indiqué dans le texte, auquel cas il s'agira d'un lieu normal de travail;
- b) La comparaison de l'environnement de travail de la prestation supplémentaire avec celui ou ceux de la prestation principale, pour vérifier s'il y a identité.

[59] Les rappels exécutés en télétravail en l'espèce satisfont ces exigences lorsque le lieu du télétravail, ici le domicile selon la preuve, est factuellement *le ou un lieu normal d'exécution de la prestation de travail* pour le compte de l'employeur, à sa demande ou avec son assentiment exprès.

[60] En cela, il faut distinguer l'affaire *Centre universitaire de santé McGill*²⁵, où les personnes salariées exécutaient leur garde depuis leur domicile en se connectant à distance au réseau de l'employeur. Le télétravail ne servant qu'occasionnellement, les paramètres du rappel de l'extérieur (toujours dans la santé) n'étaient pas satisfaits.

[61] En ce qui concerne le déplacement et sa rémunération, s'il en est, l'arbitre doit procéder à une analyse attentive des textes en litige en tenant compte de la normalisation du télétravail dans l'entreprise.

²⁴ Comme le soulignais l'arbitre Ménard dans *Ville de Mascouche*, préc., note 6, déjà en 2009. Les choses ont encore évolué depuis vers la normalisation du télétravail.

²⁵ *Centre universitaire de santé McGill et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)*, préc., note 14.

[62] Comme je l'explique maintenant en appliquant ces considérations aux faits de la présente affaire, cette analyse me mène à souscrire aux prétentions syndicales.

e) L'intention vraisemblable des parties concernant les rappels définis à l'article 19 de la convention collective

[63] L'intention première qui découle de la lecture de l'article 19, tel que modifié à la convention collective lors de son renouvellement, est que les rappels au travail exécutés par les ingénieurs soient normalement assujettis à deux indemnités. Il s'agit d'un guide important pour circonscrire l'intention vraisemblable des parties. La normalisation du télétravail comme mode d'exécution du travail, sous les mêmes exigences de performance, est plus cohérente avec la volonté de traiter la rémunération de la même manière. Il y a en outre engagement à l'Entente sur le programme hybride garantissant l'application de la convention collective lorsque l'ingénieur y participe. Ces considérations sont plus favorables à l'interprétation permettant de maintenir les mêmes indemnités aux rappels de même nature que celle visant à tous les assujettir à une seule, sans égard au travail demandé.

[64] Sur la toile de fond définie par la jurisprudence, il appert que les clauses 19.03 et 19.04 visent à reproduire la notion classique de rappel au travail :

19.03 L'employé rappelé d'urgence de chez lui pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.

La durée du rappel d'urgence inclut le temps de travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rendre au quartier général et quinze (15) minutes pour retourner à la maison. Cette clause ne s'applique pas aux employés affectés aux emplacements des études préliminaires.

19.04 L'employé requis, avec avis préalable de la Direction de revenir au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique, mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire, mais aucun temps ne lui est alloué pour se rapporter aux quartiers généraux ni pour retourner à la maison.

[65] Le début de la première phrase de chacune permet cette association, lorsqu'il est écrit que le rappel ou la demande requiert de « revenir au travail » ou « se rendre au travail ». Comme le suggère la jurisprudence, le lieu du travail supplémentaire aussi être un lieu de la prestation principale pour conclure que l'employé se rend au travail ou y revient pour exécuter le rappel. Cette condition est satisfaite lorsque l'ingénieur retourne

s'installer à son poste de télétravail pour accéder à l'environnement numérique de l'entreprise.

[66] En revanche, la clause 19.07, établissant l'autre indemnité, vise les rappels qui n'exigent *pas* de revenir sur les lieux du travail²⁶ :

19.07 L'employé requis de travailler en dehors de son horaire de travail, mais qui n'a pas à se rendre sur les lieux du travail, est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique, mais en aucun cas il ne reçoit moins que l'équivalent d'une (1) heure et demie à son taux de salaire.

[67] Le lecteur aura déjà remarqué que les deux indemnités sont définies en miroir : les clauses 19.03 et 19.04 couvrent les rappels demandant à la personne salariée de se rendre au travail, la 19.07 s'applique lorsqu'elle n'a pas à le faire. Il ne s'agit donc pas ici d'opposer une exception (l'indemnité) à une règle générale (la rémunération du temps travaillé au taux majoré), ce qui pourrait commander une approche restrictive selon la jurisprudence citée par l'employeur²⁷. Du reste, le syndicat ne recherche pas l'élargissement de l'exception à des situations nouvelles comme dans ces affaires, mais le maintien du statu quo.

[68] Ainsi, en pareilles circonstances, il faut s'appliquer à circonscrire la sphère d'application de trois clauses établissant les deux indemnités. Les parties reconnaissent que les rappels en télétravail sont régis par l'une ou l'autre, si bien qu'aux fins qui nous occupent, il faut considérer qu'ensemble, elles régissent toutes les situations pertinentes. En conséquence, la règle d'interprétation appropriée est celle commandant d'interpréter les clauses les unes avec les autres, de manière à éviter de créer artificiellement un vide que les parties n'ont manifestement pas voulu.

f) Le lieu du télétravail est-il un lieu habituel de travail pour les ingénieurs visés par les griefs?

[69] Il me paraît relever de l'évidence que le domicile des ingénieurs en télétravail est un lieu normal de travail au sens de la définition de Dion et de la jurisprudence précédemment discutée : même si ce lieu est extérieur aux locaux de l'entreprise, l'employeur l'a imposé au départ ou l'a autorisé par la suite. De surcroît, cette autorisation est maintenant enchâssée dans la convention collective, à la clause 2.18.1 et à l'Entente intégrant le programme hybride de télétravail.

[70] Le lieu de travail prend une dimension particulière en télétravail, en ce qu'il implique en l'espèce une connexion avec l'environnement numérique de l'entreprise.

²⁶ Dans les affaires citées par l'employeur, préc., note 14, cette situation est plutôt régie par les modalités générales de rémunération du travail supplémentaire.

²⁷ Voir la jurisprudence recensée à la note 14.

Selon la preuve non contredite, les ingénieurs visés par les griefs exécutent leurs fonctions dans cet environnement numérique, où sont déployés les systèmes d'exploitation, logiciels, outils et données essentiels à leur travail. Ils y accèdent par l'ordinateur que l'employeur leur fournit, avec une clé sécurisée. Cet ordinateur, avec sa clé sécurisée, est « le poste de travail » auquel je réfère dans la présente décision. Le lieu de travail est celui où ce poste est installé et il comprend cet accès.

[71] Le poste de travail se trouvait auparavant dans un bureau ou espace de travail dans les locaux de l'employeur. Lorsque les ingénieurs ont été assignés en télétravail, leur poste de travail a été déplacé à leur domicile. Il y était installé de manière continue pendant la pandémie par décision de l'employeur, il l'est maintenant quelques jours par semaine si l'ingénieur participe au programme hybride avec l'accord de son gestionnaire.

[72] Le lieu du télétravail est donc un lieu normal de travail au même titre que les autres qui sont prévus à la convention collective ou autorisés par l'employeur. On ne peut nier que le télétravail a grandement contribué à la réalisation de la mission de l'entreprise pendant les mesures sanitaires et qu'il continue de le faire. Il coule de source que la programmation de la prestation principale en télétravail emporte aussi l'autorisation d'exécuter le travail supplémentaire de la même manière.

g) Les ingénieurs retournent-ils à un lieu habituel de travail lorsqu'ils exécutent un rappel en télétravail?

[73] Les ingénieurs visés par les griefs affirment, sans être contredits, que s'ils se déplaçaient auparavant au bureau pour exécuter un rappel, c'était essentiellement pour rejoindre leur poste de travail donnant accès à l'environnement numérique essentiel à l'exécution du travail requis par certains rappels.

[74] En télétravail, des rappels ont les mêmes exigences : les besoins de l'entreprise ne changent pas. L'ingénieur doit offrir la même performance. Les efforts requis et les inconvénients subis sont les mêmes. L'ingénieur doit délaissier ses activités privées, mettre de côté sa vie personnelle et revenir au travail lorsqu'une demande requiert qu'il ou elle retourne à son domicile pour s'installer au poste de travail afin de se connecter à l'entreprise, ce lieu qu'il ou elle a précédemment délaissé au terme de sa journée habituelle. Un ingénieur rapporte même une demande de son gestionnaire de limiter ses déplacements dans un rayon d'une heure de son domicile afin qu'il puisse revenir se connecter rapidement au besoin. Comme le plaide la partie syndicale, les rappels et le travail sont de même nature, qu'ils soient exécutés au bureau ou en télétravail.

[75] Revenir au lieu du télétravail satisfait donc les exigences d'un rappel au sens de la doctrine ainsi que de la jurisprudence. Les clauses 19.03 et 19.04 peuvent s'appliquer en respectant l'intention première des parties.

[76] D'ailleurs, d'autres demandes peuvent encore être réglées par une consultation téléphonique, n'importe où et en mobilité, parce que le besoin exprimé par la demande ne requiert pas de s'installer au poste de travail afin d'accéder à l'environnement numérique de l'entreprise. Dans ce cas, il n'y a pas rappel au sens classique parce qu'elles ne requièrent pas de revenir à un lieu principal de travail. Ces demandes ne sont pas assujetties à la même indemnité, mais à la clause 19.07. La moindre valeur est cohérente avec l'inconvénient plus limité qui en découle.

[77] La substance des règles régissant les rappels se trouve donc dans le travail exigé par le rappel, parce que le besoin dicte le contexte de son exécution, que les ingénieurs soient programmés pour être présents au bureau ou en télétravail.

h) Le déplacement au quartier général est-il essentiel pour bénéficier de l'indemnité établie aux clauses 19.03 et 19.04?

[78] Il nous reste à examiner le libellé des clauses en litige. La règle cardinale, je le répète, invite l'interprète à se dégager du sens littéral des termes utilisés pour privilégier la recherche de l'intention commune des parties.

[79] Or, les motifs invoqués par l'employeur pour refuser d'appliquer les clauses 19.03 et 19.04 aux rappels exécutés en télétravail sont essentiellement fondés sur la lettre de ces stipulations. On se souviendra que les deux textes comportent des mentions relatives à la maison, au quartier général et au déplacement d'un lieu à l'autre pour attribuer ou refuser une indemnité de transport.

[80] L'employeur suggère qu'en s'exprimant comme elles l'ont fait, les parties ont ainsi voulu limiter les circonstances permettant de conclure à un rappel visé par l'indemnité prévue aux clauses 19.03 et 19.04. Le télétravail ne satisfaisant pas les exigences posées, les rappels basculeraient tous sous la portée de la clause 19.07, sans égard au travail requis par la demande. Je ne peux souscrire à cette proposition.

L'interprétation avancée par l'employeur exclut des rappels exécutés en télétravail de la portée des deux indemnités

[81] L'interprétation de l'employeur repose sur la prémisse qu'il n'existe qu'un lieu de travail valide pour obtenir l'indemnité plus avantageuse prévue aux clauses 19.03 et 19.04, produisant l'exclusion des rappels en télétravail.

[82] Je m'attarde ici à l'effet de cette interprétation. Je ne suis pas d'accord qu'en conséquence, tous les rappels exécutés en télétravail glissent sous la portée de l'indemnité prévue à clause 19.07. J'estime que ces rappels se trouveraient plutôt exclus des deux indemnités.

[83] Le problème découle du fait que la règle d'accueil, la clause 19.07 que l'employeur veut appliquer, paraît reconnaître au contraire tous les lieux de travail aux fins d'identifier les rappels qui ne sont *pas* couverts par la nouvelle indemnité. En utilisant le pluriel lorsqu'il est écrit « n'exigeant pas de revenir sur les lieux du travail », les parties ont exclu de sa portée tous les rappels exigeant de l'ingénieur qu'il se rende à un lieu servant au travail aux fins de la prestation principale.

[84] Sous la vision patronale d'un unique lieu aux clauses 19.03 et 19.04 et la définition plurielle se trouvant à la clause 19.07, le rappel exigeant de revenir à un autre lieu de travail que le quartier général ne serait visé par aucune des deux indemnités. Personne n'a soutenu que cet effet puisse avoir été voulu par les parties. Vraisemblablement, ce n'était pas leur intention.

[85] En outre, l'employeur désigne la clause 19.07 comme établissant une indemnité pour les rappels sans déplacement. Or, ce n'est pas ce qui est écrit, comme le souligne la partie syndicale. Le libellé cible les rappels ne demandant pas de revenir sur les lieux du travail. Dans le contexte où les parties ont intégré le télétravail à la convention collective, cette distinction est importante et, à l'instar de la reconnaissance de l'existence de plusieurs lieux de travail, il appert que ce n'est pas fortuit.

[86] C'est ici que les deux règles d'interprétation susmentionnées, soit que les clauses s'interprètent les unes par les autres et qu'il faut rechercher l'intention commune plutôt que s'arrêter au sens littéral des termes, prennent toute leur importance. Ensemble, elles suggèrent le rejet de la lecture proposée par l'employeur.

Privilégier la lettre mène à des distinctions artificielles

[87] Dans la même foulée, d'autres raisons militent à l'encontre de l'interprétation littérale et restrictive avancée par l'employeur. Comme le souligne le syndicat, on peine à trouver quelle serait la motivation des parties pour refuser l'indemnité prévue aux clauses 19.03 et 19.04 à un ingénieur qui répondrait à un rappel depuis le théâtre, le restaurant, au lieu de partir de sa maison ou de « chez lui », comme les textes paraissent le demander.

[88] Le constat vaut aussi pour la destination, le quartier général. Le syndicat relève l'exemple d'une modification apportée à la convention collective permettant à l'ingénieur en disponibilité de travailler à un quartier général « satellite » (plutôt qu'à son quartier

général) lorsque son poste est déplacé au-delà de 48km²⁸, afin de lui éviter le fardeau de longs déplacements. L'employeur prend l'engagement de favoriser le télétravail pour pallier l'éloignement. Dans les deux cas, ces lieux de travail sont intégrés à la convention collective et autorisés par ce dernier.

[89] Or, il s'infère de la définition même de quartier général qu'il y a d'autres lieux de travail, celui-là servant à se rapporter à l'employeur :

2.18 Quartier général

Lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail.

[90] La clause 19.04 suggère la même raison fonctionnelle de se rapporter lors d'un rappel.

[91] Lorsque les griefs ont été déposés, les ingénieurs travaillaient à distance depuis un bon moment et l'entreprise a continué de fonctionner, même en leur interdisant de se présenter au quartier général pendant plusieurs mois. Il s'en infère que d'autres moyens ont été mis en place pour assurer que l'ingénieur se rapporte à l'employeur au début de sa journée de travail autrement qu'en se présentant en personne à son bureau.

[92] Les ingénieurs qui ont dû rebrousser chemin ou revenir à leur poste de travail à domicile alors qu'ils étaient en direction de la cabane à sucre avec leur famille, en ski ou à souper en famille pour Noël ont subi les mêmes inconvénients et accompli le même travail que s'ils s'étaient rendus au bureau.

[93] Je crois trouver dans la jurisprudence antérieure un autre fondement solide pour écarter l'interprétation littérale avancée par l'employeur, accordant une valeur primordiale à la lettre des clauses 19.03 et 19.04 plutôt qu'à l'intention des parties. Comme je l'ai mentionné plus haut²⁹, dans les trois autres décisions fondant le courant majoritaire discuté plus haut, les arbitres ont reconnu le domicile des patients comme un lieu de rappel au travail pouvant donner droit à l'indemnité en dépit de plusieurs références explicites à l'établissement dans le texte et à la présence d'une indemnité de transport pour s'y rendre, comme en l'espèce. La même approche s'impose et l'interprétation la plus appropriée est celle donnant suite à la volonté qui s'infère de la substance de la règle, soit de rémunérer le rappel qui exige de revenir au travail par l'indemnité de cinq heures.

²⁸ Clause 15.30.1.

²⁹ Aux par. 46 à 50.

[94] En outre, il paraîtrait irrationnel de modifier la rémunération des ingénieurs assignés en télétravail, alors que la prestation de travail fournie satisfait les mêmes exigences de performance et qu'ils exécutent le même travail qu'au quartier général ainsi que pendant leur journée habituelle.

[95] Ce résultat irait aussi à l'encontre de l'engagement pris à l'Entente sur le programme hybride, voulant que les personnes salariées qui y participent avec l'accord de l'employeur continuent de bénéficier des dispositions de la convention collective. D'ailleurs, si l'on suivait l'employeur, elles auraient droit à l'indemnité la plus avantageuse les jours de travail au bureau, mais pas ceux programmés à domicile. La même demande urgente, exigeant le même travail et exécutée de la même manière, serait rémunérée sous la clause 19.03 le lundi, mais sous la clause 19.07 le mercredi, puis de nouveau selon la première le jeudi. Et comment le serait-il le weekend? L'artifice prend ici des allures d'arbitraire. Il est difficilement concevable que les parties aient été animées par la volonté commune de rémunérer le même travail d'une manière un jour et différemment le lendemain.

[96] Ces résultats déraisonnables et ces incohérences sont évités en favorisant la substance sur la lettre pour circonscrire l'intention des parties. Plus vraisemblablement, les références aux points de départ et d'arrivée aux clauses 19.03 et 19.04 ont pour but d'étayer ou d'illustrer l'exigence que la personne salariée soit requise de quitter le lieu de ses activités privées pour se rendre à un lieu habituel de travail. Il faut donc les considérer pour ce qu'elles représentent afin d'assurer la réalisation de l'intention des parties d'appliquer les deux indemnités de manière habituelle.

Le déplacement n'est pas essentiel, mais accessoire à l'indemnité minimale de cinq heures prévue aux clauses 19.03 et 19.04

[97] Ce qui me mène à la rémunération du déplacement se trouvant à la clause 19.03. Pour mémoire, elle prévoit que « la durée du rappel d'urgence inclut le temps de travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rendre au quartier général et quinze (15) minutes pour retourner à la maison ». La clause 19.04 indique que ce même déplacement ne sera pas compensé.

[98] L'employeur y voit l'intention des parties de rendre le déplacement physique au quartier général essentiel pour bénéficier de l'indemnité minimale de cinq heures. Au contraire, le syndicat soutient qu'il faut plutôt interpréter la clause 19.03 de manière à appliquer l'indemnité s'y rapportant lorsque les faits le permettent, sans plus.

[99] Les motifs précédemment discutés suggèrent aussi qu'en convenant de cette indemnité, les parties n'avaient vraisemblablement pas l'intention d'exiger un déplacement physique au quartier général en toutes circonstances, mais bien de rémunérer le transport³⁰ lorsqu'il y en a un. J'ajoute quelques considérations soutenant aussi cette conclusion.

[100] Dans l'ensemble plus large des deux clauses définissant l'indemnité la plus avantageuse, la rémunération du transport est une modalité particulière des rappels d'urgence et cette indemnité a une fonction accessoire. Les clauses 19.03 et 19.04 prévoient en effet toutes deux la même indemnité minimale de cinq heures pour les rappels exigeant de revenir au travail. Le transport n'est rémunéré que par la première. L'indemnité commune aux deux clauses étant ici minimale, celle visant le transport n'aura d'impact que dans le cas où l'employé doit travailler plus longtemps, ce qui en limite encore davantage les effets.

[101] Il en est de même de la mention se trouvant à la clause 19.04. Il s'agit d'une précision réitérant l'intention déjà exprimée à la clause 20.04 qu'aucune rémunération n'est accordée pour le « temps de transport » dans les circonstances indiquées.

[102] Les mentions accessoires ou les modulations particulières ne doivent pas servir à définir la portée d'une règle principale, ici l'indemnité de cinq heures. L'article 1430 C.c.Q. le commande pour les précisions. En outre, l'interprétation avancée par l'employeur est en réalité une déclinaison de l'argument logique « a contrario » : puisque le transport est rémunéré, l'indemnité de cinq heures pour le rappel ne s'applique pas lorsqu'il n'y en a pas. Selon l'opinion très dominante, il s'agit d'une des règles les moins fiables de l'arsenal de l'interprète. Est-ce dire que l'ingénieur perd l'indemnité de cinq heures s'il habite à cinq minutes à pied de son quartier général, se trouve au théâtre à côté lorsqu'il est rappelé ou se déplace depuis son chalet plutôt que son domicile ou vice versa?

[103] Les auteurs Morin et Blouin font cette mise en garde sur une telle utilisation des règles de portée particulière:

VIII.56- (...) On ne doit pas déformer le caractère particulier de ces mesures de manière à trop réduire la portée des règles générales. Ces modalités particulières doivent demeurer ce qu'elles sont réellement, c'est-à-dire des dérogations ou modulations à la règle générale et habituellement apportées de manière à mieux tenir compte de situations particulières. (...) Il faut donc lire ces dispositions d'exception comme des règles qui, dans le contexte global de la convention collective, viennent limiter la portée des règles générales

³⁰ C'est ainsi que les parties qualifient le déplacement à rémunérer à l'article 20 « Temps de transport », traitant notamment du déplacement entre le domicile et le quartier général.

exprimées ou non, pour répondre à des besoins particuliers et non pour les rendre inopérantes, pour les geler ou les contredire. (...)

[104] L'indemnité de transport n'a qu'une fonction : rémunérer le déplacement. Il en découle que l'indemnité de cinq heures, commune aux clauses 19.03 et 19.04, poursuit une tout autre fin, soit rémunérer le travail requis ainsi que la contrainte et l'inconvénient de délaisser ses activités personnelles pour satisfaire les besoins de l'employeur. Le texte doit donc être interprété de manière à favoriser la réalisation de cette intention plus générale des parties.

[105] Aussi, je souscris à l'interprétation selon laquelle l'ingénieur n'ayant pas à se « transporter » pour exécuter un rappel à son lieu de travail n'a pas droit à l'indemnité de transport, qu'il soit assigné au bureau, en télétravail ou ailleurs, sans qu'il perde pour autant le droit à l'indemnité principale de cinq heures si les conditions de fond prévues sont satisfaites.

j) Conclusion

[106] L'interprétation la plus harmonieuse avec l'économie de la convention collective est celle permettant d'assurer qu'en télétravail, les rappels sont assujettis aux deux indemnités établies aux clauses en litige, en conformité avec l'intention première des parties en les établissant. L'arbitre doit tenir compte de l'introduction de nouveaux lieux du travail dans la convention collective ou avec l'autorisation de l'employeur, assortie de l'assurance que les ingénieurs continuent de bénéficier des conditions de travail qui y sont prévues. L'interprétation littérale et restrictive des textes proposée par l'employeur heurte de plein fouet les valeurs et principes directeurs de l'intégration du télétravail dans l'entreprise, tout en produisant des effets déraisonnables que les parties n'ont vraisemblablement pas voulu.

[107] L'interprétation reposant sur la substance de chaque clause permet de circonscrire efficacement la portée de chaque indemnité, même dans le contexte où les ingénieurs sont autorisés à exécuter leur prestation en télétravail. La preuve du maintien du statu quo par les gestionnaires le confirme avec éloquence. Les rappels peuvent encore et toujours être distingués en fonction du travail requis par la demande, comme c'est le cas lorsque l'ingénieur travaille au bureau.

[108] L'envers de la médaille est que les ingénieurs en télétravail n'ont pas toujours droit à l'indemnité la plus avantageuse des clauses 19.03 et 19.04. Elles s'appliquent seulement lorsque le besoin urgent ou planifié exige de revenir à leur poste de travail pour accéder à l'environnement numérique de l'entreprise. Les rappels pouvant être

résolus sans l'exiger, soit en mobilité par une consultation téléphonique ou une autre forme de travail, demeurent assujettis à l'indemnité établie à la clause 19.07.

[109] Ce choix n'appartient pas à l'ingénieur, il est dicté par la nature du travail requis pour satisfaire le besoin communiqué par le rappel, comme il a été décidé dans *Centre universitaire de santé McGill*.³¹

5. Application aux faits de l'espèce

[110] Il n'est pas nécessaire de relever précisément toutes les circonstances démontrées pour chaque réclamation formulée aux griefs individuels ou collectifs. Les déclarations assermentées et les précisions fournies permettent de conclure qu'elles satisfont généralement les exigences de la clause 19.03 pour les rappels d'urgence ou de la clause 19.04 pour les rappels planifiés, les rappels ayant tous exigé que l'ingénieur retourne à son poste de travail pour accéder aux systèmes d'exploitation, outils ou données déployés dans l'environnement numérique de l'entreprise.

[111] Je n'ai de réserve qu'à l'égard d'un grief³², car le travail urgent demandé a été réglé par consultation téléphonique, sans qu'une telle connexion soit nécessaire. La clause 19.03 ne s'applique pas. L'ingénieur n'ayant obtenu aucune rémunération, je réserve compétence pour l'établir si les parties ne s'entendent pas.

[112] Le syndicat n'a pas offert de preuve concernant le grief 2021-007, en conséquence il est rejeté. Je réserve compétence pour les griefs 2021-006, 2021-024 et 2021-026 dont le traitement a été suspendu par les parties.

[113] Par précaution, je réserve aussi compétence pour trancher toute difficulté.

[114] Pour tous ces motifs, le Tribunal :

ACCUEILLE les griefs, sauf les griefs 2021-006, 2021-07, 2021-024, 2021-026 et 2021-015.

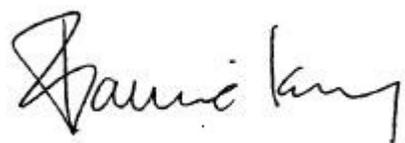
ORDONNE à l'employeur de verser aux ingénieurs visés par les griefs accueillis l'indemnité minimale prévue à la clause 19.03 ou 19.04 pour toutes leurs réclamations, avec les intérêts et l'indemnité prévus au *Code du travail*.

REJETTE le grief 2021-007, faute de preuve.

³¹ *Centre universitaire de santé McGill*, préc., note 14.

³² Grief 2021-015.

RÉSERVE compétence pour disposer des griefs 2021-006, 2021-024, 2021-026 et 2021-015, du quantum pour l'ensemble des griefs ainsi que toute difficulté pouvant découler de la présente décision.



Me Francine Lamy, arbitre
Barreau du Québec, Conférence des
arbitres Québec

Pour le syndicat : Me Claude Tardif, Rivest Schmidt, avocats

Pour l'employeur : Me Maxime Arcand, Hydro-Québec

Dates d'audience : 17 octobre et 28 novembre 2022, dernières représentations le 9 décembre 2022