

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 20 mai 2025

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SIPHQ)

Ci-après appelé le «Syndicat»

et

HYDRO-QUÉBEC

Ci-après appelée «l'Employeur»

Grief SPIHQ-2021-002 / Stéphane Boudreau et grief patronal incident

Nature du litige : Réclamation de l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6

Convention collective : 2019-2023

SENTENCE ARBITRALE

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

APERÇU

[1] Le 19 octobre 2020, Stéphane Boudreau, un ingénieur permanent d'Hydro-Québec, obtient une affectation temporaire pour une période de 6 mois et moins au poste de Chef Expertise BOR et infrastructures à Des Cascades au sein de la direction Expertise Barrages et infrastructure au quartier général Shawinigan-Sud (Mauricie). Son nouveau quartier général est alors situé à une distance de plus de 48 kilomètres de son quartier général qui était, avant sa nomination, situé à Vaudreuil-Dorion.

[2] En application de la clause 15.16.6 de la convention collective, Monsieur Boudreau choisit de ne pas déménager et réclame le paiement de l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C.

[3] L'Employeur refuse cette réclamation en alléguant que Monsieur Boudreau n'a pas d'obligation de découcher en lien avec cette affectation temporaire puisqu'il possède une seconde résidence en Mauricie.

[4] Le 20 janvier 2021, le Syndicat conteste par grief cette décision de l'Employeur.

[5] Le 22 mars 2021, Monsieur Boudreau obtient le poste de façon permanente et l'affectation cesse d'être temporaire.

[6] À la suite de cette nomination à un poste permanent, Monsieur Boudreau choisit de déménager et l'Employeur adopte une dérogation ayant pour effet de faire rétroagir ce choix à la date à laquelle Monsieur Boudreau a commencé son assignation temporaire en Mauricie.

[7] En juin 2021, l'Employeur verse à Monsieur Boudreau des indemnités de double propriété en application de cette dérogation.

[8] Le 11 octobre 2024, quelques jours avant le début de l'audience, l'Employeur demande au Syndicat de retirer le grief alléguant qu'une dérogation a été accordée à Monsieur Boudreau et qu'il a reçu l'entièreté des montants auxquels il avait droit.

[9] Le 17 octobre 2024, lors de la première journée d'audience, l'Employeur soulève un moyen préliminaire alléguant que le grief est théorique et devenu sans objet. Il dépose un grief incident réclamant au Syndicat les frais encourus dans le cadre du présent litige. L'Employeur soutient qu'il y a abus de droit et de procédure.

[10] Après que la preuve ait été entendue, lors de l'argumentation, le Syndicat plaide que l'Employeur a eu un comportement abusif en adoptant une conduite qui ne respecte pas la norme de la proportionnalité. Le Syndicat réclame, à son tour, qu'il soit ordonné à l'Employeur de lui verser des dommages compensatoires.

[11] Pour les motifs ci-après détaillés, le Tribunal rejette le moyen préliminaire soulevé par l'Employeur et fait droit partiellement au grief du Syndicat. La preuve révèle que Monsieur Boudreau n'a pas reçu la totalité de l'indemnité hebdomadaire à laquelle il avait droit en vertu de l'article 15.16.6 de la convention collective entre le 15 février et le 21 mars 2021. La preuve ne permet pas de conclure à un comportement abusif ou à une utilisation excessive de la procédure par l'une ou l'autre des parties. Le grief patronal incident et la demande du Syndicat visant à obtenir des dommages compensatoires sont rejetés.

LE CONTEXTE

[12] Stéphane Boudreau, ci-après le plaignant, est ingénieur en génie civil à l'emploi d'Hydro-Québec depuis le 5 août 2013.

[13] Avant son affectation temporaire, le plaignant travaille au sein de l'unité BOR et infrastructures Beauharnois Gatineau. Son quartier général est localisé à Vaudreuil-Dorion. Le plaignant est propriétaire d'une résidence à Hudson.

[14] Le 19 mai 2020, un poste de Chef Expertise pour l'unité BOR et infrastructures est affiché par l'Employeur. Le quartier général en lien avec ce poste est localisé à Shawinigan-Sud (pièce E-10).

[15] Le plaignant applique sur ce poste mais, faute d'expérience de gestion, le poste est accordé à un autre candidat.

[16] Le 5 juin 2020, le plaignant fait l'acquisition d'une seconde résidence à Trois-Rivières (pièce E-1).

[17] Madame Stéphanie Jacob, la chef Expertise Barrages et infrastructures-Territoires, témoigne que le poste à Shawinigan-Sud est demeuré vacant en raison du désistement du candidat retenu avant d'occuper la fonction.

[18] Afin de combler ce poste alors vacant, elle affirme qu'une affection temporaire a été offerte au plaignant pour une durée de six (6) mois et moins afin de lui permettre de démontrer ses habiletés de gestion.

[19] Le plaignant accepte cette offre le 19 octobre 2020. Sa nomination est effective à compter du 16 novembre 2020.

[20] Puisqu'il s'agit d'une affection temporaire, le plaignant conserve la possibilité de retourner sur son poste antérieur à Vaudreuil-Dorion.

[21] Le 25 novembre 2020, il soumet une demande d'indemnités (pièce S-5) en lien avec ce mouvement de personnel.

[22] Monsieur Boudreau témoigne avoir choisi de ne pas déménager afin de conserver sa résidence à Hudson dans l'éventualité où l'affectation temporaire à Shawinigan-Sud n'est pas concluante.

[23] Le 8 janvier 2021, il est avisé par écrit que sa demande d'indemnités est refusée par l'Employeur au motif qu'il possède une deuxième propriété à proximité du lieu de son affectation temporaire.

[24] Le 20 janvier 2021, le Syndicat loge un grief (pièce S-2) contestant cette décision de l'Employeur. Le plaignant réclame le paiement de l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C.

[25] Le 8 février 2021, l'Employeur procède à l'affichage du poste occupé temporairement par le plaignant (pièce E-12).

[26] Le plaignant dépose sa candidature à ce poste permanent. Le 25 février 2021, la chef Stéphanie Jacob complète une fiche de recommandation reconnaissant que Monsieur Boudreau répond aux exigences du poste (pièce S-10). Le 9 mars 2021, le plaignant est informé que sa candidature a été retenue (pièce E-13). Il occupe ce poste à titre permanent à compter du 22 mars 2021 (pièce E-9).

Le Régime d'indemnité de déménagement (RID) et la dérogation de l'Employeur

[27] L'Employeur a fait témoigner Monsieur David Deschênes. Ce dernier est conseiller transactionnel Ressources humaines et il est à l'emploi d'Hydro-Québec depuis 2017.

[28] Monsieur Deschênes veille notamment à l'application du RID (pièce S-6).

[29] Le témoin affirme qu'il s'agit d'un régime établi par l'Employeur qui prévoit le paiement de certaines indemnités ou remboursement de dépenses lorsqu'un employé est affecté par un changement de quartier général (QG).

[30] Monsieur Deschênes a été impliqué au dossier qui nous occupe lorsque le plaignant a obtenu le poste permanent en mars 2021.

[31] Il témoigne avoir participer à la rédaction d'une recommandation pour permettre au plaignant de réviser son choix de ne pas déménager rétroactivement au moment de l'affectation temporaire en novembre 2020.

[32] La présentation du contexte à l'appui de la recommandation a été produite comme pièce S-7A. Elle se lit comme suit :

Contexte et faits saillants

Stéphane Boudreau, ingénieur membre du SPIHQ à Vaudreuil-Dorion, obtient un emploi de chef par intérim en Mauricie au cours de l'automne 2020. Cette promotion constitue une relocalisation géographique admissible au Régime d'indemnités de déménagement (RID).

Le poste de chef obtenu par monsieur Boudreau en Mauricie était vacant depuis septembre 2019. Malgré 4 rondes d'entrevues, aucune candidature n'avait été retenue par Stéphanie Jacob (chef). Stéphane Boudreau avait déposé sa candidature et été rencontré, mais n'avait pas été retenu puisqu'il n'avait aucune expérience de gestion. Après une année de recherche vaine, Stéphanie Jacob décide d'offrir une période d'essai à Stéphane Boudreau.

Elle décide d'administrer la période d'essai sous forme d'affectation temporaire, puisque cela permet à l'employé de réintégrer son poste permanent à Vaudreuil, et évite à l'employeur d'avoir recours à la notion d'employé excédentaire, si la période d'essai ne s'avère pas concluante, donc pour minimiser les risques pour l'employé et l'employeur.

Suite à une période d'essai concluante de plusieurs mois, le poste permanent est affiché de nouveau durant la boucle de février 2021, et Stéphane Boudreau obtient le poste permanent.

Application du RID

Dans le cadre de l'administration du RID, c'est le contexte administratif en vigueur au moment de la relocalisation qui dicte les groupes d'indemnités offertes à l'employé. En effet, dans un contexte d'affectation temporaire de moins de 24 mois, plusieurs catégories d'indemnités ne sont pas offertes, par rapport à l'ensemble offert lors de mouvement vers un poste permanent.

L'admissibilité de ce dossier au RID a été jusqu'à ce jour traitée dans le respect des informations apparaissant dans SAP, soit selon le contexte d'une affectation temporaire de moins de 24 mois. Or, le contexte réel de comblement est celui d'un poste permanent.

Donc, en regard du contexte réel, des motifs ayant poussé la gestionnaire à gérer la période d'essai par une affectation temporaire, et de l'obtention de la position permanente par l'employé, nous jugeons approprié de rendre cette relocalisation géographique admissible à l'ensemble des catégories d'indemnité du régime qui s'appliquent.

→ Nous recommandons d'approuver l'admissibilité de monsieur Stéphane Boudreau à l'ensemble des catégories d'indemnités prévues au Régime d'indemnité de déménagement (RID) pour sa relocalisation géographique en provenance de Vaudreuil-Dorion vers la Mauricie survenue à l'automne 2020.

[33] La recommandation (pièce S-7B) est libellée comme suit :

Objet

Dérogation aux règles d'admissibilité au Régime d'indemnités de déménagement (RID) pour Stéphane Boudreau

Il est recommandé

- d'approuver une dérogation exceptionnelle dans le cadre Régime d'indemnité de déménagement (RID) pour la relocalisation géographique du 16 novembre 2020 en provenance de Vaudreuil-Dorion vers la Mauricie. Les objets de cette dérogation sont :

- d'appliquer l'admissibilité au RID rétroactivement au 16 novembre 2020 selon un contexte de mouvement permanent
- de permettre à l'employé de modifier rétroactivement au 16 novembre sa décision de déménager ou non, malgré l'expiration du délai de 6 mois prévu au texte du régime
- d'accorder une prolongation aux indemnités de double propriétés prévues à la section 8.3 de façon à couvrir la période d'affectation temporaire en sus de la durée maximale normale prévue de 90 jours.

[34] Le témoin affirme que les documents S-7A et S-7B ont été préparés quelques semaines avant que la dérogation soit approuvée, le 25 mai 2021, par la Chef rémunération de l'Employeur.

[35] Suivant Monsieur Deschênes, cette dérogation a pour effet de faire rétroagir le poste permanent à la date de l'affectation temporaire et de permettre au plaignant de modifier rétroactivement son choix afin d'opter pour le déménagement.

[36] Ainsi, par l'effet de cette dérogation, le plaignant devient admissible aux indemnités de relocalisation géographique à compter du 16 novembre 2020 s'il opte pour le déménagement.

[37] Le 21 mai 2021, le plaignant confirme à Madame Michelle Masse, une conseillère rémunération des filiales et mobilité de l'Employeur, qu'il procèdera au déménagement vers la Mauricie. Son courriel produit comme pièce E-2 se lit comme suit :

Bonjour Mme Masse,

Tel que convenu, je vous confirme que je procéderai au déménagement entre Vaudreuil et la Mauricie et je vous enverrai durant les prochaines semaines, tel que discuté, les documents attestant les dépenses encourues entre le 16 novembre et ce jusqu'à maintenant pour les frais de double propriétés.

S'il y a quoi que ce soit, faites-moi signe,

Stéphane Boudreau, ing.

(pièce E-2)

[38] Le conseiller Deschênes et un officier du Syndicat, Monsieur Guy St-Germain, sont en copie sur le courriel E-2.

[39] Le conseiller Deschênes reconnaît, lors du contre-interrogatoire, que la décision de procéder par dérogation n'a pas été négociée avec le Syndicat.

[40] Madame Jacob soutient qu'elle n'a pas été impliquée dans la décision de procéder par dérogation.

[41] Pour sa part, le plaignant affirme avoir été avisé par Madame Jacob qu'une dérogation serait approuvée pour lui permettre d'être indemnisé en lien avec sa relocalisation géographique.

[42] Enfin, il est admis par les parties lors de l'audience qu'une rencontre de relations de travail s'est tenue le 22 avril 2021 et que les discussions ont porté sur les indemnités et les frais de déménagement à être versées au plaignant.

[43] La rencontre du 22 avril 2021 réunissait Messieurs Jonathan Aubin et Guy St-Germain pour le Syndicat, Madame Jacob et Madame Annick Bigras, sa supérieure hiérarchique, ainsi que deux personnes de l'équipe Ressources humaines de l'Employeur, soit Mesdames Mélanie Cantin et Stéphanie Côté. De ce groupe de personnes, seule Madame Jacob a été appelée à témoigner. Elle se rappelle que Monsieur St-Germain a fait une intervention mais elle n'a pas souvenir de ce qu'il a mentionné. Elle ne croit pas avoir pris la parole lors de cette rencontre.

L'indemnité versée au plaignant

[44] Le conseiller Deschênes produit comme pièce E-6 le détail des montants versés au plaignant en lien avec la dérogation. Le total des sommes ayant été versées s'élève à un montant de 34 550,17 \$.

[45] Les pièces justificatives ont été transmises par le plaignant à la mi-juin 2021 (pièce E-7). Les montants ont été versés dans les semaines suivantes (pièce E-8).

[46] Le conseiller Deschênes témoigne que le plaignant ayant choisi l'option de déménager, il n'était pas admissible à l'indemnité hebdomadaire équivalente prévue à la clause 15.16.6 pendant son affectation temporaire. Malgré cela, il précise que

l'Employeur a accepté de lui verser cette indemnité pour l'équivalent de 13 semaines, soit du 16 novembre 2020 au 14 février 2021 (pièces E-6, E-7 et E-8).

[47] Pour sa part, le plaignant est d'avis qu'un solde demeure dû pour la période du 15 février 2021 au 21 mars 2021.

Le grief patronal incident

[48] Le 11 octobre 2024, quelques jours avant le début de l'audience, le procureur de l'Employeur transmet une lettre (pièce E-14) à son vis-à-vis syndical. Cette lettre se lit comme suit :

Objet : Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec
(SPIHQ) – et – Hydro-Québec – Grief SPIHQ-2021-022
(Stéphane Boudreau) – Audition du 17 octobre 2024 –
Grief incident
Notre dossier : 093457.00000

Cher confrère,

Comme vous le savez, nous représentons les intérêts d'Hydro-Québec dans le cadre du grief en objet.

En prenant connaissance de la réclamation faite par le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (le « **Syndicat** ») relativement au grief précité, nous constatons que, même avant que le grief soit porté à l'arbitrage, Hydro-Québec a accordé une dérogation au plaignant et lui a remboursé les dépenses, pour une somme totale de 34 550,17 \$.

Notre cliente nous informe que, malgré que cette situation soit à la connaissance du Syndicat depuis au moins le mois de juin 2022, ce dernier refuse de se désister du grief, toujours prévu à l'arbitrage le 17 octobre 2024.

Hydro-Québec ayant versé au plaignant l'entièreté des sommes auxquelles il prétendait avoir droit, et même plus, force est de constater qu'il ne subsiste aucune difficulté réelle à résoudre et que le grief est devenu théorique. Nous vous enjoignons donc de retirer ce grief sans autre avis ni délai, **au plus tard le 15 octobre à 16h**. Si, malgré tout, le grief est maintenu jusqu'à l'arbitrage, nous soumettons qu'il s'agira d'un abus de droit et de procédure et nous saisirons alors l'arbitre d'un grief incident, réclamant du Syndicat tous les frais encourus par Hydro-

Québec dans cette affaire, incluant les honoraires que nous devrons payer à l'arbitre, auxquelles sommes devront être ajoutés les intérêts au taux légal et l'indemnité prévue à l'article 100.12 du *Code du travail* (L.R.Q. c. C-27).

Nous vous prions d'agrérer, cher confrère, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

BCF S.E.N.C.R.L.

signature

Maxime Savard

(pièce E-14)

[49] Le 16 octobre 2024, le procureur patronal avise le Tribunal que l'Employeur entend soulever un moyen préliminaire à l'effet que le grief est théorique et sans objet. L'Employeur considère également que le refus du Syndicat de se désister dans le présent dossier constitue un abus de droit et de procédure et que l'Employeur entend réclamer au Syndicat «tous les frais encourus par Hydro-Québec dans cette affaire incluant les honoraires que nous devrons verser à l'arbitre» (pièce E-15).

[50] Le grief patronal incident est produit comme pièce E-3 lors de la première journée d'audience, le 17 octobre 2024.

[51] En regard du cheminement du grief S-2, le Syndicat a fait entendre Madame Zakia Sabour, laquelle est agente de griefs. Elle est à l'emploi du Syndicat depuis 2009.

[52] Dans le cadre de ses fonctions, Madame Sabour reçoit les appels des ingénieurs concernant l'application de la convention collective, elle participe à la rédaction des griefs, valide le libellé avec les membres du Bureau exécutif du Syndicat et soumet les griefs à l'arbitrage.

[53] En regard du grief S-2, Madame Sabour affirme avoir pris connaissance de la présentation S-7A et de la dérogation S-7B le jour même où elle témoigne, soit le 17 octobre 2024.

[54] En juin 2022, une conseillère de l'Employeur, Madame Julie Carrière, lui a mentionné que le plaignant avait reçu le paiement des indemnités. La conseillère Sabour a demandé des explications qui ne lui ont jamais été fournies par la suite.

[55] Elle ajoute que, lors d'une rencontre de griefs en septembre 2024, une conseillère de l'Employeur, Madame Catherine Senneville, lui a mentionné l'existence d'une dérogation à l'égard du plaignant sans lui exhiber la documentation.

[56] La témoin affirme que le grief S-2 concerne l'affectation temporaire seulement et qu'il n'y a aucun grief se rapportant à la nomination du plaignant au poste permanent. Le Syndicat maintient toujours que Monsieur Boudreau n'a pas reçu la totalité de l'indemnité à laquelle il avait droit en vertu de la clause 15.16.6 de la convention collective pendant la durée de l'affectation temporaire.

[57] Elle mentionne qu'il n'y a pas eu de discussions entre le Syndicat et l'Employeur concernant l'adoption d'une dérogation à l'égard du plaignant.

[58] La conseillère Catherine Senneville a été appelée à témoigner par la partie syndicale. Elle est à l'emploi d'Hydro-Québec depuis février 2024. Elle affirme avoir été impliquée au dossier du plaignant à compter de septembre 2024. Elle confirme que l'Employeur conteste l'application de la clause 15.16.6 de la convention collective au motif que le plaignant n'avait pas l'obligation de découcher.

ANALYSE ET MOTIFS

[59] Dans le cadre du contre-interrogatoire de Madame Dominique Gagnon, une conseillère à la rémunération appelée à témoigner par l'Employeur, la partie syndicale a demandé d'avoir accès à l'entièreté de la documentation remise à cette personne pour la préparation de son témoignage. La partie patronale s'est objectée à la demande syndicale en invoquant le privilège relatif au litige.

[60] La documentation concernée a été remise à l'arbitre pour examen avant de trancher l'objection.

[61] Séance tenante, j'ai fait droit partiellement à l'objection soulevée par la partie patronale.

[62] Je suis d'avis que l'ensemble de la documentation concernée est postérieure au dépôt du grief S-2 et elle se rapporte à des communications internes visées par la «zone de confidentialité» énoncée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Blank*¹. Cette

¹ *Blank c. Canada (Ministre de la Justice)*, [2006] 2 R.C.S. 319, paragr. 27, 29 à 32 et 34. Voir également *Ville de Montréal c. Hamelin*, 2020 QCCS 247, paragr. 98.

zone vise à permettre à une partie de se préparer en privé de manière à assurer l'efficacité du processus contradictoire.

[63] Le seul document que j'estime non visé par le privilège relatif au litige se rapporte à une communication entre le plaignant et une représentante des ressources humaines de l'Employeur. De toute évidence, cet échange courriel n'appartient pas à la zone de confidentialité qui peut être réclamée par l'Employeur². C'est pourquoi j'ai autorisé la communication de ce document à la partie syndicale.

[64] J'aborde maintenant les nombreuses questions en litige.

[65] Les questions qui se soulèvent sont les suivantes :

- 1) Le grief S-2 est-il théorique et sans objet ?
- 2) La clause 15.16.6 de la convention collective est-elle applicable en l'espèce ?
- 3) Le plaignant a-t-il reçu l'entièreté des sommes auxquelles il avait droit en vertu de la convention collective ?
- 4) Le grief patronal incident est-il fondé ?
- 5) La demande du Syndicat visant à être compensé pour les frais encourus est-elle justifiée ?

[66] J'entends traiter chacune de ces questions dans le même ordre.

Le grief S-2 est-il théorique et sans objet ?

[67] Je suis saisi d'un moyen préliminaire soulevé par l'Employeur. La partie patronale soutient que le grief S-2 est devenu théorique et sans objet puisque le plaignant aurait reçu l'intégralité des sommes auxquelles il avait droit.

[68] Le moyen préliminaire a été pris sous réserve et les parties ont procédé sur le fond du grief.

² Voir *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Centre de services scolaires des Découvreurs*, arbitre Patrice Boudreau, 2023 QCTA 306, paragr. 49, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2025 QCCS 266.

[69] À mon sens, l'allégation du paiement intégral faite par l'Employeur est insuffisante en soi pour disposer du litige de façon préliminaire. D'une part, le litige demeure entier puisque le Syndicat conteste que l'intégralité des sommes ait été versée au plaignant. D'autre part, le litige soulève une question d'interprétation d'une clause de la convention collective sur laquelle les parties ne s'entendent pas. Cette question nécessite d'être résolue.

[70] La preuve administrée à l'audience et les arguments soumis au fond démontrent qu'il y a toujours désaccord entre les parties quant au sens de l'expression «obligation de découcher» mentionnée à la clause 15.16.6 de la convention collective.

[71] Pour l'Employeur, le fait que le plaignant dispose d'une résidence en Mauricie lors de son affectation temporaire le rend inadmissible au versement de l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 de la convention collective.

[72] Pour le Syndicat, le plaignant ayant choisi l'option de ne pas déménager pendant son affectation temporaire, il est en droit de recevoir cette indemnité hebdomadaire puisqu'il avait *de facto* l'obligation de découcher.

[73] La question en litige est loin d'être théorique d'autant plus que l'Employeur a consenti, par le biais d'une dérogation, à verser cette indemnité au plaignant pendant une partie de l'affectation temporaire.

[74] Ce versement ne représente pas un acquiescement à la réclamation formulée au grief et le Syndicat maintient toujours que le montant versé ne représente pas la totalité de l'indemnité due au plaignant. Bref, le litige persiste entre les parties et le Tribunal se doit de le résoudre.

[75] J'ajoute que même si je concluais que l'entièreté des sommes dues avaient été versées au plaignant, ce qui n'est pas le cas en l'espèce tel que je l'explique plus loin, j'estime que le moyen préliminaire soulevé par l'Employeur n'est pas fondé puisque les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation d'une clause à la source du litige.

[76] Comme le souligne l'arbitre Gilles Laflamme dans l'affaire *Dawson College*³, le paiement suivant les correctifs recherchés ne suffit pas à considérer que, dans tous les cas, le débat est clos. Si la mésentente reste réelle entre les parties concernant une

³ *Dawson College et Dawson Teachers'Union*, arbitre Gilles Laflamme, 2017 QCTA 534, paragr. 85-86. Voir également *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) et Université du Québec à Montréal (UQAM)*, arbitre Robert Rivest, 2018 CanLII 104628.

interprétation d'une clause en litige, le Tribunal doit exercer pleinement sa compétence de façon à permettre aux parties d'agir en conséquence pour l'avenir.

[77] Contrairement à la situation qui prévalait dans l'affaire *Stablex Canada inc.*⁴, cité par l'Employeur, le grief S-2 ne pose pas une question abstraite. Le litige est concret et il repose sur une trame factuelle réelle. Il ne s'agit pas en l'espèce d'une demande d'opinion juridique sur une question théorique.

[78] La décision *Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)*⁵ et *Université de Sherbrooke*⁶, citée par l'Employeur ne s'applique pas dans le cas qui nous occupe. Ici, il est manifeste que le Syndicat et le plaignant disposent d'un intérêt né et actuel à ce que le grief S-2 soit tranché.

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

La clause 15.16.6 de la convention collective est-elle applicable en l'espèce ?

[80] La clause concernée fait partie d'un ensemble de clauses regroupées sous le titre «Mouvements de personnel». Elle se lit comme suit :

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

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

⁴ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 171 (SCFP-FTQ) et Stablex Canada inc.*, arbitre Suzanne Moro, 2014 QCTA 68.

⁵ *Fonds de solidarité des travailleurs du Québec et Union des employés et employées de service, section locale 800 (F.T.Q.)*, arbitre Serge Brault, D.T.E. 2002T-570

⁶ *Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS) et Université de Sherbrooke*, arbitre Maureen Flynn, 2023 QCTA 526.

déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher ;

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

[Soulignement ajouté]

[81] Il n'y a pas de débat entre les parties sur le fait que le plaignant a fait l'objet d'une assignation temporaire en vertu des paragraphes 15.16, 15.16.1 et 15.16.4, qu'il était un employé permanent et que la distance entre son quartier général actuel (Vaudreuil-Dorion) et son nouveau quartier général (Shawinigan-Sud) est supérieure à 48 kilomètres.

[82] La plaignant a fait le choix de ne pas déménager et il a opté pour l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité prévue au paragraphe 2.1 de l'appendice C.

[83] L'Employeur soutient que le plaignant n'est pas admissible à recevoir le paiement de cette indemnité puisqu'il était propriétaire, avec sa conjointe, d'une résidence en Mauricie. Suivant l'Employeur, le plaignant n'était donc pas dans l'obligation de découcher et, de ce fait, il était inadmissible au versement de l'indemnité hebdomadaire pendant la durée de son affectation temporaire.

[84] Le Syndicat plaide que l'indemnité est de nature forfaitaire et que l'Employeur est tenu de la verser puisque le plaignant a conservé sa résidence principale à Hudson pendant la durée de l'affectation temporaire. Cette décision du plaignant était motivée par le fait qu'il avait la possibilité de retourner sur son ancien poste advenant que l'affectation temporaire ne soit pas concluante.

[85] À l'audience, le plaignant reconnaît avoir habité sa résidence en Mauricie avec les membres de sa famille pendant la durée de l'affectation temporaire. Il affirme qu'il retournait à chaque fin de semaine à Hudson pour la sauvegarde et maintenir l'assurabilité des lieux.

[86] Les parties n'ont pas défini ce qu'elles entendent par «obligation de découcher».

[87] En 1979, dans l'affaire *SCFP-1500 Métiers et Hydro-Québec*⁷, l'arbitre Laurent Cossette écrit :

Il faut interpréter le mot «découcher» dans le contexte où il se trouve; il veut manifestement signifier que l'employé couche à l'endroit où il est envoyé travailler, ou, tout le moins, dans les environs immédiats.

[88] Un peu plus tard, en 1989, dans l'affaire *SCFP-1500 Métiers et Hydro-Québec*⁸, l'arbitre Blouin est d'avis que la notion de découcher est intimement reliée au concept de domicile. Il s'exprime comme suit :

Nous croyons en effet que l'employé en voyage est celui qui est contraint de coucher ailleurs qu'à son domicile et que c'est parce que l'employeur estime qu'il en sera effectivement ainsi qu'il accepte de payer les frais encourus ou une indemnité compensatoire. Il y a donc deux éléments d'analyse dans la notion de découcher. Outre celle du fait de découcher, il y a celle du domicile. Cette dernière notion est un concept bien connu en droit. Il s'agit du lieu habituel et principal où une personne demeure. Cette notion ne doit pas être confondue avec des concepts avoisinants tels ceux de résidence, lieu de séjour, etc. Dans le texte sous étude, il ne peut s'agir que du domicile des employés et non pas de celui de l'employeur. Notons aussi qu'un tel domicile ne comprend pas les lieux de séjour que peuvent louer les employés, sur une base régulière ou occasionnelle, pour les cas où ils doivent demeurer à Havre-St-Pierre en raison de tempête, etc., comme le cas du plaignant Burgess.

[Soulignement ajouté]

[89] Ce constat de l'arbitre Blouin n'est pas étranger à la définition propre du terme «découcher» lequel signifie «coucher hors de chez soi, hors du logis où l'on a accoutumé de coucher»⁹.

[90] En l'espèce, j'estime que le plaignant avait effectivement une obligation de découcher pendant la durée de son affectation temporaire en Mauricie. Voici pourquoi je suis de cet avis.

⁷ *SCFP-1500 Métiers et Hydro-Québec*, arbitre Laurent Cossette, 23 janvier 1979, à la page 6.

⁸ *SCFP-1500 Métiers et Hydro-Québec*, arbitre Rodrigue Blouin, le 13 octobre 1989, à la page 6.

⁹ Wiktionnaire, en ligne <https://fr.wiktionary.org/wiki/d%C3%A9coucher>

[91] L'éloignement entre son quartier général à Vaudreuil-Dorion et son nouveau quartier général à Shawinigan-Sud a fait en sorte que le plaignant ne pouvait plus habiter son domicile à Hudson pendant la durée de son affectation temporaire.

[92] L'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 fait référence au paragraphe 2.1 de l'appendice C «Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage» lequel fait lui-même référence au montant prévu à la lettre d'entente n° 16. La lettre d'entente n° 16 permet de constater qu'il s'agit d'un montant forfaitaire majoré annuellement selon un taux convenu entre les parties. Cette indemnité est versée au salarié dans l'obligation de découcher sans égard aux frais réellement engagés par celui-ci. Les parties ont choisi, en pareil cas, le versement d'une indemnité forfaitaire. En revanche, les parties se sont entendues sur un mode distinct lorsque l'employé n'a pas d'obligation de découcher. Le dernier alinéa de la clause 15.16.6 prévoit dans ce cas que l'employé a droit au remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement.

[93] Comme le mentionne l'arbitre Blouin dans l'affaire citée plus haut, l'obligation de découcher s'évalue en regard du domicile du salarié. L'arbitre dans cette affaire prend soin de mentionner que le domicile est le lieu habituel et principal où une personne demeure et que cette notion ne doit pas être confondue avec un concept avoisinant tel une résidence.

[94] Avant son affectation temporaire en Mauricie, la demeure du plaignant est située à Hudson dans la région de Vaudreuil-Dorion où se trouvait son quartier général.

[95] À la suite de son affectation temporaire en Mauricie, le plaignant est requis par Hydro-Québec d'indiquer si un déménagement est prévu (pièce S-5A). Monsieur Boudreau répond par la négative et il a clairement expliqué à l'audience pourquoi il avait opté pour cette alternative. Son choix est parfaitement légitime compte tenu des circonstances.

[96] Pendant la durée de son affectation temporaire, j'estime que le plaignant a conservé son domicile à Hudson puisqu'il avait l'intention d'y retourner dans l'éventualité où il réintégrerait son ancien poste, qu'il a fait le nécessaire pour maintenir l'assurabilité et la sécurité de la propriété et que l'affectation temporaire était de courte durée (6 mois et moins). Il n'y a pas eu de déplacement du domicile du plaignant par l'effet de son affectation temporaire en Mauricie.

[97] Le fait que le plaignant ait habité une résidence secondaire pendant la durée de l'affectation temporaire ne permet pas de conclure qu'il n'avait pas une obligation de découcher.

[98] L'obligation de découcher s'évalue en fonction du domicile du salarié. La décision de l'arbitre Blouin démontre que l'obligation de découcher n'est pas évalué de façon subjective en considérant une multitude de lieux. En application de la clause 15.16.6 de la convention collective, il y a un repère et il s'agit du domicile du salarié. La ou les résidences secondaires d'un salarié ne sont pas des éléments à considérer pour déterminer s'il y a obligation de découcher.

[99] En l'espèce, la preuve démontre que le domicile du plaignant est demeuré à Hudson pendant la durée de son affectation temporaire en Mauricie. Il y avait là une obligation de découcher et le plaignant était en droit de recevoir l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 pendant la durée de cette affectation.

[100] Je souligne d'ailleurs que l'Employeur a versé au plaignant, après le dépôt du grief S-2, une partie de cette indemnité en invoquant une dérogation à ses règles de régie interne.

[101] Je rappelle que l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 de la convention collective ne relève pas du Régime d'indemnité de déménagement (RID) (pièce S-6).

[102] Le calcul de l'indemnité hebdomadaire est déjà prévu par les parties. Ce montant est de type forfaitaire et, contrairement à la situation lorsque l'employé opte pour le déménagement, les parties n'ont pas choisi d'assujettir le paiement de cette indemnité à ce qui est prévu au RID.

[103] Le RID est un outil de gestion pour l'Employeur et cela n'a pas pour effet d'altérer ou de modifier les dispositions conventionnelles. Il est en de même à l'égard de la dérogation adopté par l'Employeur à l'égard du plaignant. Cette dérogation ne peut modifier la situation qui était cristallisée par le dépôt du grief S-2. Pour modifier cet état de droit, il eut fallu qu'il y ait entente entre l'Employeur et le Syndicat. Or, la preuve révèle qu'aucune entente à cet effet n'est intervenue entre les parties.

[104] La partie patronale soutient que les affaires *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) et Hydro-Québec*¹⁰, *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 200 et Hydro-Québec*¹¹ et *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, S.C.F.P., section locale 1500 et La commission hydroélectrique de Québec*¹² appuient sa thèse à l'effet que le plaignant n'avait pas l'obligation de découcher. Voici mes commentaires à cet égard.

[105] Dans l'affaire *SPIHQ*¹³, j'étais saisi d'un grief réclamant le remboursement des dépenses encourues par un salarié pour retourner à son domicile à toutes les deux fins de semaine. La réclamation s'appuyait sur le paragraphe 9 de l'appendice C. Le salarié dans cette affaire avait obtenu une affectation temporaire de 24 mois à plus de 48 kilomètres de son précédent quartier général et il avait choisi de ne pas déménager. Il recevait l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 de la convention collective. Il n'y avait pas de débat entre les parties à ce sujet. La partie syndicale soutenait que le paragraphe 9 de l'appendice C s'appliquait. J'ai conclu que la clause 15.16.6 referrait exclusivement au paragraphe 2.1 de l'appendice C et qu'au surplus le paragraphe 9 de cet appendice ne pouvait trouver application puisqu'il est prévu spécifiquement qu'il s'applique à l'employé en voyage et que ce n'est pas le cas de l'employé permanent visé par la clause 15.16.6.

[106] Dans le cas qui nous occupe, le Syndicat a retiré du grief S-2 la réclamation en lien avec le paragraphe 9 de l'appendice C. Il n'y a pas de litige à ce sujet et cette décision citée par l'Employeur ne s'applique donc pas en l'espèce.

[107] Dans les affaires *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 200 (SCFP)*¹⁴ et *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, S.C.F.P., section locale 1500*¹⁵, les arbitres ont jugé qu'il n'y avait pas d'obligation de découcher et que le salarié ne pouvait être considérer comme étant «en voyage» s'il avait couché à son domicile chaque jour de la semaine pour ensuite se rendre à son lieu de travail situé à proximité de son domicile. À mon sens, ces décisions confirment que l'obligation de découcher est associée à la notion de domicile. Ici, la preuve ne permet pas de conclure que le plaignant a déplacé son domicile à Hudson pour sa résidence en Mauricie pendant la durée de l'affectation

¹⁰ *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) et Hydro-Québec*, arbitre Yves Saint-André, 2022 QCTA 21.

¹¹ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 200 et Hydro-Québec*, arbitre Jean-Guy Ménard, le 14 octobre 2010.

¹² *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, S.C.F.P., section locale 1500 et La commission hydroélectrique de Québec*, arbitre Laurent Cossette, le 23 janvier 1979.

¹³ Précitée, note 10.

¹⁴ Précitée, note 11.

¹⁵ Précitée, note 12.

temporaire. Monsieur Boudreau avait l'obligation de découcher suivant la clause 15.16.6 de la convention collective.

[108] En conséquence, je suis d'avis que le plaignant a satisfait les conditions à l'application de cette clause et qu'il était en droit de recevoir l'indemnité hebdomadaire qui y est prévue pour la durée de son affectation temporaire.

[109] Il y a lieu maintenant de traiter la prochaine question en litige.

Le plaignant a-t-il reçu l'entièreté des sommes auxquelles il avait droit en vertu de la convention collective ?

[110] Les pièces E-6, E-7 et E-8 montrent que l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 a été versée au plaignant pendant 13 semaines soit du 16 novembre 2020 au 14 février 2021.

[111] La pièce E-9 montre que l'affectation temporaire s'est terminée 4 semaines plus tard, soit le 21 mars 2021 et que Monsieur Boudreau a été promu dans le poste à titre permanent à compter du 22 mars 2021.

[112] Il en résulte que la portion se rapportant à la période du 15 février au 21 mars 2021 est toujours en souffrance.

[113] Suivant les données apparaissant à la pièce E-7, le montant de l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C «Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage» paragraphe 2.1 s'élève à la somme de 483,53 \$ ($3,5 \times 138,15 \$ = 483,53 \$$) en 2021.

[114] Puisque la période toujours en souffrance représente 4 semaines d'indemnité, le montant dû s'élève donc à la somme de 1 934,12 \$ ($483,53 \$ \times 4 = 1 934,12 \$$) à laquelle il convient d'ajouter les intérêts prévus au *Code du travail*.

[115] J'aborde maintenant les questions se rapportant aux demandes croisées des parties en sus de l'objet même du grief S-2 de Monsieur Boudreau.

Le grief patronal incident est-il fondé ?**La demande du Syndicat visant à être compensé pour les frais encourus est-elle justifiée ?**

[116] Compte tenu de la conclusion à laquelle j'en arrive sur le grief S-2, il m'apparaît que le grief patronal incident n'a pas sa raison d'être et qu'il doit être rejeté. Il ne s'agit pas, comme le prétendait l'Employeur, d'un cas où la totalité des sommes réclamées a déjà été versée. En effet, un reliquat est toujours dû au plaignant et, au surplus, le litige soulevait une question d'interprétation de la convention collective sur laquelle il y avait désaccord entre les parties. Par ailleurs, j'estime que la demande du Syndicat visant à être compensé pour les frais encourus doit également être rejetée.

[117] Bien que la communication entre les parties ne soit pas optimale, cela ne permet pas de conclure à un comportement abusif ou encore à une utilisation excessive ou déraisonnable de la procédure de la part de l'une ou l'autre des parties dans le présent dossier.

[118] La bonne foi se présume suivant l'article 2805 du *Code civil du Québec*.

[119] Dans l'affaire *Syndicat québécois des employés de Telus, section locale 5044 c. Moro*¹⁶, la Cour supérieure souligne au paragraphe 35 du jugement qu'il faut «des indices de mauvaise foi» pour conclure à l'abus du droit d'ester en justice.

[120] Le rejet des prétentions d'une partie n'est pas un élément constitutif en soi d'un comportement téméraire ou de mauvaise foi.

[121] Dans l'affaire *Convoyeur continental et usinage Itée*¹⁷, la Cour d'appel rappelle, au paragraphe 5 du jugement, que «la doctrine de l'abus de droit d'ester en justice ne doit pas être interprétée comme constituant une contrainte à la liberté d'expression ni dissuader le plaideur de faire valoir, de bonne foi, une thèse qui aux yeux de son opposant serait considérée fragile».

[122] Dans l'affaire *Charland c. Lessard*¹⁸, la Cour d'appel souligne qu'il peut y avoir abus de droit d'ester en justice si la procédure est utilisée de manière excessive, déraisonnable ou de manières à nuire à autrui. Il n'est pas nécessaire que l'auteur de

¹⁶ *Syndicat québécois des employés de Telus, section locale 5044 c. Moro*, 2014 QCCS 4600.

¹⁷ *Convoyeur continental et usinage Itée c. Syndicat des travailleurs d'usines de Convoyeur continental (FISA)*, 2014 QCCA 1153.

¹⁸ *Charland c. Lessard*, 2015 QCCA 14.

l'abus fasse preuve de mauvaise foi pour conclure au non-respect de la règle de la proportionnalité. Aux paragraphes 196 à 198 du jugement, sous la plume du juge Émond, la Cour s'exprime comme suit :

[196] À mon avis, la partie qui ne respecte pas le principe de proportionnalité et qui, de ce fait, compromet la justice et l'équité, s'aventure en chemin périlleux. Lorsque ce non-respect échappe au pouvoir de surveillance et d'encadrement du tribunal et qu'il se perpétue au cours de l'instance, un juge pourrait certes conclure, *a posteriori*, au caractère déraisonnable de la procédure et sanctionner l'abus qui en résulte.

[197] En pareille situation, il y aura abus si une personne prudente et diligente, au regard du déroulement de l'instance et du procès, conclurait à une utilisation excessive ou déraisonnable de la procédure et donc, à la faute ou à la négligence de son auteur, en considérant les coûts et le temps exigés, la finalité de la demande, l'importance des principes qu'elle soulève ou de l'intérêt en jeu.

[198] Bien entendu, ce standard doit être analysé en fonction des circonstances propres à chaque situation, le juge d'instance bénéficiant à cet égard d'une large discrétion dans l'appréciation d'une conduite qui s'avère déraisonnable. Il est d'ailleurs bien établi qu'une cour d'appel doit faire preuve de réserve à l'égard d'un jugement qui se prononce sur ces matières.

[123] En l'espèce, il n'y a rien dans la preuve qui puisse me permettre de conclure que l'une ou l'autre des parties était de mauvaise foi, avait l'intention de nuire ou que son comportement puisse être assimilé à la témérité blâmable démontrant une utilisation déraisonnable de la procédure. Le montant en jeu n'est pas un facteur déterminant puisque la principale question en litige se rapporte à l'interprétation et à l'application de la convention collective ce qui peut aisément soulever pour les parties des enjeux qui vont au-delà de la situation propre au plaignant.

[124] Comme le mentionne l'arbitre Francine Beaulieu dans l'affaire *Ambulances Gilbert*¹⁹, un argument non retenu ne signifie pas que la prétention soit frivole.

[125] L'arbitrage de grief se déroule selon un mode contradictoire et le rôle du Tribunal consiste à trancher le litige. Il faut éviter de conclure à un abus de droit d'ester en justice

¹⁹ *Fédération des paramédics et des employés des services préhospitalier du Québec (FPESPQ) et Ambulances Gilbert*, arbitre Francine Beaulieu, 2017 QCTA 681, paragr. 123.

ou à un manquement à la règle de la proportionnalité du seul fait que les prétentions de l'une ou l'autre des parties ne sont pas retenues.

[126] Quant aux honoraires de l'arbitre, j'ajoute qu'il n'y a pas lieu de déroger à la règle prévue à la clause 13.07 de la convention collective laquelle stipule que «[l]es honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et le Syndicat».

[127] En conclusion, je suis d'avis que le plaignant n'a pas reçu la totalité de l'indemnité hebdomadaire à laquelle il avait droit en vertu de la clause 15.16.6 de la convention collective pendant la durée de son affectation temporaire en Mauricie. Les données au dossier me permettent de fixer le reliquat qui doit être versé par l'Employeur au plaignant. Quant aux réclamations croisées des parties, à savoir le grief patronal incident et la demande syndicale qu'il soit ordonné à l'Employeur de verser au Syndicat des dommages compensatoires, j'estime qu'elles sont toutes deux sans fondement et elles sont rejetées.

[128] Pour ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le moyen préliminaire soulevé par l'Employeur;

FAIT DROIT partiellement au grief S-2 ;

DÉCLARE que Monsieur Stéphane Boudreau était en droit de recevoir l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6 pendant la durée de son affectation temporaire au poste de Chef Expertise BOR et infrastructures à Des Cascades au sein de la direction Expertise Barrages et infrastructures au quartier général Shawinigan-Sud (Mauricie);

FIXE à la somme de 1 934,12 \$ le reliquat toujours dû par l'Employeur à Monsieur Boudreau en lien avec cette indemnité;

ORDONNE à l'Employeur à verser à Monsieur Stéphane Boudreau ladite somme de 1 934,12 \$ avec l'intérêt et l'indemnité additionnelle prévus au *Code du travail*;

REJETTE le grief patronal incident;

REJETTE la demande en dommages compensatoires présentée par le Syndicat.



M° Yves Saint-André, arbitre de grief

Pour le Syndicat : M° Claude Tardif
Rivest, Schmidt et associés

Pour l'Employeur : M° Maxime Savard
BCF s.e.n.c.r.l.

Dates d'audience : 17 octobre 2024, 18 mars et 29 avril 2025