

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 24 mai 2016

DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ BERGERON

Hydro-Québec

ci-après appelée l'« Employeur »

et

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)

ci-après appelé le « Syndicat »

Griefs no 2012-80 et 2012-90

Nature du litige : Bulletins de paie

Convention collective 2010-2013

Procureur de l'Employeur : Me Guy Blanchet, Me France Legault et M. Cyrille Duquette

Procureur du Syndicat : Me Gaétan Lévesque

Audience : 17 avril 2013, 29 octobre 2014, 29 janvier
2016 et 9 mars 2016

Décision : 24 mai 2016

SENTENCE ARBITRALE

I- LES PRÉLIMINAIRES

- [1] Le 27 novembre 2012, les parties m'ont désigné à titre d'arbitre pour entendre les griefs qui font l'objet de la présente décision et en disposer.
- [2] L'audience a eu lieu à Montréal le 17 avril 2013 et 29 octobre 2014 de même que les 29 janvier et 9 mars 2016. Le Syndicat y était représenté par Me Gaétan Lévesque alors que l'Employeur y a successivement été représenté par Me Guy Blanchet, Me France Legault et M. Cyrille Duquette.
- [3] Dès le début de l'audience, les procureurs ont fait les admissions d'usage à l'effet que les procédures de grief et d'arbitrage prévues à la convention collective avaient été régulièrement suivies et qu'à titre d'arbitre, j'étais valablement saisi du litige.

II- LES GRIEFS

- [4] Les griefs sous étude portent les numéros 2012-080 et 2012-090 et se lisent respectivement comme suit :

**« Objet : Grief syndical 2012-080
Bulletins de paie des ingénieurs**

Monsieur,

Le ou vers le 25 septembre dernier, la Direction, par le biais de son bulletin de nouvelles, invitait les employés à s'abonner à la version électronique de leur bulletin de paie. Cette information indiquait que la version électronique est identique à celle remise sous enveloppe à chaque période de paie et que les employés peuvent consulter au besoin les périodes précédentes. Le Syndicat considère que cette information est erronée et conteste le manque significatif d'informations transmises par la Direction relativement aux bulletins de paie, en flagrante violation de ses obligations telles qu'exigées notamment par l'article 25 de la convention collective en vigueur. Cette information est aussi abusive, porte à confusion, lèse les ingénieurs.

Le Syndicat dépose le présent grief et demande :

- 1. Que la Direction cesse immédiatement cette façon de faire qui va à l'encontre de la convention collective en vigueur;*
- 2. Que la Direction se conforme à ses obligations en vertu de l'article 25 et transmette aux employés les bulletins de paie imprimés à chaque période de paie;*
- 3. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices subis y compris des dommages moraux, le tout avec intérêts, le cas échéant.*

Le présent grief est déposé sous réserve de tout autre droit et privilège que pourrait avoir le Syndicat dans les circonstances.

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

**« Objet : Grief syndical 2012-090
Livraison des paies sous enveloppes**

Monsieur,

Le ou vers le 1^{er} novembre dernier, le Syndicat a pris connaissance que les bulletins de paie des ingénieurs seront transmis uniquement de façon électronique. De plus, les messages transmis à nos membres indiquent des informations incomplètes et imprécises relativement à la version électronique. Le Syndicat conteste cette décision prise unilatéralement et qui est en contravention, sans limitation aux articles 5.02 et 25 de la convention collective en vigueur.

Le Syndicat dépose le présent grief et demande :

- 3. Que la Direction cesse immédiatement cette façon de faire qui va à l'encontre de la convention collective en vigueur et annule sa décision de remplacer les bulletins de paie livrés sous enveloppes par les bulletins de paie électroniques;*
- 4. Que la Direction se conforme à ses obligations en vertu de l'article 25 et remette aux employés les bulletins de paie imprimés sous enveloppes;*
- 3. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts, le cas échéant.*

*Le présent grief est déposé sous réserve du **grief 2012-080** et de tout autre droit et privilège que pourrait avoir le Syndicat dans les circonstances.*

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

- [5] À chacun de ces griefs, l'Employeur a répondu que la convention collective avait été respectée et par conséquent, qu'il rejetait le grief.
- [6] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

« ARTICLE 5 – DROITS DES PARTIES

(...)

5.02 Dans le cas de mise à pied, de congédiement, de toute autre forme de cessation d'emploi, d'adoption de règlements, d'imposition de sanctions, de réprimande, de promotion, de rétrogradation, de suspension, de mutation ou tout autre cas où un employé ou le Syndicat croit ne pas avoir obtenu justice, il peut se prévaloir de tous les recours prévus par cette convention.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

(...)

13.04 L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention.

ARTICLE 25 – JOUR DE PAIE

25.01 La Direction maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 « Jours fériés », la paie est remise le jour précédent, si cela s'avère possible.

25.02 *Sur demande de l'employé, la Direction peut déposer directement son salaire à l'institution financière de son choix parmi celles avec lesquelles elle aura conclu des ententes à cet effet. »*

III- LA PREUVE

- [7] Le syndicat a d'abord fait entendre M. Christian Gazil, responsable du comité de grief.
- [8] Par la suite, l'Employeur a fait témoigner Mme Diane Breton, chef contrôle et comptabilisation de la paie, puis Mme Caroline Cardin qui a succédé à Mme Breton, partie à la retraite entretemps.
- [9] Enfin, en contre preuve, le Syndicat a de nouveau fait entendre M. Gazil.
- [10] Ces témoignages, les documents mis en preuve et les admissions qu'ont pu faire les parties ont révélé les faits pertinents suivants.
- [11] En 2010, à la recherche de solutions pour diminuer l'utilisation du papier au sein de l'entreprise, Hydro-Québec a sollicité ses employés pour connaître leurs suggestions à ce sujet. L'une des solutions proposées fut de transmettre en ligne, sous forme électronique, les bulletins de paie qui jusque-là étaient remis aux employés en format papier, dans une enveloppe scellée, à toutes les deux semaines. Lorsque l'employé était au travail, l'enveloppe était déposée sur son bureau le mardi ou le mercredi précédant le jeudi de la paie et lorsqu'il était en congé de maladie pour une longue période, l'enveloppe était postée à son domicile.
- [12] En juillet 2010, l'Employeur a affiché sur son site intranet le message suivant :
- « [2010-07-21]**
*Libre-service RH – **Nouvel outil maintenant accessible sur intranet***
À compter d'aujourd'hui, les employés ont accès à un nouvel outil de libre-service RH pour effectuer la mise à jour de leur dossier d'employé (adresse résidentielle, coordonnées bancaires, personne à joindre en cas d'urgence) et accéder à leur bulletin de paie en version électronique. Dès le 26 juillet, ils pourront également y consulter le catalogue de formation d'Hydro-Québec et, avec l'approbation de leur gestionnaire, s'inscrire aux sessions offertes (incluant la formation en ligne). [Site intranet](#). »
- [13] Dès lors, chaque employé qui avait l'usage d'un ordinateur appartenant à Hydro-Québec pouvait consulter sur sa page personnelle du site intranet d'Hydro-Québec son bulletin de paie, sous forme électronique, et ce, tout en continuant à recevoir à son bureau ou à son domicile un bulletin de paie en papier dans une enveloppe scellée.
- [14] L'employé avait cependant l'opportunité de mettre fin à cette pratique en cliquant, sur sa page personnelle du site intranet, la case « Me désabonner du bulletin de paie papier ». Dès lors, l'employé recevait, le lundi précédant le dépôt de sa paie, un courriel l'informant que son bulletin de paie électronique était disponible sur sa page personnelle du site intranet. En date du 25 septembre 2012, environ 60 % des 22 000 employés d'Hydro-Québec s'étaient désabonnés.

- [15] Ce jour-là, cherchant à diminuer encore davantage le nombre d'impressions de bulletins de paie en papier, l'Employeur a affiché sur son site intranet le message suivant :

« [2012-09-25] **Libre-service RH • Accessibilité du bulletin de paie électronique**
Les employés recevant leur bulletin de paie imprimé sont invités à s'abonner à la version électronique. Identique à la version imprimée, le relevé de paie électronique est accessible à tous, à partir du Libre-service RH. Les relevés des périodes antérieures peuvent être consultés au besoin et enregistrés dans un fichier. Les employés abonnés à la version électronique ne reçoivent plus de bulletin imprimé et sont avisés par courriel lorsqu'un nouveau bulletin est émis. Chaque abonnement réduit la consommation de papier de 52 feuilles et enveloppes, représentant pour l'entreprise une économie potentielle de 2,25 tonnes de papier par année. »

- [16] À cette époque, M. Gazil ne s'était jamais désabonné et recevait donc toujours son bulletin de paie imprimé.
- [17] Interpelé par ce message qui affirmait que le bulletin de paie électronique était « identique » au bulletin de paie imprimé, M. Gazil a alors procédé, le 13 septembre 2012, à certaines vérifications de son dernier bulletin de paie, pour la période 18 de 2012 soit celle se terminant 26 août, pour laquelle il avait été payé le 6 septembre. La comparaison entre le bulletin de paie électronique et le bulletin de paie imprimé révéla les différences suivantes.
- [18] Le premier portait le numéro G-00001 alors que le second portait le numéro G-07625. La preuve révélera que chaque bulletin de paie imprimé porte un numéro d'impression différent commençant par « G » alors que tous les bulletins de paie électronique portent le numéro G-00001;
- [19] La seconde différence constatée par M. Gazil fut que sur le bulletin de paie imprimé, dans la case intitulée « message », l'Employeur avait écrit un message d'intérêt général relatif à la politique de développement durable de l'entreprise, alors que ce message n'apparaissait pas au bulletin de paie électronique.
- [20] Pour le reste, les informations paraissant sur les deux bulletins étaient identiques.
- [21] M. Gazil vérifia ensuite son bulletin de paie de la période 25, celle se terminant le 4 décembre 2011, pour laquelle il avait été payé le 15 décembre 2011. Cette fois, outre les différences déjà remarquées sur les bulletins de paie de la période 18 de 2012, c'est-à-dire le numéro d'impression du bulletin imprimé et un message d'intérêt général que l'on retrouve au bulletin imprimé, M. Gazil constata une différence dans son adresse.
- [22] Sur le bulletin imprimé, l'adresse de M. Gazil était celle du bureau où il travaillait lorsqu'il a reçu son bulletin de paie imprimé, alors que sur le bulletin de paie électronique, l'adresse de M. Gazil était celle du quartier général où il travaillait au moment où il a consulté et imprimé son bulletin de paie électronique, c'est-à-dire le 13 septembre 2012.
- [23] M. Gazil vérifia ensuite ses bulletins de paie des périodes numéro 02 de 2011 et numéro 19 de 2010, puis celui de la période 10 de 2012. Pour chacune de ces périodes, M. Gazil décéla

des différences entre le bulletin imprimé et le bulletin électronique, tantôt au chapitre du nombre de jours de vacances qu'il lui restait à prendre, tantôt au niveau de son adresse, tantôt au niveau de son taux de salaire.

- [24] M. Gazil demanda ensuite à deux de ses confrères, MM. Toner et Dionne, la permission de consulter leurs bulletins de paie, tant imprimés qu'électroniques. Il constata alors le même type de différences entre les bulletins de paie imprimés et les bulletins de paie électroniques, que ce soit au niveau des messages qu'au niveau des numéros d'impression, des adresses ou des renseignements additionnels.
- [25] Ce sont ces constatations qui ont amené le Syndicat à déposer le 15 octobre 2012 le premier grief qui fait l'objet de la présente décision.
- [26] Le 1^{er} novembre 2012, l'Employeur a fait parvenir à ses gestionnaires le message électronique suivant, dont le Syndicat a obtenu copie par l'un de ses membres :

« Près de 9 000 bulletins de paie imprimés passent au mode électronique

Comme mentionné dans le bref de gestion du 17 septembre dernier, quelque 9 000 employés recevront leur bulletin de paie de façon électronique plutôt qu'en version imprimée. C'est à compter de la période 2012-25, correspondant à la paie versée le 13 décembre, que le changement entrera en vigueur. Les employés concernés en seront informés par courriel dans les prochains jours.

Le bulletin de paie électronique est accessible en tout temps, par tous les employés, à partir du Libre-service RH. L'information relative à la rémunération est équivalente à celle de la version imprimée. Au besoin, l'employé peut enregistrer son relevé dans le fichier de son choix ou référer aux relevés des périodes antérieures.

Les employés qui ont accès à une poste informatique partagé ou dont l'ordinateur n'est pas le principal outil de travail seront invités, sur une base volontaire, à adhérer au bulletin de paie électronique. »

- [27] Puis le 15 novembre, l'Employeur a transmis à tous ses employés le message suivant :

« Bulletin de paie électronique

Depuis juillet 2010, nous vous offrons de visualiser votre bulletin de paie à partir de votre poste de travail par le libre-service RH. À ce jour, plus de 10 000 employés consultent maintenant leur bulletin à l'écran. Le bulletin de paie électronique est identique à la version papier, mais il est en format PDF (voir note).

Une initiative qui favorise le développement durable !

L'implantation du bulletin de paie électronique vise à accroître l'efficacité du processus de paie. Elle répond également à la préoccupation des employés soucieux de réduire la consommation de papier.

Comment consulter le bulletin de paie électronique ?

Vous pouvez y accéder dès maintenant par le libre-service RH. Après avoir cliqué sur cet hyperlien, une page d'accès sécurisé s'affiche. Cliquez sur OK (vous n'avez pas à entrer de code d'utilisateur). Dans Mon espace employé, choisissez Mon salaire et mes avantages sociaux, puis Consulter mon bulletin de paie en ligne.

Comment se désabonner au bulletin de paie papier ?

Vous avez maintenant accès à un bulletin de paie en format électronique. Vous recevrez également un bulletin de paie papier tant que vous ne vous serez pas désabonné. Pour ce faire, vous n'avez qu'à sélectionner l'option dans le libre-service RH.

Mon salaire et mes avantages sociaux

[Me désabonner du bulletin de paie](#) 

[Consulter mon bulletin de paie en ligne](#)

[Changer mes coordonnées bancaires](#)

Il faut alors sélectionner **Oui** et appuyer sur **Sauvegarder**.

Me désabonner du bulletin de paie papier

J'accepte de ne plus recevoir une version papier de mon bulletin de paie.

Oui

Sauvegarder

Qu'en est-il des insertions que l'on retrouve parfois avec les bulletins de paie ?

Lorsque vous recevrez le courriel qui vous avise que votre bulletin de paie est disponible, il sera accompagné de la mention Message spécial. Ce message contiendra la même information que celle contenue avec le bulletin de paie papier. Pour consulter la liste des insertions, cliquez ici.

Une solution technologique sécuritaire et facile à utiliser

Conformément aux plus hauts critères de sécurité et de confidentialité de l'entreprise, seuls les employés qui se sont authentifiés sur un poste de travail peuvent visualiser leur bulletin de paie.

À quel moment les bulletins de paie électronique sont-ils disponibles ?

Ils sont disponibles à compter du lundi précédant le jour du versement de la paie. Un courriel vous en avisera. Si vous souhaitez les conserver, il est possible de les sauvegarder sur le support informatique sécuritaire de votre choix.

Note : Les sections Rémunération, Retenues et Avantages périodiques imposables de votre bulletin de paie sont fixes. Lors d'une modification rétroactive à votre dossier (ex. : correction d'une feuille de temps antérieure ou règlement d'un grief), les informations suivantes seront mises à jour sur votre relevé de paie en ligne, si applicable :

- Taux de salaire (donnée informative seulement)
- Renseignements additionnels (jour de vacances, etc.)

(...) »

- [28] À la lecture de ce dernier message, on remarque que le désabonnement du bulletin de paie imprimé est toujours facultatif.
- [29] Toutefois, le 21 novembre 2012, l'Employeur a transmis à M. Gazil, personnellement, le courriel suivant :

« Bulletin de paie électronique

Nouveau mode de transmission de votre bulletin de paie – À compter de décembre 2012

Dans un souci d'efficacité et de l'environnement, quelque 9 000 bulletins de paie imprimés seront désormais transmis de façon électronique. Nous désirons vous informer que vous faites partie des personnes touchées par ce changement.

Votre bulletin de paie vous sera donc transmis uniquement de façon électronique, à compter de la paie émise le 13 décembre 2012. Vous recevrez un courriel vous informant que votre nouveau relevé est accessible à partir du libre-service RH. Les renseignements relatifs à la rémunération qui s'y trouvent sont identiques à ceux apparaissant sur le bulletin de paie imprimé. En plus de recevoir votre bulletin de paie plus rapidement, vous pourrez l'enregistrer dans le fichier de votre choix et même référer aux relevés des périodes antérieures.

Mentionnons que ce projet représente des gains environnementaux importants. En effet, l'élimination de 9 000 relevés de paie imprimés représente une économie de 468 000 feuilles et enveloppes, correspondant à la sauvegarde de plus de 40 arbres annuellement.

Pour plus de détails concernant le relevé de paie électronique, consultez l'intranet. »

- [30] Ce courriel faisait suite aux messages suivants transmis aux employés quelques jours auparavant :

« Aux employés recevant un bulletin de paie papier

ATTENTION – Passage au bulletin de paie électronique

Nous désirons vous informer qu'à compter du 1^{er} novembre 2012, Hydro-Québec cessera l'impression du bulletin de paie papier.

Les employés ayant un poste ordinateur unique seront automatiquement abonnés au bulletin de paie électronique dès le 1^{er} novembre 2012.

D'ici là, nous vous invitons à adhérer à ce mode et à consulter la démarche à suivre à l'adresse suivante bulletin de paie électronique.

Nous vous remercions de votre collaboration.

L'équipe paie »

« Aux employés recevant un bulletin de paie papier

ATTENTION – Passage au bulletin de paie électronique

Nous désirons vous informer qu'à compter du 1^{er} novembre 2012, Hydro-Québec cessera l'impression du bulletin de paie papier pour les employés ayant un poste ordinateur unique.

Pour les employés ayant un poste ordinateur partagé, nous vous encourageons à adhérer au mode électronique.

Pour connaître la démarche à suivre veuillez consulter l'adresse intranet suivante bulletin de paie électronique.

Nous vous remercions de votre collaboration.

L'équipe paie »

- [31] Cette décision de l'Employeur d'assujettir 9 000 employés de plus au bulletin de paie électronique épargnait toutefois environ 5 000 employés dits « inactifs » qui recevaient leur bulletin de paie imprimé à la maison, c'est-à-dire ceux en congé de maladie long terme, en congé de maternité ou en congé parental, ainsi que les représentants syndicaux libérés à temps complet et les employés qui ne travaillaient pas dans les bureaux et qui n'ont donc pas l'usage d'un ordinateur, c'est-à-dire les releveurs de compteurs et les monteurs. Pour ces derniers, l'Employeur avait laissé la possibilité, s'ils le désiraient, de se désabonner quand même du bulletin de paie imprimé, ce que plusieurs ont fait par la suite.
- [32] Cette décision de l'Employeur d'obliger quelque 9 000 employés, dont certains ingénieurs membres du SPIHQ comme M. Gazil, à s'abonner au bulletin de paie électronique et à se désabonner du bulletin de paie imprimé, a donné lieu au deuxième grief sous étude déposé par le Syndicat le 3 décembre 2012.
- [33] À compter du 13 décembre 2012, lorsque M. Gazil allait sur sa page personnelle « Mon espace employé » du site intranet d'Hydro-Québec, il constatait que la case « J'accepte de ne plus recevoir une version papier de mon bulletin de paie » avait été cochée par l'Employeur, sans qu'il ne puisse retirer le crochet en question.
- [34] Dans les faits, la preuve a révélé que les différences observées par M. Gazil entre les bulletins de paie imprimés et les bulletins de paie électroniques découlaient du fait que ces derniers étaient dynamiques, en ce sens que certaines informations susceptibles de changer dans le temps étaient continuellement mises à jour. C'était le cas pour le taux de salaire, l'adresse, le titre du poste, les renseignements additionnels, les messages d'intérêt général et le numéro de contrôle G-?????.
- [35] Ainsi, lorsque le 13 septembre 2012 M. Gazil a consulté son bulletin électronique de la période 25 de 2011 et qu'il a constaté une différence dans l'adresse de son quartier général (endroit où il travaille) c'était parce que l'adresse du quartier général qui apparaissait sur le bulletin de paie imprimé était celle qui était la sienne au moment où le bulletin de papier a été imprimé et lui a été remis, alors que l'adresse qui apparaissait au bulletin de paie électronique qu'il a consulté le 13 septembre 2012 était celle qui était la sienne le 13 septembre 2012.
- [36] De même en était-il pour son résidu de vacances à prendre, sur le bulletin de paie de la période 10 de 2012 qui se terminait le 6 mai 2012. Sur le bulletin électronique consulté le 14 septembre 2012, le solde de vacances qui y était inscrit était différent de celui inscrit sur le bulletin de paie imprimé du 6 mai 2012 parce qu'on avait ajouté à ce dernier le nombre de jours de vacances additionnels auxquels M. Gazil avait droit à compter du 1^{er} mai 2012 et qu'on y avait soustrait le nombre de jours de vacances qu'il avait pris à l'été 2012.
- [37] C'est pour cette raison que l'Employeur qualifiait le bulletin de paie électronique de « dynamique ».
- [38] Or, à la fin du mois de juin 2013, donc après la première journée d'audience tenue le 17 avril 2013, l'Employeur a commencé à afficher, le jour même du dépôt de la paie, sur la page personnelle sécurisée de chaque employé, un deuxième bulletin de paie, qualifié de statique qui, lui, reflète exactement le bulletin de paie électronique tel qu'il apparaît au moment de la paie mais qui ne sera plus modifié par la suite.

- [39] À l'époque du bulletin de paie imprimé, les employés recevaient celui-ci le mardi ou le mercredi précédant le jour de paie. Si l'employé constatait une erreur sur son bulletin de paie, les corrections ne pouvaient être apportées que par l'émission d'un chèque ou lors de la paie suivante.
- [40] Maintenant, le salarié reçoit le lundi précédant le jour de paie, un courriel l'informant que son bulletin de paie (dynamique) est disponible sur sa page personnelle sécurisée, à laquelle il est seul à pouvoir accéder à l'aide d'un mot de passe. Puis, le jour de la paie, son bulletin de paie statique devient disponible sur sa page personnelle du site intranet d'Hydro-Québec, sans toutefois qu'il n'en soit prévenu par courriel.
- [41] Si le salarié constate une erreur sur le bulletin de paie dynamique qu'il reçoit le lundi, il peut donc en informer le département de la paie qui peut procéder à la correction avant de transmettre à son institution financière les instructions nécessaires au versement de sa paie. Et le bulletin de paie statique qui sera disponible le jeudi tiendra compte des corrections apportées.
- [42] Les employés qui ne travaillent pas dans un secteur hautement sécurité peuvent alors sauvegarder leur bulletin de paie sur une clé USB ou dans leur ordinateur de bureau. Ceux qui travaillent dans les secteurs hautement sécurisés ne peuvent pas sauvegarder d'information sur une clé USB. Ils peuvent cependant sauvegarder leur bulletin de paie dans leur ordinateur de bureau.
- [43] Par ailleurs, tous peuvent se transmettre leur bulletin de paie par courriel à leur adresse personnelle puis les archiver dans leur ordinateur personnel, ou encore les imprimer au bureau mais dans ce dernier cas, comme chacun n'a pas à sa disposition une imprimante pour lui seul, il existe un risque pour qu'un autre employé, qui se rendait à l'imprimante partagée avant lui, puisse s'en approprier ou à tout le moins en prendre connaissance, ce qui crée un problème quant à la confidentialité du document.
- [44] Lors de son témoignage, Mme Cardin a toutefois ajouté que malgré la décision de l'Employeur de limiter la plupart des employés au bulletin de paie électronique, ceux-ci peuvent quand même demander au centre de services « Ressources humaines » de recevoir leur bulletin de paie sous format papier.
- [45] Mme Cardin a reconnu que cette alternative n'avait pas été publicisée et que même si un employé en fait la demande, il n'est pas dit que le service l'acceptera : « C'est du cas par cas et on va évaluer la pertinence de la demande » a dit Mme Cardin en ajoutant n'avoir jamais reçu de telles demandes.
- [46] Mme Cardin a également souligné que les bulletins de paie dynamiques ne sont disponibles sur le site intranet de l'Employeur que pendant 24 mois. Quant aux bulletins de paie statiques, ils sont disponibles depuis juin 2013, mais Mme Cardin n'a pas précisé pendant combien de temps ils demeureront disponibles.
- [47] Par ailleurs, sans être en mesure de fournir de raison précise, Mme Cardin a reconnu qu'en date du 26 janvier 2016, il restait 2 740 employés, soit 13,7 % des employés, dont 51 ingénieurs, qui recevaient toujours un bulletin de paie imprimé.

- [48] En contre preuve, M. Gazil a expliqué qu'il y a plusieurs informations mentionnées aux bulletins de paie qui permettent au Syndicat de s'assurer du respect par l'Employeur de la convention collective. À titre d'exemple, M. Gazil a déposé un tableau énumérant ces informations ainsi que les dispositions de la convention collective qui prévoient ces informations.
- [49] Rappelant qu'en vertu du paragraphe 12.02 de la convention collective le Syndicat a « quarante-deux (42) jours de l'événement qui a donné naissance au grief ou désaccord » pour déposer un grief, M. Gazil a soumis qu'un bulletin de paie électronique dynamique risque de créer un préjudice au Syndicat puisqu'il a comme caractéristique de contenir des informations qui changent continuellement. À titre d'exemple, M. Gazil a cité le cas du centre de coût, qui correspond à l'unité structurelle du salarié. Si le centre de coût change, a dit M. Gazil, un tel changement signifie pour le Syndicat qu'il peut y avoir eu une réorganisation sans que l'Employeur n'en ait informé le syndicat.
- [50] Dès qu'il y a changement du centre de coût, c'est-à-dire de l'unité structurelle à laquelle appartient un salarié, le Syndicat déclenche alors une enquête pour s'assurer que la réorganisation a été effectuée dans le respect des règles prévues à la convention collective, en particulier celles relatives à l'affichage.
- [51] Or, d'affirmer M. Gazil, une information qui bouge ne peut pas être fiable, ce qui fait qu'elle exige de la part du syndicat des vérifications qui peuvent lui créer préjudice au niveau des délais prévus pour le dépôt d'un éventuel grief.
- [52] M. Gazil a également souligné que si les salariés reçoivent un courriel le lundi précédant le jeudi de la paie les informant que leur bulletin de paie est disponible sur intranet, ce courriel ne précise nullement qu'il s'agit d'un bulletin de paie dynamique et qu'un bulletin de paie statique sera également disponible à compter du jour de paie.
- [53] Rares donc, selon M. Gazil, sont les salariés qui savent que ce bulletin de paie statique leur est accessible, d'où le fait que la grande majorité ne consulte maintenant que le bulletin dynamique, alors qu'auparavant ils n'avaient toujours en main que le bulletin imprimé qui leur était remis par l'Employeur et qui ne pouvait pas changer.

IV- ARGUMENTATION SYNDICALE

- [54] En guise d'argumentation, le procureur syndical a soumis le texte suivant :

SOMMAIRE D'ARGUMENTATION

PARTIE I – FAITS

1. Le présent litige porte principalement sur le refus d'Hydro-Québec de procéder à la remise d'un bulletin de paie imprimé sous enveloppe scellée à chaque période de paie aux salariés.
2. Hydro-Québec a procédé en deux étapes pour imposer cette modification.
3. D'abord, elle a invité les ingénieurs à adhérer au relevé de paie électronique volontairement en leur fournissant toutefois des renseignements inexacts. Ensuite, elle a décidé d'imposer l'utilisation des relevés de paie électroniques.

Première étape

4. Ainsi, un premier grief (numéro 2012-080, pièce **S-2**) fut déposé le 15 octobre 2012 pour contester notamment l'envoi par la Direction d'un bulletin de nouvelles invitant les employés à s'abonner à la version électronique du bulletin de paie et indiquant, erronément, que la version électronique était identique à celle remise usuellement sous enveloppe.
5. Un document intitulé « InfoHydro » fut déposé sous la cote **S-9**. Il s'agit du bulletin de nouvelles Intranet d'Hydro-Québec qui est accessible aux ingénieurs. On y voit bien qu'Hydro-Québec les invite à s'abonner et qu'elle indique que les relevés sont identiques à la version imprimée.
6. Ainsi, on peut consulter les relevés produits en preuve pour voir que la version papier ne contient pas des informations identiques à la version électronique :
 - En comparant le relevé pièce **S-10** au relevé pièce **S-11**;
 - En comparant le relevé pièce **S-12** au relevé pièce **S-13**;
 - En comparant le relevé pièce **S-14** au relevé pièce **S-15**;
 - En comparant le relevé pièce **S-16** au relevé pièce **S-17**;
 - En comparant le relevé pièce **S-18** au relevé pièce **S-19**;
 - En comparant le relevé pièce **S-20** au relevé pièce **S-21**;
 - En comparant le relevé pièce **S-22** au relevé pièce **S-23**;
 - En comparant le relevé pièce **S-24** au relevé pièce **S-25**.
7. On voit bien que les relevés ne sont pas identiques; certains contiennent même des erreurs. Par exemple, la pièce **S-20** indique 175 heures pour vacances, la pièce **S-21** indique 140 heures pour vacances, alors que d'autres relevés contiennent des omissions. Par exemple, le relevé **S-25** ne contient pas le temps supplémentaire apparaissant au relevé **S-24**.
8. Nous référons en outre le Tribunal au témoignage de Monsieur Christian Gazil sur ce point.
9. Nous référons également le Tribunal à l'admission faite lors de l'arbitrage du 29 octobre 2014 où il a été indiqué «que jusqu'en juin 2013, il n'y avait pas de version électronique identique à la version papier existant antérieurement».

10. Ainsi, le SPIHQ s'oppose par son grief à la mise en place des bulletins de paie sous format électronique dans un contexte où l'employeur fournit aux salariés des informations erronées et des bulletins de paie aussi erronés.
11. En somme, nous soumettons que le grief 2012-080 (pièce S-2) doit être accueilli puisqu'Hydro-Québec a agi de manière fautive.

Deuxième étape

12. Dans un deuxième temps, Hydro-Québec a pris la décision unilatérale d'imposer à tous les ingénieurs la remise obligatoire du bulletin de paie sous format électronique d'où le second grief (2012-090) qui fut déposé le 3 décembre 2012 (pièce **S-6**).
13. Le SPIHQ réclame notamment par ce grief qu'Hydro-Québec annule sa décision de remplacer les bulletins de paie livrés sous enveloppes par des bulletins de paie électroniques.
14. Dans « Le bref de gestion » du 1^{er} novembre 2012, Hydro-Québec annonce que les employés recevront leur bulletin de paie de façon électronique plutôt que sous format papier (pièce **S-26**). Il est toutefois prévu que les employés qui ont accès à un poste informatique partagé ou dont l'ordinateur n'est pas le principal outil de travail seront invités, sur une base volontaire, à adhérer au bulletin de paie électronique.
15. Dans le document du Portail Finances (pièce **S-27**), Hydro-Québec indique que depuis juillet 2010, elle offre aux employés de visualiser leur bulletin de paie à partir de leur poste de travail. Ce bulletin correspond au bulletin qui a été appelé « dynamique ». On écrit que les bulletins de paie sont identiques à la version papier et que les employés ont maintenant accès au bulletin en format électronique, mais qu'ils recevront également un bulletin papier tant qu'ils ne se seront pas désabonnés (document imprimé le 22 novembre 2012).
16. Pourtant, le 21 novembre 2012, Monsieur Christian Gazil, ingénieur, reçoit un courriel ayant pour objet « Bulletin de paie électronique » (pièce **S-28**). Hydro-Québec l'informe que les bulletins qui étaient auparavant imprimés seront désormais disponibles uniquement sous format électronique à compter de la paie émise le 13 décembre 2012. Les employés recevront un courriel les informant que le nouveau relevé est accessible et ils devront aller consulter le bulletin en ligne.
17. La pièce **S-29** qui est une capture d'écran effectuée dans l'espace employé de Monsieur Christian Gazil, ingénieur, démontre que l'ingénieur n'a plus le choix et qu'il est automatiquement désabonné de la version papier.
18. La preuve a démontré qu'un nombre important employés actifs reçoivent encore leur bulletin de paie sous format papier (voir pièce H-5). Il y a même des ingénieurs membres du SPIHQ qui continuent à recevoir le bulletin de paie sous forme papier (voir pièce H-6).
19. Le témoignage de Mme Diane Breton confirme que les ingénieurs membres du SPIHQ ne peuvent pas se désabonner de la version électronique du bulletin de paie et maintenir leur adhésion au format papier.

20. Malgré cela, en 2014, sur le site des nouveaux employés (pièce **S-30**), il était toujours indiqué que les employés reçoivent un bulletin électronique sous format papier tant qu'ils ne se sont pas désabonnés. Cependant, Madame Breton a témoigné à l'effet que cela ne s'applique pas à tous les nouveaux employés, ou à tout le moins, qu'aucun nouvel ingénieur membre du SPIHQ ne peut choisir de recevoir son bulletin électronique sous format papier. Cependant, la pièce H-6 démontre que des ingénieurs récemment embauchés par l'entreprise reçoivent un bulletin de paie sous forme papier.
21. La preuve a révélé que le bulletin de paie était auparavant remis à l'ingénieur sous enveloppe scellée à son bureau. C'était d'ailleurs le cas lors de la signature de la convention collective. Certains membres avaient renoncé, volontairement, à recevoir leur bulletin de paie sous cette forme et le SPIHQ ne s'opposait pas à cette situation tant qu'elle demeurait volontaire, tout en ignorant alors que la version électronique n'était pas identique à la version papier.
22. Le salaire était versé toutefois par dépôt direct.
23. D'autre part, la preuve a révélé plusieurs problématiques liées à la version électronique du bulletin de paie.
24. La preuve a en effet révélé que jusqu'en juin 2013, soit après le dépôt du grief et même après la première journée d'audience, le bulletin de paie électronique était dynamique et différait sur plusieurs éléments avec la version papier.
25. Cela cause divers problèmes pour les ingénieurs puisque le document qu'ils impriment à partir de la version électronique à ce moment n'est pas nécessairement le même que celui disponible sous format papier. Cela cause des inconvénients quant à diverses informations comme, par exemple, quant aux vacances, au temps supplémentaire accumulé, à la gestion des horaires variables, etc.
26. Depuis juin 2013, Hydro-Québec a rendu disponible un bulletin de paie électronique en format PDF statique, figé dans le temps.
27. Cependant, Hydro-Québec transmet encore une fois des informations erronées quant à la possibilité pour un ingénieur de recevoir un bulletin de paie papier et il demeure qu'il y a toujours deux versions PDF du bulletin électronique, une statique et une dynamique, et ce sans qu'Hydro-Québec n'informe le lecteur des différences qui pourraient exister entre les deux versions. Par ailleurs, lorsque tous les deux l'ingénieur reçoit un courriel l'informant de la disponibilité d'un nouveau bulletin électronique, il n'est pas mentionné que le seul bulletin disponible et accessible est le bulletin dynamique puisque le bulletin statique ne sera généré que dans la nuit du mercredi au jeudi suivant.
28. En outre, il y a une problématique de préservation de la confidentialité des informations contenues dans le bulletin électronique notamment en raison de l'accès à des imprimantes qui sont partagées avec d'autres personnes.

29. Il y a aussi une problématique d'accès lorsque l'ingénieur se trouve à l'extérieur du bureau pour diverses raisons (vacances, maladie, congé, permis d'absence syndical, etc.)
30. Enfin, il y a l'impossibilité d'avoir accès au bulletin de paie électronique après une fin d'emploi.

PARTIE II – DISPOSITIONS PERTINENTES ET COMMENTAIRES

31. L'article 25 de la convention collective qui est au cœur du présent litige prévoit ce qui suit :

« ARTICLE 25 – JOUR DE PAIE

25.01 La Direction maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 "Jours fériés", la paie est remise le jour précédent si cela s'avère possible.

25.02 Sur demande de l'employé, le Direction peut déposer directement son salaire à l'institution financière de son choix parmi celles avec lesquelles elle aura conclu des ententes à cet effet. »

(Nous soulignons.)

32. Ainsi, la Direction doit maintenir la pratique qui existait au moment de la signature de la convention en vigueur à compter du 15 octobre 2010.
33. Il est en outre expressément prévu à l'article 25 que les paies doivent être remises sous enveloppe. Soulignons dès lors que l'utilisation d'une enveloppe démontre le souci de préserver la confidentialité des informations contenues.
34. Pour changer la façon de faire, Hydro-Québec doit s'entendre avec le SPIHQ. À défaut, elle se doit de respecter l'article 25 et ne peut procéder de manière unilatérale à imposer des changements.
35. En outre, lorsque l'on réfère à la « paie », nous soumettons qu'on réfère au bulletin de paie.
36. On peut opposer le terme « paie » à celui de « salaire » qui lui se trouve à l'article 2.15 :

«2.15 Salaire

Rémunération de base versée à un employé en échange de trente-cinq (35) heures régulières de travail effectuées.»

37. On peut aussi consulter les articles 7.02, 7.03 et 8.01 qui se lisent comme suit :

«7.02 À chacune des périodes de paie, la Direction transmet sous forme informatisée et sécurisée au secrétaire du Syndicat

les informations suivantes : le nom, prénom des employés visés par les présentes, le matricule, la date de naissance, le sexe, la catégorie de salarié, le numéro et la désignation de l'unité structurelle, la date d'entrée au service de la Direction, le code de sous-domaine, le code et la désignation du poste budgétaire, la date de diplôme, le niveau de salaire, le salaire par période de paie, l'adresse à domicile et au travail.

À chacune des périodes de paie, la Direction transmet sous forme informatisée et sécurisée au secrétaire du Syndicat un fichier de l'ensemble des codes et désignations des unités structurelles de l'entreprise et les codes des unités structurelles supérieures pour chacune d'elles.

- 7.03** La Direction informe le secrétaire du Syndicat, une fois par mois, des décisions et des motifs affectant les dossiers des employés et se rapportant aux sujets suivants : congédiement, départ volontaire, promotion, mutation, permutation, rétrogradation, assignation temporaire, congé sans solde de plus de six (6) mois, congé de maternité, congé d'adoption et la prolongation de ces deux (2) congés, déplacement permanent, nouveau code de domaine et code de sous-domaine, code et désignation du poste budgétaire, code et désignation de l'unité structurelle, changement de niveau de salaire et nouveaux employés mentionnant leur catégorie de salarié, leur niveau de salaire et leur salaire. La transmission de ces informations se fera sous forme informatisée et sécurisée.

(...)

- 8.01** La Direction retient à chaque période de paie, sur la paie des employés, le montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet à chaque période de paie cette somme au trésorier du Syndicat avec une liste des noms des employés concernés, le montant prélevé sur la paie de chacun d'eux, ainsi que la masse salariale sur laquelle est prélevée cette cotisation. Le total annuel de ces cotisations est indiqué sur les feuillets d'impôt des employés. La transmission de ces informations se fera sous une forme informatisée et sécurisée convenue entre les parties.»
(Nous soulignons.)

38. Nous rappelons le principe d'interprétation qui veut que les dispositions de la convention collective soient interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble. Nous soumettons un extrait de l'ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, des auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin (**ONGLET 1**). Ce principe veut que ce soit l'ensemble des dispositions de la convention collective qui permettent, par leur interdépendance, de préciser le sens et la portée relative de chaque modalité et chaque expression. Ici, nous soumettons que l'article 25 de la convention collective doit être interprété à la lumière de l'article 2.15 et l'article 7.03.

39. La notion de paie est donc plus large que celle de salaire et elle est distincte. Il faut donner effet à cette distinction. Nous soumettons donc que l'employeur doit, en plus de verser le salaire prévu à la convention collective, remettre au salarié un bulletin de paie sous format papier dans une enveloppe scellée. C'est le sens qui doit être donné au terme « paie ».
40. Cette logique est aussi conforme à la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1 (**ONGLET 2**).
41. L'article 44 de cette Loi traite du salaire alors que l'article 46 traite du bulletin de paie :

« **44.** Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste.

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

(...)

46. L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes:

1° le nom de l'employeur;

2° le nom du salarié;

3° l'identification de l'emploi du salarié;

4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5° le nombre d'heures payées au taux normal;

6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;

7° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

8° le taux du salaire;

9° le montant du salaire brut;

10° la nature et le montant des déductions opérées;

11° le montant du salaire net versé au salarié;

12° le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3);

13° le montant des pourboires qu'il a attribués au salarié en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus. » (Nous soulignons.)

42. Ainsi, si on retourne à l'article 25, on doit en comprendre que : la Direction maintient sa pratique actuelle en ce qui concerne le paiement du salaire, soit un dépôt direct à la banque. La paie qui est livrée sous enveloppe c'est le bulletin de paie qui est remis de cette façon. C'est ce qui se fait au 15 octobre 2010, moment de la signature.
43. Soulignons particulièrement, et nous y reviendrons plus tard, que la LNT prévoit que l'employeur doit « remettre » aux salariés un bulletin de paie.
44. Les membres n'ont pas renoncé à l'application de la protection conférée par la convention collective.
45. L'employeur soulève des aspects écologiques et financiers au soutien de sa décision. Nous soumettons que ces aspects ne sont d'aucune utilité au présent litige et qu'ils ne relèvent pas, avec égard, du devoir du Tribunal de déterminer s'il s'agissait d'une décision plus écologique ou économique. Quand bien même le Tribunal souhaitait se livrer à une telle analyse, il ne dispose pas de plusieurs informations par exemple le nombre de personnes qui impriment les bulletins reçus sur format électronique et le coût d'imprimer les documents à partir de leur petite imprimante de bureau versus le coût d'imprimer les bulletins de paie comme le faisait l'employeur auparavant.
46. Quoi qu'il en soit, ce ne sont pas des arguments juridiques qui permettent d'interpréter la clause qui est au cœur du présent litige.
47. La convention collective ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.
48. Pour la paie émise le 13 décembre 2012, Hydro-Québec impose une modification obligatoire de la façon de recevoir le bulletin de paie.
49. Se pose alors la question de savoir si les deux formats de bulletin de paie sont identiques.
50. Il y a aussi des problématiques causées par cette modification notamment le problème de l'accès pour les salariés absents du travail, le problème de la confidentialité des informations contenues sur le bulletin de paie, le problème de la conservation du bulletin de paie, etc.
51. Il faut aussi prendre en considération que jusqu'en juin 2013, Hydro-Québec n'offrait pas de version statique du bulletin électronique.

52. Il ne s'agit donc pas d'un problème théorique, mais bien d'une modification qui a des effets préjudiciables pour certains salariés et qui va à l'encontre de leurs droits.
53. Le texte de la convention collective ne permet pas à Hydro-Québec de décider de ne pas respecter, de façon unilatérale, ses obligations et de décider de se faire justice elle-même. Si Hydro-Québec veut imposer à tous le bulletin de paie électronique, elle doit obtenir l'accord du SPIHQ.

PARTIE III – AUTORITÉS

54. Plusieurs autorités peuvent guider le Tribunal dans le présent dossier.
55. Nous soumettons d'abord à l'attention du Tribunal l'affaire *Syndicat de l'Enseignement de la Région de la Mitis et Commission scolaire des Monts-et-Marées, S.A.E. 8532* (arbitre Francine Beaulieu) (**ONGLET 3**) qui présente des similitudes avec le présent litige.
56. Dans cette affaire, le syndicat contestait la décision de la commission scolaire d'obliger les enseignants à adhérer à un relevé de salaire électronique. Nous reproduisons les paragraphes pertinents dans leur intégralité ci-après :

«[118] Même si je suis toujours d'avis que les salariés n'ont pas le choix et qu'ils doivent s'ajuster aux nouvelles technologies, encore faut-il que cela se fasse dans le respect des dispositions négociées entre un employeur et ses employés.

[119] La clause 6-9.01 de l'entente locale nous apprend que les parties ont convenu que le personnel enseignant sera payé par virement bancaire tous les deux jeudis. La clause 6-9.02 prévoit que, pour chacune des paies, le personnel enseignant "reçoit un talon détaillant chacune des déductions".

[120] Dans son sens usuel, comme dans la définition qu'en donne "*Le Petit Larousse Illustré*", le verbe recevoir doit être interpréter comme étant le fait d'être mis en possession de quelque chose. Recevoir un avis via un ordinateur à l'effet que la copie de notre relevé de salaire est disponible n'est pas, à mon avis, recevoir son talon de paie. Ce que fait l'Employeur est plutôt informé son personnel que le relevé de salaire est disponible. L'Employeur ne met pas son personnel en possession de son relevé, il ne fait que lui donner un accès disponible pour aller le chercher.

[121] "*Le Petit Larousse Illustré*" définit comme suit le verbe recevoir :

"Recevoir 1. Entrer en possession de ce qui est donné, offert, transmis, envoyé; toucher ce qui est dû. (...)"

[122] L'article 44 de la "*Loi sur les normes du travail*" veut que le salarié reçoive son salaire en mains propres sur les lieux du travail et

pendant un jour ouvrable. En l'espèce, les parties ont convenu que le versement de la paie se ferait par virement bancaire.

[123] Quant à l'article 46 de cette loi, il nous apprend que "l'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des informations suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire".

[124] De cet article, il faut comprendre que c'est une obligation pour un employeur de remettre au salarié un bulletin de paie et, il est remis, habituellement en même temps que le salaire, donc sur les lieux du travail. Je conviens que les parties se sont entendues pour qu'il y ait virement bancaire pour le salaire. Elles ont cependant convenu, à la clause 6-9.02 de l'entente locale, que le personnel enseignant recevrait un talon de paie détaillant chacune des déductions. De plus, l'article 46 doit toujours recevoir application. L'Employeur doit donc remettre un talon de paie à son personnel. Par ailleurs, dans notre dossier, on comprend que le Syndicat ne conteste pas la remise du relevé de salaire par voie électronique tant qu'elle demeure sur une base volontaire.

[125] La Commission des normes du travail donne d'ailleurs cette interprétation de l'article 46 (pièce S-, P-4) :

"INTERPRÉTATION

(...)

Cet article ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. Toutefois, l'obligation de l'employeur est de" remettre "un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible."

[126] Je partage cette interprétation et estime que l'Employeur doit remettre sur support papier ou électronique le relevé de salaire à son personnel enseignant.

[127] La "Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information" va dans le même sens lorsqu'elle précise ceci à l'article 29 :

"Acquisition d'un support.

29.

Nul ne peut exiger de quelqu'un qu'il se procure un support ou une technologie spécifique pour transmettre ou recevoir un document, à moins que cela ne soit expressément prévu par la loi ou par une convention.

Support de réception.

De même, nul n'est tenu d'accepter de recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas."

[128] L'Employeur ne peut ainsi obliger le personnel enseignant à recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas. Je comprends que l'Employeur peut mettre à la disposition de son personnel des ordinateurs et des imprimantes, mais ce n'est pas ce que cette loi dit.

[129] De ce qui précède, j'en conclus que l'Employeur ne pouvait agir comme il l'a fait et que la remise du relevé de salaire doit, tant qu'il n'y aura pas de modification de la convention collective ou une entente entre les parties, demeurer sur une base volontaire. » (Nous soulignons.)

57. Ici, la convention collective prévoit expressément que la remise doit être faite « sous enveloppe », pas par courriel ou tout autre moyen.

58. L'article 29 de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* (RLRQ, c. C-1.1) (**ONGLET 4**) prévoit qu'on ne peut imposer la réception d'un document sous un support autre que le papier.

« 29. Nul ne peut exiger de quelqu'un qu'il se procure un support ou une technologie spécifique pour transmettre ou recevoir un document, à moins que cela ne soit expressément prévu par la loi ou par une convention.

De même, nul n'est tenu d'accepter de recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas.

Lorsque quelqu'un demande d'obtenir un produit, un service ou de l'information au sujet de l'un d'eux et que celui-ci est disponible sur plusieurs supports, le choix du support lui appartient. »

59. Hydro-Québec ne peut donc s'autoriser de cette Loi pour aller de l'avant et imposer sa volonté. Il faudrait un accord des parties.

60. En outre, dans notre cas comme dans l'affaire *Monts-et-Marées*, l'employeur ne remet pas de bulletin de paie aux salariés. Il les avise plutôt par courriel que leur bulletin de paie est disponible. Cette façon de faire ne respecte donc pas les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne l'obligation de remettre un bulletin de paie.

61. Nous soumettons dans un deuxième temps à l'attention du Tribunal l'affaire *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS)*, 2014T-354 (**ONGLET 5**). Dans cette affaire, le syndicat contestait les changements apportés par l'employeur à la manière d'afficher l'horaire, lequel est passé d'un format papier à un format électronique. Selon l'arbitre Lyse Tousignant, cette modification ne respectait pas la convention collective applicable et les parties avaient toujours eu la compréhension que l'employeur avait l'obligation de procéder à un affichage sur support papier.

62. L'arbitre conclut que malgré l'avantage que pouvait procurer le système électronique, il ne respectait pas la convention collective qui imposait l'affichage. La cédule devait donc être affichée et disponible pour tous (p. 11). Il écrit :

« [49] Le sens commun d'afficher permet d'affirmer que le but est de faire connaître par voie d'affiches et que cette dernière est une feuille imprimée destinée à porter quelque chose à la connaissance du public, dans le présent cas, les personnes salariées et les intéressés. S'il est exact que les dictionnaires parlent aussi d'affichage numérique ou encore spécifient, dans le domaine de l'informatique, ce qu'il en est, dans le cadre de l'application de la convention collective, la pratique qui avait cours, l'entendement des parties de l'obligation de l'employeur, a toujours été un affichage papier. Si les parties veulent modifier, il y a toujours la voie de la négociation. En 2009, il s'agissait d'un projet pilote, rien n'empêche les parties de le faire, mais, à défaut de conclusion commune, la clause et son application selon sa finalité et portée s'applique pour la durée de la convention.

[50] Je peux comprendre l'évolution technologique, d'ailleurs, ce n'est pas pour rien que la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* a été adoptée.

[...]

[52] J'ajoute que si «Logibec» permet à la personne salariée de prendre connaissance des mises à jour de son horaire de travail individuel, le tout ne fait pas en sorte que la clause 9.08 concernant la cédule de travail est respectée. Il n'y a qu'une cédule et elle vise l'ensemble des personnes salariées. De plus, l'article 29 alinéa 2 de la Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information prévoit que «*nul n'est tenu d'accepter de recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas.*» Cette disposition a fait l'objet d'interprétation dans l'affaire Commission scolaire des Monts-et-Marées. S'il est exact que le contexte était différent, il n'en reste pas moins que l'arbitre s'exprime comme suit au para. 128 :

“L'Employeur ne peut ainsi obliger le personnel enseignant à recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas. Je comprends que l'Employeur peut mettre à la disposition de son personnel des ordinateurs et des imprimantes, mais ce n'est pas ce que cette loi dit.”

[53] Vu ce qui précède, le grief est accueilli. »

63. Ainsi, l'arbitre retient la même interprétation que l'arbitre Beaulieu.
64. De plus, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ c. A-2.1) (**ONGLET 6**) qui

s'applique à Hydro-Québec, société de l'état, prévoit des dispositions applicables en l'espèce :

« 53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

[...]

59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée. [... La Loi prévoit ensuite des exceptions spécifiques.]

[...]

62. Un renseignement personnel est accessible, sans le consentement de la personne concernée, à toute personne qui a qualité pour le recevoir au sein d'un organisme public lorsque ce renseignement est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

En outre, cette personne doit appartenir à l'une des catégories de personnes visées au paragraphe 4° du deuxième alinéa de l'article 76ou au paragraphe 5° du premier alinéa de l'article 81.

[...]

63.1. Un organisme public doit prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels collectés, utilisés, communiqués, conservés ou détruits et qui sont raisonnables compte tenu, notamment, de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support. »

65. Nous soumettons qu'en l'espèce, le système mis en place fait en sorte que les renseignements personnels contenus dans les relevés de paie ne sont pas accessibles de manière confidentielle et que des personnes qui ne sont pas requises d'avoir accès aux informations pourraient y avoir accès, sans le consentement de l'ingénieur, en raison du système mis en place.

66. La preuve a démontré notamment que des employés qui désirent imprimer leur bulletin de paie doivent utiliser les imprimantes partagées du bureau qui sont

utilisées par d'autres ingénieurs. En outre, même la consultation à l'écran n'est pas garantie d'être faite dans l'intimité nécessaire à la préservation des informations, car certains ingénieurs travaillent dans des milieux ouverts. Enfin, les ingénieurs ne peuvent pas consulter les relevés électroniques à partir de la maison.

67. Quant à la confidentialité des informations incluses au bulletin de paie, nous référons le Tribunal à l'affaire *Lemieux c. Commission scolaire de Lévis-Bellechasse*, D.T.E. 96T-1383 (**ONGLET 7**).
68. Dans ce cas, la Commission d'accès à l'information a déterminé que le relevé de paie contenait des renseignements personnels et nominatifs protégés par la *Loi sur l'accès*. En effet, les talons de paie contiennent notamment des renseignements permettant de connaître le salaire, le numéro de matricule, l'état de la banque de jours de maladie et de vacances, les impôts payés et ses contributions au régime de rentes et à l'assurance-emploi. Ils peuvent aussi contenir des informations telles la pension alimentaire ou les cotisations au REER, etc. Ces renseignements sont visés par la protection de la Loi (voir les pages 8 et 9 de la décision à ce sujet).
69. Nous soumettons que les renseignements contenus ici dans les bulletins de paie sont confidentiels et visés par la protection de la Loi. Nous invitons le Tribunal à consulter la pièce **H-1** où Hydro-Québec indique elle-même que l'information contenue sur le bulletin de paie électronique est strictement confidentielle (première page) et où elle rappelle aux utilisateurs de verrouiller leur ordinateur puisque des données personnelles figurent dans les pages espace employé (3^{ème} page).
70. Nous soumettons donc que le système obligatoire mis en place par Hydro-Québec fait en sorte que les informations confidentielles peuvent être accessibles à des personnes sans le consentement de l'ingénieur concerné en raison du système mis en place.
71. (...)

PARTIE IV – CONCLUSIONS

72. Nous soumettons qu'il était inapproprié pour l'employeur de chercher dans un premier temps à obtenir le consentement des ingénieurs à l'adhésion au relevé électronique sous de faux prétextes. Il est incorrect de prétendre aussi que les relevés étaient identiques alors que ce n'était pas le cas.
73. Nous soumettons que l'arbitre doit intervenir et accueillir le grief afin de s'assurer que dans le futur l'employeur fera preuve de plus de transparence et n'indiquera pas d'informations inexactes dans ses communications avec les ingénieurs.
74. D'autre part, nous soumettons que l'employeur ne pouvait unilatéralement imposer l'utilisation de bulletins de paie électroniques, bulletins qui, de surcroît, contiennent des informations incomplètes et imprécises.

POUR TOUS CES MOTIFS, plaise au tribunal :

D'ACCUEILLIR les griefs;

D'ORDONNER à Hydro-Québec de se conformer à ses obligations en vertu de l'article 25 et transmettre aux employés les bulletins de paie imprimés sous enveloppe à chaque période de paie;

DE RÉSERVER sa compétence pour fixer tout dédommagement ou redressement réclamé par les griefs.

Montréal, le 9 mars 2016

RIVEST SCHMIDT

Procureurs du Syndicat professionnel des
ingénieurs d'Hydro-Québec »

[55] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical m'a renvoyé aux autorités rapportées en annexe 1 de la présente décision.

V- ARGUMENTATION PATRONALE

[56] Après avoir rappelé les faits révélés par la preuve, le procureur patronal a souligné que dès décembre 2012, l'Employeur a précisé que certains éléments du bulletin de paie électronique seraient « dynamiques » c'est-à-dire mis à jour régulièrement « pour refléter les modifications rétroactives apportées au dossier de l'employé ».

[57] Dans ce contexte, le procureur patronal a donc admis qu'entre le 12 décembre 2012 et le 27 juin 2013, il se pouvait qu'un salarié constate des différences entre son bulletin de paie imprimé et le bulletin de paie électronique, particulièrement lorsque ce dernier était consulté quelques semaines après sa première mise en ligne.

[58] Toutefois, d'ajouter le procureur patronal, si le salarié imprimait son bulletin de paie dynamique le jour où ce dernier était rendu disponible sur sa page personnelle du site intranet d'Hydro-Québec, les renseignements qui apparaissaient alors sur le bulletin de paie électronique étaient en tous points identiques à ceux de son bulletin de paie imprimé

[59] Le procureur patronal a rappelé qu'en date de l'audience des griefs, 86 % des employés d'Hydro-Québec recevaient leur bulletin de paie sous forme électronique.

[60] Quant aux 14 % qui continuaient à recevoir un bulletin de paie imprimé, le procureur patronal a souligné qu'il s'agit pour la plupart d'employés de métiers, qui n'ont pas d'ordinateur à leur disposition dans le cadre de leur travail.

[61] Le procureur patronal a également souligné le témoignage de Mme Cardin qui a affirmé que tout employé qui reçoit un bulletin de paie électronique peut toujours demander au service des ressources humaines de recevoir son bulletin de paie en format papier. Il est vrai, a reconnu le procureur patronal, que Mme Cardin a dit que la décision de l'Employeur

serait discrétionnaire mais, a ajouté le procureur, une telle décision relève des droits de la direction.

- [62] Me renvoyant à l'article 25 de la convention collective, qui fait l'objet du présent litige, le procureur patronal a plaidé que nulle part dans cette disposition n'est-il question du bulletin de paie.
- [63] L'arbitre étant lié par le paragraphe 13.04 de la convention collective qui l'empêche d'« ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention », le procureur patronal a soumis que l'arbitre n'avait pas le pouvoir de décider que l'article 25 s'applique aux bulletins de paie des employés.
- [64] Par ailleurs, relativement à l'aspect confidentiel du bulletin de paie électronique, le procureur patronal a souligné que ce dernier est encore plus sécuritaire que le bulletin de paie imprimé puisque pour y avoir accès l'employé doit utiliser un mot de passe.
- [65] Le procureur patronal a également souligné les nombreux avantages du bulletin de paie électronique, dont la possibilité pour un employé de déceler certaines erreurs pouvant être corrigées avant même que la paie soit émise.
- [66] En l'espèce, le procureur patronal a plaidé que la forme du bulletin de paie émis par l'Employeur relevait des droits de la direction et que le Syndicat n'ayant pas démontré que l'émission d'un bulletin de paie électronique était déraisonnable, injuste ou discriminatoire, le grief devait être rejeté.
- [67] Au soutien de ses prétentions, le procureur patronal m'a renvoyé aux autorités rapportées en annexe 2 de la présente décision.

VI- RÉPLIQUE SYNDICALE

- [68] Relativement au premier grief, le procureur syndical a rappelé que ce dernier a été déposé le 15 octobre 2012 et que par conséquent, c'est selon les faits qui existaient à cette époque que l'arbitre doit en juger le bien-fondé.
- [69] Quant au second grief, qui porte sur l'interprétation de l'article 25 de la convention collective, le procureur syndical a souligné que nulle part dans son argumentation le procureur patronal ne plaide le sens que l'on doit donner à la phrase « Les paies sont livrées sous enveloppe ».
- [70] Or, selon le témoignage de M. Gazil, c'est le bulletin de paie qui était livré aux employés sous enveloppe, depuis de nombreuses années, et non pas la paie elle-même, puisque celle-ci était versée par dépôt direct.
- [71] Et c'est cette pratique qui est visée par l'article 25 et qui doit être maintenue, de plaider le procureur syndical, car si ce n'était pas le cas, l'article 25 négocié par les parties n'aurait aucune raison d'être.

VII- DÉCISION ET MOTIFS

[72] L'article 25 de la convention collective se lit comme suit :

« ARTICLE 25 – JOUR DE PAIE

25.01 La Direction maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 « Jours fériés », la paie est remise le jour précédent, si cela s'avère possible.

25.02 Sur demande de l'employé, la Direction peut déposer directement son salaire à l'institution financière de son choix parmi celles avec lesquelles elle aura conclu des ententes à cet effet. »

[73] Or, l'article 25 de la convention collective ne traite nullement du bulletin de paie dont il est question dans le grief sous étude.

[74] Selon le Dictionnaire des synonymes et hyponymes « Le Grand druide des synonymes », salaire et paie sont synonymes et ces mots réfèrent, selon Le Petit Robert, à l'action de payer alors que le bulletin de paie renvoie, selon l'article 46 de la *Loi sur les normes du travail* (« L.N.T. »), au document qui permet aux salariés de vérifier le calcul de leur salaire.

[75] À l'exception de la référence à l'article 20, maintenant l'article 23, le paragraphe 25.01 tel que rédigé remonte à la convention collective 1971-1972, époque où les chèques de paie étaient livrés sous enveloppe scellée au poste de chaque employé plutôt que par dépôt direct et c'est à cause de ce nouveau mode de paiement (dépôt direct) que les parties ont ajouté le paragraphe 25.02 à leur convention collective et ce, depuis 1983.

[76] Il est vrai que jusque-là, l'Employeur joignait au chèque de paie, en format papier, le bulletin de paie prévu à l'article 46 L.N.T. Cette pratique établie par l'Employeur était ce qu'il y avait de plus logique à faire puisque cet article 46 L.N.T. obligeait l'Employeur à remettre le bulletin de paie en même temps que la paie.

[77] Il est également vrai que par la suite, malgré le fait que la paie était versée par dépôt direct, l'Employeur a continué à remettre aux salariés, à leur poste de travail, le bulletin de paie imprimé, sous enveloppe scellée.

[78] Toutefois, cette pratique ne découlait pas d'une obligation conventionnelle puisque, comme je l'ai dit précédemment, aucune disposition de la convention collective ne prévoyait la façon de remettre les bulletins de paie ni d'ailleurs les informations que devaient contenir les bulletins de paie. C'est l'article 46 L.N.T. qui exigeait de l'Employeur qu'il remette à chacun de ses salariés un bulletin de paie, ce qu'il a toujours fait en format papier, sous enveloppe scellée, jusqu'à ce qu'il décide, pour la plupart des employés, de le faire en format électronique.

[79] Il est donc erroné de prétendre, comme le fait le Syndicat, que l'Employeur doit continuer à livrer le bulletin de paie imprimé parce que l'article 25 de la convention collective prévoit « la pratique actuelle de payer ses employés (...) selon la formule présentement en vigueur ». Cette obligation ne vise que le paiement des employés et pour la grande majorité

d'entre eux, elle est maintenant obsolète puisque ceux-ci ont demandé que leur paie leur soit versée par dépôt direct. Le paragraphe 25.01 ne trouve donc application que si, pour quelque raison que ce soit, l'Employeur doit émettre un chèque de paie à un salarié.

- [80] Ce qui est en cause dans la présente affaire n'est donc pas l'application de l'article 25 de la convention collective, mais l'application de l'article 46 L.N.T. et certaines dispositions de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*. Cet article 46 se lit comme suit :

« 46. L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

1° le nom de l'employeur;

2° le nom du salarié

3° l'identification de l'emploi du salarié`;

4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5° le nombre d'heures payées au taux normal;

6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;

7° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

8° le taux du salaire;

9° le montant du salaire brut;

10° la nature et le montant des déductions opérées;

11° le montant du salaire net versé au salarié;

12° le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre i-3);

13° le montant des pourboires qu'il a attribués au salarié en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus. »

- [81] En l'espèce, le contenu obligatoire des informations prévues à l'article 46 n'est pas en cause. Le syndicat a admis que le bulletin de paie électronique contient toutes les informations prévues à l'article 46 L.N.T. Ce qui est plus précisément en cause, c'est l'obligation qu'a l'Employeur en vertu de cette disposition de « remettre au salarié (...) un bulletin de paie ». Le Syndicat prétend que la remise du bulletin de paie ne peut se faire qu'en format papier, alors que l'Employeur soutient qu'elle peut se faire en format électronique.
- [82] J'ai lu avec intérêt les autorités dont m'a fait part chacune des parties et j'ai constaté que la jurisprudence est divisée sur le sujet.

- [83] En fait, sur la forme que doit revêtir le bulletin de paie, papier ou électronique, parmi les autorités qu'ont déposées les parties, deux décisions arbitrales s'opposent et ces deux décisions ont été rendues à quelques jours d'intervalle seulement, de sorte qu'aucune des deux arbitres en cause n'a pu prendre connaissance de la décision rendue l'autre arbitre et donc d'en discuter.
- [84] La première décision est celle rendue par l'arbitre Francine Beaulieu le 2 février 2012 dans l'affaire *Commission scolaire des Monts-et-Marées* et la seconde celle rendue par l'arbitre Louise Viau le 6 février 2012 dans l'affaire *L'Oréal Canada inc.*
- [85] Dans la première affaire, l'employeur avait procédé comme en l'espèce en deux temps : il avait d'abord mis en place un système permettant aux employés d'adhérer au « relevé de salaire Web » sur une base volontaire puis quelques mois plus tard, il avait cessé de fournir une copie imprimée des relevés de salaire, en informant le syndicat qu'« un courriel informant qu'un relevé de salaire a été transmis sur le Web est envoyé à chaque mardi précédant la paie ». Les salariés devaient donc aller sur le Web pour consulter leur bulletin de paie.
- [86] La Commission scolaire avait mis à la disposition du personnel des ordinateurs et des imprimantes partagées, permettant l'impression des relevés de paie. Aux employés absents pour une longue période et à ceux qui ne possédaient pas d'ordinateur ou d'accès internet à la maison, la Commission scolaire acceptait de leur remettre une copie imprimée de leur relevé de salaire s'ils en faisaient la demande.
- [87] Le Syndicat a contesté cette décision par grief, reprochant à l'employeur de ne pas laisser « le choix aux enseignantes et aux enseignants de la forme de leur relevé de salaire » et de ne pas assurer « la protection des renseignements personnels et confidentiels qui transigent sur ses installations informatiques », contrevenant ainsi, selon le syndicat, à l'article 46 L.N.T. ainsi qu'à une disposition de la convention collective qui prévoyait que « [p]our chacune des paies, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un talon détaillant chacune des déductions ».
- [88] Le syndicat demandait à l'arbitre « d'ordonner à la Commission de permettre aux enseignantes et enseignants de recevoir leur relevé de salaire sous la forme qui leur convient » et « d'ordonner à la Commission d'assurer la protection des renseignements personnels et confidentiels contenues sur le relevé de salaire Web pour les enseignantes et enseignants inscrits ».
- [89] Aux paragraphes 123 à 129 de sa décision, l'arbitre Beaulieu écrit :

« [123] Quant à l'article 46 de cette loi, il nous apprend que " l'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des informations suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire " .

[124] De cet article, il faut comprendre que c'est une obligation pour un employeur de remettre au salarié un bulletin de paie et, il est remis, habituellement en même temps que le salaire, donc sur les lieux du travail. Je conviens que les parties se sont entendues pour qu'il y ait virement bancaire pour le salaire. Elles ont cependant convenu, à la clause 6-9.02 de l'entente locale, que le personnel enseignant recevrait un talon de paie détaillant chacune des déductions. De plus, l'article 46 doit toujours

recevoir application. L'Employeur doit donc remettre un talon de paie à son personnel. Par ailleurs, dans notre dossier, on comprend que le Syndicat ne conteste pas la remise du relevé de salaire par voie électronique tant qu'elle demeure sur une base volontaire.

[125] La commission des normes du travail donne d'ailleurs cette interprétation de l'article 46 (pièce S-, P-4) :

" INTERPRÉTATION

(...)

Cet article ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. Toutefois, l'obligation de l'employeur est de " remettre "un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible. "

[126] Je partage cette interprétation et estime que l'Employeur doit remettre sur support papier ou électronique le relevé de salaire à son personnel enseignant.

[127] La " Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information " va dans le même sens lorsqu'elle précise ceci à l'article 29 :

" Acquisition d'un support.

29. *Nul ne peut exiger de quelqu'un qu'il se procure un support ou une technologie spécifique pour transmettre ou recevoir un document, à moins que cela ne soit expressément prévu par la loi ou par une convention. »*

Support de réception.

De même, nul n'est tenu d'accepter de recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas. "

[128] *L'Employeur ne peut ainsi obliger le personnel enseignant à recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas. Je comprends que l'Employeur peut mettre à la disposition de son personnel des ordinateurs et des imprimantes, mais ce n'est pas ce que cette loi dit.*

[129] *De ce qui précède, j'en conclus que l'Employeur ne pouvait agir comme il l'a fait et que la remise du relevé de salaire doit, tant qu'il n'y aura pas de modification de la convention collective ou une entente entre les parties, demeurer sur une base volontaire.*

- [90] Dans l'affaire *L'Oréal Canada inc.*, l'employeur avait remplacé le bulletin de paie transmis par la poste par un bulletin de paie électronique, après une période de huit semaines au cours de laquelle les salariés continuaient à recevoir leur bulletin de paie par la poste tout en ayant également la possibilité de les consulter sur internet au moyen de leur ordinateur personnel, sur un site sécurisé auquel chaque salarié avait un accès personnalisé par un nom d'utilisateur et un mot de passe. Pour les employés qui ne possédaient pas d'ordinateur ou d'accès à Internet, l'employeur avait mis à leur disposition trois postes de travail et une imprimante partagée. Comme en l'espèce, la convention collective ne comportait aucune disposition précise relative à l'émission des bulletins de paie.

[91] Au paragraphe 107 de sa décision, l'arbitre Viau écrit :

« [107] La convention ne prévoyant aucune limitation particulière aux droits de direction de l'employeur en ce qui concerne le bulletin de paie, l'arbitre n'a donc pas compétence pour rendre une décision qui aurait pour effet de limiter ceux-ci en autant que, ce faisant, l'employeur respecte les lois applicables. Il est en effet de la compétence de l'arbitre d'interpréter et d'appliquer les lois d'ordre général comportant les normes d'ordre public ayant trait à l'emploi et aux droits et libertés de la personne lorsque cela s'avère nécessaire pour disposer du grief qui lui est soumis. »

[92] Puis, abordant la question de l'article 46 L.N.T., l'arbitre écrit :

« [112] Cet article ne précise aucunement la manière dont les informations concernant la paie doivent être communiquées au salarié, si ce n'est par l'emploi du verbe « remettre ». On peut d'emblée conclure que le législateur a voulu ainsi exclure la communication purement verbale comme moyen de satisfaire à l'obligation de renseigner le salarié quant au salaire brut ainsi qu'aux déductions qui expliquent l'écart entre celui-ci et le salaire net qui lui est versé. Il faut en effet que le salarié puisse avoir en main un document qu'il puisse lire et analyser à sa guise.

[113] Par ailleurs, en soi, cette disposition n'exclut pas en tant que tels les documents électroniques, comme cela est d'ailleurs affirmé dans la publication de la Commission des normes du travail, Interprétation et jurisprudence : Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale, Direction des communications, Québec, 2011, à la page 62 :

Cet article ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. [...]

(Notre soulignement.)

[114] La question soulevée par le grief est tranchée par la L.C.J.T.I., qui prévoit que les documents peuvent être présentés sur n'importe quel support, sans que cela n'affecte leur valeur juridique. Il n'y a donc pas lieu de s'attarder à ce que des législations étrangères peuvent prévoir à cet égard. Selon la loi québécoise, l'auteur du document a le choix du support ou de la technologie qui lui semble le plus approprié, à moins que la loi n'exige un support spécifique :

2. À moins que la loi n'exige l'emploi exclusif d'un support ou d'une technologie spécifique, chacun peut utiliser le support ou la technologie de son choix, dans la mesure où ce choix respecte les règles de droit, notamment celles prévues au Code civil.

Ainsi, les supports qui portent l'information du document sont interchangeables et, l'exigence d'un écrit n'emporte pas l'obligation d'utiliser un support ou une technologie spécifique.

(Notre soulignement.)

[115] À la différence de l'article 42 L.N.T., qui subordonne à une convention collective ou un décret le paiement du salaire par virement bancaire, rien de tel n'est prévu à l'article 46 L.N.T. Conséquemment, il faut donner plein effet à la L.C.J.T.I. et conclure qu'en regard des obligations imposées à l'employeur, la version électronique du bulletin de paie a la même valeur que la version papier.

[116] En outre, selon la preuve qui a été présentée, l'employeur ne s'est aucunement engagé à maintenir ad vitam aeternam un double système, soit un système de bulletin électronique pour la très vaste majorité de ses salariés et un autre pour les quelques salariés se refusant pour diverses raisons à prendre le virage technologique. Dans ses discussions avec le syndicat au début de 2008, l'employeur a été très transparent quant à sa volonté de faire disparaître à plus ou moins brève échéance les bulletins de paie expédiés par la poste, tout en se donnant le temps nécessaire pour que la transition se fasse en douceur pour les salariés et que les problèmes soulevés puissent être corrigés. C'est donc à tort que le syndicat prétend que l'employeur devait nécessairement conclure une entente avec lui avant de pouvoir abandonner le bulletin de paie sur support papier au profit d'un bulletin de paie électronique.

[117] Aux termes de l'article 46 L.N.T., lu en corrélation avec l'article 2 de la L.C.J.T.I., l'employeur a donc le choix du type de support sur lequel il entend remettre le bulletin de paie à ses salariés pour autant qu'il respecte son obligation de leur remettre celui-ci d'une manière concomitante du versement du salaire. Sur ce dernier point, la Commission sur les normes du travail ajoute à son commentaire relatif au bulletin de paie reproduit ci-haut que « l'obligation de l'employeur est de « remettre » un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible » (op. cit., p. 62).

[118] ce qui importe, c'est que le salarié reçoive en même temps que son salaire le bulletin de paie comportant toutes les mentions exigées par l'article 46 L.N.T. afin de pouvoir en vérifier l'exactitude. L'employeur ne satisferait pas à cette obligation s'il se contentait de dire aux salariés qu'ils peuvent en tout temps venir le rencontrer pour obtenir une copie de leur bulletin de paie. Ce serait certes là une façon de rendre le bulletin de paie accessible; mais l'employeur ne rencontrerait pas son obligation de remettre à chaque salarié son bulletin de paie en même temps que son salaire.

[119] Il faut donc se pencher sur la question de savoir si l'employeur, par la méthode utilisée, remet effectivement le bulletin de paie à ses salariés d'une manière qui rencontre les exigences de l'article 46 L.N.T.

[120] La preuve a établi que l'employeur, par l'entremise du sous-traitant avec lequel il fait affaires pour la confection des paies de tous ses employés, a mis en place un portail donnant à chaque salarié accès à son bulletin de paie au moment où celle-ci est déposée dans son compte de banque. Le salarié peut en prendre connaissance en accédant à son dossier de paie personnel par Internet au moyen d'une connexion sécurisée. Le genre de connexion utilisée est analogue à celui utilisé par les banques pour permettre à leurs clients de faire des transactions par Internet. Il a aussi la possibilité de l'imprimer ou de le sauvegarder sur son propre ordinateur ou sur une clé USB.

[121] En outre, non seulement chaque salarié peut ainsi prendre connaissance de son bulletin de paie courant sur le site sécurisé, mais il a également accès à tous ses bulletins de paie antérieurs. Selon la preuve faite devant la soussignée, l'entente intervenue entre l'employeur et le sous-traitant était à l'effet que les bulletins de paie seraient conservés pour une période de 18 mois. Dans les faits, pour l'instant, tous les bulletins de paie depuis l'implantation du système, en juin 2008, sont encore conservés sur le serveur.

[122] Prenant en considération le fait que tous ses salariés n'ont pas nécessairement un ordinateur et qu'ils ne sauraient pas nécessairement comment s'y prendre pour accéder au site sécurisé mis en place afin de prendre connaissance de leurs bulletins de paie, l'employeur a pris le soin de former tous ses salariés à l'utilisation du

nouveau système en leur donnant, sur le temps de travail, une formation de groupe. En outre, il s'est montré disponible pour donner de la formation individuelle aux salariés qui en auraient besoin, soit parce qu'ils étaient absents lorsque la formation de groupe a été donnée, soit encore parce qu'ils sont moins familiers avec l'utilisation d'un ordinateur.

[123] En outre, il a mis à leur disposition un certain nombre de postes de travail permettant à ses employés d'accéder à leur bulletin de paie directement sur leur lieu de travail et de l'imprimer. Il offre aussi un soutien informatique en lien avec ces postes de travail.

[124] La soussignée est satisfaite que, ce faisant, l'employeur ne se contente pas de rendre les bulletins de paie accessibles à ses salariés, il les leur remet effectivement. Il appartient bien sûr à ces derniers de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées pour conserver leurs bulletins de paie, si tel est leur désir.

[125] Il est vrai que le salarié doit faire un certain effort pour consulter son bulletin de paie, l'imprimer ou le sauvegarder. Mais, tout en étant de nature différente, cet effort n'est pas plus important que de marcher jusqu'à sa boîte aux lettres dans le cas d'un salarié qui vivrait dans un secteur où Postes Canada ne livrerait pas le courrier à domicile.

[126] La preuve qui a été présentée démontre que certains salariés, par désintérêt ou pour toute autre raison, se refusent à consulter leur bulletin de paie électronique. L'employeur n'a aucun contrôle là-dessus, pas plus qu'il n'en avait antérieurement sur les enveloppes contenant les bulletins de paie qu'il expédiait par la poste. Il n'avait aucun moyen de savoir si ces enveloppes étaient ouvertes ou non, ni si les bulletins de paie étaient conservés ou jetés à la poubelle.

[127] La L.N.T. vise à protéger les salariés en obligeant l'employeur à leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'assurer de l'exactitude du salaire qui leur est versé ainsi que des prélèvements à la source que l'employeur est tenu de faire par quelque loi ou par la convention collective ou encore qu'il est autorisé à effectuer par le salarié lui-même. Si le salarié choisit de ne pas faire de vérifications, c'est son choix et son droit le plus strict; l'employeur ne saurait en être tenu responsable. »

- [93] En tout respect, je ne saurais partager le raisonnement de l'arbitre Viau qui l'amène à conclure au paragraphe 124 que « *La soussignée est satisfaite que, ce faisant, l'employeur ne se contente pas de rendre les bulletins de paie accessibles à ses salariés, il les leur remet effectivement* » et ce, après avoir écrit au paragraphe 120 « (...) *l'employeur (...) a mis en place un portail donnant à chaque salarié accès à son bulletin de paie au moment où celle-ci est déposée dans son compte de banque. Le salarié peut en prendre connaissance en accédant à son dossier de paie personnel par Internet au moyen d'une connexion sécurisée* » (soulignements ajoutés).
- [94] L'article 46 L.N.T. impose à l'employeur de « remettre au salarié (...) un bulletin de paie (...) ».
- [95] La question soulevée est donc : De quelle façon ce document doit-il se retrouver entre les mains du salarié ? Et à ce sujet, je retiens davantage le raisonnement élaboré par l'arbitre Beaulieu.

- [96] Le Petit Robert donne les synonymes suivants au mot « remettre » : confier, délivrer, donner, laisser, livrer. La personne qui remet un document à quelqu'un pose un geste, agit, ce qui n'est pas le cas de celle qui reçoit le document, dont le rôle est complètement passif. Dans une publication intitulée « Interprétation et jurisprudence », datée d'août 2012, la Commission des normes du travail écrit ce qui suit relativement à l'article 46 de la Loi :

« INTERPRÉTATION

(...)

Cet article ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. Toutefois, l'obligation de l'employeur est de " remettre "un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible. »

- [97] Au mot « accessible », Le Petit Robert donne la définition suivante :

« Accessible : Où l'on peut accéder, arriver, entrer. »

- [98] Lorsque la commission met en opposition le fait de « remettre un bulletin de paie » et celui de « rendre accessible » un bulletin de paie, elle souligne précisément la différence qui existe entre recevoir son bulletin de paie et devoir effectuer des démarches pour obtenir son bulletin de paie.

- [99] Le procureur patronal dans la présente affaire, tout comme l'arbitre Viau dans l'affaire *L'Oréal Canada inc.*, a souligné le commentaire de la Commission à l'effet que l'article 46 ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie et que « les informations peuvent donc apparaître par exemple sur support papier ou par voie électronique ».

- [100] Ils ont également invoqué l'article 2 de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* qui prévoit :

« 2. À moins que la loi n'exige l'emploi exclusif d'un support ou d'une technologie spécifique, chacun peut utiliser le support ou la technologie de son choix, dans la mesure où ce choix respecte les règles de droit, notamment celles prévues au Code civil.

Ainsi, les supports qui portent l'information du document sont interchangeables et, l'exigence d'un écrit n'emporte pas l'obligation d'utiliser un support ou une technologie spécifique. »

- [101] À la lecture de cette dernière disposition, il est vrai que l'employeur peut utiliser le support ou la technologie de son choix pour transmettre à ses employés leur bulletin de paie, mais cela « dans la mesure où ce choix respecte les règles de droit (...) ». Or, cette même loi prévoit ce qui suit aux articles 28, 29 et 31 :

« 28. Un document peut être transmis, envoyé ou expédié par tout mode de transmission approprié à son support, à moins que la loi n'exige l'emploi exclusif d'un mode spécifique de transmission.

Lorsque la loi prévoit l'utilisation des services de la poste ou du courrier, cette exigence peut être satisfaite en faisant appel à la technologie appropriée au support du document devant être transmis. De même, lorsque la loi prévoit l'utilisation de la

poste certifiée ou recommandée, cette exigence peut être satisfaite, dans le cas d'un document technologique, au moyen d'un accusé de réception sur le support approprié signé par le destinataire ou par un autre moyen convenu.

Lorsque la loi prévoit l'envoi ou la réception d'un document à une adresse spécifique, celle-ci se compose, dans le cas d'un document technologique, d'un identifiant propre à l'emplacement où le destinataire peut recevoir communication d'un tel document.

29. *Nul ne peut exiger de quelqu'un qu'il se procure un support ou une technologie spécifique pour transmettre ou recevoir un document, à moins que cela ne soit expressément prévu par la loi ou par une convention.*

De même, nul n'est tenu d'accepter de recevoir un document sur un autre support que le papier ou au moyen d'une technologie dont il ne dispose pas.

Lorsque quelqu'un demande d'obtenir un produit, un service ou de l'information au sujet de l'un d'eux et que celui-ci est disponible sur plusieurs supports, le choix du support lui appartient.

31. *Un document technologique est présumé transmis, envoyé ou expédié lorsque le geste qui marque le début de son parcours vers l'adresse active du destinataire est accompli par l'expéditeur ou sur son ordre et que ce parcours ne peut être contremandé ou, s'il peut l'être, n'a pas été contremandé par lui ou sur son ordre.*

Le document technologique est présumé reçu ou remis lorsqu'il devient accessible à l'adresse que le destinataire indique à quelqu'un être l'emplacement où il accepte de recevoir de lui un document ou celle qu'il représente publiquement être un emplacement où il accepte de recevoir les documents qui lui sont destinés, dans la mesure où cette adresse est active au moment de l'envoi. Le document reçu est présumé intelligible, à moins d'un avis contraire envoyé à l'expéditeur dès l'ouverture du document.

Lorsque le moment de l'envoi ou de la réception du document doit être établi, il peut l'être par un bordereau d'envoi ou un accusé de réception ou par la production des renseignements conservés avec le document lorsqu'ils garantissent les date, heure, minute, seconde de l'envoi ou de la réception et l'indication de sa provenance et sa destination ou par un autre moyen convenu qui présente de telles garanties.»
(Soulignements ajoutés)

[102] En somme, ces dispositions signifient qu'un document technologique, ou électronique, est valide lorsque le destinataire accepte de le recevoir sous cette forme et que le document lui est envoyé à l'adresse électronique à laquelle il accepte de le recevoir.

[103] En ce qui a trait au bulletin de paie, je rappelle que l'article 46 L.N.T. impose à l'employeur de « remettre » à ses employés leur bulletin de paie et non pas de le leur rendre accessibles.

[104] Cela signifie que si l'employeur souhaite remettre à ses employés une version électronique de leur bulletin de paie, il ne peut le leur faire parvenir sous cette forme qu'avec leur consentement et uniquement à l'adresse électronique de leur choix, faute de quoi le document devra leur être transmis sous format papier.

[105] Pour les salariés qui acceptent de recevoir leur bulletin de paie sous forme électronique sur leur page personnelle du site intranet de l'Employeur, le document est donc, selon l'article 31 L.C.C.J.T.I., présumé remis et cette transmission est par conséquent conforme à l'article 46 L.N.T.

[106] Par contre, une telle présomption n'existe pas pour les salariés qui refusent de recevoir leur bulletin de paie sous forme électronique et dès lors, l'envoi du bulletin de paie sous forme électronique devient contraire aux exigences de l'article 46 L.N.T. puisque l'employeur ne leur remet pas leur bulletin de paie mais ne fait que le leur rendre accessible.

POUR TOUS CES MOTIFS, je rends les décisions suivantes :

Relativement au grief numéro 2012-080

- Considérant que l'article 25 de la convention collective traite de la paie et non du bulletin de paie,
- Considérant l'admission du Syndicat à l'effet que l'Employeur inscrit au bulletin de paie toutes les mentions prévues à l'article 46 L.N.T.;
- Considérant également que depuis le 27 juin 2013, l'Employeur rend disponible un bulletin de paie électronique statique rencontrant les exigences de l'article 46 L.N.T.;
- Je rejette le grief.
- Je souligne toutefois l'importance pour l'Employeur d'informer les salariés de l'existence de ce bulletin de paie électronique statique en même temps qu'il les informe de la disponibilité de leur bulletin de paie électronique dynamique.

Relativement au grief numéro 2012-090

- J'accueille partiellement ce grief;
- J'ordonne à l'Employeur de remettre le bulletin de paie sous forme papier à tous les salariés qui refusent de recevoir leur bulletin de paie sous forme électronique;

Je conserve juridiction pour fixer tout dédommagement ou redressement réclamé par les griefs, dont la preuve reste à faire



ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Guy Blanchet, Me France Legault et M. Cyrille Duquette
 Pour le Syndicat : Me Gaétan Lévesque

ANNEXE 1

Autorités soumises par la partie syndicale

- MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012;
- *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1 (extraits);
- *Syndicat de l'enseignement de la Région de la Mitis et Commission scolaire des monts-et-Marées*, S.A.E. 8532 (arbitre Francine Beaulieu);
- *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, RLRQ c. C-1.1;
- *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS)*, D.T.E. 2014T-354;
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ c. A-2.1;
- *Lemieux c. Commission scolaire de Lévis-Bellechasse*, D.T.E. 96T-1383.

ANNEXE 2**Autorités soumises par la partie patronale**

- *Syndicat du soutien scolaire du Chemin-du-Roy (CSN) et Commission scolaire du Chemin-du-Roy, AZ-50431634, Me Francine Beaulieu, arbitre;*
- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 (FTQ) et CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle, AZ-50953241, René Turcotte, arbitre;*
- *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 et L'Oréal Canada inc., AZ-50832524, Me Louise Viau, arbitre.*