

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 4 mars 2021

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 »

Grief syndical 2018-077

Nature du litige : Interprétation de l'appendice B de la convention collective : Régime de sécurité de salaire (RSS)

Convention collective 2014-2018

Procureur de l'Employeur : Me Denis Harvey

Procureur du Syndicat : Me Isabelle Demers et Me Claude Tardif

Audience : 6 février et 28 octobre 2020, 21 janvier 2021

Décision : 4 mars 2021

SENTENCE ARBITRALE

I - LES PRÉLIMINAIRES

- [1] Le 21 décembre 2018, les parties m'ont désigné pour entendre le grief syndical qui fait l'objet de la présente décision et en disposer.
- [2] L'audience s'est tenue en présentiel le 6 février 2020 puis par visioconférence les 28 octobre 2020 et 21 janvier 2021. Me Denis Harvey y représentait l'Employeur alors que le Syndicat y était représenté par Me Isabelle Demers la première journée et par Me Claude Tardif les deux journées suivantes.

II - LE GRIEF

- [3] Le grief syndical portant le numéro 2018-077 se lit comme suit :

« Objet : Grief syndical 2018-077

Monsieur,

Le Syndicat conteste la directive émise le 9 octobre 2018 par Hydro-Québec à l'effet que pour utiliser le code d'absence 4MAE, il faut que l'évènement soit soudain et imprévu, ce qui a pour effet de priver des ingénieurs du droit au régime de sécurité de salaire (RSS) auquel ils ont droit et des compensations associées.

Hydro-Québec a aussi pris la position par sa directive que, malgré la décision du 10 juillet 2018 de l'arbitre Suzanne Moro, elle ne modifie pas le positionnement de l'entreprise à l'effet que des visites médicales ne peuvent être compensées au code 4MAE.

Cette directive est abusive, déraisonnable, contraire à la Loi et à la convention collective.

Hydro-Québec agit de plus de façon abusive, déraisonnable et de mauvaise foi en adoptant la position à l'effet que la décision de l'arbitre Suzanne Moro constitue un cas d'espèce, surtout qu'il avait clairement été convenu avec le Syndicat que la décision rendue dans ce dossier allait permettre d'établir les paramètres pour régler tout autre cas similaire.

L'employeur viole la convention collective, notamment mais non exclusivement les articles 1.01, 6.03 ainsi que l'Appendice B, et viole la Loi, notamment mais non exclusivement les articles 10 et 16 de la Charte des droits et libertés de la personne et les articles 6, 7 et 1375 du Code civil du Québec.

Les dispositions de la convention collective et de la Loi sont mentionnées à titre indicatif seulement et sans préjudice aux droits des parties.

Les correctifs requis sont les suivants, et si Hydro-Québec ne s'y conforme pas, il sera demandé à l'arbitre :

- 1. D'accueillir le présent grief;*
- 2. De déclarer qu'Hydro-Québec a violé la convention collective et la Loi;*
- 3. De déclarer qu'Hydro-Québec agit de façon abusive, déraisonnable et de mauvaise foi;*
- 4. De déclarer que l'interdiction faite par Hydro-Québec d'utiliser le code 4MAE (congé de maladie d'un employé) à l'occasion de ses absences si ce n'est pas un cas imprévu et soudain, contrevient à la convention collective;*

5. *D'ordonner qu'Hydro-Québec se conforme à la convention collective et à la Loi;*
6. *D'annuler la directive d'Hydro-Québec;*
7. *D'ordonner à Hydro-Québec d'accorder le droit au Régime de sécurité de salaire (RSS) en conformité avec la convention collective;*
8. *D'ordonner qu'une réparation pleine et entière soit accordée à tout ingénieur brimé pour tous les préjudices subis, incluant tout préjudice moral, le tout avec intérêts, le cas échéant;*
9. *D'ordonner à ce qu'une réparation pleine et entière soit accordée au Syndicat pour tout le préjudice subi par les actes abusifs, de mauvaise foi et déraisonnables d'Hydro-Québec, y compris une compensation pour les frais engagés pour la présentation du présent grief, le tout avec intérêts;*
10. *De rendre toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée afin de remédier aux torts et injustice causés dans les circonstances.*

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

*Nicolas cloutier, ing.
Président »*

- [4] La « Directive » du 9 octobre 2018 à laquelle renvoie le grief est dans les faits le courriel suivant transmis à l'ingénieure Isabelle Thériault par le Centre de services RH d'Hydro-Québec ce jour-là. J'ai mis le mot Directive entre guillemets parce que l'Employeur soutient que le document joint au courriel, et auquel renvoie le grief, n'est pas une directive :

« Objet : Utilisation du code 4MAE

Bonjour,

Par la présente je vous confirme que pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu cela découle d'une interprétation de l'entreprise que nous nous (sic) ne pouvons pas vous fournir.

Voici également l'information que nous avons reçu (sic) dernièrement sur l'utilisation du code de 4MAE de la Direction des conditions et relations de travail.

VISITES MÉDICALES – UTILISATION DU CODE 4MAE

Suite à une décision du 10 juillet 2018 sur un grief du SPIHQ sur les visites médicales, voici le positionnement de la Direction des conditions et relations de travail (DCRT) :

Nous considérons comme un cas d'espèce la décision et nous ne modifions aucunement le positionnement d'entreprise à l'effet que normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE.

Par ailleurs, la Direction – Rémunération globale évalue la nécessité de faire certains ajustements mineurs à la règle de gestion afin d'en clarifier l'application. Dans l'intervalle, les équipes RH et de gestion des invalidités examineront en détails chaque situation afin d'éviter une autre sentence au même effet.

En conclusion, le statu quo demeure. Les employés et les gestionnaires doivent respecter les enlignements en vigueur en lien avec les codes d'absences lors

d'une absence pour les visites médicales. Vous pouvez référer les employés à leurs conventions collectives et les gestionnaires à la règle de gestion.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes vos questions.

Merci d'avoir fait affaire avec le Centre de services RH. »

- [5] Le code 4MAE mentionné ci-haut est celui que doit utiliser l'ingénieur qui s'absente pour cause de maladie reconnue par le Régime de sécurité de salaire (RSS) lui permettant de s'absenter sans perte de salaire.

III - OBJECTION PATRONALE À L'ARBITRABILITÉ DU GRIEF

- [6] Dès le début de l'audience, le procureur patronal s'est objecté à ma compétence pour entendre le grief, aux motifs suivants :
- a) le grief conteste une « directive » qui dans les faits est une simple « information ». Or selon le procureur patronal, une simple information ne peut être contestée par grief;
 - b) le grief est hypothétique et théorique car ses conclusions sont de nature déclaratoire. Selon le procureur patronal, un grief hypothétique et théorique ne peut être soumis à l'arbitrage.
- [7] Enfin, le procureur patronal a ajouté que si par son grief le Syndicat entend contester la règle de gestion RH-RG-AS-03, ce grief est prescrit parce que d'une part cette règle de gestion existe depuis 2005 et d'autre part parce que le Syndicat en a connaissance depuis à tout le moins le 14 mai 2018, date de l'audience devant l'arbitre Moro. Or, de soumettre le procureur patronal, l'article 12.07 de la convention collective accorde au Syndicat un délai de 42 jours de l'événement pour soumettre un grief à l'Employeur.

IV - LA PREUVE

- [8] Le Syndicat a d'abord fait entendre Me Zakia Sabour, agente de griefs au SPIHQ, puis M. Jonathan Aubin, trésorier du SPIHQ. Par la suite, l'Employeur a fait témoigner :
- Mme Beatriz Lopez, conseillère Services RH aux clients;
 - Mme Stéphanie Houle, conseillère en Santé et sécurité;
 - M. Patrick Marquis, conseiller principal Conditions et relations de travail.

Enfin, en contre preuve, le Syndicat a de nouveau fait entendre Mme Sabour.

- [9] Ces différents témoignages et les documents déposés en preuve ont révélé les faits pertinents suivants.
- [10] La convention collective prévoit à son article 12 la procédure de griefs et à son article 13 la procédure d'arbitrage. Afin de s'assurer du respect de ces deux dispositions, le Syndicat a créé le « comité Griefs » dont le mandat est le suivant :

« Comité Griefs »

Le mandat du comité Griefs est de voir à l'application des articles 12 et 13 de la convention collective, en collaboration avec l'agent de griefs.

Description du mandat

1. Services aux membres

- *Évaluer la pertinence de déposer un grief en vertu d'un article de la convention collective, à la demande des membres;*
- *Conseiller les membres sur l'application adéquate des différents articles de la convention collective;*
- *Informer les membres du processus prévu par la convention collective qui encadre le cheminement d'un grief;*
- *Vulgariser les sentences arbitrales et la jurisprudence auprès des membres.*

2. Services aux instances du syndicat

- *Aviser le Bureau des intérêts et enjeux des griefs, pour le syndicat;*
- *Informer le Bureau de l'existence des griefs collectifs;*
- *Supporter le comité Juridiction dans les dossiers de juridiction syndicale;*
- *Collaborer avec les autres comités et les supporter pour tout ce qui touche des enjeux communs.*

3. Gestion des griefs

- *Prioriser les griefs et leur traitement en collaboration avec l'agent de griefs et le Bureau;*
- *Conseiller le Bureau dans le dépôt, la poursuite, le règlement ou le retrait d'un grief conformément au processus de traitement des griefs;*
- *Réviser les libellés des griefs proposés par l'agent de griefs, avant de les soumettre au plaignant (membres ou syndicat);*
- *Choisir un procureur et un arbitre pour chacun des dossiers de grief en collaboration avec l'agent de griefs;*
- *Supporter l'agent de griefs dans les diverses étapes prévues aux articles 12 et 13 de la convention collective;*
- *Convoquer des CRT (Comité de relations de travail) en lien avec les dossiers de griefs;*
- *Obtenir l'accord du Bureau sur toute question qui déborde de la gestion courante du comité;*
- *Négocier des règlements de griefs dans l'intérêt du syndicat;*
- *Aider l'agent de griefs dans les enquêtes pour documenter les dossiers de griefs et la préparation des dossiers d'arbitrage;*
- *Veiller à l'exécution des sentences arbitrales ou au respect des lettres d'entente et règlements de griefs.*

4. Arbitrages

- *Participer à la préparation des témoins et plaignants pour les audiences, avec les procureurs;*
- *Assister le procureur lors des journées d'audience;*
- *Prioriser les dossiers à arbitrer au cours d'une année, en collaboration avec le Bureau;*
- *Supporter le procureur dans sa préparation des journées d'audience;*
- *Informé et consulter le Bureau lorsque des dossiers ne peuvent être traités par les procureurs syndicaux habituels;*
- *À la suite de l'autorisation du Président, supporter l'appel d'une sentence arbitrale auprès des instances juridiques ci-après, Cour supérieure, Cour d'appel et Cour suprême du Canada.*

5. *Autres*

- *Suggérer au Bureau et aux divers comités du SPIHQ, dont le comité Négociation si applicable, des modifications potentielles à certains articles de la convention collective pour en faciliter (sic) sa compréhension ou son application;*
- *Effectuer une vigie sur la jurisprudence;*
- *Communiquer avec d'autres syndicats pour la gestion des griefs. »*

[11] Mme Sabour, à l'emploi du Syndicat depuis 2005, occupe le poste d'agent de griefs mentionné au mandat du comité Griefs. Ses principales tâches sont les suivantes :

- Répondre aux questions des membres;
- Être au service de l'exécutif syndical et du comité de griefs;
- Participer lorsque requis aux réunions du comité de griefs;
- Analyser les plaintes des membres et faire les recommandations qui s'imposent à l'exécutif syndical ou au comité de griefs, selon le cas;
- Rédiger les griefs;
- Soumettre les griefs au président du Syndicat;
- Établir le calendrier d'arbitrage avec son vis-à-vis patronal;
- Informer son vis-à-vis patronal du ou des griefs qui seront entendus à chacune des dates du calendrier d'arbitrage;
- Faire les suivis découlant de l'application des articles 12 et 13 de la convention collective.

[12] Contre-interrogée par le procureur patronal, Mme Sabour a précisé qu'elle n'avait pas le pouvoir de prendre les décisions liant le Syndicat mais plutôt de faire les recommandations qu'elle jugeait pertinentes. « Quand j'envoie des courriels, j'engage le Syndicat mais j'ai l'autorisation de l'exécutif pour ce faire » a-t-elle dit, en ajoutant que lorsqu'elle reçoit des réponses à ses courriels, elle en informe toujours ses supérieurs.

[13] En 2009, le président du Syndicat a présenté Mme Sabour à M. Raymond Delisio, agent Relations du travail et litiges chez Hydro-Québec, en l'informant que ce dernier serait son vis-à-vis patronal dans l'exécution de ses tâches. À compter de ce moment, M. Delisio sera toujours l'interlocuteur patronal principal de Mme Sabour jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en 2020. Il arriva toutefois à l'occasion que dans le cadre de ses fonctions Mme Sabour doive parler à l'un ou l'autre des conseillers en ressources humaines.

[14] Par ailleurs, au cours de toutes ces années, lorsque Mme Sabour déposait des griefs au nom du Syndicat, elle devait toujours les transmettre par courrier recommandé. Au début de 2018, elle demanda à son président, Nicolas Cloutier, s'il serait possible désormais de transmettre les griefs par courriel.

[15] Le 12 janvier 2018, M. Cloutier transmet le courriel suivant au conseiller principal Conditions et relations du travail Patrick Marquis :

« **Objet** : *Correspondance lors de grief individuel*

Bonjour Patrick,

Lorsqu'on vous dépose des griefs individuels, la procédure actuelle veut que ce soit transmis par courrier recommandé au directeur de qui relève l'ingénieur.

Est-ce que tu penses que nous pourrions s'entendre sur la possibilité d'améliorer cette façon de faire. Ainsi et comme pour les griefs syndicaux et collectifs l'envoi pourrait se faire par courriel au Directeur ou à une adresse courriel désignée par la Direction. Cette dernière accusera réception du grief et de la lettre d'accompagnement.

Qu'en penses-tu?

Salutations »

[16] Le 19 janvier, M. Marquis lui répondit ce qui suit :

*« **Objet** : RE : Correspondance lors de grief individuel*

Bonjour Nicolas,

Suite à nos discussions, voici la procédure que nous vous suggérons :

Lors du dépôt d'un grief individuel, le syndicat devra transmettre le grief signé par l'employé à son directeur ou délégué (chef (V) par courriel et ajouter l'adresse rhcrtgriefsdepotetdeuxiemeetape@hydro.qc.ca en copie conforme.

Considérant la preuve d'envoi du courriel, aucun accusée (sic) réception ne sera transmis par Hydro-Québec.

Si le tout vous convient, svp me le confirmer. Je pourrai alors informer les acteurs impliqués.

Nous pourrions prévoir une entrée en vigueur de cette nouvelle façon de faire pour le 12 février 2018.

En espérant le tout conforme.

Merci et bonne journée. »

[17] Le jour même, M. Cloutier acceptait la suggestion de M. Marquis.

[18] Dans son témoignage, Mme Sabour a souligné que l'adresse rhcrtgriefsdepotetdeuxiemeetape@hydro.qc.ca était celle de M. Delisio.

[19] Le 14 mai 2018, un arbitrage était prévu devant l'arbitre Suzanne Moro. En vue de cette journée d'arbitrage, Mme Sabour a écrit le courriel suivant à M. Delisio le 16 mars 2018 :

*« **De** : Grief [mailto:grief@spihq.qc.ca]*

***Envoyé** : 16 mars 2018 08 :57*

***À** : Délisio, Raymond*

***Objet** : 14 mai 2018 – Me Moro / Griefs Appendice B*

(...)

Bonjour monsieur Delisio

Le présent courriel est pour vous informer que le Syndicat utilisera la date du 14 mai 2018 auprès de maître Moro pour l'arbitrage des griefs cités ci-après. Ces griefs sont de même nature et sont traités par l'Équipe Gestion des invalidités d'Hydro-Québec :

- 1. 2016-071 (Josée Savard). 5*
- 2. 2016-072 (Stevens Rioux). 6*
- 3. 2017-073 (Philippe St-Germain). 8*
- 4. 2017-074 (Michel Simard). 10*
- 5. 2017-093 (Stéphane Clavette). 11*

6. 2018-005 (Ana Radics Ianicsko) – ce grief sera référé à Me Moro d'ici le 14 mai prochain
7. 2018-007 (Michel Simard) 12 ce grief sera référé à Me Moro d'ici le 14 mai prochain

Veillez prendre note que c'est maître Claude Tardif qui agira à titre de procureur syndical.

Dans l'attente de vous lire, recevez mes meilleures salutations. »

- [20] On remarque, à la lecture de l'« Objet » du courriel, que l'arbitrage devant l'arbitre Moro devait traiter de l'appendice B de la convention collective intitulé « Régime de sécurité de salaire (RSS) ». Mme Sabour a expliqué dans son témoignage qu'afin de réduire les coûts d'arbitrage, elle tentait toujours de regrouper les griefs qui étaient de même nature afin de les soumettre au même arbitre.
- [21] Ce souci d'économie de la part du Syndicat n'était toutefois pas toujours partagé par l'Employeur lorsque les ingénieurs visés par les griefs que souhaitait regrouper Mme Sabour ne relevaient pas tous du même gestionnaire. Dans ces cas, l'Employeur ne souhaitait pas mobiliser plusieurs gestionnaires pour un même arbitrage. Au courriel du 16 mars 2018 de Mme Sabour, M. Delisio a donc répondu ce qui suit le 23 mars 2018 :

« De : Délisio, Raymond [mailto :Delisio.Raymond@hydro.qc.ca]

Envoyé : 23 mars 2018 10 :32

À : Grief <grief@spihq.qc.ca>

Objet : RE : 14 mai 2018 – Me Moro / Griefs Appendice B

Bonjour Mme Sabour,

Après avoir fait la vérification auprès des personnes concernées, nous tenons à vous faire part qu'étant donné que les griefs ci-bas mentionnés relèvent de différents gestionnaires, et de différentes unités administratives, il nous est impossible de joindre tous ces griefs pour le même et unique arbitrage.

Toutefois, nous vous proposons d'entendre le grief # 2016-071 et que la décision arbitrale fera foi des autres griefs mentionnés.

Qu'en pensez-vous?

Dans l'attente de vos nouvelles. »

- [22] À la proposition de M. Delisio, Mme Sabour a répondu ce qui suit le 18 avril 2018 :

« De : Grief [mailto :grief@spihq.qc.ca]

Envoyé : 18 avril 2018 15 :41

À : Délisio, Raymond

Objet : RE : 14 mai 2018 – Me Moro / Griefs Appendice B

(...)

Bonjour monsieur Delisio,

Après discussion avec notre procureur, je vous informe que nous procéderons le 14 mai à l'arbitrage des griefs 2017-074 et 2018-007 (Michel Simard).

Nous pourrions, si vous êtes d'accord, ajouter le dossier de Josée Savard (2016-071) à ceux de M. Simard. Toutefois, sachez que nous sommes en attente de la confirmation de Mme Savard quant à sa disponibilité pour le 14 mai prochain.

Dans l'attente de vous lire, recevez mes meilleures salutations. »

[23] Puis, à la suggestion de Mme Sabour, M. Delisio a répondu ce qui suit :

« De : *Délisio, Raymond [mailto :Delisio.Raymond@hydro.qc.ca]*

Envoyé : *20 avril 2018 10 :16*

À : *Grief <grief@spihq.qc.ca>*

Objet : *TR : 14 mai 2018 – Me Moro / Griefs Appendice B*

Bonjour Mme Sabour,

Après vérification, prendre note que nous procéderons uniquement dans les cas de Michel Simard #2017-074 et 2018-007.

Me Cyrille Duquette agira à titre de procureur patronal dans cette affaire.

Merci. »

[24] Enfin, se pliant à la volonté de M. Delisio, Mme Sabour n'a pas insisté davantage et le 20 avril 2018 elle a transmis le courriel suivant à M. Delisio :

« De : *Grief*

Envoyé : *20 avril 2018 10 :57*

À : *Délisio, Raymond*

Objet : *RE : 14 mai 2018 – Me Moro / Griefs Appendice B*

Bonjour monsieur Delisio

Pourriez-vous SVP me préciser si cet arbitrage aura lieu à Montréal ou à Québec afin que je puisse prendre les dispositions qui s'imposent (réservation d'hôtel...)

Merci d'avance. »

[25] Le 14 mai 2018, l'arbitre Moro a donc entendu les griefs 2017-074 et 2018-007 déposés par l'ingénieur Michel Simard.

[26] Dans la décision qu'elle a rendue le 10 juillet 2018, l'arbitre Moro décrit comme suit le litige devant elle :

« LE LITIGE

[1] Par ses griefs 2017-074 et 2018-007 respectivement datés des 26 octobre 2017 et 23 janvier 2018, le Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec – SPIHQ (le syndicat) conteste le non-respect de l'Appendice B et autres de la convention collective par Hydro-Québec (l'employeur). Il réclame que la direction accorde le droit au régime de sécurité de salaire (RSS) à X (le plaignant) et une réparation pleine et entière pour les préjudices subis en raison des deux visites médicales qui n'ont pas été compensées, le tout avec intérêts, le cas échéant. »

[27] Dans cette affaire, les faits pertinents étaient les suivants.

[28] Le plaignant a subi une chirurgie mineure le 23 octobre 2017. En préparation de cette intervention, il a rencontré le médecin spécialiste le 27 septembre puis, à la suite de l'intervention, il a dû revoir le médecin spécialiste le 19 janvier 2018 pour un suivi médical.

[29] Dans les faits, l'Employeur a autorisé une absence maladie de trois heures et demie le matin du 23 octobre 2017 pour l'intervention chirurgicale, mais a refusé de considérer les rendez-

vous médicaux préopératoire du 27 septembre 2017 et postopératoire du 19 janvier 2018 comme des absences maladie compensables en vertu du Régime de sécurité de salaire.

- [30] Dans sa décision, l'arbitre Moro rapporte comme suit le témoignage du supérieur immédiat du plaignant relativement au motif de ce refus :

« [12] (...) il refuse au plaignant le congé de maladie en application de la règle de gestion comme le professionnel des ressources humaines lui indique de le faire, car le plaignant n'est pas invalide ou inapte au travail avant, pendant ou après son absence. »

en référence aux absences pour les rencontres préopératoires et postopératoires.

- [31] Au paragraphe 44 de sa décision, l'arbitre Moro expose donc comme suit l'objet de sa décision :

« [44] En vertu des griefs dont il est saisi, le tribunal doit déterminer si les absences du plaignant des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 pour des visites médicales préopératoires et postopératoires sont couvertes par le RSS prévu à l'Appendice B de la convention collective. »

- [32] Après avoir rapporté les dispositions pertinentes de la convention collective, l'arbitre Moro cite les extraits suivants de la règle de gestion à l'origine de la décision de l'Employeur :

« LA RÈGLE DE GESTION

[47] Les dispositions suivantes de la règle de gestion RI-I-RG-AS-03 sont pertinentes à la solution du litige :

Règle de gestion — Ressources humaines

RÈGLES COMPLÉMENTAIRES S'APPLIQUANT AU RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS), AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSSS) ET AU RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE (RCM)

RH-RG-AS-03 modifiée le 1er mai 2010

But de la règle

Établir les autres encadrements applicables au Régime de sécurité de salaire (RSS), au Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) et au Régime de congés de maladie (RCM) en complément aux textes officiels décrivant ces régimes

(...)

2. Définitions

Aux fins de l'application et de l'interprétation des textes officiels du RSS (...) les mots ou expressions suivants désignent :

- **Maladie d'un employé** : Altération de la santé ou désordre de l'organisme d'un employé se manifestant par des symptômes et des signes, constatés par un médecin ou un dentiste, non définis comme un accident et non reconnus par la CSST comme une lésion ou une maladie professionnelle. L'employé doit recevoir également les soins appropriés à son état de santé.

(...)

Pour les groupes d'emplois (...) ingénieurs (...) cette maladie doit empêcher l'employé d'exercer «son emploi régulier».

- **Visite médicale :** *Visite auprès d'un médecin ou d'un dentiste externe, dans une clinique ou dans un hôpital, pour un examen ou un traitement.*

3. Règles complémentaires s'ajoutant à celles prévues par les textes officiels du RSS

(...)

3.11 Visites médicales

Les visites médicales ne sont pas compensables par le RSS (...). Il existe cependant des exceptions prévues pour le RSS, soit :

- a) La disposition prévue par les conditions de travail de certains groupes d'emploi pour les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux, prévoyant l'admissibilité du transport afin que l'employé se rende auprès du médecin spécialiste traitant et en revienne;*
- b) Les visites médicales reliées à la grossesse attestées par un certificat médical;*
- c) Les visites médicales reliées à un traitement médical sérieux et nécessitant des soins spécialisés si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et sécurité.*

Les visites médicales prévues par les points b) et c) doivent être prises par l'employé, dans la mesure du possible, en dehors des heures régulières de travail.

(Soulignements ajoutés.) »

[33] Puis l'arbitre Moro dispose des griefs dans les termes suivants :

« Le RSS

Les principes du RSS

[48] *Un des principes de base du RSS est que les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée. On énonce ainsi que les abus ne seront pas tolérés. Mais il y plus : le second principe est que l'employé doit se garder en bonne santé et se procurer l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.*

[49] *En l'espèce, l'examen du dossier des absences du plaignant permet de conclure qu'il ne saurait être ici question d'absences trop nombreuses et trop prolongées, ce que l'employeur ne soulève d'ailleurs pas. De plus, il ressort de la preuve que c'est assurément pour se garder en bonne santé que le plaignant suit le conseil de son médecin et prend rendez-vous avec un spécialiste pour l'ablation d'une tumeur alors décrite comme étant maligne.*

Le but du RSS

[50] *Les articles 4.1 et 5.1 du RSS accordent à chaque employé admissible la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année selon les modalités prévues au paragraphe 6, ou encore de ne pas subir de perte de salaire pour les absences compensables, pour les raisons décrites au paragraphe 6 et*

selon les modalités qui y sont prévues. Ces absences compensables sont énumérées à l'article 6 de l'Appendice B et la maladie en est une.

La signification du terme « maladie »

[51] L'article 7.15 du RSS ne définit pas ce qu'est la maladie. Il vise uniquement les cas douteux d'absence de trois jours ou moins pour lesquels l'employeur peut exiger une attestation médicale disant que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier.

[52] Comme le terme maladie n'est pas défini à la convention collective, il faut s'en remettre à son sens ordinaire dans le contexte de l'Appendice B et de la convention collective (voir à cet effet l'ouvrage de Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* 4^e éd., Éditions Thémis, Montréal, au paragraphe 1005.)

[53] Le tribunal retient la définition du terme « maladie » du Petit Robert, soit une « Altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution et comme une entité définissable ».

[54] Ainsi, un employé informé qu'il doit faire enlever par un plasticien une tumeur maligne se conforme à la convention collective et respecte son obligation de se garder en santé en prenant rendez-vous avec un médecin spécialiste. La visite préopératoire comme le suivi postopératoire requis par le médecin font partie des soins de l'altération organique ou fonctionnelle de son état de santé considérée dans son évolution qu'est sa maladie.

[55] Comme le souligne le syndicat, un employé qui consulte avant et après son opération ne cesse pas d'être malade pour autant. D'ailleurs, comme le rappelle l'arbitre Gilles Ferland dans l'affaire Commission scolaire Kativik et Association des employés du nord Québécois (CSQ), T.A., 2017-02-03, 2017 QCTA 64 :

[116] Aux termes de l'article 11 du Code Civil du Québec, la notion de soins comprend les examens, les prélèvements, les traitements ou toute autre intervention.

[56] Le RSS contient un ensemble de règles développées par les parties. Si elles avaient voulu y ajouter des conditions et des exclusions concernant les absences pour maladie, elles l'auraient fait de la même manière qu'elles ont prévu des limites dans le cas de la maladie grave d'un proche parent.

[57] En édictant comme principe à son article 3.11 que les visites médicales ne sont pas compensables, à l'exception des trois situations qui y sont prévues, la règle de gestion RH-RG-AS-03 de l'employeur contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues. L'article 3.11 de la règle de gestion est inapplicable et doit être écarté. (Voir à ce sujet: Hydro-Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, T.A., 1998-07-03, AZ-98142093; Shell Canada Ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, T.A. 2009-12-02, AZ-50589632; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 et Boisbriand (Ville de), T.A., 2016-10-29, 2016 QCTA 815)

[58] Soulignons en outre que cette règle de gestion n'ayant jamais été portée à la connaissance du plaignant, l'employeur ne peut lui reprocher de ne pas l'avoir suivie en ne soumettant pas son cas à la direction Santé et sécurité. Le plaignant a respecté l'article 7.10 du RSS en obtenant la permission de son supérieur pour s'absenter du travail.

[59] Enfin, les absences du plaignant ont certes été rémunérées, mais elles l'ont été par les heures de travail qu'il avait déjà effectuées et qui étaient en banque d'horaire variable, et non par un congé maladie prévu au RSS.

[60] *Le tribunal fait siens, en les adaptant aux circonstances du présent cas, les propos suivants de l'arbitre Laurent Cossette dans l'affaire Le syndicat des employé-e-s de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.-F.T.Q.) et Hydro-Québec, 92-073, 406-01/51 - JP/90-0222, du 23 octobre 1992, non rapportée, aux pages 8 et suivantes :*

(...) l'arbitre estime que l'on ne peut définir le malade comme une personne incapable de travailler : cette interprétation (...) confinerait à un non-sens ou une absurdité; qu'il suffise de penser aux nombreux cardiaques, cancéreux ou diabétiques qui réussissent à travailler malgré leur maladie; il me semble impossible que les parties aient pu convenir d'une telle ineptie.

Le but de l'article (...) est plutôt de permettre de distinguer la maladie véritable du caprice et de contrôler le caractère sérieux d'une absence.

(...)

La démarche faite par la plaignante s'inscrivait dans la poursuite du traitement de sa maladie: cela faisait partie de son traitement (...)

(...)

La «causa causans » de l'absence de Madame (...) était donc sa maladie (...)

Nier à un salarié permanent le droit d'être compensé lorsqu'il s'absente pour se faire traiter pour la maladie qui l'affecte stériliserait le régime qui leur garantit de ne pas subir de perte de salaire en cas d'absence pour maladie.

[61] *Vu sa conclusion concernant l'inapplicabilité de l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03, il n'y a pas lieu que le tribunal se prononce concernant la discrimination alléguée par le syndicat.*

DISPOSITIF

[62] *Pour toutes ces raisons, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence, soupesé les arguments des parties et sur le tout délibéré, le tribunal :*

ACCUEILLE *les griefs;*

DECLARE *que l'interdiction faite par Hydro-Québec au plaignant d'utiliser le code 4MAE (congé de maladie d'un employé) à l'occasion de ses absences des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 contrevient à la convention collective;*

ORDONNE *à Hydro-Québec d'accorder au plaignant le droit au Régime de sécurité du salaire (RSS) pour ses absences des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 et de corriger la situation conformément à la convention collective en vigueur ;*

ORDONNE *à Hydro-Québec de verser au plaignant dans les dix (10) jours de la présente sentence arbitrale une réparation pleine et entière pour tous les préjudices subis, le tout avec l'intérêt prévu au Code du travail (RLRQ c. C -27);*

RÉSERVE *sa compétence pour régler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de la présente sentence arbitrale. »*

- [34] Sur réception de cette sentence arbitrale, Mme Sabour a donc ressorti les cinq autres griefs de même nature qu'elle avait indiqué à M. Delisio vouloir soumettre à l'arbitre Moro dans son courriel du 6 mars 2018, auxquels elle a ajouté d'autres griefs qu'elle estimait être de même nature déposés depuis cette date.
- [35] Puis elle a soumis l'ensemble de ces griefs au comité patronal syndical de relations de travail pour fins de règlement suivant la décision rendue par l'arbitre Moro, ayant compris du courriel du 23 mars 2018 de M. Delisio que les parties avaient convenu que les deux griefs soumis à l'arbitre Moro l'avaient été à titre de cas types.
- [36] La Direction de l'Employeur a alors répondu au Syndicat qu'elle considérait la décision de l'arbitre Moro non pas comme un cas type mais comme un cas d'espèce et ce, malgré le courriel du 23 mars de M. Delisio. Selon Mme Sabour, la Direction a accueilli six griefs et a refusé de régler les autres.
- [37] À ce sujet, le témoin Marquis a déposé sous la cote E-6 la lettre suivante, transmise par courriel au président du Syndicat par la conseillère Conditions de travail Nathalie Pedneault le 15 octobre 2018 :

« 15 octobre 2018

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Nicolas Cloutier, ing

Président

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec

(...)

Objet : Accueil de griefs – Utilisation du RSS lors de visite médicale

Monsieur Cloutier,

Je vous confirme que suite à la tenue du comité de relations de travail du 13 septembre 2018 ainsi qu'à ma correspondance adressée à monsieur Jonathan Aubin, ing le 20 septembre dernier, la Direction accueille les griefs nommés ci-dessous, et ce, sur la base des faits particuliers à chacun d'entre eux :

- 2016-045 : Christian Gazil, remise de 3,5 heures de 4CHV dans la banque de l'employé et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour le 15 juin 2016.*
- 2016-071 : Josée Savard, remise de 3,5 heures de 4CHV dans la banque de l'employée et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour le 11 novembre 2018.*
- 2016-072 : Stevens Rioux, remise de 14 heures de 4CHV dans la banque de l'employé et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour chacune des journées du 1^{er}, 2, 7 et 23 novembre 2017.*
- 2017-014 : Dac-Phuoc Bui – conditionnel au retrait du grief 2017-054 puisque les sommes ont toutes été remboursées à l'employé. Remise de 10,5 heures de 4CHV dans la banque de l'employé et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour chacune des journées du 20 et 27 janvier 2017 ainsi que le 3 février 2017. Ce dossier sera traité suite à la réception du retrait du grief 2017-054.*

- 2017-073 : Philippe St-Germain, remise de 3,5 heures de 4CHV dans la banque de l'employé et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour le 14 septembre 2017.
- 2018-021 : Dany Généreux, remise de 3,5 heures de 4VNC dans la banque de l'employé et confirmation du code 4 MAE de 3,5 heures pour le 1^{er} février 2018.

Ainsi, les banques d'heures de ces employés seront ajustées en conséquence et le traitement sera effectué dans les meilleurs délais. En espérant le tout conforme, au plaisir.

*Nathalie Pedneault
Conseillère conditions de travail III »*

- [38] Devant le refus de l'Employeur de régler les autres griefs, le Syndicat a soumis à l'arbitrage, de nouveau devant l'arbitre Moro, l'un des griefs que l'Employeur avait refusé de régler, soit le grief 2018-005.
- [39] Quelques jours avant l'arbitrage, l'Employeur a accueilli le grief 2018-005, laissant non réglés une dizaine d'autres griefs auxquels se sont ajoutés plusieurs autres griefs depuis cette rencontre, griefs qui selon Mme Sabour sont tous de la nature de ceux qui ont fait l'objet de la décision de Me Moro.
- [40] L'un des griefs qui se sont ajoutés est celui déposé par l'ingénieure Isabelle Thériault, qui est également représentante syndicale. Les faits qui ont mené à ce grief sont les suivants.
- [41] Le 2 octobre 2018 à 10h50, Mme Thériault a transmis le courriel suivant à son supérieur, Marc Barbet :

*« **Objet** : Rendez-vous spécialiste*

Bonjour,

Voici le formulaire de confirmation de rendez-vous chez le spécialiste en chirurgie plastique dans le cadre du traitement faisant suite à la blessure du 27 septembre 2017.

Je souhaite utiliser le 4MAE pour ce rendez-vous. Pourrais-je avoir une confirmation que ce sera possible. »

- [42] Le même jour, M. Barbet lui a répondu ce qui suit à 14h20 :

*« **Objet** : RE : Rendez-vous spécialiste*

Bonjour,

Suite à ma demande sur l'utilisation du code 4MAE aux ressources humaines, RH m'a confirmé aujourd'hui que la règle de HQ relative à la gestion des code (sic) 4MAE demeure inchangée à HQ.

Seuls les rendez-vous non planifiés ayant un caractère subit et imprévu peuvent justifier l'utilisation du code 4MAE. Il y a quelques exceptions pour l'utilisation du code 4MAE, notamment par l'approbation préalable par une équipe santé d'Hydro-Québec d'un plan de suivi médical, après un traitement médical sérieux nécessitant des soins spécialisés. »

- [43] Le 9 octobre à 13h26, Mme Thériault a de nouveau écrit à son supérieur Marc Barbet :

« **Objet** : Plan de traitement

Bonjour Marc,

Je n'ai toujours pas reçu le plan de traitement exigé par les RH pour qu'une visite médicale qui fait partie d'un suivi à la suite d'un accident soit admise en 4MAE. Je rencontre le spécialiste cet après-midi et j'aimerais savoir ce qui doit être fourni. »

[44] À 13h40, M. Barbet lui a répondu ce qui suit :

« **Objet** : RE : Plan de traitement

Bonjour Isabelle

Je n'ai pas reçu de réponse précise, mis à part que si la situation est importante, l'équipe Santé et Sécurité devrait déjà être informé de la situation de l'employé et celui-ci devrait déjà avoir une recommandation pour un suivi médical. Dans le cas contraire, l'employé peut communiquer avec un conseiller santé, et donc appeler directement au Centre de service RH (800-7474, option 1-2-4) pour que sa demande soit acheminé à l'équipe responsable. » (sic)

[45] Sur réception de ce courriel, Mme Thériault s'est alors adressée, le jour même, au Centre de services RH d'Hydro-Québec afin de savoir pourquoi on lui refusait d'utiliser le code 4MAE pour son absence en vue de son rendez-vous médical.

[46] Le Centre de services RH est un centre d'appel auquel peut s'adresser tout employé d'Hydro-Québec qui se questionne sur toute question touchant les ressources humaines. Dans son témoignage, Mme Lopez, qui occupe la fonction de conseillère Services RH aux clients, chargée de l'équipe des agentes qui répondent aux employés, a énuméré comme suit les sujets traités par son équipe : acquisition de talents, relations de travail, gestion d'invalidité, pause santé, système agilité et tout ce qui touche aux ressources humaines de façon générale. « *Notre mission est de fournir de l'information et non d'établir des politiques ou des règles de gestion* » a dit Mme Lopez.

[47] Dans les notes au dossier de Mme Thériault, l'agente Nancy Thompson du Centre de services RH écrit, à 14h36 le 9 octobre : « *A eu accident à la maison et doit voir spécialiste vite* ». Puis à 14h38 : « *Veut avoir un écrit que 4MAE doit être soudain et imprévu* ». Je valide avec Béa mon courriel et me dit que tout est beau ». Béa est Béatriz Lopez, la chargée de l'équipe dans laquelle travaille Mme Thompson.

[48] Après donc avoir validé auprès de sa chargée d'équipe Béatriz Lopez, Mme Thompson a transmis à Mme Thériault le courriel suivant à 14h40, lequel est à l'origine du grief qui fait l'objet de la présente décision :

« **Objet** : Utilisation du code 4MAE

Bonjour,

Par la présente je vous confirme que pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu cela découle d'une interprétation de l'entreprise que nous nous (sic) ne pouvons pas vous fournir.

Voici également l'information que nous avons reçu (sic) dernièrement sur l'utilisation du code de 4MAE de la Direction des conditions et relations de travail.

VISITES MÉDICALES – UTILISATION DU CODE 4MAE

Suite à une décision du 10 juillet 2018 sur un grief du SPIHQ sur les visites médicales, voici le positionnement de la Direction des conditions et relations de travail (DCRT) :

Nous considérons comme un cas d'espèce la décision et nous ne modifions aucunement le positionnement d'entreprise à l'effet que normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE.

Par ailleurs, la Direction – Rémunération globale évalue la nécessité de faire certains ajustements mineurs à la règle de gestion afin d'en clarifier l'application. Dans l'intervalle, les équipes RH et de gestion des invalidités examineront en détails chaque situation afin d'éviter une autre sentence au même effet.

En conclusion, le statu quo demeure. Les employés et les gestionnaires doivent respecter les enlignements en vigueur en lien avec les codes d'absences lors d'une absence pour les visites médicales. Vous pouvez référer les employés à leurs conventions collectives et les gestionnaires à la règle de gestion.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes vos questions.

Merci d'avoir fait affaire avec le Centre de services RH. »

[49] À 14h43, Mme Thériault a fait suivre ce courriel au président du Syndicat, avec copie à Mme Sabour. Par la même occasion, Mme Thériault a également transmis à Mme Sabour l'échange de courriels qu'elle avait eu avec son supérieur, M. Barbet.

[50] Puis à 15h09, en référence au troisième paragraphe de l'encadré du courriel de Mme Thompson, Mme Thériault a écrit à cette dernière ce qui suit, selon les notes au dossier du Centre de services RH :

« « Par ailleurs, la Direction – Rémunération globale évalue la nécessité de faire certains ajustements mineurs à la règle de gestion afin d'en clarifier l'application. Dans l'intervalle, les équipes RH et de gestion des invalidités examineront en détails chaque situation afin d'éviter une autre sentence au même effet. »

Pouvez-vous m'expliquer en détail la signification de cette phrase et comment puis-je acheminer ma demande. »

[51] Le lendemain matin 10 octobre à 8h43, ayant pris connaissance de ce courriel, Mme Thompson a écrit à sa chargée d'équipe, Mme Lopez :

« Allo Béa!!! SVP peux tu t'en occuper car je sais pas quoi lui dire et elle est très « impoli envers les RH » donne moi en des nouvelles!!! » (sic)

[52] Ayant pris connaissance du courriel de Mme Thériault, Mme Lopez lui a alors transmis le courriel suivant, le lendemain 11 octobre, à 7h31 :

*« **Objet** : Code 4MAE- Visites médicales*

Bonjour madame Thériault,

En réponse à votre questionnement sur votre situation et de l'utilisation du code 4 MAE, l'enlignement actuel de l'entreprise demeure inchangé et ce, tel qu'écrit par ma collègue Nancy Thompson dans son courriel daté du 9 octobre 2018.

Il y a une réflexion et un travail qui sera entreprise par la Direction Rémunération globale dans un délai qui n'est pas encore établi. Le statu quo demeure pour les critères de l'utilisation du code 4MAE, soit un critère soudain et imprévu. Vous ne rentrez pas dans aucun des critères pour des visites médicales planifiés. Il n'y a aucun critère imprévu et soudain. Votre situation est claire et ne fait pas partie d'un cas d'analyse. Je tiens à vous réitérer que le cas d'arbitrage est un cas d'espèce et que l'entreprise continue avec son enlignement d'une maladie soudaine et imprévue pour l'utilisation du code 4MAE. Par conséquent, votre demande d'analyse est non recevable et ce, pour les raisons mentionnées ci-hauts.

Je vous réfère à votre gestionnaire si vous avez d'autres questions sur l'utilisation du code de maladie (4MAE).

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes vos questions.

Merci d'avoir fait affaire avec le Centre de services RH.

Béatriz Lopez, Conseillère Services RH aux clients »

- [53] Dans son témoignage, Mme Lopez a expliqué que suite à la décision de l'arbitre Moro, dont elle avait pris connaissance, elle avait reçu de la direction des Conditions et relations de travail (DCRT) la partie encadrée du courriel que l'agente Thompson a transmis à Mme Thériault le 9 octobre (pièce S-5). Mme Lopez a ajouté : « L'enlignement de l'entreprise n'avait pas changé. Malgré la décision Moro, l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03 n'avait pas été modifié ». À partir de ce constat, Mme Lopez avait donc informé Mme Thériault que sa demande ne rencontrait pas la règle de gestion et elle l'avait renvoyée à son gestionnaire, M. Barbet.
- [54] Mme Lopez a également expliqué que le Centre de services RH n'est pas un centre décisionnel et qu'elle n'a pas à connaître précisément la maladie mentionnée au dossier médical de l'employé. Il appartient au gestionnaire, s'il croit que le cas de son employé constitue une exception au sens de la règle de gestion, de communiquer avec la direction « Pause santé » qui connaît les détails de la maladie de l'employé et qui peut décider si le cas constitue une exception permettant l'utilisation du code 4MAE.
- [55] Quant au rôle de la direction « Pause santé », le témoin Stéphanie Houle, qui y travaille à titre de conseillère en Santé et sécurité, a expliqué que ce rôle était de supporter les conseillers RH qui reçoivent des demandes dans les différentes régions. « Si on a besoin d'une interprétation à savoir si une situation est couverte par la règle de gestion, on peut s'adresser à nous » a dit Mme Houle.
- [56] Relativement à l'utilisation du code 4MAE et à l'utilité de l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03, Mme Houle a dit que chaque cas était un cas d'espèce à évaluer selon le contexte afin de vérifier s'il correspond à l'exception prévue à l'article 3.11 de la règle de gestion qui se lit : « Les visites médicales reliées à un traitement sérieux et nécessitant des soins spécialisés, si elles ont été préalablement recommandées par la Direction Santé et Sécurité ».
- [57] Quant à la décision de l'arbitre Moro, Mme Houle a affirmé que cette décision n'avait rien changé dans l'application de la règle de gestion, en ajoutant « C'est ce que la direction des Relations de travail nous a dit » et en précisant qu'elle avait reçu cette information de l'avocat d'Hydro-Québec qui était au dossier devant l'arbitre Moro, lors d'une rencontre

tenu au mois d'août 2018 à laquelle participaient sa chef de service ainsi que le chargé d'équipe des conseillers en Santé et sécurité au siège social.

- [58] Contre-interrogée par le procureur syndical qui lui demandait si dans son travail elle consultait la convention collective de l'employé, Mme Houle a répondu « Non! On est en support à l'application de 3.11c. Je ne connais pas les conventions collectives ».
- [59] Puis s'étant fait demander si à la suite de sa rencontre avec l'avocat d'Hydro-Québec quelque chose avait changé dans son travail, Mme Houle a répondu « Non. On a continué à appliquer la règle de gestion comme avant ».
- [60] Ceci dit, je reviens à la chronologie des événements.
- [61] Sur réception du courriel de Mme Lopez le 11 octobre 2018, Mme Thériault a répondu à cette dernière ce qui suit :

*« **Objet : RE : Code 4MAE- Visites médicales***

Je suis vraiment très surprise de votre réponse.

Comment pouvez-vous le savoir? Aucun médecin n'a communiqué avec moi. Vous ne connaissez pas la raison de ma visite médicale. Vous ne connaissez pas l'historique de mes vites et blessures et leur caractère soudain ou non. »

- [62] Et deux heures plus tard, à 13h35, Mme Lopez répondait à son tour à Mme Thériault :

Objet : Code 4MAE- Visites médicales

Bonjour madame Thériault,

En réponse à votre dernier courriel, permettez-moi de vous référer à la règle de gestion RH-RG-AS-03 à l'article 3.11 sur les visites médicales.

"3.11- visites médicales

Les visites médicales ne sont pas compensables par le RSS, le RSSS ou le RCM. Il existe cependant des exceptions prévues pour le RSS, soit :

a) La disposition prévue par les conditions de travail de certains groupes d'emploi pour les employés vivant à au moins deux quarante (sic) (240) kilomètres des grands centres médicaux, prévoyant l'admissibilité du transport afin que l'employé se rende auprès d'un médecin spécialiste traitant et en revienne;

b) Les visites médicales reliées à la grossesse et attestées par un certificat médical;

c) Les visites médicales reliées à un traitement sérieux et nécessitant des soins spécialisés, si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et sécurité.

*Je vous invite à nouveau à vous référer à votre gestionnaire pour toutes les questions sur l'utilisation du code 4MAE propre à votre situation. **Enfin, veuillez prendre note que ce courriel complète et termine mes explications sur l'utilisation dudit code de maladie.** Si pour une raison vous ne pouvez pas vous adresser (sic) directement auprès de votre gestionnaire, je vous invite à vous adresser à son supérieur immédiat.*

Merci d'avoir fait affaire avec le Centre de services RH.

Béatriz Lopez, Conseillère Services RH aux clients. »

- [63] Quant à Mme Sabour, sur réception des courriels que Mme Thériault lui avait fait parvenir le 9 octobre, et à la lecture de l'encadré relatif à l'utilisation du code 4MAE émanant de la direction des Conditions et relations de travail, elle a conclu que la position prise par Hydro-Québec à l'endroit de l'utilisation du code 4MAE était contraire à la décision de l'arbitre Moro, donc contraire à la convention collective. Mme Sabour a donc recommandé à l'exécutif du Syndicat de déposer le grief syndical qui fait l'objet de la présente décision, ce que le président du Syndicat a fait le 12 novembre 2018.
- [64] Et le lendemain 13 novembre 2018, l'Employeur a publié sur son site Intranet, à l'intention de tous les employés, le communiqué suivant :

« Décision arbitrale SPIHQ-Hydro-Québec : visites médicales et régimes de sécurité de salaire

Par ses griefs 2017-074 et 2018-007, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) réclamait que la direction accorde le droit au régime de sécurité de salaire (RSS) pour des visites médicales pour un de ses membres.

Une décision favorable au SPIHQ a été rendue le 10 juillet 2018; l'arbitre a statué que l'employeur, par l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03, contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues.

Hydro-Québec considère cette décision comme un cas d'espèce et la position de l'entreprise ne change pas : les visites médicales ne sont normalement pas compensées par le RSS, par le régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) ou par le régime de congés de maladie (RCM) sauf dans certains cas de maladies sérieuses. Toutefois, afin de respecter la décision rendue, les critères de définition d'une maladie sérieuse seront assouplis. Quelques ajustements mineurs seront également apportés à la règle de gestion pour confirmer cette orientation.

Pour vous assurer qu'une maladie nécessitant une visite médicale répond aux critères d'une maladie sérieuse nécessitant des soins spécialisés, vous devez contacter le pôle régional de santé de votre territoire qui traitera chaque demande au cas par cas.

Pour toute question concernant cette décision, veuillez contacter le Centre de services RH. »

- [65] M. Marquis pour sa part a affirmé qu'il connaissait sommairement la décision rendue par l'arbitre Moro en application de l'appendice B de la convention collective et aux visites pré- et postopératoires. « Avant la décision, je n'ai pas eu d'échange avec le Syndicat au sujet de quelque entente que ce soit. Ce sont les dossiers majeurs qui me sont soumis. Ce cas ne m'avait pas été soumis et je n'en avais pas été informé » a dit M. Marquis.
- [66] Ce dernier a ajouté qu'à la suite de cette décision, aucune entente n'était intervenue entre Hydro-Québec et le SPIHQ relativement à la portée de cette décision, si ce n'est quelques ententes de règlement relativement à des griefs spécifiques. « On a accueilli les cas similaires » a dit M. Marquis, en référence à la liste des griefs énumérés au courriel adressé au président du Syndicat par la conseillère Conditions de travail Nathalie Pedneault le 15 octobre 2018 (pièce E-6).
- [67] Interrogé sur le courriel que M. Delisio a transmis à Mme Sabour le 23 mars 2018 dans lequel M. Delisio écrit « Toutefois, nous vous proposons d'entendre le grief #2016-071 et que la décision arbitrale fera foi des autres griefs mentionnés », M. Marquis a affirmé qu'il avait appris l'existence de ce courriel par le représentant syndical Jonathan Aubin à qui il

avait répondu que M. Delisio n'avait pas le pouvoir de lier Hydro-Québec et que seul lui ou un de ses supérieurs avait cette autorité, le rôle de M. Delisio se limitant à « l'organisation des arbitrages ».

- [68] Contre-interrogé par le procureur syndical, M. Marquis a précisé que le supérieur immédiat de M. Delisio était le chef Expertise et soutien stratégique en conditions et relations de travail, M. Bernard Lavallée.
- [69] S'étant fait demander si M. Delisio avait le pouvoir de discuter avec Mme Sabour, discuter avec les autorités compétentes chez Hydro-Québec puis revenir à Mme Sabour pour lui faire part de la position de l'Employeur sur un sujet en particulier, M. Marquis a répondu « Je n'avais pas de lien de subordination avec lui. Je pouvais lui parler mais il dépendait de Me Lucille Dubé », responsable du département des Relations de travail ».
- [70] S'étant fait de nouveau demander si M. Delisio avait l'autorité pour proposer à Mme Sabour ce qu'il avait proposé dans son courriel du 23 mars 2018, M. Marquis a répondu « Je pense que non ».
- [71] Enfin, à la question du procureur syndical qui lui demandait pourquoi le Syndicat aurait dû s'adresser à lui plutôt que de se limiter à M. Delisio, M. Marquis a répondu « Parce qu'il le fait dans tous les dossiers majeurs ».
- [72] En contre preuve et suite au témoignage de M. Marquis, le Syndicat a de nouveau fait témoigner Mme Sabour qui s'est dite étonnée d'apprendre que M. Delisio n'était pas la personne autorisée à écrire ce qu'il lui a écrit dans son courriel du 23 mars. « Depuis 2009, c'est toujours avec lui que j'ai travaillé. Il était la personne en autorité. Moi j'informais mes supérieurs de ce qu'il me disait et lui devait faire pareil » a dit Mme Sabour, en ajoutant que jamais on ne lui avait dit qu'elle devait traiter avec quelqu'un d'autre pour tout ce qui concerne les arbitrages de griefs.
- [73] Mme Sabour a expliqué qu'il existe entre Hydro-Québec et le SPIHQ deux sortes de griefs : les griefs syndicaux que le Syndicat doit adresser directement au directeur des Ressources humaines Patrice Périard, qui est le supérieur immédiat de M. Marquis, et les griefs individuels que le Syndicat adresse au gestionnaire de l'employé visé par un grief.
- [74] Mme Sabour a ajouté que suite à l'entente intervenue entre le président du Syndicat et M. Marquis pour que les griefs puissent être transmis par courriel, elle avait continué à mettre M. Delisio en copie des griefs syndicaux adressés à M. Périard. M. Delisio avait alors téléphoné à Mme Sabour pour lui dire que c'était inutile parce qu'il recevait toujours les griefs adressés à M. Périard.
- [75] Relativement au courriel que M. Delisio lui a fait parvenir le 23 mars et dans lequel ce dernier écrit « Après avoir fait la vérification auprès des personnes concernées... », Mme Sabour a précisé qu'il ne lui était même pas venu à l'esprit de vérifier si M. Delisio avait bien fait cette vérification. « Il était la seule personne en autorité avec qui je traitais » a dit Mme Sabour.

- [76] S'étant fait demander pourquoi, le 14 avril, elle avait proposé à M. Delisio de joindre le grief de M. Simard à celui de Mme Savard, Mme Sabour a expliqué qu'à ce moment-là elle n'avait pas encore vérifié si Mme Savard était disponible le jour prévu pour l'arbitrage, d'où sa proposition de procéder avec le cas Simard qui selon elle était de même nature que le cas Savard.
- [77] Contre-interrogée par le procureur patronal qui lui a souligné que dans son courriel du 16 mars où elle regroupe sept griefs de même nature, elle ne mentionne pas que le Syndicat souhaite présenter à l'arbitre un cas type, Mme Sabour a répondu que tel n'était effectivement pas son intention à ce moment-là puisqu'elle souhaitait soumettre l'ensemble des griefs à l'arbitre Moro. « C'est M. Delisio qui a proposé de procéder avec un cas type » a-t-elle dit.

V - ARGUMENTATION SYNDICALE

- [78] Les parties ayant convenu de plaider par écrit, je résumerai comme suit les prétentions syndicales, exposées en cinq chapitres.

1. Le grief

- [79] Le procureur syndical a d'abord rappelé que le grief syndical sous étude conteste la directive invoquée par Mme Thompson du Centre de services RH, le 9 octobre 2018, pour refuser à Mme Thériault le droit d'utiliser le code 4MAE à l'occasion d'une absence pour une visite médicale qui devait avoir lieu le même jour chez un spécialiste en chirurgie plastique, à la suite d'une blessure qu'elle s'était infligée le 27 septembre précédent.
- [80] Selon le procureur syndical, cette directive qui émane de la direction Conditions et relations de travail (DCRT) contrevient clairement à l'appendice B de la convention collective telle qu'interprétée par l'arbitre Moro dans sa sentence du 10 juillet 2018 à l'égard des griefs 2017-071 et 2018-007, alors que les parties avaient convenu que cette décision ferait office de cas type pour tout autre cas similaire.

2. L'objection préliminaire d'Hydro-Québec à la juridiction de l'arbitre

- [81] Soulignant que l'objection présentée avait deux volets, le procureur syndical a rappelé et traité distinctement ces deux volets et ce, de la façon suivante.

Volet 1 – La contestation devant l'arbitre ne constituerait pas un grief au sens des articles 1 f) du *Code du travail du Québec* et 2.14 de la convention collective. Selon l'employeur, le contenu d'un courriel d'« on ne sait qui » du Centre RH ne constituerait pas une directive. Il s'agirait plutôt d'une information et l'arbitre ne pourrait tirer sa juridiction de la contestation d'une information.

- [82] La prétention syndicale est à l'effet que l'information transmise à Mme Thériault par Mme Thompson est clairement une directive de la DCRT, relayée aux agents du Centre de services RH et aux gestionnaires pour leur gouverne, définissant la ligne de conduite qu'ils doivent adopter à l'égard de l'utilisation du code 4MAE par les ingénieurs.

[83] Le procureur syndical a souligné les termes utilisés par la DCRT dans cette directive, à savoir « les employés et les gestionnaires doivent respecter les enlignements en vigueur en lien avec le code d'absence lors d'une absence pour les visites médicales ». Il s'agit donc manifestement, aux yeux du procureur syndical, d'une règle de conduite émise par l'autorité en vue de réaliser un objectif en lien avec les absences maladie.

Volet 2 – Il s'agirait d'un grief de nature hypothétique et théorique car les conclusions seraient de nature déclaratoire.

[84] Relativement à ce deuxième volet de l'objection patronale, le procureur syndical a soumis que le Syndicat est tout à fait en droit de déposer un grief de type déclaratoire qui vise l'interprétation d'une disposition de la convention collective puisque l'article 1 f) du Code du travail, tout comme l'article 2.14 de la convention collective, définit le grief comme « [t]oute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ».

[85] Il ressort de ces dispositions, selon le procureur syndical, que le « grief d'interprétation », également appelé « grief de principe », est possible sans qu'une violation concrète de la convention collective ne soit survenue.

[86] Le procureur syndical a souligné que le grief de principe qui fait l'objet de la présente décision découle de la position officielle prise par Hydro-Québec suite à la demande officielle de l'ingénieure Thériault pour un congé de maladie, position officielle qui va à l'encontre de la sentence rendue par l'arbitre Moro le 14 mai 2018. Selon le procureur syndical, c'est cette prise de position officielle qui, dans les faits, constitue une directive que conteste le grief parce que contraire à la convention collective et à la sentence de l'arbitre Moro.

[87] Le procureur syndical a donc soumis que le grief n'était nullement théorique puisqu'il existe une mésentente née et actuelle entre les parties relativement à l'interprétation à donner à l'appendice B de la convention collective qui traite du Régime de sécurité de salaire (RSS).

[88] Me renvoyant au courriel adressé à Mme Thériault par Mme Thompson le 9 octobre 2018, courriel qui prévoit 1) que pour utiliser le code 4MAE, la maladie doit être soudaine et imprévue, et 2) qu'Hydro-Québec ne modifiera aucunement son positionnement d'entreprise à l'effet que les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE, le procureur syndical a soutenu que cette directive d'Hydro-Québec contrevient à la décision de l'arbitre Moro et au paragraphe 6 a) de l'appendice B de la convention collective puisque non seulement elle ajoute à la convention collective mais elle limite les absences compensables pour des motifs non prévus à l'appendice B de ladite convention collective.

[89] Le procureur syndical a rappelé l'entente intervenue entre M. Delisio et Mme Sabour à l'effet que le cas soumis à l'arbitre Moro constituerait un cas type et non un cas d'espèce.

[90] Quant à la prétention patronale voulant que M. Delisio n'ait pas eu l'autorité nécessaire pour procéder à une telle entente, le procureur syndical a rappelé que M. Delisio était le vis-à-vis de Mme Sabour qui était donc tout à fait justifiée de croire que ce dernier pouvait engager Hydro-Québec, surtout lorsqu'il écrit « après avoir fait les vérifications auprès des personnes concernées ».

3. Le principe de la cohérence décisionnelle

- [91] Après m'avoir renvoyé à l'article 1 de la convention collective qui établit le but de celle-ci, dont « prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des désaccords qui peuvent survenir entre les parties », le procureur syndical a plaidé que tant en ce qui concerne la directive du 9 octobre 2018 que la sentence arbitrale de l'arbitre Moro, il s'agit des mêmes parties, des mêmes dispositions de la convention et de la même question.
- [92] Pour le procureur syndical, même si l'entente intervenue entre M. Delisio et Mme Sabour n'avait pas eu lieu, le principe de la cohérence décisionnelle fait en sorte que la sentence arbitrale de l'arbitre Moro établit les règles de droit applicables entre les parties, tant que la convention collective n'est pas modifiée.
- [93] Le procureur syndical a soumis que même si l'arbitre n'est pas lié par la règle du *stare decisis*, il se doit de suivre la décision antérieure d'un autre arbitre mettant en cause les mêmes parties, impliquant les mêmes dispositions de la convention collective, pour un grief de même nature ou similaire et ce, afin de maintenir la stabilité des rapports juridiques entre les parties.
- [94] Le fait que la décision de l'arbitre Moro du 10 juillet 2018 pourrait constituer un cas d'espèce, d'ajouter le procureur syndical, ne constituerait certainement pas une raison pour ne pas suivre cette sentence.

4. L'abus de procédure

- [95] Selon le procureur syndical, à la suite de la décision de l'arbitre Moro, Hydro-Québec savait pertinemment que l'appendice B de la convention collective permettait la compensation des visites médicales en vertu du code 4MAE, d'autant plus qu'Hydro-Québec n'a pas déposé de demande de contrôle judiciaire à l'encontre de cette décision.
- [96] En maintenant sa position, contraire à la décision de l'arbitre Moro, Hydro-Québec violait délibérément la convention collective, de prétendre le procureur syndical, qui a ajouté qu'une telle attitude donnait ouverture à une réclamation en dommages pour le Syndicat pour abus de procédure, d'autant plus qu'il avait été convenu entre les parties que cette décision permettrait d'établir les paramètres pour régler tout autre cas similaire.
- [97] Le procureur syndical a soutenu qu'en refusant de suivre la décision de l'arbitre Moro et en forçant le Syndicat à déposer le grief qui fait l'objet de la présente décision, Hydro-Québec avait commis un abus de procédure justifiant le Syndicat de réclamer à titre de dommages les coûts que lui occasionne le présent arbitrage.

5. Les conclusions recherchées

- [98] Pour les motifs ci-haut exposés, le Syndicat m'a demandé d'accueillir le grief selon ses conclusions et de réserver ma juridiction pour établir les sommes dues à défaut d'entente entre les parties.
- [99] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical m'a renvoyé aux autorités rapportées à l'annexe 1 de la présente décision.

VI - ARGUMENTATION PATRONALE

[100] Tout comme le procureur syndical l'a fait, le procureur patronal a divisé sa plaidoirie écrite en divers chapitres, que je résumerai distinctement.

Le litige

[101] Le procureur patronal a d'abord rappelé que le Syndicat allègue et conteste une directive du 9 octobre 2018 qui contreviendrait à l'appendice B de la convention collective, en ce qu'elle 1) aurait pour effet que pour utiliser le code 4MAE l'événement doit être imprévu et soudain, 2) est abusive, déraisonnable et contraire à la convention collective, 3) prévoirait que les visites médicales ne sont pas compensables par l'utilisation du code 4MAE, et 4) ferait fi de la décision de l'arbitre Moro alors qu'il existerait une entente entre les parties à l'effet que cette décision devait servir à établir les paramètres pour régler tout autre cas similaire.

Les questions en litige

[102] Le procureur patronal soumet que les questions soulevées par le grief et les réponses qu'on doit leur apporter sont par conséquent les suivantes :

- « 1- *Est-ce que le grief 2018-077 est théorique, dépourvu d'objet voire hypothétique dans la mesure où il ne satisfait pas à la définition de grief au sens du code du travail et de la convention collective? Oui*
- 2- *Est-ce que le grief 2018-077 est prescrit dans la mesure où le syndicat conteste l'article 3.11 c) de la règle de gestion RH-RG-AS-03 laquelle est en vigueur depuis 2005?*
- 3- *L'employeur a-t-il émis une directive en date du 9 octobre 2018 à l'effet que pour utiliser le code d'absence 4MAE il doit y avoir la survenance d'un événement imprévu et soudain? NON*
- 4- *Est-ce que le fait pour Hydro-Québec de considérer la décision Moro de juillet 2018 comme un cas d'espèce est contraire à la convention collective, abusif et déraisonnable? NON*
- 5- *Est-ce que Hydro-Québec avait souscrit à une entente avec le syndicat des ingénieurs d'Hydro-Québec portant sur le spectre d'application de la sentence rendue par l'arbitre Moro en juillet 2018 afin de régler tout autre cas similaire? NON »*

Position de l'Employeur

[103] Selon le procureur patronal, l'Employeur n'a émis aucune directive le 9 octobre 2018 à l'égard de l'utilisation du code 4MAE et de la nécessité pour un salarié d'être en présence d'un événement imprévu et soudain pour avoir droit à l'utilisation de ce code.

[104] Le procureur patronal a rappelé que l'utilisation du code 4MAE est prévu à l'appendice B de la convention collective et que la règle de gestion RH-RG-AS-03 de 2005 est utilisée comme guide pour les gestionnaires selon les cas qui leur sont soumis.

[105] Relativement à la décision rendue par l'arbitre Moro le 10 juillet 2018, le procureur patronal a plaidé qu'elle portait sur un cas d'espèce impliquant la signification du mot « maladie »

prévu à l'appendice B de la convention collective dans le cas de visites médicales préopératoires et postopératoires.

[106] Quant à l'entente alléguée entre M. Delisio et Mme Sabour, le procureur patronal a nié vigoureusement l'existence d'une telle entente.

Arguments

- Le grief 2018-0777 n'est pas arbitral
- [107] Après avoir rappelé la définition du mot « grief » prévue à la convention collective et au Code du travail, le procureur patronal a soutenu que la preuve n'avait pas permis de voir les conséquences qu'avait eu le courriel du 9 octobre 2018 adressé à Mme Thériault tant à l'égard du dossier de Mme Thériault qu'à l'égard de l'application du code 4MAE et de la règle de gestion RH-RG-AS-03.
- [108] Le procureur patronal a affirmé que ce courriel du 9 octobre 2018 ne rapportait pas une directive mais une simple information provenant du Centre de services RH.
- [109] Or, a plaidé le procureur, le Centre de services RH n'est pas responsable de l'adoption des politiques et des règles de gestion de l'entreprise, son rôle n'étant que de fournir de l'information et d'aiguiller les employés vers les ressources les plus à même de répondre aux questions qui lui sont posées.
- [110] Le procureur patronal a rappelé que le Centre de services RH n'a pas accès aux dossiers médicaux des employés, cet accès étant réservé au Pôle Santé qui seul peut procéder à l'analyse d'un dossier médical en cas de difficulté.
- [111] Dans le cas de Mme Thériault, de soumettre le procureur patronal, le rôle du Centre de services RH fut donc uniquement de fournir à cette dernière certaines informations tout en lui indiquant que la décision finale appartenait à son gestionnaire.
- [112] Pour le procureur patronal, la preuve a clairement démontré que le courriel du 9 octobre 2018 de Mme Thompson à Mme Thériault n'a rien changé à l'application en vigueur de la règle de gestion RH-RG-AS-03 et ne constitue d'aucune façon quelque directive que ce soit.
- [113] Le procureur patronal a donc affirmé qu'il n'appartenait pas à l'arbitre de surveiller ou d'agir en appel des réponses et informations fournies par le Centre de services RH aux membres du Syndicat.
- [114] Quant aux courriels échangés entre Mme Thériault et son gestionnaire Marc Barbet, le procureur patronal a rappelé que ni l'un ni l'autre n'était venu témoigner. Le procureur a soumis que ces courriels ne sont que oui-dire, la contestation du Syndicat devenant par le fait même hypothétique, ne s'appuyant sur aucune contravention alléguée à la convention collective et ne pouvant être qualifiée de mésentente réelle entre les parties.
- Le grief 2018-077 est théorique, voire hypothétique
- [115] Le procureur patronal a soumis que même si le tribunal accueillait le grief et ses conclusions, cette décision n'aurait aucun effet dans la réalité. Aux dires du procureur

patronal, il faut distinguer la décision d'un gestionnaire, qui aura un impact réel sur un salarié, de la simple transmission d'une information générale qui n'affecte pas les droits d'un employé.

[116] Le procureur patronal a donc affirmé que ce n'est pas la transmission d'information qui aura pour effet d'affecter les droits d'un employé mais une décision effective d'un gestionnaire, comme par exemple celle de refuser ou d'accepter l'application du code 4MAE à un employé. Dans ces circonstances, d'ajouter le procureur patronal, le grief qui fait l'objet de la présente décision est purement théorique et la décision de l'arbitre serait tout au plus déclaratoire, sans effet sur les droits des parties.

- Prescription

[117] Après avoir rappelé le libellé des paragraphes 12.05, 12.07 et 12.10 de la convention collective, le procureur patronal a plaidé que si la demande du Syndicat vise l'annulation de la règle de gestion RH-RG-AS-03, en vigueur depuis 2005, outre le fait que le grief ne prévoit pas une telle conclusion, cette demande est prescrite.

[118] Le procureur patronal a par ailleurs rappelé que l'audience devant l'arbitre Moro qui a porté sur la règle de gestion RH-RG-AS-03 a eu lieu le 14 mai 2018. On peut donc présumer que le Syndicat connaissait cette règle de gestion depuis au moins le 14 mai 2018, d'affirmer le procureur patronal. Dès lors, il est clair, a ajouté le procureur, que le grief qui fait l'objet de la présente décision, ayant été déposé le 12 novembre 2018, était prescrit puisqu'en vertu du paragraphe 12.07 de la convention collective un grief de nature générale doit être déposé dans les 42 jours de l'événement qui y a donné naissance.

[119] Enfin, le procureur patronal a soutenu que si le Syndicat souhaitait une décision déclaratoire, il devait obtenir le consentement de l'Employeur pour mandater l'arbitre à cet effet, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

- Le fond du dossier

[120] Citant le *Dictionnaire des relations du travail* qui définit une directive comme une « règle de conduite tracée par une autorité en vue de réaliser un objectif », le procureur patronal a affirmé qu'aucune personne en autorité chez Hydro-Québec n'avait émis de directive à l'effet que pour utiliser le code d'absence 4MAE il devait y avoir la survenance d'un événement imprévu et soudain.

[121] Aux dires du procureur patronal, le Centre de services RH n'est pas l'autorité responsable de l'élaboration et de l'adoption des directives chez Hydro-Québec en ce qui concerne l'application de l'appendice B de la convention collective et chaque cas qui lui est soumis est un cas d'espèce qui est analysé à la lumière des faits qui lui sont propres. Le procureur patronal a ajouté qu'aucune directive de l'Employeur ne mentionne que pour qu'un employé puisse bénéficier de l'application du code 4MAE et du RSS dans le cadre d'une visite médicale, celle-ci doit avoir un caractère imprévu et soudain.

[122] Revenant au libellé du courriel que Mme Thompson a adressé à Mme Thériault le 9 octobre 2018, le procureur patronal a réaffirmé que ce courriel ne comportait aucune directive et qu'au surplus, « le critère d'événement imprévu et soudain ne fait pas partie des critères d'analyse appliquée (sic) par l'employeur afin de déterminer si oui ou non, une visite

médicale est couverte par le régime de sécurité de salaire qui se trouve à l'annexe B de la convention collective ».

- [123] Relativement à cette annexe B, le procureur patronal a soumis que nulle part n'y est-il prévu que les visites médicales sont couvertes par le RSS, le seul critère en vigueur pour l'application du RSS à un employé étant la notion de maladie. Et le procureur patronal d'ajouter que « Ce n'est que par le truchement de sa règle de gestion E-5 (RH-RG-AS-03) que l'Employeur formule des guides qui pourront aider les gestionnaires en cas de besoin ».
- [124] Abordant ensuite la portée de la décision rendue par l'arbitre Moro le 10 juillet 2018, le procureur a soutenu que la décision de l'Employeur de considérer cette décision comme un cas d'espèce n'allait pas à l'encontre de la convention collective et qu'elle n'était ni déraisonnable ni abusive.
- [125] Selon le procureur patronal, l'arbitre Moro a analysé la notion de maladie et elle a décidé que les visites médicales ne sont couvertes par le RSS que dans la mesure où elles sont en lien avec une maladie au sens de l'appendice B. Chaque cas est donc un cas d'espèce, d'affirmer le procureur patronal, qui a ajouté que la décision de l'arbitre Moro n'a pas « pour effet de modifier l'approche de l'Employeur en place pour ce qui est de l'application du RSS lors de visites médicales des employés ».
- [126] Malgré cela, le procureur patronal a soumis que « suivant la sentence du 10 juillet 2018, forts des enseignements de l'arbitre Moro, les représentants de l'Employeur ont pris soin d'analyser les réclamations pendantes au même effet (visites médicales) et pour certaines d'entre elles, les griefs ont été accueillis (E-6) lorsque les faits pouvaient s'apparenter à ceux contenus dans la sentence (S-4) » ce qui démontre que l'Employeur n'a pas agi de manière abusive, déraisonnable et de mauvaise foi comme le prétend le Syndicat.
- Absence d'une entente entre les parties
- [127] Selon le procureur patronal, Hydro-Québec n'a pas « souscrit à une entente avec le syndicat des ingénieurs d'Hydro-Québec portant sur le spectre d'application de la sentence rendue par l'arbitre Moro en juillet 2018 afin de régler tout autre cas similaire ».
- [128] Me renvoyant aux articles 1385 et 1386 du Code civil et aux divers courriels échangés entre M. Delisio et Mme Sabour, le procureur patronal a affirmé qu'« (...) il n'est pas possible de conclure qu'une entente soit intervenue entre les parties en ce qui a trait au spectre d'application de la décision rendue par l'arbitre Moro dans le cadre du dossier Simard (griefs 2017-074 et 2018-007) ».
- [129] Selon le procureur patronal, la seule entente intervenue entre M. Delisio et Mme Sabour est à l'effet que le 14 mai 2018, les parties procéderaient uniquement dans le cas des griefs 2017-074 et 2018-007. À ce sujet, le procureur patronal m'a renvoyé au témoignage de Patrick Marquis qui a affirmé n'avoir été au fait d'aucune entente relative à la portée de la sentence de l'arbitre Moro.
- [130] Quant à M. Delisio, le procureur patronal a rappelé que ce dernier était un simple agent de liaison avec les arbitres saisis de griefs impliquant Hydro-Québec et qu'il ne faisait pas partie de ses tâches de conclure des ententes avec le Syndicat.

- [131] Enfin, le procureur patronal a également rappelé que selon le témoin Marquis, seuls ses supérieurs au sens de la DRCT étaient autorisés à signer de telles ententes puisqu'elles portaient sur une question touchant plusieurs groupes d'emploi chez Hydro-Québec.
- [132] Selon M. Marquis, a ajouté le procureur patronal, si le Syndicat était à la recherche d'une entente sur la portée de la décision de l'arbitre Moro, c'est lui que le Syndicat aurait dû contacter « comme c'est l'habitude dans les dossiers à large spectre » d'ajouter le procureur.
- [133] En conclusion, le procureur patronal m'a demandé de rejeter le grief.
- [134] Au soutien de ses prétentions, le procureur patronal m'a renvoyé aux autorités rapportées à l'annexe 2 de la présente décision.

VII - RÉPLIQUE SYNDICALE

- [135] Relativement à la prétention patronale voulant que les courriels échangés par Mme Thériault et M. Barbet constituent une preuve par ouï-dire puisque ces derniers ne sont pas venus témoigner, le procureur syndical a admis que ces courriels ne font pas preuve de leur contenu mais a soutenu qu'on ne pouvait pas nier leur existence, en ajoutant que ces courriels n'étaient que le prélude aux échanges de courriels qui ont suivi et auxquels Mme Sabour était partie.
- [136] Quant à la prétention patronale voulant que le Centre de services RH ne soit pas l'autorité responsable de l'élaboration et de l'adoption des directives chez l'Employeur, le procureur syndical a soumis que tel n'était pas la prétention du Syndicat, celle-ci étant que le rôle du Centre de services RH était de relayer ces directives aux employés.
- [137] Au sujet de la prétention patronale voulant que l'annexe B de la convention collective ne prévoit pas que les visites médicales sont visées par le Régime de sécurité de salaire (RSS), le procureur syndical a souligné que tel était justement le débat devant l'arbitre Moro.
- [138] Le procureur syndical a également souligné, au sujet de l'argument de prescription soulevé par l'Employeur, que le Syndicat avait justement appris l'existence de cette règle RH-RG-AS-03 lors de l'audience devant l'arbitre Moro, qu'il en avait contesté la validité et que l'arbitre Moro lui avait donné raison.
- [139] En conclusion, le procureur syndical a rappelé le motif du grief, à savoir que dans sa décision l'arbitre Moro déclare que l'article 3.11 c du règlement RH-RG-AS-03 contrevient à la convention collective et que l'Employeur, dans son courriel du 9 octobre 2018 adressé à Mme Thériault, rappelle une directive qui va à l'encontre de la décision de l'arbitre Moro et déclare qu'il maintient sa directive, malgré cette décision.

VIII - RÉPONSE PATRONALE

- [140] En réponse à la réplique syndicale, le procureur patronal a répété que la décision de l'arbitre Moro visait une situation particulière qui constituait un cas d'espèce et que chaque cas doit être étudié à son mérite.

IX - DÉCISION ET MOTIFS

- [141] Dans un premier temps, il convient de recentrer le débat : le grief sous étude n'est pas celui de Mme Thériault mais un grief syndical qui porte sur l'interprétation de l'appendice B de la convention collective, contestation prévue à l'article 2.14 de ladite convention qui définit le mot grief comme « toute mésestante relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention » (soulignements ajoutés).
- [142] Le cas de Mme Thériault n'est, dans les faits, que l'occasion qui a permis au Syndicat de connaître, à la suite de la décision de l'arbitre Moro, la position de l'Employeur à l'égard de l'utilisation du code 4MAE par les employés qui souhaitent voir compenser, par le biais du Régime de sécurité de salaire prévu à l'appendice B de la convention collective, une absence en raison d'une visite médicale.
- [143] À Mme Thériault qui demandait le droit de se voir compenser, par l'utilisation du code 4MAE, une absence en raison d'une visite médicale, le Centre de services RH lui a écrit, le 9 octobre 2018 :

Bonjour,

Par la présente je vous confirme que pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu cela découle d'une interprétation de l'entreprise que nous nous (sic) ne pouvons pas vous fournir.

Voici également l'information que nous avons reçu (sic) dernièrement sur l'utilisation du code de 4MAE de la Direction des conditions et relations de travail.

VISITES MÉDICALES – UTILISATION DU CODE 4MAE

Suite à une décision du 10 juillet 2018 sur un grief du SPIHQ sur les visites médicales, voici le positionnement de la Direction des conditions et relations de travail (DCRT) :

Nous considérons comme un cas d'espèce la décision et nous ne modifions aucunement le positionnement d'entreprise à l'effet que normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE.

Par ailleurs, la Direction – Rémunération globale évalue la nécessité de faire certains ajustements mineurs à la règle de gestion afin d'en clarifier l'application. Dans l'intervalle, les équipes RH et de gestion des invalidités examineront en détails chaque situation afin d'éviter une autre sentence au même effet.

En conclusion, le statu quo demeure. Les employés et les gestionnaires doivent respecter les enlignements en vigueur en lien avec les codes d'absences lors d'une absence pour les visites médicales. Vous pouvez référer les employés à leurs conventions collectives et les gestionnaires à la règle de gestion.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes vos questions.

Merci d'avoir fait affaire avec le Centre de services RH. »

- [144] Dans son témoignage, Mme Lopez, conseillère au Centre de services RH, a expliqué que le rôle de ce service est de répondre à tout employé d'Hydro-Québec qui souhaite connaître la position de l'Employeur à l'égard de toute question relative aux ressources humaines. Le

rôle de ce centre n'est donc pas d'élaborer des politiques et des directives mais d'en informer les requérants.

- [145] C'est ce que le Centre de services RH, sous la plume de Mme Thompson, a fait en réponse à la demande de Mme Thériault : elle l'a informée du « positionnement » de l'Employeur à l'égard des demandes d'utilisation du code 4MAE pour compenser une absence en raison d'un rendez-vous médical.
- [146] Et c'est ce « positionnement » que conteste le grief, au motif qu'il s'agit d'une directive qui contrevient aux dispositions de l'appendice B de la convention collective, telles qu'interprétées par l'arbitre Moro dans sa décision du 10 juillet 2018.

L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE PATRONALE

[147] En début d'audience, le procureur patronal s'est objecté à l'arbitrabilité du grief aux motifs que :

- a) Le courriel du Centre de services RH du 9 octobre 2018 ne constituait pas une directive mais une simple information;
- b) Le grief est théorique et hypothétique parce que les conclusions sont de nature déclaratoire;
- c) Le grief est prescrit, s'il conteste la règle de gestion RH-RG-AS-03.

[148] Je commencerai par disposer de cette objection.

- a) Le courriel du Centre de services RH du 9 octobre 2018 ne constituerait pas une directive mais une simple information

[149] D'abord, je souligne que ces deux termes ne s'opposent en rien. Il est exact, comme le soumet le procureur patronal, qu'il s'agit d'un courriel d'information mais l'information qu'il transmet comporte deux directives adoptées par l'autorité compétente. En d'autres mots, le courriel est le véhicule et les directives qu'il contient sont le contenu. Et c'est ce contenu que conteste le grief.

[150] Dans l'affaire *Commission scolaire des Mille-Îles et Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Îles*, l'arbitre Morency écrit ce qui suit pour préciser le sens du mot « directive » :

« C'est pourquoi il y a lieu de retenir, à mon avis, que ces documents peuvent constituer des directives ayant trait à l'application de la convention collective, peu importe le titre qu'on leur donne, puisqu'ils tracèrent une règle de conduite émise par une autorité en vue de réaliser un objectif. » (Soulignement ajouté)

[151] Dans l'affaire qui nous occupe, on retrouve dans le courriel du 9 octobre 2018 des règles de conduite émises par une autorité en vue de réaliser un objectif en lien avec les absences pour maladie et ces règles de conduite constituent par conséquent des directives. Je dis « des directives » parce que le courriel en mentionne deux : Mme Thompson écrit d'abord « (...) pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu cela découle d'une interprétation de l'entreprise que nous nous ne pouvons pas vous fournir » (soulignement ajouté).

[152] Puis au paragraphe suivant, elle écrit « *Voici également l'information que nous avons reçue dernièrement sur l'utilisation du code 4MAE de la direction des Conditions et relations de travail* ». Et le document joint, intitulé « *Visites médicales – Utilisation du code 4MAE* » mentionne à son premier paragraphe :

« Suite à une décision du 10 juillet 2018 sur un grief du SPIHQ sur les visites médicales, voici le positionnement de la Direction des conditions et relations de travail (DCRT) : (...) nous ne modifions aucunement le positionnement d'entreprise (...) en conclusion le statu quo demeure. Les employés et les gestionnaires doivent respecter les enlignements en vigueur avec les codes d'absences lors d'une absence pour les visites médicales (...). » (Soulignements ajoutés)

[153] Et Mme Lopez a affirmé dans son témoignage qu'en tant que conseillère Services RH et chargée d'équipe, elle avait validé le contenu du courriel de Mme Thompson avant que cette dernière l'envoie à Mme Thériault au nom du Centre de services RH.

[154] Par conséquent, j'arrive à la conclusion que ce premier motif d'objection à l'arbitrabilité du grief doit être rejeté et que « l'interprétation de l'entreprise » à l'égard de l'utilisation du code 4MAE mentionnée au premier paragraphe du courriel de Mme Thompson du 9 octobre 2018, tout comme le « positionnement de la Direction des conditions et relations de travail (DCRT) » constituent des directives de l'entreprise susceptibles d'être contestées par grief.

b) Le grief est théorique et hypothétique parce que les conclusions sont de nature déclaratoire

[155] Un grief d'interprétation ne peut être qualifié de « théorique » ou d'« hypothétique » parce que ses conclusions sont de nature déclaratoire. C'est de la nature même d'un grief en interprétation que de rechercher une décision déclaratoire sans qu'il n'y ait nécessairement allégation d'une violation concrète de la convention collective.

[156] Relativement au grief d'interprétation, les auteurs Morin et Blouin écrivent ce qui suit dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief* :

« III.10 – (...) Il porte sur l'interprétation lorsque le règlement de la mésentente exige l'apport d'une précision relative au sens ou à la portée d'une disposition de la convention collective ou, si on préfère, qui nécessite un éclaircissement du libellé même, lequel ne serait pas entendu de la même manière par les deux parties. (...) »

« III.42 – (...) Ainsi, un grief portant sur le respect (...) de l'établissement d'une politique patronale visant une condition de travail (...) peut être représenté en tant que grief du syndicat. (...) »

« III.47 – Les expressions grief d'interprétation ou de principe ou encore, de portée générale désignent un grief en vue d'une décision arbitrale principalement à caractère déclaratoire, bien que l'on puisse y adjoindre éventuellement et exceptionnellement un correctif. Ce type de grief vise d'ordinaire des situations où le syndicat conteste une décision ou politique de l'employeur et qu'il estime contraires aux prescriptions de la convention collective même si, dans l'immédiat, aucun salarié n'en avait subi un préjudice. (...) En toute hypothèse, un grief dit de principe exige que la mésentente soit née et actuelle bien qu'aucune violation concrète ne soit pas encore survenue. (...) »

- [157] Dans l'affaire qui nous occupe, il y a mésentente entre les parties relativement aux droits des salariés d'utiliser le code 4MAE pour se voir compenser une absence en raison d'un rendez-vous médical et cette mésentente était née et actuelle au moment du dépôt du grief puisque la position de l'Employeur, énoncée dans le courriel du 9 octobre 2018, était contraire à celle soutenue par le Syndicat. Il y avait donc matière à ce que cette mésentente soit réglée par arbitrage, d'autant plus que la preuve a démontré que plusieurs griefs individuels portant sur le même sujet avaient été déposés par le Syndicat.
- [158] Par conséquent, je ne peux retenir la prétention patronale à l'effet que le grief syndical qui fait l'objet de la présente décision est théorique et hypothétique car si le Syndicat a gain de cause, une compensation pourrait éventuellement être accordée aux porteurs de ces griefs.
- [159] Quant à la prétention patronale voulant que « si le syndicat souhaite une sentence déclaratoire, il doit obtenir le consentement de l'employeur pour mandater l'arbitre à cet effet », cette prétention, qui n'a été appuyée par aucune autorité, est nettement sans fondement. L'article 13.01 de la convention collective permet au Syndicat de référer un grief à l'arbitre à certaines conditions et la preuve n'a pas démontré que ces conditions n'ont pas été respectées :

« 13.01 Les griefs qui ne sont pas réglés au cours de la procédure de griefs peuvent, en dernier ressort, être référés, par écrit, par le syndicat à l'arbitre dans un délai de quarante-deux (42) à soixante-dix-sept (77) jours à compter du jour où il l'a soumis par écrit au directeur ou à son délégué.

Si le grief est de nature générale ou s'il concerne au moins trois (3) employés, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitre par écrit dans un délai de quatorze (14) à quarante-neuf (49) jours à compter du jour où il l'a soumis par écrit au directeur Relations du travail et rémunération globale ou son délégué.

La Direction peut soumettre un grief à l'arbitre par écrit dans un délai de quatorze (14) à quarante-neuf (49) jours à compter du jour où elle l'a soumis au Syndicat par écrit. »

c) Le grief est prescrit, s'il conteste la règle de gestion RH-RG-AS-03

- [160] À ce sujet, le procureur patronal invoque l'article 12.07 de la convention collective, qui se lit comme suit :

« 12.07 Le Syndicat peut, s'il s'agit d'un grief ou désaccord de nature générale ou concernant au moins trois (3) employés, soumettre par écrit directement le grief ou désaccord au directeur Relations du travail et rémunération globale ou son délégué, dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui y a donné naissance. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou désaccord, le directeur Relations du travail et rémunération globale ou son délégué fait connaître sa décision par écrit. S'il s'agit d'un désaccord, la réponse du directeur Relations du travail et rémunération globale ou son délégué est finale. S'il s'agit d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application des présentes, les dispositions du paragraphe 12.05 s'appliquent. »

- [161] L'Employeur soutient que si le grief conteste la règle de gestion RH-RG-AS-03, ce grief est prescrit, d'une part parce que cette règle de gestion existe depuis 2005 et d'autre part parce que le Syndicat connaît cette règle de gestion à tout le moins depuis l'arbitrage devant

l'arbitre Moro, le 14 mai 2018, donc près de six mois avant le dépôt du présent grief le 2 novembre 2018.

[162] Or, le grief ne conteste pas la règle de gestion RH-RG-AS-O3. Il conteste les directives mentionnées au courriel du 9 octobre 2018 transmis par le Centre de services RH et il a été déposé le 12 novembre 2018, soit moins de 42 jours après que le Syndicat ait eu connaissance de ce courriel. Le grief n'est donc pas prescrit.

LE FOND DU LITIGE

- **Les directives rapportées par le Centre de services RH vont-elles à l'encontre des dispositions prévues à l'appendice B de la convention collective?**

[163] La prétention syndicale est à l'effet que cette question a déjà fait l'objet d'un arbitrage devant l'arbitre Moro, que cette dernière y a répondu par l'affirmative et qu'en vertu du principe de la cohérence décisionnelle, je dois y répondre de la même façon.

[164] La prétention patronale est à l'effet que la décision de l'arbitre Moro constitue un cas d'espèce « qui n'avait pas pour effet de modifier l'approche de l'employeur en place pour ce qui est de l'application du RSS lors de visites médicales des employés ».

[165] En ce qui a trait à la portée de la décision de l'arbitre Moro, deux questions sont soulevées par le grief dont je suis saisi.

[166] La première a trait à la conséquence de cette décision pour les parties et la seconde à la conséquence de cette décision sur les cinq autres griefs que le Syndicat souhaitait soumettre à l'arbitrage en même temps que ceux qui ont été soumis à l'arbitre Moro, ainsi que sur ceux que le Syndicat a déposés depuis et qu'il prétend être de même nature. Le Syndicat soutient qu'il y avait eu entente entre les parties pour que la décision de l'arbitre Moro s'applique aux griefs de même nature alors que l'Employeur affirme que ce n'est pas le cas.

- **Les conséquences de la décision de l'arbitre Moro sur le sens à accorder à l'appendice B de la convention collective**

[167] Comme je l'ai dit précédemment, l'arbitre Moro était saisie de deux griefs individuels de même nature déposés par le Syndicat au nom d'un même salarié. Dans sa décision, l'arbitre Moro décrit comme suit le litige qui lui est soumis :

« LE LITIGE

[1] Par ses griefs 2017-074 et 2018-007 respectivement datés des 26 octobre 2017 et 23 janvier 2018, le Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec – SPIHQ (le syndicat) conteste le non-respect de l'Appendice B et autres de la convention collective par Hydro-Québec (l'employeur). Il réclame que la direction accorde le droit au régime de sécurité de salaire (RSS) à X (le plaignant) et une réparation pleine et entière pour les préjudices subis en raison des deux visites médicales qui n'ont pas été compensées, le tout avec intérêts, le cas échéant. »

[168] Si les faits à l'origine de ces griefs étaient particuliers à cette affaire, il n'en reste pas moins que pour disposer desdits griefs l'arbitre Moro a dû avant toute chose décider de la portée

de l'appendice B de la convention collective peu importe les cas qui lui étaient présentés. En d'autres termes, l'arbitre Moro a dû d'abord interpréter l'appendice B de la convention collective et par la suite user de cette interprétation pour juger du bien-fondé des griefs qui lui étaient soumis. C'est cette interprétation qui est en cause dans l'affaire qui nous occupe et non les cas précis qui étaient soumis à l'arbitre Moro.

[169] Ce qui ressort de cette interprétation dont j'ai rapporté le contenu *in extenso* au début de la présente décision, c'est qu'on doit accorder au mot « maladie » que l'on retrouve à l'appendice B le sens que lui accorde Le Petit Robert, soit une « altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution et comme une entité définissable » (le souligné est de l'arbitre Moro).

[170] Puis s'appuyant sur le principe énoncé à l'article 1 de l'appendice B à l'effet que « l'employé se garde en bonne santé et se procure l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidument », l'arbitre Moro écrit :

« [50] Les articles 4.1 et 5.1 du RSS accordent à chaque employé admissible la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année selon les modalités prévues au paragraphe 6, ou encore de ne pas subir de perte de salaire pour les absences compensables, pour les raisons décrites au paragraphe 6 et selon les modalités qui y sont prévues. Ces absences compensables sont énumérées à l'article 6 de l'Appendice B et la maladie en est une.

[54] Ainsi, un employé informé qu'il doit faire enlever par un plasticien une tumeur maligne se conforme à la convention collective et respecte son obligation de se garder en santé en prenant rendez-vous avec un médecin spécialiste. La visite préopératoire comme le suivi postopératoire requis par le médecin font partie des soins de l'altération organique ou fonctionnelle de son état de santé considérée dans son évolution qu'est sa maladie.

[55] Comme le souligne le syndicat, un employé qui consulte avant et après son opération ne cesse pas d'être malade pour autant. D'ailleurs, comme le rappelle l'arbitre Gilles Ferland dans l'affaire Commission scolaire Kativik et Association des employés du nord Québécois (CSQ), T.A., 2017-02-03, 2017 QCTA 64 :

[116] Aux termes de l'article 11 du Code Civil du Québec, la notion de soins comprend les examens, les prélèvements, les traitements ou toute autre intervention.

[56] Le RSS contient un ensemble de règles développées par les parties. Si elles avaient voulu y ajouter des conditions et des exclusions concernant les absences pour maladie, elles l'auraient fait de la même manière qu'elles ont prévu des limites dans le cas de la maladie grave d'un proche parent.

[57] En édictant comme principe à son article 3.11 que les visites médicales ne sont pas compensables, à l'exception des trois situations qui y sont prévues, la règle de gestion RH-RG-AS-03 de l'employeur contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues. L'article 3.11 de la règle de gestion est inapplicable et doit être écarté. (Voir à ce sujet: Hydro-Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, T.A., 1998-07-03, AZ-98142093; Shell Canada liée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, T.A. 2009-12-02, AZ-50589632; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 et Boisbriand (Ville de), T.A., 2016-10-29, 2016 QCTA 815)

[60] Le tribunal fait siens, en les adaptant aux circonstances du présent cas, les propos suivants de l'arbitre Laurent Cossette dans l'affaire Le syndicat des

employé-e-s de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.-F.T.Q.) et Hydro-Québec, 92-073, 406-01/51 - JP/90-0222, du 23 octobre 1992, non rapportée, aux pages 8 et suivantes :

(...) l'arbitre estime que l'on ne peut définir le malade comme une personne incapable de travailler : cette interprétation (...) confinerait à un non-sens ou une absurdité; qu'il suffise de penser aux nombreux cardiaques, cancéreux ou diabétiques qui réussissent à travailler malgré leur maladie; il me semble impossible que les parties aient pu convenir d'une telle ineptie.

Le but de l'article (...) est plutôt de permettre de distinguer la maladie véritable du caprice et de contrôler le caractère sérieux d'une absence.

(...)

La démarche faite par la plaignante s'inscrivait dans la poursuite du traitement de sa maladie: cela faisait partie de son traitement (...)

La «causa causans » de l'absence de Madame (...) était donc sa maladie (...)

Nier à un salarié permanent le droit d'être compensé lorsqu'il s'absente pour se faire traiter pour la maladie qui l'affecte stériliserait le régime qui leur garantit de ne pas subir de perte de salaire en cas d'absence pour maladie. »

[171] On doit donc retenir de cette décision, en ce qui a trait à l'appendice B de la convention collective :

- a) qu'un employé ne doit pas nécessairement être incapable de travailler pour être considéré malade;
- b) qu'un employé a le devoir de se garder en bonne santé;
- c) que cette obligation implique que si un employé est malade et qu'il doit se rendre chez le médecin, il est en droit de voir son absence compensée selon les termes de l'appendice B;
- d) que toutes les visites médicales découlant de la maladie d'un salarié et requises par le médecin « font partie des soins de l'altération organique ou fonctionnelle de son état de santé considérée dans son évolution » qu'est sa maladie peu importe qu'il soit en mesure de travailler ou non;
- e) que l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03 est inapplicable et doit être écartée.

[172] En d'autres termes, si un salarié est atteint d'une maladie, c'est-à-dire d'une « altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution comme une entité définissable », toute absence du travail pour visite médicale en lien avec cette maladie est compensable selon les termes de l'appendice B et en conséquence ledit salarié est en droit, pour être compensé pour son absence, d'utiliser le code 4MAE.

[173] En quoi cette interprétation de l'arbitre Moro me lie-t-elle à l'égard du grief qui m'est soumis? C'est là qu'intervient le principe de la cohérence décisionnelle.

[174] Pour comprendre ce principe, je me permets de citer les passages suivants de la décision rendue par l'arbitre Denis Provençal dans l'affaire *Ultramar Itée* à laquelle m'a renvoyé le procureur syndical :

« [34] *Je suis d'opinion qu'il faut des raisons sérieuses pour ne pas prendre en compte une sentence arbitrale qui a discuté des mêmes principes entre les parties qui sont en cause dans la présente affaire. Les auteurs Blouin et Morin écrivent ce qui suit à ce sujet :*

« *L'AUTORITÉ DE FAIT DE LA JURISPRUDENCE*

11.88 – Par-delà ces considérations de nature juridique, il nous faut savoir comment et quand les décisions arbitrales s'imposent, de fait, à l'arbitre saisi d'un grief. En somme, pourquoi les décisions arbitrales antérieures contraindraient-elles l'arbitre saisi d'un grief? Pourquoi, en pratique, les parties elles-mêmes ne peuvent-elles ignorer ou faire fi de la jurisprudence au moment de leur prise de décision respective de soumettre un grief à l'arbitrage et pour préparer leur défense devant l'arbitre? Il en serait ainsi, croyons-nous, parce qu'il est logique voire nécessaire que l'on décide de la même façon une même situation ou qu'on applique pareillement une même règle établissant ou reconnaissant des droits ou des obligations. La stabilité des rapports et la sécurité juridique des parties exigent d'éviter d'inutiles turbulences et que l'on demeure sous l'empire de la cohérence. De plus, ce sont les parties à la convention collective qui élaborent les conditions de travail et elles n'entendent pas s'en remettre à un tiers pour leur en imposer d'autres. Elles peuvent légitimement s'attendre que ce tiers en donne une lecture et, au besoin, les explicite. Si chaque arbitre ou juge y ajoutait les règles complémentaires qu'il croit que les parties auraient dû élaborer, on comprend que l'arbitrage deviendrait vite une source de difficultés au lieu de contribuer à régler celles qui existent déjà. On s'attend donc à une régularité, à une certaine objectivité, à une constance dans la façon d'interpréter ou d'appliquer les conventions collectives de la part des arbitres et, s'il y a lieu, des tribunaux. Cette recherche de sécurité n'est-elle pas éloquemment exprimée par l'insertion généralisée en presque toute convention collective d'une disposition semblable à celles-ci : « En aucun cas, l'arbitre ne peut soustraire, modifier ou ajouter à la convention collective à laquelle il est lié ».

[35] *Je reproduis également les propos du juge Gendreau de la Cour d'appel dans l'affaire *Syndicat professionnel des infirmiers de Montréal c. C.L.S.C. Montréal-Nord* :*

« *Tant que la convention collective n'est pas modifiée (et sa durée ne peut légalement excéder trois ans), il convient que la stabilité des relations de travail soit maintenue par une administration cohérente gage d'équité : c'est le vœu des parties et l'objet du Code du travail. Certes, une sentence arbitrale peut déplaire mais il appartiendra à la négociation à venir de redresser la situation.*

J'ajoute enfin que lorsqu'une décision a pour effet d'en contredire une autre rendue antérieurement au regard des mêmes clauses du même contrat de travail, elle devient, à toutes fins utiles, un appel déguisé de celle-ci, ce qui est interdit par la loi. »

[36] *Dans la présente affaire, les mêmes articles de la convention collective sont en cause et les mêmes points de droit sont débattus par les parties. Les procureurs de l'employeur, fort habilement je le reconnais, ont tenté de me convaincre d'aborder l'étude de cette affaire sous un autre angle que celui qu'a emprunté l'arbitre Tremblay à sa sentence. Toutefois, je suis d'avis qu'il s'agit d'un appel déguisé et je ne peux me prêter à cet exercice comme l'a mentionné le juge Gendreau dans l'affaire précitée.*

[37] *Je ne peux retrouver à la sentence de l'arbitre Tremblay aucune raison afin de m'écarter des principes qu'il a retenus pour disposer du grief dont il était saisi. L'arbitre Tremblay a donné une interprétation cohérente des dispositions des articles 1.03, 6.04 10.04 et 10.08 de la convention. L'arbitre a conclu que la personne de son choix ne pouvait être un entrepreneur et que l'employeur devait offrir le temps supplémentaire au salarié réclamant qui n'était pas inscrit sur la liste de disponibilité. Ce n'est peut-être pas la seule interprétation possible des textes en litige mais c'est, à mon humble avis, une interprétation que la convention collective permet et la Cour supérieure n'a pas jugé qu'il y avait matière à intervenir. »*

et le passage suivant de l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Teamsters/conférence des communications graphiques, section locale 555M c. Bolduc* :

« [50] Même s'il n'y a pas chose jugée, il est essentiel que, si le deuxième arbitre en arrive à une conclusion différente, il explique pourquoi il rejette le raisonnement du premier arbitre. Autrement, les parties à la convention collective se retrouvent avec deux interprétations manifestement incompatibles d'une même disposition de la convention collective, sans explication quelconque. Il est déraisonnable pour le deuxième arbitre de ne pas expliquer pourquoi il rejette le raisonnement du premier. Le principe de la cohérence décisionnelle l'exige. »

[175] Enfin, j'estime des plus pertinents le passage suivant de l'arrêt rendu par la Cour d'appel dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval c. Commission scolaire de Laval* :

« [58] Il est maintenant bien établi que l'arbitre de griefs n'est pas lié par la règle du stare decisis. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne doit pas rechercher une certaine cohérence jurisprudentielle s'il estime que des précédents s'appliquent au cas dont il est saisi. Voici ce qu'écrit sur cette question l'auteur Robert P. Gagnon :

Néanmoins, usuellement, les arbitres chercheront à assurer une certaine stabilité dans les relations entre les parties et, de ce fait, examineront avec attention toute décision antérieure sur la question dont ils sont saisis pour ne conclure de façon différente que dans les seuls cas où ils seront convaincus de son absence de bien fondée. »

[176] Dans l'affaire qui nous occupe, je ne vois aucune raison de m'écarter du raisonnement de l'arbitre Moro. Je dirais même que j'y souscris pleinement.

[177] Dès lors, face à une telle interprétation de l'appendice B de la convention collective, l'Employeur ne pouvait pas, suite à cette décision, maintenir ses directives à l'effet que « pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu » et que « normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE ».

[178] L'Employeur ne peut donc plus, désormais, refuser à un salarié l'utilisation du code 4MAE au motif que la raison de son absence n'est pas « soudain[e] et imprévu[e] » et il ne peut

plus non plus opposer un tel refus au motif que « normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE » en invoquant l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03 puisque l'arbitre Moro a statué que cette disposition dudit règlement est « inapplicable et doit être écartée » et que je ne vois aucune raison d'émettre une interprétation différente de celle donnée par l'arbitre Moro.

[179] Toute demande de congé en raison d'une maladie, le terme maladie incluant les soins reliés à ladite maladie, doit être compensée selon les conditions prévues à l'appendice B de la convention collective, ce qui inclut les visites médicales en lien avec cette maladie.

- **Les conséquences de la décision de l'arbitre Moro sur les autres griefs de même nature**

[180] Ici, je dois faire une distinction entre les griefs que le Syndicat souhaitait soumettre à l'arbitre Moro en même temps que ceux qui l'ont été, et les griefs que le Syndicat a soumis par la suite et qu'il estime de même nature.

- Les sept griefs mentionnés au courriel du 16 mars 2018

[181] En ce qui a trait aux sept griefs que le Syndicat souhaitait soumettre à l'arbitre Moro, deux l'ont été et parmi les cinq qui ne l'ont pas été, quatre ont été accueillis par l'Employeur à la suite de la décision rendue par l'arbitre Moro.

[182] Selon la preuve entendue, il ne reste donc que le grief 2017-093 de Stéphane Clavette.

[183] Par le grief sous étude, le Syndicat prétend qu'il y avait entente entre les parties pour que la décision de l'arbitre Moro s'applique à ce grief, alors que l'Employeur plaide que l'entente alléguée entre Mme Sabour et M. Delisio n'était pas valide puisque ce dernier n'avait pas le pouvoir de procéder à une telle entente au nom de l'Employeur.

[184] À la suite du courriel du 16 mars 2018 que lui avait transmis Mme Sabour et qui mentionnait les sept griefs de même nature qu'elle souhaitait soumettre à l'arbitre Moro M. Delisio lui a répondu :

Bonjour Mme Sabour,

Après avoir fait la vérification auprès des personnes concernées, nous tenons à vous faire part qu'étant donné que les griefs ci-bas mentionnés relèvent de différents gestionnaires, et de différentes unités administratives, il nous est impossible de joindre tous ces griefs pour le même et unique arbitrage.

Toutefois, nous vous proposons d'entendre le grief # 2016-071 et que la décision arbitrale fera foi des autres griefs mentionnés.

Qu'en pensez-vous?

Dans l'attente de vos nouvelles. »

[185] À la lecture de ce courriel, je fais trois constats.

[186] D'abord, je ne crois pas que « les vérifications auprès des personnes concernées » visaient la proposition faite par M. Delisio au second paragraphe de son courriel. Je crois plutôt que cette vérification est celle qui a permis à M. Delisio d'apprendre « que les griefs ci-bas mentionnés relèvent de différents gestionnaires et de différentes unités administratives »,

de sorte qu'après avoir vérifié à quelle unité administrative appartenait les salariés visés par les différents griefs et après avoir vérifié de quels gestionnaires relevait chacun de ces salariés, M. Delisio conclut « il nous est impossible de joindre tous ces griefs pour le même et unique arbitrage ».

- [187] Mme Sabour n'a sûrement pas été étonnée de cette réponse puisqu'elle a reconnu dans son témoignage que c'était l'habitude de l'Employeur de ne pas joindre, pour les fins d'un même arbitrage, des griefs l'obligeant à mobiliser plusieurs gestionnaires en même temps. Or, pour prendre cette décision, encore fallait-il que M. Delisio effectue cette vérification.
- [188] J'estime que c'est cette vérification qu'a faite M. Delisio, ce qui lui a permis d'apprendre que les salariés visés par les griefs appartenaient à des unités administratives différentes, ce qui aurait forcé l'Employeur à mobiliser les gestionnaires de chacune de ces unités administratives lors de l'arbitrage, ce qui est contraire à la politique de l'Employeur.
- [189] Le deuxième constat que je fais c'est qu'en proposant à Mme Sabour, au second paragraphe de son courriel, « d'entendre le grief #2016-071 et que la décision arbitrale fera foi des autres griefs mentionnés », M. Delisio reconnaissait que tous ces griefs étaient de même nature.
- [190] Le troisième constat que je fais c'est que tous ces griefs étant de même nature, M. Delisio était d'accord pour que la décision de l'arbitre Moro s'applique à tous les griefs, peu importe celui ou ceux qui lui seraient soumis.
- [191] En acceptant finalement de ne procéder que sur les griefs de Mme Simard alors qu'elle-même et M. Delisio considéraient tous les griefs de même nature, il est incontestable que Mme Sabour acceptait que la décision de l'arbitre Moro s'applique aux sept griefs qu'elle souhaitait porter à l'arbitrage, peu importe le ou les griefs qui seraient entendus.
- [192] La seule véritable question que soulève le courriel du 23 mars de M. Delisio est donc celle de son pouvoir de procéder à une telle entente au nom de l'Employeur.
- [193] M. Delisio n'est pas venu témoigner.
- [194] Le seul témoin patronal entendu sur le sujet a été M. Marquis et son témoignage a été loin d'être convaincant. Pour expliquer que M. Delisio n'avait pas le pouvoir de procéder à une telle entente, M. Marquis a d'abord affirmé que seul lui et ses supérieurs avaient ce pouvoir et ce, parce que c'est à lui que les « dossiers majeurs » sont soumis.
- [195] Mais dans la foulée de cette réponse, M. Marquis a ajouté « Ce cas ne m'avait pas été soumis. Je n'en avais pas été informé ». Or, au début de son témoignage, interrogé sur la connaissance qu'il avait de la décision rendue par l'arbitre Moro, M. Marquis avait répondu « Je connais sommairement le litige et les conclusions ».
- [196] En d'autres termes, ce dossier n'était pas un dossier majeur au début, mais il l'est devenu une fois la décision de l'arbitre rendue.
- [197] Par ailleurs, M. Marquis a reconnu qu'il n'avait aucun lien de subordination avec M. Delisio qui, a-t-il dit dans un premier temps, relevait de Bernard Lavallée, chef Expertise et soutien

stratégique en Conditions et relations du travail puis, dans un deuxième temps, qu'il relevait de Me Lucille Dubé.

[198] Dans les faits, on n'a pas su m'expliquer la ligne hiérarchique et les pouvoirs réels de M. Delisio.

[199] Par contre, Mme Sabour a décrit avec beaucoup de clarté la relation qu'elle avait avec M. Delisio. Il était son vis-à-vis relativement à tout ce qui touchait les griefs et ce, depuis neuf ans. Pour elle, il était la personne en autorité. « Moi j'informais mes supérieurs de ce que disait M. Delisio et lui devait faire pareil » a-t-elle dit, en ajoutant que jamais ne lui a-t-on dit que dans certaines circonstances et pour certains sujets elle devait s'adresser à quelqu'un d'autre.

[200] Après étude du témoignage de Mme Sabour, je dois conclure qu'elle était convaincue que M. Delisio avait l'autorité pour lui écrire tout ce qu'il lui écrivait et que jamais elle n'a reçu de qui que ce soit quelque indication que ce soit à l'effet que M. Delisio n'avait pas cette autorité. Elle avait donc des motifs raisonnables de croire que M. Delisio avait, dans le cadre de ses fonctions, le mandat lui permettant de procéder à l'entente qu'il a conclue avec elle.

[201] À ce sujet, je me permets de citer les autorités suivantes.

[202] Dans l'affaire *Deslauriers c. Coopérants* (voir annexe 1 de la présente décision), la Cour d'appel écrit relativement au mandat :

« 3. Les motifs raisonnables de croire au mandat

Les motifs raisonnables de croire au mandat sont ceux qui rendent vraisemblables pour une personne normalement prudente et diligente l'existence des pouvoirs du mandataire de représenter le mandant dans l'acte en litige et non pas ceux qui la rendent certaine. Comme la condition précédente, il s'agit d'une question de faits qui doit s'apprécier à la lumière des circonstances. »

[203] Dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5223 c. Drummondville (Ville)* (annexe 1), l'arbitre Jean-Yves Brière, aux prises avec un problème semblable à celui qui nous occupe, écrit :

« [65] L'argument principal de l'Employeur est à l'effet que son représentant Jonathan Guay n'était pas autorisé à conclure une telle entente. Qu'une telle entente ne pouvait être conclue que par la Ville elle-même. Cet argument doit être rejeté. Rappelons que Jonathan Guay est un conseiller au Service des ressources humaines, volet relations de travail chez l'Employeur. Il était l'un des porte-paroles de l'Employeur à la table des négociations. Dans un tel contexte, le Syndicat pouvait légitimement s'attendre à ce que Jonathan Guay dispose de l'autorité et des autorisations nécessaires pour conclure une entente. C'est d'ailleurs la règle relative au mandat apparent prévue à l'article 2163 du Code civil du Québec :

« 2163. Celui qui a laissé croire qu'une personne était son mandataire est tenu, comme s'il y avait eu mandat, envers le tiers qui a contracté de bonne foi, avec celle-ci, à moins qu'il n'ait pris des mesures appropriées pour prévenir l'erreur dans des circonstances qui la rendaient prévisible. »

[66] Ajoutons que s'il fallait faire droit à l'argument de l'Employeur, les relations de travail entre celui-ci et le Syndicat deviendraient extrêmement difficiles. En effet, à

chaque fois que le Syndicat voudrait transiger avec un représentant de la Ville, il devrait vérifier si une résolution de la Ville l'autorise à conclure une pareille entente. Le Syndicat est en droit de s'attendre à ce que son interlocuteur dispose des autorisations nécessaires; »

[204] Dans l'affaire *Auberge des Gouverneurs inc., Le Grand Hôtel et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Grand Hôtel* (annexe 1), l'arbitre André Sylvestre cite le passage suivant d'un texte publié par le Barreau et la Chambre des notaires du Québec sur la réforme du Code civil, *Obligations, contrats nommés*, Presses de l'Université Laval :

« II. Mandat apparent

45 Problématique Même si le mandataire agit sans pouvoir, le mandant peut être tenu envers le tiers, comme s'il y avait véritablement mandat, en vertu des règles du mandat apparent. Ces règles constituent un système de protection des tiers et fondent leur confiance dans l'institution du mandat. En cas de mandat apparent, les obligations du mandant envers les tiers découlent non pas du contrat de mandat mais de la loi. »

[205] Dans l'affaire qui nous occupe, j'arrive donc à la conclusion que l'entente entre M. Sabour et M. Delisio engageait leur mandant respectif et pour cette raison, que la décision rendue par l'arbitre Moro s'appliquait au grief 2017-093 de M. Stéphane Clavette.

- Les griefs autres que ceux mentionnés au courriel du 16 mars 2018 et que le Syndicat estime être de la même nature que ceux soumis à l'arbitre Moro

[206] Le syndicat ne peut pas, à lui seul, décider que ces griefs sont effectivement de la même nature que ceux qui ont fait l'objet de la décision de l'arbitre Moro. Pour conclure que tel est le cas, il faut soit l'accord de l'Employeur, soit une décision arbitrale.

[207] À la lueur de la présente décision, les parties devront donc se pencher sur chacun de ces griefs et voir si elles peuvent s'entendre sur le fait que ces griefs sont de la même nature que ceux soumis à l'arbitre Moro. Si elles ne s'entendent pas, le Syndicat devra recourir au seul moyen que lui reconnaît la convention collective, soit la procédure de grief et d'arbitrage, et il appartiendra aux arbitres saisis de ces griefs de juger du bien-fondé non seulement des griefs mais également de la prétention éventuelle du Syndicat à l'effet que l'Employeur, en refusant de régler le grief sur la base de la présente décision, a agi de façon abusive et déraisonnable en étant de mauvaise foi.

- **L'abus de procédure**

[208] En argumentation, le Syndicat a plaidé qu'à la suite de la décision rendue par l'arbitre Moro à l'effet que l'appendice B permettait la compensation des visites médicales par l'utilisation du code 4MAE, l'Employeur a fait preuve de mauvaise foi en refusant de modifier son positionnement à l'effet que normalement les visites médicales n'étaient pas compensées en vertu du code 4MAE.

[209] Selon le procureur syndical, cette mauvaise foi a amené le Syndicat à constater qu'il n'avait pas d'autre alternative que de déposer le grief qui fait l'objet de la présente décision, ce qui lui a occasionné des coûts inutiles qu'il est en droit de réclamer à titre de dommages.

- [210] L'Employeur pour sa part soutient que sa décision de maintenir la position qu'il avait à l'égard de l'appendice B antérieurement à la décision de l'arbitre Moro n'était ni abusive ni déraisonnable puisque la décision de l'arbitre Moro constituait un cas d'espèce « qui n'avait pas pour effet de modifier l'approche de l'employeur en place pour ce qui est de l'application du RSS lors de visites médicales des employés ».
- [211] J'ai déjà disposé de la prétention patronale lors de mon analyse de la portée de la décision de l'arbitre Moro et je l'ai rejetée.
- [212] La seule question qui reste, pour décider de la réclamation en dommages du Syndicat, est celle de la raisonnable de la décision qu'a prise l'Employeur de maintenir sa position antérieure malgré la décision de l'arbitre Moro.
- [213] Or, je ne vois rien de raisonnable dans la décision de l'Employeur.
- [214] L'interprétation qu'a donnée l'arbitre Moro à l'appendice B de la convention collective était d'une limpidité indiscutable et l'Employeur n'a pas contesté cette décision par une demande de contrôle judiciaire.
- [215] L'arbitre Moro a écrit en toutes lettres :

« [56] Le RSS contient un ensemble de règles développées par les parties. Si elles avaient voulu y ajouter des conditions et des exclusions concernant les absences pour maladie, elles l'auraient fait de la même manière qu'elles ont prévu des limites dans le cas de la maladie grave d'un proche parent.

[57] En édictant comme principe à son article 3.11 que les visites médicales ne sont pas compensables, à l'exception des trois situations qui y sont prévues, la règle de gestion RH-RG-AS-03 de l'employeur contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues. L'article 3.11 de la règle de gestion est inapplicable et doit être écarté. (Voir à ce sujet: Hydro-Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, T.A., 1998-07-03, AZ-98142093; Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, T.A. 2009-12-02, AZ-50589632; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 et Boisbriand (Ville de), T.A., 2016-10-29, 2016 QCTA 815) »

- [216] Or, malgré cet énoncé on ne peut plus clair, l'Employeur a maintenu ses directives à l'effet que « pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu » et que « normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE », directives qui tirent leur origine de l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03 qui prévoit :

« 3.11 Visites médicales

Les visites médicales ne sont pas compensables par le RSS (...). Il existe cependant des exceptions prévues pour le RSS, soit :

- a) La disposition prévue par les conditions de travail de certains groupes d'emploi pour les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux, prévoyant l'admissibilité du transport afin que l'employé se rende auprès du médecin spécialiste traitant et en revienne;*
- b) Les visites médicales reliées à la grossesse attestées par un certificat médical;*

c) *Les visites médicales reliées à un traitement médical sérieux et nécessitant des soins spécialisés si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et sécurité.*

Les visites médicales prévues par les points b) et c) doivent être prises par l'employé, dans la mesure du possible, en dehors des heures régulières de travail. »

[217] En maintenant ces directives, l'Employeur contrevenait, de façon flagrante, délibérément et en toute connaissance de cause à l'appendice B de la convention collective telle qu'interprétée par l'arbitre Moro.

[218] Dans l'affaire *Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (Groupe rédaction et groupe bureau) (CSN)* (annexe 1), l'arbitre François Hamelin écrit ce qui suit à la suite d'une violation délibérée de la convention collective par l'Employeur :

« [160] C'est donc en toute connaissance de cause que l'employeur a décidé de violer la convention collective !

[161] Ceci étant précisé, je fais droit à la demande de dommages compensatoires présentée par le syndicat parce que c'est la violation délibérée de la clause 3.06 de la convention collective, et elle seule, qui a entraîné le présent litige et les coûts qui en ont découlé pour le syndicat.

[162] Il ne s'agit pas ici de dommages exemplaires ou punitifs, mais uniquement de dommages compensatoires qui se limitent aux frais et dépenses qu'a dû engager le syndicat dans la présente affaire, à savoir les honoraires et déboursés du procureur syndical et du soussigné.

[163] Ce sont des dommages directement reliés au refus de l'employeur de respecter les dispositions du paragraphe 3.06 de la convention collective.

[164] Sur le sujet, je tiens à rapporter les propos suivants de l'arbitre Martin, auxquels je souscris entièrement :

(...) Contrevenir aux dispositions de la convention collective est un phénomène fréquent qui, a priori, n'affecte en rien la bonne foi de la partie fautive. Cependant, faire fi des obligations découlant de la convention collective sous prétexte que ces dernières sont dérangeantes ou entraînent des inconvénients plus grands que ceux du non-respect de la convention, voilà qui est très peu fréquent et peu flatteur pour l'organisation qui s'en rend coupable. La tentation est grande de sanctionner un tel comportement. Toutefois, avec respect pour l'opinion contraire, je ne suis pas convaincu qu'il appartienne à un Tribunal d'arbitrage d'ordonner le paiement de dommages exemplaires ou punitifs. Je suis plutôt d'avis que l'employeur fautif doit être condamné à défrayer la totalité des frais encourus par l'organisation syndicale dans le processus de la préparation, de la soumission et de la défense des griefs (...)»

[219] Cette décision de l'arbitre Hamelin a été suivie par l'arbitre Jacques Doré dans l'affaire *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Service d'entretien Distinction inc.* (annexe 1), alors que l'arbitre a constaté que l'Employeur avait contrevenu de façon consciente et délibérée à la convention collective :

« (56) A propos des frais d'avocat, je citerai une décision récente de la CRT (2007QCCRT0536) dont la commissaire France Giroux écrit :

« (67) Le test à appliquer en pareilles circonstances est défini par la jurisprudence. D'abord, dans l'affaire *Buffet King Chow inc. c. Bibeault*, AZ-97021615, le juge Pierre C. Fournier de la Cour supérieure écrit qu'il « semble clair, depuis la dernière décennie, qu'un commissaire du travail puisse ordonner le paiement de tels dommages de la nature des frais d'avocats, qu'ils soient ou non causés par témérité ou malice ».

(68) Depuis, la Commission a, de façon constante, ordonné le remboursement des honoraires judiciaires. Le remboursement est généralement accordé si le comportement de l'employeur est empreint de mauvaise foi, de malice, d'un manque de sérieux ou que le congédiement est téméraire, capricieux, abusif. Il peut l'être également si, après le congédiement, l'employeur abuse des procédures, allonge le débat ou fait preuve de mauvaise foi dans l'administration de la preuve. (...) (mes soulignements)

[57] Les pouvoirs de la CRT en matière de congédiement sans cause juste et suffisante (a. 124 de la Loi sur les normes du travail (LNT) sont sensiblement les mêmes que ceux de l'arbitre. Il me semble donc que le raisonnement de la commissaire peut s'appliquer ici.

[58] Certains arbitres ont également octroyé des dommages compensatoires pour les frais judiciaires, lorsque l'attitude et les gestes patronaux le justifiaient. Dans la décision Journal de Montréal, l'arbitre François Hamelin fait droit à la demande de dommages compensatoires pour les frais judiciaires encourus puisque, écrit-il, « c'est la violation délibérée de la clause 3.06 de la convention collective, et elle seule, qui a entraîné le présent litige et les coûts qui en ont découlé pour le syndicat ». Il précise ensuite qu'il ne s'agit pas de dommages exemplaires ou punitifs mais de dommages compensatoires limités aux frais et dépenses engagés pour les honoraires et déboursés du procureur et ceux du tribunal. Il ordonne en conséquence que tous les frais et honoraires de l'avocat syndicat et ceux de l'arbitre incombent à l'employeur. Dans notre cas, la question des frais de l'arbitre ne se pose pas puisque la CRT a fixé les paramètres de la répartition des frais d'arbitrage (décision CM 2002-1214 du 27 juin 2005, entre les mêmes parties).

[59] Dans notre cas, l'employeur a contrevenu de façon consciente et délibérée à la convention collective en prenant des décisions abusives concernant la plaignante et en tenant la plaignante et le syndicat dans l'ignorance des motifs de sa décision jusqu'au début de l'audience. Ces abus ont entraîné des frais juridiques pour le syndicat. Malgré que le directeur des ressources humaines ait reconnu le bien-fondé du grief, il n'a pas su ou pu éviter la tenue d'un procès. Il y a donc lieu de dédommager le syndicat comme il le demande suivant les mêmes barèmes que la CRT pour une journée et demie d'audiences qui auraient dû être évitées. »

[220] Je ne vois donc aucun motif pour lequel je devrais ne pas faire droit à la demande du Syndicat de se voir rembourser par l'Employeur les frais engagés pour la présentation du présent grief.

POUR TOUS CES MOTIFS,

N'ayant aucun motif valable pour me dissocier de l'interprétation donnée par l'arbitre Moro à l'appendice B de la convention collective dans sa décision du 10 juillet 2018 à l'égard des griefs 2017-074 et 2018-007,

JE DÉCLARE souscrire pleinement à cette interprétation;

J'ACCUEILLE le présent grief;

JE DÉCLARE que les directives de l'Employeur à l'effet que « pour utiliser le code de 4MAE cela doit être soudain et imprévu » et que « normalement les visites médicales ne sont pas compensées au code 4MAE » contreviennent aux dispositions de l'appendice B de la convention collective;

JE DÉCLARE que suivant l'entente intervenue entre l'Employeur, par l'intermédiaire de M. Delisio, et le Syndicat, par l'intermédiaire de Mme Sabour, la décision de l'arbitre Moro s'appliquait également au grief 2017-093 de M. Stéphane Clavette;

JE DÉCLARE que l'Employeur, de mauvaise foi, a agi de façon déraisonnable et abusive en maintenant ses directives malgré l'interprétation rendue par l'arbitre Moro à l'égard de l'appendice B de la convention collective dans sa décision du 10 juillet 2018;

J'ORDONNE à l'Employeur de verser au Syndicat des dommages compensatoires équivalant aux honoraires et déboursés payés par le Syndicat au procureur syndical et à l'arbitre en rapport avec la présente affaire;

JE RÉSERVE ma compétence sur l'application de la présente décision et pour établir les sommes dues, ces sommes devant porter intérêt au taux prévu par la loi.



ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Denis Harvey
Pour le Syndicat : Me Isabelle Demers et Me Claude Tardif

ANNEXE 1

Autorités soumises par le procureur syndical

- *Commission scolaire des Mille-Îles et Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Îles*, SAE 5165;
- DION, Gérard, *Dictionnaire des relations du travail*, page 161;
- MORIN, Marcel et BLOUIN, Rodrigue, *Le droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, 2012;
- *Collège international Marie de France c. Union des employés et employées de service, section locale 800*, 2013 CanLII 85598 (QC SAT);
- MORIN, Marcel et BLOUIN, Rodrigue, *Le droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, 2012, pages 533-537;
- *Commission scolaire de St-Hyacinthe et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3259 (grief syndical)*, 2008 CanLII 91621 (QC SAT);
- *Université de Sherbrooke et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) (grief collectif)*, DTE 2008T-901;
- *Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, 2013 CanLII 26491 (QC SAT);
- *Shell Canada Ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, T.A.*, 2009-12-02, AZ-50589632;
- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 et Ville de Boisbriand*, 2016 CanLII 77577;
- *Code civil du Québec*, R.L.R.Q. c. CCQ-1991;
- *Deslauriers c. Coopérants, société mutuelle d'assurance-vie*, 1993 CanLII 4142 (QC CA);
- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5223 c. Drummondville (ville)*, 2017 CanLII 43815 (QC SAT);
- *Centre hospitalier régional du Suroît et Syndicat du personnel informier (CEQ) (griefs syndicaux)*, DTE 2004T-620;
- *Auberge des Gouverneurs inc., Le Grand Hôtel et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Grand Hôtel*, DTE 96T-794;
- *Travailleurs québécois de la pétrochimie c. Ultramar Ltée*, DTE 2010T-217;

- *Teamsters/conférence des communications graphiques, section locale 555M c. Bolduc*, 2016 QCCS 3646;
- *Association des professeurs de Lignery c. Faucher*, 2011 QCCS 3783 (permission d'en appeler rejetée, 2011 QCCA 1637);
- *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65;
- *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval c. Commission scolaire de Laval*, 2012 QCCA 827;
- *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Service d'entretien Distinction inc.*, DTE 2008T-16;
- *Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (Groupe rédaction et groupe bureau) (CSN)*, DTE 2005T-927;
- *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (SIIÉQ) et CISSS de la Gaspésie (CSSS Baie-des-Chaleurs)*, 2016 QCTA 291;
- *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et Commission scolaire de l'industrie*, SAE 5425, 3 juillet 1991.

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

- *Borowski c. Canada (Procureur général)*, [1989] CSC 342;
- *Ville de Montmagny c. Fraternité des policiers-pompiers de Montmagny inc.*, AZ-00029062;
- *Commission scolaire Marie-Victorin et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578 (SEPB) CTC-FTQ (Chantal Hamel)*, 2018 QCTA 712;
- *Commission scolaire des Affluents et Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (grief syndical)*, DTE 2012T-603;
- *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical)*, T.A., 12 juin 2019; Me André Rousseau;
- *CPE Château des Neiges et Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN*, 2017 CanLII 31791 (QC SAT).