

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 28 novembre 2022

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> NATHALIE MASSICOTTE**

---

**Le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec**  
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Hydro-Québec**  
Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Syndicat

Grief : n° du syndicat SPIHQ-2022-0010 – Code d'éthique d'Hydro-Québec

Convention collective : 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2023

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

### L'APERÇU

[1] L'employeur entreprend de réviser son code de conduite adopté en 2017. Il en résulte un code d'éthique (**le Code**), mis en vigueur en début d'année 2022 et applicable à tous ses employés et dirigeants.

[2] Le syndicat en conteste l'adoption pour deux motifs : 1) l'employeur aurait contrevenu à la convention collective en faisant défaut de le consulter avant de l'implanter et, 2) certaines dispositions du Code seraient contraires à la convention collective et/ou en violation de la *Charte*<sup>1</sup>, dont les libertés fondamentales qui y sont consacrées.

[3] L'employeur formule deux objections préliminaires à l'encontre du grief. En premier lieu, il plaide que le Tribunal n'a pas juridiction pour en disposer en raison d'une technicité de la convention collective qui interdirait le droit au grief dans un cas de désaccord au sujet de conditions de travail qui ne seraient pas contenues à la convention collective, ce que viserait, selon lui, le grief. Par sa seconde objection, il soutient que le grief serait prescrit, puisque, en substance, les différents éléments du Code étaient déjà consignés dans son ancienne mouture appelée *Code de conduite*.

[4] Sur le fond du grief, il plaide que le Code n'est pas arbitraire, abusif ou discriminatoire et qu'il n'avait pas à consulter le syndicat avant sa mise en vigueur.

[5] Pour les motifs ci-après exposés, le Tribunal rejette les deux objections préliminaires de l'employeur. Sur le fond du grief, il considère que l'employeur a violé la convention collective en omettant de consulter le syndicat avant d'adopter le Code. Cependant, concernant les dispositions contestées, le Tribunal considère qu'elles ne contreviennent pas à la *Charte* et ne sont pas non plus arbitraires, de mauvaise foi ou discriminatoires.

## **L'ANALYSE**

### ***Les questions en litige***

[6] Au vu des objections de l'employeur, je dois d'abord déterminer si j'ai la compétence matérielle pour trancher le grief et ensuite déterminer s'il est prescrit. Dans l'éventualité où je fais droit à l'une ou l'autre de ses objections, je devrai rejeter le grief.

[7] Par contre, dans la mesure où je rejette les deux objections, je dois déterminer si l'employeur devait ou non consulter le syndicat en amont de sa révision et de son application ainsi qu'examiner les dispositions contestées du Code sous l'angle de leur raisonnabilité et de leur conformité à la *Charte*.

### ***L'étendue de la compétence arbitrale***

#### *Les principes de droit applicables*

[8] Les tribunaux supérieurs et, notamment, la Cour suprême du Canada, reconnaissent depuis fort longtemps que l'arbitre de grief a compétence exclusive pour traiter d'un litige touchant à l'interprétation et à l'application de dispositions de conventions collectives<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12.

<sup>2</sup> *St-Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929.

[9] Dans l'arrêt *Regina Police Association inc.*<sup>3</sup>, le plus haut tribunal a élaboré un test qui comporte deux volets, soit celui du litige et celui du champ d'application de la convention collective. Le juge Bastarache dans ce même arrêt, motivant la décision pour la majorité, en a fait le résumé suivant :

[25] Pour déterminer si un litige résulte de la convention collective, nous devons donc tenir compte de deux aspects: la nature du litige et le champ d'application de la convention collective. L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties: voir *Weber*, précité, au par. 43. Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoie l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige : voir, par exemple, *Weber*, au par. 54; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, au par. 6. »

[Mes soulèvements]

[10] Ainsi, l'examen de la compétence matérielle du Tribunal d'arbitrage doit s'accomplir en déterminant d'abord l'essence du litige suivant sa nature et le contexte factuel puis en vérifiant le lien de rattachement entre le litige et la convention collective. En bref, comme résumé dans l'arrêt *Weber*<sup>4</sup> : « *la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit* ».

[11] Dans l'arrêt *Bisaillon*<sup>5</sup> de la Cour suprême du Canada, le juge LeBel s'exprime ainsi sur l'étendue de la compétence matérielle de l'arbitre :

[33] Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective.

[12] Les tribunaux reconnaissent que la notion de conditions de travail est extrêmement large et embrasse, entre autres choses, « *les conditions pertinentes à l'engagement, à l'exécution du travail proprement dit, à la discipline, comme à la rupture* ».

---

<sup>3</sup> *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, SOQUIJ AZ-50069852, [2000] 1 R.C.S. 360, parag.25.

<sup>4</sup> Préc., note 3, *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929, parag. 68.

<sup>5</sup> *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, 2006 CSC 19.

*du lien d'emploi, à la protection de celui-ci, aux indemnités ou au régime de cessation de l'emploi »<sup>6</sup>.*

[13] En outre, il est reconnu que la notion de bonne foi est intégrée à la convention collective<sup>7</sup> et que si une disposition est incompatible avec la norme d'ordre public prévue aux articles 6 et 7 du C.c.Q., elle devient nulle et sans effet, tout comme si elle n'avait jamais été écrite. Cela confère donc juridiction à l'arbitre pour se saisir de griefs qui contestent une politique ou un code de conduite d'un employeur sur la base de l'arbitraire, de la mauvaise foi ou de violations de la *Charte*.

[14] Il ressort de la doctrine et de la jurisprudence que le droit de l'employeur de diriger ses opérations et son personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi aux autres lois ayant trait au travail ou des Chartes. Ainsi, le contenu implicite se rapporte aux droits et obligations qui découlent de manière naturelle du contrat de travail ou du champ d'application de la convention collective :

705 – Sources – Dans l'esprit de l'énoncé de l'article 1434 C.c.Q. selon lequel le contrat oblige les parties non seulement pour ce qui y est exprimé, mais également pour « ce qui en découle d'après sa nature et suivant les usages, l'équité ou la loi », la convention collective est sujette à un contenu implicite. Ce dernier se rapporte d'abord aux droits et obligations qui sont les corollaires de ceux que la convention attribue explicitement à l'une ou l'autre des parties. Le contenu implicite de la convention collective comprend également certaines dispositions légales d'ordre public. Il s'agit d'abord de celles des chartes des droits et libertés, qui sont implicitement intégrées à toute convention collective, car elles affirment des droits et obligations substantiels. Il en va de même des dispositions substantielles des lois normatives d'ordre public sur l'emploi. Enfin, les règles impératives ou supplétives du Code civil du Québec compatibles avec le régime collectif des relations de travail font aussi partie du contenu implicite de la convention. La seule existence de la convention collective lui donne aussi des effets implicites, comme l'interdiction de faire la grève pendant sa durée ou l'obligation de recourir à la procédure d'arbitrage pour réclamer ses droits.

Le contenu implicite de la convention collective rejoint également les droits et obligations qui découlent naturellement du contrat de travail sous-jacent. Pour l'employé, sont ici en cause prioritairement ses obligations de loyauté envers l'employeur et d'exécution prudente de son travail. Du côté de l'employeur, c'est son pouvoir de direction et les conséquences qui en découlent qui seront au premier chef réputés faire partie du contenu implicite de la convention collective. Enfin, le droit commun peut s'appliquer lorsqu'il s'agit d'interpréter la convention collective.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5708 (QC CA).

<sup>7</sup> *Syndicat de la fonction publique c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28 (CanLII), [2010] 2 R.C.S. 61.

<sup>8</sup> Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, par Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE (dir.) 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.

[15] En bref, il n'y a pas que le texte de la convention collective à prendre en compte pour déterminer l'ampleur de la compétence de l'arbitre et le contexte factuel n'a pas à découler du texte exprès de la convention collective pour qu'il se saisisse du litige.

L'application des principes de droit à la question en litige

[16] Selon l'employeur, le syndicat reconnaît que sa réclamation vise un « désaccord » qui ne serait pas assujéti à la procédure de grief en invoquant l'article 6.04 de la convention collective au soutien de son grief, lequel lui impose de le consulter avant de réviser ou d'appliquer une condition de travail non prévue à la convention collective.

[17] La disposition invoquée par le syndicat énonce :

Article 6.04

Lorsque la Direction envisage de réviser ou d'appliquer une condition de travail non prévue à la convention collective et susceptible d'affecter des employés, elle consulte le Syndicat et l'informe par écrit de sa décision avant de procéder.

[18] À l'appui de son argument, l'employeur plaide l'article 12 de la convention collective, plus spécifiquement l'alinéa 12.07 qui stipule :

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 le désaccord au directeur – Conditions et relations du travail 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 – Conditions et relations du travail ou son délégué fait connaître sa décision par écrit. S'il s'agit d'un désaccord, la réponse du directeur – Conditions et relations du travail 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.

[Mes soulignements]

[19] Les dispositions de l'article 12.05 sont les suivantes :

12.05 Si la décision du directeur – Conditions et relations du travail ou de son délégué est jugée insatisfaisante ou si la décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à un arbitre par écrit conformément aux dispositions de l'article 13 « arbitrage ».

[20] Ainsi, selon l'employeur, il résulterait de ces dispositions que le grief contestant des conditions de travail non prévues à la convention collective échapperait à la compétence de l'arbitre de grief. Il va même plus loin en avançant que la contestation ne satisfait pas à la définition de grief prévue au *Code du travail* ou dans la convention collective, puisqu'elle s'attaque au contenu d'un document qu'il a adopté et mis en place unilatéralement conformément à ses obligations statutaires<sup>9</sup>, alors qu'aucune disposition spécifique de la convention collective n'encadre la mise en place d'un code d'éthique.

---

<sup>9</sup> *Loi sur Hydro-Québec*, LRQ, c. H-5.

[21] Le syndicat rétorque à cet argument que l'arbitre de grief dispose de la juridiction exclusive sur tout objet qui découle directement ou indirectement de l'application, de l'interprétation ou de la violation de la convention collective. Son grief alléguant la violation de plusieurs dispositions de la convention collective, notamment les articles 6.01, 6.04 et l'Appendice D, il s'agit, à l'évidence, d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. D'autant plus, soumet-il, que certains aspects du Code traitent des conditions de travail des employés qui sont en télétravail lesquelles conditions ont fait l'objet d'une négociation et donné lieu à une lettre d'entente entre les parties détaillant les modalités d'application de ce mode de travail<sup>10</sup>.

[22] Ceci dit avec respect, je ne partage pas le point de vue de l'employeur relatif à ma compétence.

[23] En l'espèce, le syndicat allègue que certains engagements requis du salarié dans le Code seraient déraisonnables et/ou contraires à la *Charte*. Plus spécifiquement, ce sont ceux ayant trait aux modalités applicables au télétravail et d'autres, liés à l'obligation de loyauté du salarié découlant de l'article 2088 du C.c.Q. L'article 2088 stipule :

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

[24] En application du principe de la hiérarchie des sources enseigné par la Cour suprême dans *SFPQ*<sup>11</sup>, l'obligation de loyauté énoncée à l'article 2088 C.c.Q., qui est à la base de tout contrat de travail, est contenue implicitement dans la convention collective. Ce principe a d'ailleurs déjà été reconnu en arbitrage<sup>12</sup>. Ainsi, par l'intermédiaire du Code, l'employeur vient préciser ses attentes et imposer des conditions de travail en lien avec cette obligation de loyauté.

[25] Quant au télétravail, le Code précise<sup>13</sup>, qu'« Il va de soi que le Code s'applique également en situation de télétravail ». Je rappelle que ce mode de travail est assujéti à une lettre d'entente négociée en bonne et due forme entre les parties en plus d'être défini dans la convention collective à l'article 2.18.1 :

Télétravail ou travail à distance

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

---

<sup>10</sup> Lettre d'entente du 11 novembre 2021.

<sup>11</sup> Préc., note 7, *Syndicat de la fonction publique c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28 (CanLII), [2010] 2 R.C.S. 61; *Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal c. Montréal (Ville)*, 2013 CanLII 69906 (QC SAT), Me André Sylvestre, arbitre.

<sup>12</sup> Ibid, *Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal c. Montréal (Ville)*, 2013 CanLII 69906 (QC SAT), Me André Sylvestre, arbitre, parag. 60.

<sup>13</sup> Page 3.

[26] L'on constate rapidement à la lecture du Code que l'employeur vient y préciser des conditions de travail déjà intégrées à la convention collective ou encore baliser le contrat de travail qui l'unit à l'employé. Cet exercice s'accomplit dans le cadre de son droit de gérance. Ce droit est reconnu à l'article 5 de la convention collective :

5.01 Le Syndicat reconnaît la responsabilité qu'a la Direction d'administrer, de diriger et de gérer l'entreprise de façon efficace. Elle possède entre autres le droit de créer, de modifier et d'abolir des postes.

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

5.06 Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

[27] En somme, le Code renferme une série d'engagements de l'employé envers l'employeur. Il en résulte des conditions de travail qui ne sont effectivement pas explicitement prévues à la convention collective et donc qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation, d'où l'obligation pour l'employeur, incluse à l'article 6.04, de consulter le syndicat dans un tel cas.

[28] Incidemment, comme il en est fait mention spécifiquement dans le texte du Code, des actions d'un employé qui y contreviendraient pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur. Les engagements requis par ce dernier dans le Code sont donc clairement au cœur de la relation employeur-employé.

[29] Aussi, ces nouvelles conditions de travail découlent de l'exercice, par l'employeur, de son droit de gérance, ce que reconnaît ce dernier dans sa plaidoirie. Or, les actions prises par celui-ci dans le cadre de son droit de gérance sont assujetties au contrôle arbitral.

[30] À la lumière des principes jurisprudentiels dont j'ai fait mention précédemment, j'estime que l'essence du litige faisant l'objet du grief du syndicat est l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière de télétravail et d'obligation de loyauté. Dans le cadre de cet exercice, l'employeur précise ses attentes dans ces domaines et les engagements qu'il demande ont un impact certain sur les conditions de travail des employés. Le fait que la convention collective ne contienne aucune référence directe ou indirecte au Code n'y change rien.

[31] En conclusion, l'essence du litige résulte bel et bien de la convention collective au sens où les tribunaux la définissent et j'ai la compétence matérielle pour en disposer.

## ***L'objection sur la prescription du grief***

### *Les principes de droit applicables*

[32] La convention collective prévoit que les griefs doivent être déposés à l'intérieur d'un délai de 42 jours, lequel peut être prolongé uniquement par entente écrite entre les parties<sup>14</sup>.

### *L'application des principes de droit à la question en litige*

[33] L'employeur plaide que plusieurs volets de la contestation du syndicat sont prescrits. Il tire son argument de la correspondance de la procureure du syndicat en réponse à sa demande de précisions formulée lors de la première journée d'audience. En somme, il prétend que les points de contestation précisés dans cette correspondance visent plusieurs sections du Code qui proviennent du code de conduite antérieurement en vigueur depuis 2017. Par conséquent, le délai prévu à la convention collective n'aurait pas été respecté. Ce délai étant de rigueur, puisqu'il ne peut être prolongé que d'un commun accord par écrit, la démarche du syndicat serait prescrite.

[34] Le syndicat fait valoir que l'employeur est forclos de soulever la prescription du grief puisque ce n'est qu'au cours de la deuxième journée d'audience qu'il soulève cet enjeu, après avoir pris connaissance de sa réponse aux précisions demandées dans le cadre de la première journée d'audience. D'autant plus qu'il le fait postérieurement à sa reconnaissance de la compétence du Tribunal lors de cette première journée d'audience, sous la seule réserve de son objection quant à sa compétence matérielle.

[35] Je me dois de rejeter ce moyen préliminaire de l'employeur. Aussi, il n'est pas nécessaire de me prononcer à savoir si ce dernier est forclos, ou non, de soulever cette objection à un stade tardif puisque j'estime que, de toute façon, le grief n'est pas prescrit.

[36] En effet, ceci dit avec égards, même si l'on peut voir que certains des engagements ont des similitudes avec l'ancien code de conduite, parce que certaines valeurs ou certains principes s'y retrouvent, c'est le Code dans son entièreté qui a fait l'objet d'une refonte. Cette révision, comme l'écrit lui-même l'employeur dans sa présentation à tous les employés, donne lieu à un nouveau Code.

[37] Dans le bulletin « InfoSophie » communiqué à tous les employés d'Hydro-Québec, le 8 février 2022, sa PDG, Mme Sophie Brochu, y écrit en guise d'introduction au Code :

Un Code d'éthique qui nous ressemble et nous rassemble.

Quelle fierté de vous présenter notre nouveau Code d'éthique ! Il a été réécrit pour refléter nos valeurs et l'évolution de notre organisation : cybersécurité, transition énergétique, développement durable, télétravail, inclusion et diversité.

Dans notre travail, il nous arrive tous et toutes de douter parfois d'une décision ou d'une conduite à adopter. Sans prévoir toutes les situations, notre Code est un précieux outil pour guider sereinement nos décisions et nos actions au quotidien. Vous y trouverez non seulement les comportements attendus de chacun et

---

<sup>14</sup> Articles 12.07 et 12.10 de la convention collective.

chacune de nous, mais aussi une série d'engagements de notre part envers 2 Hydro-Québec. Nous avons la responsabilité de nous approprier notre Code d'éthique et de le mettre en application.

[Mes soulignements]

[38] Aussi, la conseillère en éthique et gouvernance de l'employeur témoigne que le Code représente bel et bien une révision du code de conduite existant auparavant. Elle témoigne que les travaux se sont échelonnés sur près de deux années, ayant débuté au début de 2020. Elle précise que l'unité responsable de la rédaction et de la mise à jour du Code d'éthique, dont elle fait partie, est appelée à en faire une révision complète tous les cinq ans environ. C'est ce qui s'est produit pour le Code en litige.

[39] Après une analyse comparative entre l'ancien code de conduite et le Code, l'on constate facilement que, non seulement la facture visuelle de ce dernier n'est pas du tout la même, mais aussi que, si certains principes et/ou comportements attendus du salarié se trouvant dans l'ancien code sont demeurés présents dans le nouveau, le vocabulaire utilisé, par contre, est complètement différent. J'ajoute que certains des engagements qui maintenant sont applicables au télétravail ne l'étaient pas dans l'ancien code de conduite.

[40] De plus, dans la majorité des cas, les engagements ne sont pas du tout formulés de la même façon ou comportent des distinctions (parfois évidentes, parfois subtiles), d'où la difficulté d'adhérer à la proposition de l'employeur voulant qu'il n'ait pas subi de réels changements.

[41] En somme, la révision de l'ancien code de conduite est telle qu'il est difficile de faire un exercice de comparaison intelligible. L'exercice tenté par le syndicat à l'aide d'un tableau le démontre. Comparer mot pour mot pour y déceler si le même engagement s'y retrouve s'avère un exercice assez peu concluant en raison des modifications significatives apportées au code de conduite antérieur.

[42] En conclusion, j'estime que le grief du syndicat n'est pas prescrit.

### ***Sur le fond du grief***

#### ***L'obligation de consulter le syndicat***

##### *Les principes de droits applicables*

[43] Comme nous l'avons vu, l'article 6.04 prévoit qu'avant de réviser ou d'appliquer une condition de travail non prévue à la convention collective et qui est susceptible d'affecter les employés, l'employeur doit consulter le syndicat et l'informer par écrit.

##### *L'application des principes de droit à la question en litige*

[44] Le syndicat avance que l'employeur a contrevenu à l'article 6.04 de la convention collective en ne le consultant pas avant d'adopter le Code. Il me demande, en plus de déclarer que l'employeur a violé la convention collective, d'ordonner que ce dernier reprenne dans son intégralité le processus d'adoption du Code et de déclarer le Code nul et non avenu.

[45] L'employeur réplique que l'article 6.04 est inapplicable à la présente affaire parce qu'il ne s'agirait pas, en l'espèce, d'une révision au sens où les dictionnaires définissent ce terme. Selon lui, les éléments contestés par le syndicat visent essentiellement les règles de conduite ou d'éthique qui figuraient déjà dans l'ancienne mouture. Ainsi, il soutient qu'il n'est donc pas permis de parler d'une réelle révision comme prévu par cette disposition et que, par conséquent, il n'en résulterait aucune nouvelle condition de travail.

[46] Il y a lieu de préciser que la preuve démontre que le syndicat n'a pas été consulté avant que le Code ne soit adopté. De fait, la preuve établit que si ce dernier a fait l'objet d'une présentation avant son adoption à certains des syndicats accrédités chez l'employeur, le syndicat titulaire du grief en l'espèce n'était pas présent. Les raisons expliquant l'absence de consultation ne ressortent pas de la preuve.

[47] Pour les mêmes motifs qui m'ont permis de rejeter l'argument de prescription soulevé par l'employeur, je dois aussi rejeter son argument selon lequel l'article 6.04 serait inapplicable en l'espèce, en l'absence, selon lui, d'une réelle « révision ». Comme je l'ai déjà exprimé, la preuve révèle que le Code a bel et bien subi une révision.

[48] Il m'apparaît que cette disposition, qui est claire et non équivoque a été violée par l'employeur. Ceci étant, la convention collective ne prévoit pas de conséquences découlant du non-respect de l'article 6.04. Néanmoins, le syndicat réclame que j'ordonne la reprise, dans son intégralité, du processus d'adoption du Code et que je le déclare nul et non avenu.

[49] Or, j'estime que de telles mesures, dans les circonstances, seraient disproportionnées pour trois raisons : 1) le fait que le Code s'applique à tous les employés d'Hydro-Québec (membres d'autres syndicats ou non-syndiqués et dirigeants) 2) le type de violation et 3) le fait que seulement certaines dispositions du Code sont contestées par le syndicat. D'autant plus, je le souligne, que j'en viens à la conclusion que ces dispositions ne sont pas arbitraires, abusives ou en contravention à la *Charte*. Mes motifs à ce sujet suivent ci-après.

[50] Conséquemment, j'estime qu'il n'est pas adéquat d'ordonner la reprise du processus de consultation ni d'annuler le Code, comme demandé par le syndicat.

[51] Cependant, le syndicat réclame aussi une réparation pour cette violation pour « tous les préjudices subis ou qui seront subis, y compris les dommages et une compensation pour tous les frais engagés pour la présentation du grief ». Comme convenu avec les parties, je réserve ma compétence pour en disposer.

***Le Code ne contrevient pas à la Charte et n'est pas, de même que l'engagement à y adhérer, abusif ou arbitraire***

*Les principes de droit applicables*

[52] Un code de conduite est assimilable à une politique ou un règlement. La jurisprudence arbitrale reconnaît le caractère résiduaire et discrétionnaire des droits de direction de l'employeur si la convention collective est muette sur le sujet traité dans un tel document. Cependant, si l'employeur peut décider du contenu de son code d'éthique,

il doit s'assurer que les règles ou engagements qu'il impose n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective et ne sont pas, par ailleurs, abusifs ou discriminatoires<sup>15</sup>.

[53] Par ailleurs, lorsqu'une violation à la Charte est invoquée et, qu'à première vue, les dispositions contestées contreviennent aux droits qui y sont enchâssés, le fardeau de prouver qu'il s'agit d'une condition de travail justifiée revient à l'employeur et il y a lieu d'appliquer le test de l'article 9.1 de la Charte. Celui-ci requiert :

Que soit démontré que la disposition répond à un objectif légitime et important;

Et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire :

Qu'elle est rationnellement liée à cet objectif;

Qu'elle constitue une atteinte minimale au droit protégé;

Et que les effets préjudiciables de la disposition sont proportionnels aux effets bénéfiques qu'engendre son application.

[54] Relativement au droit à la vie privée, lequel est invoqué en l'espèce par le syndicat pour l'employé en télétravail, il faut rappeler qu' « une maison d'habitation constitue sans doute l'endroit où l'attente raisonnable d'une personne en matière de vie privée est la plus élevée »<sup>16</sup> et que « la demeure d'une personne constitue le lieu privilégié de sa vie privée »<sup>17</sup>. Néanmoins, ce droit doit être examiné à la lumière du droit de gérance qu'exerce l'employeur, lequel subsiste, même à l'égard de l'employé en télétravail<sup>18</sup>.

[55] En effet, en l'espèce, les dispositions contestées ne se retrouvent pas dans la convention collective, laissant place aux droits de direction de l'employeur. Dans ces circonstances, il est bien établi en jurisprudence arbitrale que ce droit ne doit pas être exercé d'une manière excessive ou abusive, mais conformément aux exigences de la bonne foi, édictées aux articles 3, 6, 7 et 1375 du C.c.Q. Le fardeau de preuve revient au syndicat de démontrer que l'employeur a agi à l'encontre de ces exigences.

[56] Il y a situation abusive lorsque l'employeur agit de mauvaise foi, sans aucun motif lié au fonctionnement de l'entreprise ou à la finalité des droits de gestion<sup>19</sup>.

#### L'application des principes de droit à la question en litige

[57] Le syndicat conteste le caractère déraisonnable et/ou la violation à la *Charte* pour cinq des engagements requis par l'employeur dans le Code.

[58] L'employeur soutient que toutes les dispositions contestées sont raisonnables. De plus, il soulève que les allégations d'infraction à la *Charte* formulées par le syndicat ne

---

<sup>15</sup> *Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN) (grief syndical)*, DTE 2015T-231, Me François Hamelin, arbitre.

<sup>16</sup> *Mascouche (Ville) c. Houle*, 1999 CanLII 13256 (QC CA).

<sup>17</sup> *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005 QCCA 110 (CanLII), para. 29.

<sup>18</sup> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c. Québec (Ville)*, 2021 CanLII 9541 (QC SAT), Me Jean-François Laforge, arbitre.

<sup>19</sup> MORIN Fernand, BLOUIN Rodrigue et al., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais.

découlent pas de situations factuelles vécues et que, par conséquent, il s'agirait donc d'une contestation purement théorique, limitant la juridiction de l'arbitre sur sa capacité à en disposer.

[59] Il invoque l'arrêt *MacKay*<sup>20</sup> au soutien de cette position. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada soulignait qu'un contexte factuel est d'une importance fondamentale dans un litige alléguant une violation à la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour en vient à la conclusion que les appelants ne prétendaient pas que c'est l'objet visé par la loi qui viole la *Charte*, mais ses conséquences, et que, comme les conséquences préjudiciables n'étaient pas établies, il ne pouvait y avoir de violation de la *Charte* ni même de cause.

[60] L'employeur ajoute que, de toute façon, l'arbitre n'a pas compétence pour rendre inopérant le Code en tout ou en partie, du fait qu'il obéit, par son adoption, à la Loi<sup>21</sup> et que la convention collective ne peut, dans ce contexte, limiter cette obligation légale.

[61] Je dispose tout de suite de cet argument de l'employeur auquel je ne peux adhérer. Ce n'est pas parce qu'une loi impose à l'employeur d'élaborer un code d'éthique applicable à ses employés et dirigeants<sup>22</sup> qu'il lui est permis, ce faisant, de contrevenir à la convention collective et/ou aux autres lois en matière d'emploi et à la *Charte*. Certes, l'arbitre a compétence pour lui enjoindre de le rendre conforme à celles-ci, s'il ne l'est pas.

[62] Il y a lieu maintenant de regarder une à une les contestations soulevées par le grief du syndicat.

[63] Ce dernier plaide que trois des engagements demandés du salarié en télétravail constituent une ingérence dans sa vie privée.

[64] Ces engagements sont contenus dans deux sections du Code. Le premier se trouve dans la section intitulée « Nous agissons avec professionnalisme ». En introduction à cette section, on peut y lire :

Nous exerçons notre travail avec compétence, responsabilité et dynamisme. Nous agissons fièrement à titre d'ambassadeur et d'ambassadrice d'Hydro-Québec dans le respect des encadrements.

[65] Il y est écrit dans la sous-section intitulée « Nos actions au quotidien » :

- ✓ Penser à l'image que nous souhaitons projeter et adopter une tenue vestimentaire soignée, décente, adaptée à nos tâches, et ce, également en télétravail.

[Les crochets indiquent des actions à faire]

---

<sup>20</sup> *MacKay c. Gouvernement du Manitoba*, [1989] 2 SCR 357.

<sup>21</sup> Préc., note 9.

<sup>22</sup> Article 7.9, *Loi sur Hydro-Québec*, LRQ, c. H-5.

[66] Les deux autres engagements qui posent problème pour le syndicat se trouvent dans la section intitulée : « Nous nous engageons à respecter et à protéger l'environnement ». Il y est écrit :

Comment respecter notre engagement

- En posant des gestes dans notre quotidien au travail, notamment en réduisant au minimum notre impact sur l'environnement.
- En diminuant notre empreinte carbone liée à nos activités professionnelles.

[67] Le syndicat voit dans ces trois dispositions du Code une façon d'imposer un code vestimentaire à domicile pour tous ses membres, peu importe leur poste et une invasion dans la vie privée du salarié en matière de protection de l'environnement.

[68] Or, en ce qui a trait à l'engagement relatif à l'habillement, je n'en fais pas la même lecture. Je considère que les mots « adaptée à nos tâches » viennent tempérer l'exigence de l'employeur et la rendre tout à fait raisonnable et n'entraînent pas une violation au droit à la vie privée.

[69] Est-ce que la disposition aurait pu être plus claire? Peut-être. Mais je comprends qu'on doit y lire, non pas l'imposition d'un code vestimentaire, mais plutôt le souhait que le salarié adopte une tenue, « adaptée à ses tâches » et donc au contexte dans lequel il travaille. Par conséquent, on s'attend à ce qu'elle soit soignée et décente s'il est en présence virtuelle de collègues, de clients ou de supérieurs.

[70] Ceci dit avec respect, je n'y vois pas l'atteinte au droit à la vie privée invoquée par le syndicat ou une intrusion déraisonnable dans la sphère d'autonomie personnelle des salariés dans leur domicile.

[71] Je rappelle que l'employeur peut émettre des directives et fixer des exigences relativement à l'apparence physique de ses employés. Cela inclut leur tenue vestimentaire ou leur apparence personnelle. Ces directives peuvent être négociées et intégrées à la convention collective, mais elles peuvent aussi découler de son droit général de gérance.<sup>23</sup> Il ne faut pas perdre de vue que même en télétravail, l'employeur conserve ce droit et cela implique qu'il puisse avoir des exigences reliées à la performance et l'exécution du travail. Il n'est pas déraisonnable qu'il ait des attentes vis-à-vis du salarié quant à son apparence personnelle lorsqu'il interagit avec ses collègues de travail, même s'il exerce ses fonctions à domicile.

[72] Quant aux engagements demandés en matière de respect de l'environnement, j'y vois aussi un vœu pieux et non pas un empiètement sur le droit à vie privée du salarié. S'il est vrai qu'à première vue, on pourrait y voir une pareille intrusion, il ne faut pas perdre de vue que ces souhaits sont en lien spécifiquement avec l'exécution du travail pour l'employeur et que ce travail est exécuté avec les outils et les fournitures de l'employeur. Ce dernier souhaite que le salarié fasse preuve de prudence et de discernement dans

---

<sup>23</sup> Jean-François PEDNEAULT, François-Nicolas FLEURY, Stéphanie RAINVILLE, Mathieu DÉSILETS, *Les droits de la personne et les relations de travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 20.327.

les moyens utilisés pour exécuter ses fonctions, de la même façon qu'il le ferait s'il était sur les lieux du travail.

[73] En tout respect, je ne peux souscrire à l'interprétation du syndicat. Je précise d'ailleurs que je n'ai pas eu la preuve d'un fondement factuel ou celle de répercussions futures que pouvaient entraîner de tels engagements sur la vie des salariés visés. À l'instar de l'employeur, j'estime que cette contestation repose sur une hypothèse non étayée relativement aux conséquences préjudiciables.

[74] Les autres dispositions contestées par le syndicat se trouvent dans la section intitulée « Nous agissons avec loyauté envers Hydro-Québec » où l'on peut lire en guise d'introduction :

Nous faisons preuve de loyauté envers Hydro-Québec. Nous gardons à l'esprit que l'obligation de loyauté s'étend également à nos activités en dehors d'Hydro-Québec et se poursuit après la fin de notre emploi.

[75] Le premier engagement contesté est celui-ci :

- En prenant des décisions indépendamment de toute considération politique partisane et en faisant preuve de réserve dans la manifestation publique de nos opinions politiques.

[76] Le syndicat s'indigne d'y voir un devoir de réserve tout comme celui requis des fonctionnaires du gouvernement en vertu de la *Loi sur la fonction publique*<sup>24</sup> et que cet engagement est tout nouveau, en ce que l'ancien code reconnaissait expressément le droit des salariés à la liberté d'expression en matière politique. Il ajoute qu'en imposant une telle obligation, l'employeur agit en violation des droits et libertés fondamentaux, tels que la liberté de conscience, liberté d'opinion, liberté d'expression, liberté d'association, droit à la sauvegarde de la dignité et du droit au respect de la vie privée<sup>25</sup>. Selon lui, il agit également en contravention de la convention collective, soit de son article 6.01 et de l'appendice D.

[77] L'employeur allègue qu'il s'agit d'un exemple de comportement souhaitable et non pas d'une règle ou d'un devoir et qu'il vise spécifiquement les décisions prises dans le cadre du travail de l'employé. Plus particulièrement, dit-il, en ce qui a trait à la partie du texte « et en faisant preuve de réserve dans la manifestation publique de nos opinions politiques », elle est, selon lui, conforme en tout point aux dispositions de la *Charte* et découle simplement de l'obligation de loyauté qui prévoit expressément la notion de prudence et de diligence dans le cadre du travail<sup>26</sup>.

[78] J'abonde dans le même sens que l'employeur. Je ne peux voir dans cette disposition, une atteinte au droit à la liberté d'expression en matière politique.

[79] Je précise que l'article 6.01 prévoit que « les parties reconnaissent à chacun la liberté d'expression, ainsi que celle d'adhérer ou non au Syndicat, et la liberté pour le

---

<sup>24</sup> R.L.R.Q. c. F-3.1.1, art. 11 : Le fonctionnaire doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

<sup>25</sup> Article 3 et 5 de la *Charte*.

<sup>26</sup> Article 2088, C.c.Q.

Syndicat d'exercer son action conformément à la loi ». L'appendice D prévoit des congés spéciaux pour activités politiques. Ainsi, dès que le salarié désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, il a droit à un congé sans solde. Il en va de même s'il est élu à une fonction qu'il occupe à temps plein, et ce pour la durée de son mandat. Ces congés ne l'empêchent aucunement de revenir au travail chez l'employeur, moyennant un avis communiqué en temps et lieu prévu, à l'appendice D.

[80] L'employeur cite à bon droit une sentence arbitrale de ma collègue arbitre Joëlle L'Heureux<sup>27</sup> dans une affaire où elle était saisie d'un grief demandant l'annulation du Code disciplinaire adopté par l'employeur. Le syndicat contestait notamment, tout comme en l'espèce, l'engagement selon lequel le salarié devait « faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques » et prétendait pareillement qu'il contrevenait aux articles 3 et 5 de la *Charte*.

[81] Après avoir précisé que la Cour suprême avait souligné, dans l'arrêt *MacKay*<sup>28</sup>, l'importance et même la nécessité d'exiger la présence d'un contexte factuel pour décider des affaires relatives à la Charte, elle s'exprime ainsi :

[42] Les tribunaux ont reconnu que l'obligation de loyauté d'un employé envers son employeur permettait de limiter la liberté d'expression sans contrevenir à la Charte. De nombreuses décisions illustrent des cas d'espèce où l'équilibre entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté est au cœur du débat. C'est l'ensemble des circonstances qui devra être pris en compte pour déterminer s'il y a eu non-respect de la Charte. En conséquence, en l'absence de fondement factuel, il faut conclure que les articles 5.3 et 5.7 ne sont pas incompatibles avec la Charte.

[Les citations sont omises]

[82] En l'occurrence, la même approche est de mise, en l'absence de fondement factuel. De plus, je ne vois pas, à la lecture de l'article 6,01 et de l'appendice D, comment cet engagement pourrait être en contravention de ces dispositions. Il va de soi que l'obligation de loyauté « impose de nombreux rattachements aux qualités de prudence, de diligence, de fidélité et de discrétion »<sup>29</sup>.

[83] Le second engagement contesté stipule :

- En reconnaissant que la propriété intellectuelle que nous créons ou que nous contribuons à créer dans le cadre de nos fonctions, pendant ou après les heures de bureau, appartient à Hydro-Québec. En aucun cas, nous ne pouvons utiliser la propriété intellectuelle d'Hydro-Québec ou de ses

---

<sup>27</sup> *Association des pompières et pompiers de Gatineau et Gatineau (Ville de)*, SOQUIJ AZ-50599520, Me Joëlle L'Heureux, arbitre.

<sup>28</sup> Préc., note 18.

<sup>29</sup> Morin, Fernand, Brière, Jean-Yves, Roux, Dominic et al., *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, 2 030 p, parag. 11-99.

partenaires à des fins personnelles ni la partager sans autorisation à l'extérieur de l'organisation.

[Mes soulignements]

[84] Ceci dit respectueusement, je ne peux souscrire à l'argument du syndicat voulant que cet engagement nie le droit de l'employé à la propriété intellectuelle pour des travaux qui seraient effectués sur le temps personnel de l'employé. Je suis d'avis que la disposition ne laisse aucun doute là-dessus. À l'instar de l'employeur, j'estime que cette disposition du Code ne prévoit d'aucune manière que les travaux réalisés hors du contexte du travail et qui ne résultent pas de l'exercice des fonctions de l'employé chez Hydro-Québec soient la propriété d'Hydro-Québec.

[85] Enfin, le troisième engagement contesté dans cette section est le suivant :

- Si nous souhaitons préciser notre titre d'emploi à Hydro-Québec dans la fiche descriptive de nos profils sur les médias sociaux, nous devons faire preuve de prudence parce que nos publications pourraient être perçues comme une information officielle de la part d'Hydro-Québec.

[86] Cet engagement, selon le syndicat, serait déraisonnable en ce qu'il introduit une règle floue et imprécise lorsque les employés indiquent leur poste chez l'employeur sur un média social. De plus, cette règle serait non seulement équivoque, mais inapplicable.

[87] Je ne partage pas la position du syndicat. À l'évidence, l'employeur demande à l'employé d'être prudent lorsqu'il rédige ou affiche un document sur les réseaux sociaux si son lien d'emploi avec Hydro-Québec y est manifeste. En effet, on vise à éviter que par des propos ou des images publiés, on confonde des opinions personnelles de l'employé avec des informations officielles d'Hydro-Québec. Cette façon de faire s'inscrit raisonnablement dans l'exercice des droits de direction de l'employeur.

[88] Enfin, voici la dernière disposition du Code que le syndicat qualifie de déraisonnable et d'arbitraire qui est incluse dans la section intitulée « Nous utilisons les biens et les ressources d'Hydro-Québec de façon diligente et raisonnable » :

La loyauté, c'est aussi faire un usage responsable et raisonnable des biens et des ressources d'Hydro-Québec. Ils sont à notre disposition pour faire notre travail de façon efficace.

Hydro-Québec a le droit de vérifier et de surveiller notre utilisation de ses ressources informatiques, y compris les appareils mobiles et les périphériques, amovibles, par exemple, les clés USB et les disques durs portatifs. Ainsi, sur la base d'un doute raisonnable relativement à une contravention à un encadrement, Hydro-Québec peut mener une enquête pour établir les faits et déterminer les mesures disciplinaires nécessaires, le cas échéant. Dans ce contexte, nous concédons que notre expectative de vie privée est réduite.

Comment respecter notre engagement

- En utilisant les biens et les ressources d'Hydro-Québec uniquement pour la réalisation de notre mission et non à des fins personnelles.

- En faisant, en toutes circonstances, un usage raisonnable et approprié des biens et des ressources de l'entreprise, et ce, sans jamais nuire à leur fonctionnement ni à celui du réseau informatique ou à l'image d'Hydro-Québec.
- En nous assurant que l'utilisation dont nous faisons des biens et des ressources de l'entreprise n'influe pas sur notre productivité ni sur celle de nos collègues.

#### Nos actions au quotidien

- ✓ Utiliser le courriel de l'entreprise pour traiter les affaires d'Hydro-Québec et non à des fins personnelles.
- ✓ Faire preuve de diligence dans la manipulation des biens d'Hydro-Québec de manière à assurer leur intégrité.
- × Utiliser les lieux de travail pour des activités commerciales personnelles, comme vendre des produits ou des services.
- × Permettre à un proche d'utiliser l'ordinateur de travail pour faire des recherches dans le cadre de ses études.

[Les crochets indiquent des actions à faire et les x à ne pas faire]

[89] Le syndicat y voit là un changement majeur comparativement à l'ancien code de conduite. Ce dernier prévoyait un « usage raisonnable et approprié » des outils de travail fournis par l'employeur dont le téléphone, l'ordinateur, le courrier électronique ou l'internet à des fins personnelles dans la mesure où cela n'affectait pas la productivité de l'employé ou celle de ses collègues.

[90] Je ne partage pas le point de vue du syndicat qui allègue le caractère abusif et déraisonnable de cet engagement. L'employeur étant ultimement l'unique propriétaire des biens et ressources qu'il met à la disposition de ses employés pour exécuter leur travail, il va de soi qu'il est libre de baliser comme bon lui semble l'utilisation que ces derniers peuvent en faire. Il peut émettre les règles qu'il juge adéquates à la protection de ses actifs<sup>30</sup>. Entre autres choses, à l'ère où les entreprises sont fragilisées par la possibilité d'un piratage de leur système informatique, il ne m'apparaît pas qu'une telle disposition est abusive.

[91] En conclusion, le Code qui m'est soumis véhicule les principes éthiques et les valeurs de l'entreprise. Il n'y a donc pas de contexte factuel qui peut m'amener à y voir des contraventions aux droits fondamentaux ou encore une application de celui-ci qui serait abusive. Il pourrait y avoir des cas d'espèce où l'employeur contreviendrait, en appliquant le Code, à la *Charte* ou à son devoir d'exercer son droit de gérance de manière abusive. Ce n'est pas le cas dans la présente instance.

[92] Voyons maintenant ce qu'il en est de l'obligation pour l'employé d'adhérer au Code.

---

<sup>30</sup> *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQC) et Université du Québec en Outaouais (UQO)*, D.T.E. 2016T-851, Me Pierre Laplante, arbitre.

[93] Le syndicat conteste les nouvelles exigences d'adhésion au Code parce qu'elles seraient non seulement contraires à la loi, mais abusives, arbitraires et déraisonnables. Auparavant, le formulaire d'engagement envers le code de conduite était sous forme papier. La preuve révèle que l'employeur requiert maintenant la signature électronique de l'employé en guise d'attestation de lecture du Code et d'engagement à le respecter.

[94] L'employeur demande une attestation de lecture du Code de chaque employé. Voici la page qui apparaît au terme de la lecture du Code en ligne :

Attestation au Code d'éthique – Pour faire vivre nos valeurs

En tant que membre du personnel actif d'Hydro-Québec ou de l'une de ses filiales en propriété exclusive, il nous appartient de bien connaître le Code d'éthique et de le mettre en pratique afin de préserver notre intégrité et notre réputation.

J'ai lu ou écouté le Code d'éthique du personnel d'Hydro-Québec. J'ai compris le sens et la portée du Code d'éthique et je m'engage à le respecter ainsi que les valeurs d'Hydro-Québec.

Note : Le Code d'éthique est accessible à partir du site Éthique à Hydro.

Afin de confirmer, appuyer sur la case « accepter ».

Afin de fermer la présente fenêtre de visionnement et d'y revenir plus tard, appuyer sur la case « ne pas accepter ».

[95] La preuve révèle qu'un employé a eu des problèmes techniques en lien avec la lecture du Code en version électronique. En fait, il a témoigné avoir reçu une attestation de lecture sans pour autant avoir suivi la formation qui accompagnait le visionnement du Code. Dans ce contexte, le syndicat plaide que cet employé n'a pas su à quoi il pouvait renoncer.

[96] Dans sa plaidoirie, le syndicat réitère les réclamations de son grief en lien avec cette contestation, à savoir :

Que la Direction cesse immédiatement l'application de l'obligation d'adhésion au Code d'éthique d'Hydro-Québec à tous les ingénieurs.

[97] Ceci dit avec égards, rien, dans la preuve présentée à ce sujet, ne me permet de conclure qu'il y a eu abus de la part de l'employeur en lien avec ce type d'adhésion au Code. La façon de faire de l'employeur, à savoir demander une signature en guise d'attestation de lecture et d'engagement à le respecter est tout à fait raisonnable et même prudent, dans l'optique d'un non-respect dudit Code. Qu'un employé ait pu signer l'engagement à le respecter sans avoir suivi la formation qui encadrerait sa mise en vigueur, visiblement en raison de problèmes techniques, ne peut m'amener à conclure à une façon de faire arbitraire ou abusive de la part de l'employeur.

[98] Par conséquent, je ne peux faire droit aux réclamations du syndicat.

### **Conclusion**

[99] En conclusion, si l'employeur a failli à son obligation de consulter le syndicat en amont de la mise en vigueur du Code, les dispositions contestées par le grief ne sont pas

contraires à la convention collective, abusives, déraisonnables ou encore en contravention de la *Charte*.

**DISPOSITIF**

[100] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

**REJETTE** les objections préliminaires de l'employeur;

**DÉCLARE** que le Tribunal est compétent pour disposer du grief;

**ACCUEILLE** en partie le grief du syndicat;

**DÉCLARE** que l'employeur a contrevenu à l'article 6.04 de la convention collective en ne consultant pas le syndicat avant d'adopter le Code;

**DÉCLARE** que les dispositions du Code contestées par le syndicat sont valides et conformes aux dispositions de la convention collective et à la *Charte*;

**RÉSERVE COMPÉTENCE** pour trancher les autres réclamations en dommages formulées au grief, ainsi que pour régler toute difficulté d'exécution de la présente décision, à défaut par les parties de s'entendre.



---

M<sup>e</sup> Nathalie Massicotte, Arbitre  
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Claude Tardif et M<sup>e</sup> Catherine Massé-Lacoste  
Rivest Schmidt

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Denis Harvey  
Hydro-Québec

Dates d'audience : 12 mai et 14 septembre 2022