

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 27 octobre 2026

DEVANT L'ARBITRE : M^e Alain Turcotte

Syndicat professionnel des ingénieurs du Québec

Ci-après appelé « le syndicat » ou « SPIHQ »

Et

Hydro-Québec

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Grief syndical

Grief(s) : n° du syndicat SPIHQ 2025-0037

Convention collective : 2024-2028

SENTENCE ARBITRALE

Article 100 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

APERÇU DU GRIEF

[1] Le 18 juin 2025, les parties signent une lettre d'entente qui renouvelle la convention collective. Parmi les dispositions finales, une clause prévoit le paiement d'un montant forfaitaire « à tout employé actif ».

[2] Le syndicat conteste le fait que celui-ci n'a pas été octroyé à certaines personnes qu'il représente. Pour lui, le texte est clair et l'employeur doit s'exécuter en conséquence.

[3] Hydro-Québec admet que ce n'est pas tout le monde qui a reçu cette somme mais réplique qu'il s'agit de cadres de premier niveau syndiqués. En vertu de l'article 16.06.2 de la convention, plaide-t-elle, leur rémunération relève du *Régime du personnel non régi*.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Trois questions se posent :

- Quelle est la signification du terme « *employé actif* » ?
- Quel est l'impact de l'article 16.06.2 de la convention ?
- Quelle est la nature du paiement prévu à la lettre d'entente ?

[5] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que le libellé de la disposition de la lettre d'entente est clair. Les parties ont défini ce qu'était un « *employé* », ce qui vise tous les ingénieurs couverts par l'unité de négociation du syndicat. Le paiement concerné n'est pas du salaire. Par conséquent, l'article 16.06.2 ne trouve pas application. Le grief est accueilli.

LE CONTEXTE

[6] L'accréditation du SPIHQ présente la particularité suivante: certains ingénieurs sont couverts par l'unité de négociation même s'ils occupent des postes de cadres de premier niveau¹.

[7] La convention collective précédente était celle de 2019-2023. Elle était échue depuis le 31 décembre 2023. Dans la lettre d'entente de renouvellement pour la période 2024-2028 (la lettre d'entente), les parties conviennent, à partir du texte existant, « *de remplacer, modifier ou ajouter les articles, appendices et lettres d'entente suivants : [...]* ». Suit une liste précise des changements apportés. L'exercice d'intégration sera complété à la suite de la signature, le 18 juin 2025.

[8] Aux fins de compréhension, nous conserverons cette distinction entre le texte de la convention 2019-2023 et la lettre d'entente. Les articles de la convention que nous citons n'ont pas été modifiés par la lettre de 2025.

¹ L'article 3.01 de la convention énonce : « *La Direction reconnaît le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec comme le seul représentant collectif des employés régis par l'accréditation émise le 17 juillet 1970 en vertu des dispositions du Bill 36 modifié par le Bill 61 sanctionné le 7 juillet 1971.* » Une entente, datant de 1989, entérinée par le Commissaire du travail, se retrouve à l'Appendice A de la convention collective : « **Juridiction syndicale** ».

LES SALAIRES

[9] Pour comprendre la position de l'employeur, il faut se référer à la clause 16 de la convention 2019-2023 qui est intitulée « SALAIRES ». Cette clause comporte 11 articles dont certains contiennent des sous-articles.

[10] La lettre d'entente énonce que seul l'article 16.01 (Échelles de salaire et salaires) est modifié pour 2024-2028 (articles 16.01.1 à 16.01.5). Il s'agit en l'occurrence des échelles de salaire et les échelons applicables pour chacune des années couvertes.

Le cas des ingénieurs cadres de premier niveau

[11] Parmi les articles de la clause 16 de la convention 2019-2023, l'article 16.06 est intitulé « Employé occupant un poste de cadre syndiqué ».

[12] Cet article renvoie à une modification survenue en 2010. Les parties avaient déterminé que les ingénieurs cadres de premier niveau verraient leur salaire établi selon les paramètres d'un régime relevant de l'employeur : le *Régime de rémunération du personnel non régi*.

[13] L'article 16.06.1 offrait un choix aux personnes dans cette situation :

16.06.1 Employé assujéti avant le 15 octobre 2010 et ayant signifié par écrit le choix de maintenir cette disposition :

L'employé occupant, en permanence ou par intérim, un poste de chef de section ou l'équivalent administratif ou un poste de chef de division ou l'équivalent administratif, reçoit pendant la période où il occupe ce poste un (1) échelon de son niveau. Cet échelon peut occasionner un dépassement du maximum salarial du niveau de l'employé et est réputé faire partie de son salaire de base.

Par la suite, s'il choisit d'être assujéti aux dispositions de l'alinéa 16.06.2, son salaire de base est modifié, s'il y a lieu, avec effet au début de la période de paie suivant sa demande écrite. Dans tous les cas où il obtiendra une promotion, les dispositions du paragraphe 16.06.2 s'appliqueront.

[14] L'article 16.06.2 change la donne pour les personnes qui en font le choix ou qui obtiennent une promotion :

16.06.2 L'employé promu, en permanence ou par intérim, à un poste de chef de section ou l'équivalent administratif ou un poste de chef de division ou l'équivalent administratif, voit son salaire établi selon les paramètres du Régime de rémunération du personnel non régi.

Cet ajustement peut occasionner un dépassement du maximum salarial du niveau de l'employé et est réputé faire partie de son salaire de base.

L'employé est assujéti à une prestation annuelle de travail sous réserve de l'application du cadre de référence applicable pour les situations exceptionnelles en vigueur dans la division ou le groupe corporatif dont il relève.

Aux fins uniques de validation de la prestation annuelle de travail, l'employé pourra comptabiliser sa prestation annuelle de travail.

La détermination des classes salariales des emplois cadres, des modalités de la rémunération variable et l'établissement du cadre de référence demeurent un droit de gérance exclusif et ne sont pas soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage prévues à la convention collective.

La Direction informe le Syndicat des changements apportés au Régime de rémunération du personnel non régi, incluant les échelles salariales et modalités de rémunération variable qui concerne leurs membres.

(Le caractère gras avait été apporté par les parties dans le texte pour signaler des changements)

LA LETTRE D'ENTENTE

[15] À la fin du document signé le 18 juin 2025, les parties stipulent : « *Cette lettre d'entente est incluse à la convention collective et prend expressément fin le 31 décembre 2030 à moins d'être reconduite par les parties.* ». Elle se termine par 5 points à la page 49. Celui qui nous intéresse est celui-ci :

Les parties conviennent également de ce qui suit :

[...]

2. **Forfaitaire** : La Direction convient de verser un montant forfaitaire selon les modalités suivantes :

- Un montant forfaitaire de 4 000\$ est versé à tout employé actif pour la Direction le 31 décembre 2024 et payable au plus tard quatre-vingt-dix jours (90) après la signature de la convention collective.
- Un montant forfaitaire de 1 000\$ est versé à tout employé actif pour la Direction le 30 septembre 2026 et payable au plus tard le 31 décembre 2026.

[16] Le grief syndical, déposé le 21 juillet 2025, reproche ceci :

Selon les termes de ladite lettre d'entente, tout employé actif au sein de la Direction au 31 décembre 2024 a droit à ce montant forfaitaire, et ce, peu importe le poste qu'il occupe. Or, il appert que certains ingénieurs relevant de la juridiction du Syndicat n'ont pas reçu cette somme, alors qu'ils répondent aux critères d'admissibilité.

LA PREUVE

La décision interlocutoire

[17] Une audience a été tenue le 14 mai 2026 pour entendre une demande de l'employeur de faire une preuve des négociations. Celle-ci a été rejetée le 28 mai 2026². Il suffit de mentionner ici que les déclarations assermentées faites à l'appui de cette requête ne convainquaient pas qu'une telle preuve favoriserait objectivement la découverte de l'intention commune des parties.

[18] Le Tribunal terminait ainsi :

[44] Considérant cette conclusion, il y a lieu d'écarter la preuve faite, déclarations assermentées et pièces à l'appui, qui ne portaient que sur cette question. Pour la suite des choses, les parties auront évidemment le droit de présenter toute preuve pertinente concernant leur position.

La preuve de l'employeur sur le fond

[19] Considérant la conclusion du paragraphe 44 de la décision interlocutoire, le syndicat précise ne pas avoir de preuve à offrir. Il entend argumenter uniquement à partir des textes de la convention 2019-2023 et de la lettre d'entente.

[20] Pour sa part, l'employeur présente une déclaration assermentée d'un conseiller rémunération globale III à la direction Rémunération globale. Celui-ci renvoie à la lettre d'entente ainsi qu'à l'entente de partenariat entre Hydro-Québec et l'Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec (APCPNHQ). Le syndicat s'oppose à cette preuve parce qu'elle ne satisfait pas aux exigences de pertinence et de nécessité. Pour les raisons qui suivent, le Tribunal fait droit à cette opposition.

[21] La déclaration en question comporte onze paragraphes. Les trois premiers présentent l'affiant, ce qui permet d'évaluer le lien entre son témoignage et le litige, si la déclaration assermentée est reçue. Bien que l'on ne remette pas en cause la compétence du conseiller, il faut analyser ce qu'il déclare.

[22] Les paragraphes 4, 5 et 6 reprennent en substance la description du texte des articles 16.06.1 et 16.06.2. En ce qui concerne ce dernier article, le conseiller réitère que les employés ingénieurs qui y sont assujettis demeurent régis par le *Régime de rémunération du personnel non régi* qui n'est pas couvert par la convention, ce qui comprend selon son énoncé :

- Salaire établi en fonction des échelles de salaire du Régime

² *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec*, 2026 QCTA 243, 2026 Can LII 51899 (QC SAT).

- Horaire de travail en fonction d'une prestation annuelle de travail selon l'entente de partenariat avec l'APCPNHQ (document que l'employeur voudrait déposer)
- Assujettissement aux modalités de rémunération variable applicables à l'ensemble du personnel non régi
- Assujettissement aux conditions de rémunération relatives aux cadres de référence en vigueur dans la division ou le groupe corporatif dont l'employé relève

[23] Il convient de citer le paragraphe 7 de sa déclaration à titre d'illustration :

Dans le cadre de l'application de l'article 16.03 de la convention collective SPIHQ qui réfère à des conditions de rémunération, bien que cet article utilise le terme « employé », celui-ci ne s'applique pas aux ingénieurs assujettis aux dispositions de l'article 16.06.2 de la convention collective SPIHQ. La révision annuelle au mérite est plutôt fonction des paramètres du Régime de rémunération du personnel non régi.

[24] Les trois paragraphes suivants exposent le litige et la position de l'employeur : ce sont les employés ingénieurs assujettis à l'article 16.06.1 qui ont reçu le montant forfaitaire. Selon ce que le conseiller présente, l'ensemble des éléments convenus dans la lettre d'entente qui modifie l'article 16 – SALAIRES de la convention ne s'appliquent pas à un employé assujetti à l'article 16.06.2.

Analyse de l'admissibilité de la déclaration assermentée

[25] La règle du droit civil pour les témoignages est énoncée au *Code civil du Québec* :

2843. Le témoignage est la déclaration par laquelle une personne relate les faits dont elle a eu personnellement connaissance ou par laquelle un expert donne son avis.

[...]

[26] Comme l'exposent les auteurs Mancini, Poirier et Lalande, pour qu'une preuve soit pertinente, elle doit présenter des faits qui amènent à une conclusion de nature juridique : « *La preuve est pertinente si elle est à ce point liée au fait concerné qu'elle tend à l'établir*³ ».

[27] La déclaration assermentée que l'employeur veut déposer ne peut être reçue parce qu'elle ne contient que des affirmations relevant de l'interprétation de la convention collective. Or, celle-ci est de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, comme le prescrit le *Code du travail*⁴ (le Code):

³ Marc MANCINI, Frédéric POIRIER, Stéphanie LALANDE, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs : les aspects juridiques*, 3^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2025, I.116, p. 63, citant l'arrêt *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9.

⁴ RLRQ, c. C-27.

1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

f) « grief » : une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage [...]

[28] La déclaration assermentée que veut déposer l'employeur n'est somme toute que l'expression d'une opinion favorable à la position patronale. Puisqu'il n'y a eu aucune demande de reconnaissance de la qualité d'expert pour ce conseiller, il ne peut être autorisé à donner son opinion sur le litige. Dans le même sens, l'entente avec l'APCPNHQ est un document totalement extérieur à notre débat et est écarté.

[29] Par conséquent, le Tribunal est convaincu que le grief doit être tranché en fonction des seuls textes de la convention 2019-2023 et de la lettre d'entente du 18 juin 2025.

LES ARGUMENTATIONS

[30] Le syndicat plaide la clarté du texte du point deux de la page 49 de la lettre d'entente. Le paiement du montant est destiné à tout employé actif. La définition du terme « employé », contenue à l'article 2.01 de la convention 2019-2023, n'a pas été modifiée. Cela signifie : « *Ingénieur ou ingénieure au sens de la loi, inclus dans la juridiction syndicale* ». Selon les principes reconnus, le Tribunal doit donc donner effet au texte.

[31] L'employeur soutient que les parties n'ont pas qualifié l'objectif du paiement de la lettre d'entente. En interprétant les clauses de la convention les unes par rapport aux autres, il faut constater que l'article 16.06.2 prévoit que le salaire des ingénieurs cadres de premier niveau est établi par le Régime qui demeure un droit de direction. Dès lors, on ne peut reprocher à l'employeur d'appliquer la convention en toute bonne foi.

[32] Le SPIHQ réplique que le paiement en question est un boni de signature comme on le voit fréquemment en négociation. Il ne s'agit pas de salaire mais d'un montant d'argent pour obtenir l'assentiment des salariés. De plus, l'argument patronal reviendrait à dire que le syndicat ne négocie pas pour les ingénieurs cadres de premier niveau. Il introduirait une exception qui n'existe pas à la définition d'employé de la convention⁵.

⁵ Selon la prétention syndicale, ce serait comme dire qu'employé signifie : « *Ingénieur ou ingénieure au sens de la loi, inclus dans la juridiction syndicale à l'exception des cadres ingénieurs couverts par l'article 16.06.2.* ».

ANALYSE

LE DROIT

[33] Dans l'affaire *Uniprix*⁶, la Cour suprême détermine une démarche d'interprétation des contrats et rappelle les principes en la matière.

[34] Il faut procéder à une première analyse du texte selon le sens ordinaire, spécialisé ou juridique des termes, qui se dégage de la structure lexicale ou grammaticale. L'objectif est de déterminer si le texte à interpréter est clair ou ambigu. Si la volonté des parties est manifeste, le contrat clair s'impose au décideur⁷.

[35] Si cet exercice ne permet pas de dégager la volonté des parties contractantes, il faudra recourir aux principes d'interprétation et à la preuve administrée pour trouver le sens du texte à étudier.

[36] Il ne faut pas se limiter aux seuls mots du texte à examiner. Dans la décision *Uniprix*, la Cour écrit :

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

[37] Dans le domaine des relations de travail, c'est le constat qu'avaient fait les auteurs Rodrigue Blouin et Fernand Morin dans leur ouvrage classique sur l'arbitrage des griefs⁸. Dans le chapitre portant sur les onze règles d'interprétation de la convention collective, la Règle 2 est la suivante : « *Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble* »⁹.

LE TEXTE FAISANT L'OBJET DE LA MÉSENTENTE

[38] Comme nous l'avons vu, la lettre d'entente est incluse à la convention 2024-2028. Dans l'ouvrage *Droit de l'arbitrage de griefs*, les auteurs rappellent les préalables à l'interprétation d'une convention collective, notamment celui-ci :

⁶ *Uniprix c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, [2017] 2 R.C.S. 59.

⁷ Paragraphe 34 de la décision *Uniprix*.

⁸ F. MORIN, R. BLOUIN avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012.

⁹ « Elle [la Règle] postule que l'on ne saurait sans danger dégager le sens véritable de l'une d'elles en l'isolant ou l'extirpant de son milieu. » (à la page 503, par. **VIII.48**).

VIII.30 – Il faut présumer que les rédacteurs de la convention collective connaissent les règles générales de droit applicables et aussi celles relatives à l'interprétation et qu'ils ont dû en tenir compte pour l'élaboration des dispositions et qu'eux-mêmes présumant que l'interprète saura les appliquer. [...] ¹⁰

[39] Le texte du point 2 de la page 49 est simple et clair. L'employeur (la Direction) convient de verser un montant forfaitaire selon certaines modalités. Celles-ci indiquent le montant, le bénéficiaire et le moment du versement :

- Un montant de 4 000\$ à tout employé actif le 31 décembre 2024, payable au plus tard 90 jours après la signature de la convention
- Un montant de 1000\$ à tout employé actif le 30 septembre 2026, payable au plus tard le 31 décembre 2026

[40] Il faut vérifier trois points : quels sont les bénéficiaires de l'obligation prise par l'employeur, quel est l'impact de l'article 16.06.2 et que signifie le montant forfaitaire qui est l'objet de l'engagement.

PREMIÈRE QUESTION : QUELLE EST LA SIGNIFICATION DU TERME « EMPLOYÉ ACTIF » ?

[41] Les bénéficiaires de l'obligation prise par l'employeur dans la lettre d'entente sont les « *employés actifs* » à deux moments identifiés par celle-ci.

[42] Il est certain que la situation est inusitée. L'accréditation du SPIHQ a fait l'objet de législations comme le rapporte l'article 3.01 de la convention. Il s'agit d'une exception à la règle habituelle qui exclut les représentants de l'employeur d'une accréditation¹¹. Le présent arbitre n'a aucune compétence pour changer cette situation.

[43] Ainsi, le terme « employé » est défini à la convention 2019-2023 à l'article 2.01. Il s'agit de : « *Ingénieur ou ingénieure au sens de la loi, inclus dans la juridiction syndicale.* ». L'Appendice A de la même convention décrit cette juridiction syndicale.

[44] D'ailleurs, le terme « employé » est utilisé abondamment dans la convention. Le fait qu'une personne ingénieure soit un cadre de premier niveau ne l'exclut pas de l'application de la convention. Deux exemples frappants : le SPIHQ pourrait désigner un ingénieur cadre de premier niveau comme représentant lors des négociations¹². L'article

¹⁰ À la page 489.

¹¹ Article 11) du Code qui définit le terme salarié, ce qui ne comprend pas : « 1° *une personne qui, au jugement du Tribunal [administratif du travail], est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;* ».

¹² Article 9.01 de la convention 2019-2023 : « *La Direction accorde un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire [...] aux représentants du Syndicat quand l'exige, durant la journée régulière de travail, la transaction des affaires du Syndicat avec la Direction concernant les négociations de la convention collective. Le Syndicat de doit pas se faire représenter par plus de six employés.* [...] ». (Notre souligné).

11 qui encadre l'exercice des mesures disciplinaires (par exemple l'accompagnement par un représentant syndical lors d'une rencontre disciplinaire) est tout autant valable pour l'ingénieur cadre de premier niveau de l'unité de négociation du syndicat que pour les autres salariés.

[45] En appliquant la définition même adoptée par les parties, un premier constat est donc que l'employé actif pour la Direction est la personne ingénieure incluse dans la juridiction syndicale, à l'emploi d'Hydro-Québec aux deux dates mentionnées, respectivement le 31 décembre et le 30 septembre 2026. La seule exclusion possible doit découler de ce qui est expressément prévu à l'Appendice A de la convention 2019-2023.

[46] On ne peut présumer de la particularité de l'accréditation qu'il serait requis d'interpréter la notion d'employé de la convention. Le Tribunal est d'avis que la règle normale prévaut : il aurait fallu spécifier une exception à la définition d'employé si on avait voulu restreindre son application.

DEUXIÈME QUESTION : QUEL EST L'IMPACT DE L'ARTICLE 16.06.2 DE LA CONVENTION ?

[47] L'employeur se base sur cet article pour vouloir exclure les ingénieurs qui y sont assujettis du paiement du point 2 de la page 49 de la lettre. À cet égard, il faut relire le début de l'article 16.06.2 :

16.06.2 L'employé promu, en permanence ou par intérim, à un poste de chef de section ou l'équivalent administratif ou un poste de chef de division ou l'équivalent administratif, voit son salaire établi selon les paramètres du Régime de rémunération du personnel non régi.

[...]

(Notre souligné)

[48] Or, le terme « salaire » est lui-même défini à la convention 20219-2023 :

2.15 Salaire : Rémunération de base versée à un employé en échange de trente-cinq heures (35) régulières de travail effectuées

(Notre souligné)

[49] Certes, dans le cas des ingénieurs cadres de premier niveau, il est question d'une prestation annuelle de travail, mais il n'en demeure pas moins que l'intention des parties est manifeste. Que l'on prenne le terme « salaire » ou « rémunération », le dénominateur commun est qu'il s'agit d'un paiement d'argent pour une prestation de travail :

Salaire : Prestation versée par l'employeur au salarié en contrepartie de son travail [...] ¹³

Rémunération : Prix versé à quelqu'un en nature ou en espèces pour un travail qu'il a exécuté ou un service qu'il a rendu. [...] ¹⁴

[50] Par l'article 16.06.2, les parties ont convenu que les ingénieurs cadres de premier niveau qui y seraient assujettis ne reçoivent plus leur salaire selon les échelles de salaire et échelons négociés pour chaque année pour les autres salariés. Le deuxième alinéa de l'article précise d'ailleurs qu'un ingénieur qui est promu dans un poste de cadre de premier niveau peut voir son salaire excéder ce qui est prévu. Cela ne constitue pas une contravention à la convention :

Cet ajustement peut occasionner un dépassement du maximum salarial du niveau de l'employé et est réputé faire partie de son salaire de base.

(Notre souligné)

[51] Bien sûr, il faut interpréter les clauses de la convention les unes par rapport aux autres. Cependant, il faut respecter le but premier de l'article 16.06.2.

[52] Les parties ont accepté que le salaire des ingénieurs cadres de premier niveau, soumis à ce dernier article, soit déterminé selon les paramètres du *Régime de rémunération du personnel non régi*. Une autre clause de la convention portant sur un point étroitement lié au salaire pourra s'interpréter à la lumière de 16.06.2, même si elle n'utilise que le seul terme « employé ». En revanche, on voit difficilement comment cet article pourrait justifier une exclusion des autres dispositions de la convention.

[53] On peut comprendre que l'employeur désire une uniformité dans le traitement de ses cadres. Toutefois, cela est impossible pour l'ensemble des conditions de travail des ingénieurs cadres de premier niveau tant que l'accréditation du SPIHQ demeure comme elle l'est présentement. Il lui faut composer avec les dispositions de la convention collective.

[54] Cela nous amène à la troisième question à laquelle il faut répondre. Il faut déterminer si le paiement prévu à la lettre d'entente a un lien avec le salaire.

TROISIÈME QUESTION : QUELLE EST LA NATURE DU PAIEMENT PRÉVU À LA LETTRE D'ENTENTE ?

[55] Dans la description de l'obligation de l'employeur, les parties ont utilisé une expression précise, « *montant forfaitaire* », qui est définie ainsi ¹⁵ :

¹³ Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Québec, P.U.L. 1986, p.425.

¹⁴ *Dictionnaire canadien des relations du travail*, p.407.

¹⁵ *Dictionnaire canadien des relations du travail*, p. 305.

Montant forfaitaire : Somme d'argent représentant une valeur globale, déterminée souvent d'une manière relativement arbitraire, qui sera payée habituellement d'un bloc ou dans un petit nombre de tranches. Dans une convention collective, un montant forfaitaire peut être accordé pour tenir lieu de rétroactivité trop difficile à calculer, ou encore pour compenser le manque à gagner des employés étoilés qui ne peuvent bénéficier d'une augmentation de salaire.

[56] Il faut remarquer que cette disposition ne se trouve pas dans un chapitre portant sur le salaire. Elle est plutôt située à la toute fin, au point deux de la page 49 de la lettre d'entente. Aucune condition autre qu'être employé actif n'est attachée au paiement de ce montant. Il n'y a pas de lien avec une prestation de travail. Il n'y a aucune mention d'intégration aux échelles ou échelons de salaire. Le paiement n'est pas récurrent, il ne se produit qu'à deux reprises. Il s'agit d'une gratification¹⁶ :

Gratification : 1. Somme d'argent versée à quelqu'un en plus de ce qui lui est dû : un supplément ajouté au salaire

[57] On remarque que l'Office de la langue française dans son *Grand Dictionnaire terminologique* ajoute dans ses notes à la définition de montant forfaitaire : « *Ce montant peut être versé en un ou plusieurs versements, à titre de gratification, d'indemnité, suite au règlement d'une convention collective, etc.* » (notre souligné).

[58] Bref, il s'agit d'un montant qui n'a pas de lien avec le salaire. Il a été obtenu par le syndicat au bénéfice des salariés qu'il représente, les ingénieurs couverts par la juridiction syndicale. Le fait que certains d'entre eux soient soumis à l'article 16.06.2 n'a pas d'incidence. Ces personnes ont également droit au paiement du montant forfaitaire.

CONCLUSION

[59] Le syndicat a donc raison d'invoquer que les ingénieurs relevant de sa juridiction répondent aux critères d'admissibilité du paiement s'ils sont des employés actifs pour la Direction aux dates mentionnées.

[60] La première échéance était d'être un employé actif au 31 décembre 2024. Il appert que certaines personnes admissibles n'ont pas reçu le paiement du montant de 4000\$ dans les 90 jours de la signature de la convention, le 18 juin 2025. Ceci est admis par l'employeur. Il y aura donc un exercice d'identification à faire comme le réclame le grief.

[61] En ce qui concerne la seconde échéance de paiement, le 31 décembre 2026, elle sera soumise aux conclusions de la présente décision : les employés actifs pour la Direction le 30 septembre 2026 auront droit au paiement de 1000\$.

[62] Il faut noter que le débat n'a porté que sur l'interprétation des textes de la convention et de la lettre d'entente. En fin de plaidoirie, l'employeur s'oppose, le cas

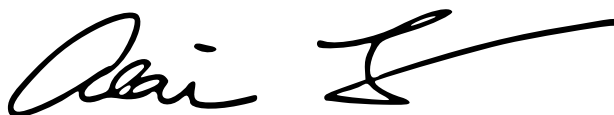
¹⁶ *Dictionnaire canadien des relations du travail*, p.232.

échéant, à la réclamation du grief portant sur des dommages moraux et punitifs, soulignant sa bonne foi et l'absence de preuve en ce sens.

[63] Dans la mesure où seul le fond du litige a été abordé, le Tribunal conservera sa compétence pour la réparation du préjudice, outre l'ordonnance de paiement. Si cela est nécessaire, les parties seront convoquées pour une audience à ce sujet.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL

- ACCUEILLE** le grief SPIHQ 2025-0037;
- DÉCLARE** que l'employeur a contrevenu à la disposition contenue au point 2 de la page 49 de la lettre d'entente de renouvellement de la convention collective, signée le 18 juin 2025;
- ORDONNE** à l'employeur de fournir la liste des ingénieurs relevant de la juridiction syndicale n'ayant pas reçu le montant forfaitaire de 4000\$ prévu à la lettre d'entente de renouvellement de la convention collective, signée le 18 juin 2025;
- ORDONNE** à l'employeur de verser le montant forfaitaire de 4000\$ prévu à la lettre d'entente de renouvellement de la convention collective, signée le 18 juin 2025 à tous les ingénieurs relevant de la juridiction syndicale qui ne l'ont pas reçu, le tout avec intérêts et indemnités additionnelles, conformément à l'article 100,12 c) du *Code du travail*;
- DÉCLARE** que les ingénieurs relevant de la juridiction syndicale, employé actif pour la Direction au 30 septembre 2026 ont droit au paiement du montant forfaitaire de 1000\$, payable au plus tard le 31 décembre 2026;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées et, le cas échéant, pour statuer sur toutes difficultés résultant de la présente sentence.



M^e Alain Turcotte, arbitre
Membre de la Conférence des arbitres du
Québec

Pour le syndicat : M^e Claude Tardif

Pour l'employeur : M^e Stéphane Desmarais

Date d'audience : 28 septembre 2026

Date de délibéré : 28 septembre 2026