

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-130919-247

DATE : 5 JUIN 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DAVID E. ROBERGE, J.C.S.

**SYNDICAT DES TECHNOLOGUES D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 957
(SCFP-FTQ)**

Demandeur

c.

M^e FRANÇOIS HAMELIN, es qualités d'arbitre de griefs

Défendeur

et

HYDRO-QUÉBEC

Mise en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le Syndicat des technologues d'Hydro-Québec (le Syndicat) se pourvoit contre la décision de l'arbitre Feu Me François Hamelin (l'Arbitre) rendue le 7 mars 2024 (la Décision), qui rejette un grief eu égard à la suspension disciplinaire imposée à Monsieur Daniel Duchene (le Salarié) par la mise en cause Hydro-Québec (l'Employeur) (globalement, le Pourvoi).

[2] Pour les motifs suivants, le Tribunal conclut que la Décision ne peut se réconcilier avec la norme de raisonnable. Par conséquent, le Pourvoi est accueilli.

CONTEXTE ET DÉCISION EN LITIGE

[3] Le litige entre les parties provient d'une suspension disciplinaire du Salarié pour trois jours, au motif qu'il a excédé la limite de vitesse permise au volant d'un véhicule appartenant à l'Employeur.

[4] Au soutien de son grief, le Syndicat soulève devant l'Arbitre une objection à la recevabilité de la preuve de données GPS, utilisées par l'Employeur pour imposer la mesure disciplinaire au Salarié. L'Arbitre rejette à la fois cette objection et le grief. Selon le Syndicat, la Décision ne répond pas raisonnablement aux arguments avancés.

[5] Au niveau des faits pertinents, la Décision attaquée¹ indique qu'en 2019, l'Employeur a installé un système de GPS relié à un ordinateur de bord, sur l'ensemble de ses véhicules. Ce système permet d'accroître la sécurité des déplacements des employés et de s'assurer que les véhicules sont utilisés de façon sécuritaire. Le système prévoit l'émission d'un rapport à l'Employeur quand un conducteur roule à plus de 120 km/h pendant plus de 30 secondes.

[6] La preuve révèle que le Salarié avait été informé et avait connaissance de la politique de l'Employeur et de la mise en place du système de GPS, antérieurement aux faits en litige.

[7] Le 6 août 2020, un rapport est émis signalant que le véhicule propriété de l'Employeur, conduit par le Salarié, a roulé à 155 km/h pendant plus de 30 secondes le 5 août, entre 8h 44min 50s et 8h 45min 37s. Puisque le Salarié conteste cette lecture, l'Employeur demande une vérification auprès d'un ingénieur technique, qui confirme la fiabilité des données obtenues par GPS.

[8] L'Arbitre écarte la preuve testimoniale contraire du Salarié et retient comme « très solide » la preuve technique de l'Employeur, démontrant un important excès de vitesse de l'employé le jour en litige.

[9] Dans la section sur le droit, la Décision aborde la clause 38.01 de la Convention collective, soulevée par le Syndicat au soutien de son objection préliminaire, qui encadre, sous le titre « Surveillance et vie privée », l'utilisation de données par des « systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables », dont ceux à l'égard de la propriété de l'Employeur. La clause prévoit que les données ainsi recueillies ne peuvent servir à l'appui de mesures disciplinaires, sauf dans le cadre des actes étant visés par la disposition.

¹ *Hydro-Québec c. Syndicat des technologues d'Hydro-Québec (SCFP, section locale 957)*, 2024 CanLII 19272 (QC SAT).

[10] Les clauses pertinentes de la Convention collective se lisent comme suit :

38.01. Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la déprédation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

38.02. Toute intrusion dans la vie privée d'une personne salariée par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

[11] L'Arbitre rejette l'objection préliminaire du Syndicat et conclut qu'il y a une situation impliquant les « dommages à la propriété » de l'Employeur, en expliquant que la conduite à grande vitesse, telle celle du Salarié, « augmente les risques d'accident, la gravité des impacts et, par conséquent, l'importance des dommages causés aux véhicules lors d'un accident » (paragr. 37 de la Décision). Ceci emportant un risque accru de dommages aux véhicules étant la propriété de l'Employeur.

[12] Ce faisant, l'Arbitre écarte une sentence rendue antérieurement en 2020 par un autre arbitre, Me Joëlle L'Heureux² - analysant l'existence de motifs raisonnables pour justifier le recours aux données en litige -, la Décision indiquant sommairement que le libellé de la clause 38.01 ne prévoit pas que l'Employeur « doit avoir des motifs » avant d'utiliser le système de GPS en l'espèce (paragr. 40 de la Décision).

[13] Finalement, sur la mesure disciplinaire imposée, l'Arbitre est d'avis que la faute est sérieuse et que la sanction n'est pas déraisonnable ou abusive.

ANALYSE

[14] Les parties reconnaissent que la norme de contrôle applicable au Pourvoi est celle de la décision raisonnable, conformément aux enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Vavilov*³. Le Tribunal est aussi de cet avis, car aucune exception à cette présomption ne trouve application ici.

[15] Il s'agit donc d'évaluer si la Décision est raisonnable. Afin de déterminer si tel est le cas, le Tribunal doit examiner avec « une attention respectueuse »⁴ si cette décision est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et si elle est justifiée à la lumière des contraintes factuelles et juridiques pertinentes⁵. Il revient à la partie qui conteste la décision d'en prouver le caractère déraisonnable en pointant une lacune

² *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP section locale 2000) -et- Hydro-Québec*, M^e Joëlle L'Heureux, arbitre, 15 décembre 2020 (pièce P-5).

³ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

⁴ *Vavilov*, paragr. 84.

⁵ *Id.* paragr. 99-106. Voir aussi : *Auer c. Auer*, 2024 CSC 36, paragr. 50-51.

« suffisamment capitale » ou une « faille décisive dans sa logique globale », affectant le résultat à l'égard de l'ensemble du droit et des faits pertinents⁶.

[16] Élaborée dans le contexte de décisions administratives, la grille d'analyse de l'arrêt *Vavilov* s'applique tout autant aux sentences arbitrales⁷.

[17] Résumé à sa plus simple expression, le contrôle judiciaire, en s'attachant aux motifs de la décision, porte donc à la fois sur le raisonnement suivi et le résultat obtenu⁸, lesquels doivent tous deux être raisonnables. Il ne s'agit pas d'une audience *de novo*, mais plutôt de déterminer si la décision est justifiée, intelligible et transparente, et qu'elle fait partie des issues possibles acceptables au regard de l'ensemble des facteurs pertinents.

[18] En l'espèce, le Syndicat plaide que la Décision est déraisonnable et devrait être annulée, en avançant deux arguments :

18.1. L'Arbitre erre en concluant que l'Employeur peut exercer une surveillance des salariés sans aucun motif, et ce, contrairement au droit en vigueur et sans justifier pourquoi il s'écarte des enseignements de la Cour d'appel (en particulier, l'affaire *Bridgestone*⁹);

18.2. L'Arbitre omet de se prononcer quant à la question de savoir s'il s'agit de conditions de travail injustes et déraisonnables, au sens de l'art. 46 de la *Charte québécoise*.

[19] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que, bien que le résultat de la Décision fait partie des issues possibles, sa motivation est déficiente au point de la rendre déraisonnable. Par conséquent, la Décision doit être annulée et le dossier doit être renvoyé à un nouvel arbitre, afin qu'il rende une sentence en conformité avec la loi, suivant la tenue d'un nouvel arbitrage.

1. Premier argument : motivation de la surveillance

[20] Dans un premier temps, le Syndicat soutient que l'Arbitre a fait défaut de justifier adéquatement la surveillance du Salarié, sans exiger la démonstration de motifs raisonnables, ni expliquer de façon intelligible comment il s'écarterait de la sentence de l'arbitre L'Heureux interprétant le même article de la Convention collective.

[21] Soulignons tout d'abord que le Syndicat ne conteste pas la présence du système de GPS dans le véhicule conduit par le Salarié le 5 août 2020.

⁶ *Bureau de la sécurité privée c. Aurélien*, 2022 QCCA 239, paragr. 45.

⁷ Voir par exemple : *Santé Québec (CISSS de Laval) c. Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL - CSQ)*, 2025 QCCA 525, paragr. 18-20.

⁸ *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 83.

⁹ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, 1999 CanLII 13295 (QC CA).

[22] La preuve soutient que l'Employeur a mis en place le système de GPS dans ses véhicules pour prévenir la conduite à des vitesses excessives pouvant mener à un risque accru d'accidents et donc, de blessures aux employés ainsi qu'à des tiers, de même que des « dommages à la propriété », tel qu'envisagé à la clause 38.01 de la Convention collective.

[23] *A priori*, la conclusion de l'Arbitre que l'Employeur pouvait se servir des données GPS à l'appui d'une mesure disciplinaire, tel que permis par la clause en question, fait partie des issues possibles.

[24] Le Syndicat avance toutefois que, dans sa motivation du résultat, la Décision adopte une position irréconciliable avec le droit en vigueur depuis l'arrêt *Bridgestone*, exigeant la présence d'un motif raisonnable préalable à la surveillance d'un employé, et s'écarte déraisonnablement de la sentence rendue par l'arbitre L'Heureux.

[25] Tout d'abord, rappelons que suivant les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Vavilov*, les motifs sont le moyen par lequel le décideur communique la justification de sa décision, pour expliquer la raison d'être de la conclusion¹⁰, sans quoi il peut s'ensuivre une perte de confiance dans le caractère raisonnable de la décision. Une motivation insuffisante (ou inexistante) pourra entraîner l'annulation de la décision par les tribunaux de révision.

[26] Il est bien connu que les décideurs soumis au pouvoir de contrôle de la Cour supérieure ne sont pas tenus de discuter et de disposer de tous les arguments leur étant soumis¹¹. Il suffit que les motifs de la décision attaquée permettent d'en comprendre le fondement et que la conclusion fasse partie des issues possibles.

[27] Dans le cadre de l'analyse, le tribunal de révision ne peut toutefois faire abstraction d'un fondement erroné et substituer sa propre justification du résultat¹². Quand les motifs ne traitent pas d'un élément essentiel, la décision sera généralement déraisonnable, car ne respectant pas les exigences de justification, de transparence et d'intelligibilité, à moins qu'il soit possible de déduire la justification du dossier du décideur¹³.

[28] En l'espèce, la Décision s'écarte du droit applicable et de la jurisprudence arbitrale dominante relative à la même clause, dans un court paragraphe, en citant comme seul motif un argument de texte, sans commenter sur les particularités factuelles ou juridiques pertinentes.

[29] Ce faisant, cette motivation est déraisonnable.

¹⁰ *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 79.

¹¹ *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 91 et 128.

¹² *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 96.

¹³ *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 98.

[30] En effet, la Décision ignore une ligne de jurisprudence par laquelle les arbitres, au moment d'appliquer la clause 38.01 de la Convention collective ou son équivalent, évaluent - selon les particularités du dispositif en cause - l'existence de motifs raisonnables pour une surveillance, ainsi que la justification de l'atteinte à la vie privée, le cas échéant¹⁴. La sentence de l'arbitre L'Heureux en est l'illustration et réfère d'ailleurs à d'autres décisions dans la même veine¹⁵.

[31] Cette jurisprudence fait écho au test développé par la Cour d'appel dans l'arrêt *Bridgestone*, exigeant qu'une surveillance repose sur des motifs et des moyens raisonnables. Rappelons d'ailleurs que la clause 38.01 de la Convention collective en l'espèce se trouve sous le titre « Surveillance et vie privée ».

[32] S'il est vrai que la règle du *stare decisis* ne lie pas les arbitres, le principe de cohérence jurisprudentielle implique qu'un arbitre devrait expliquer son désaccord avec un précédent¹⁶, d'autant plus s'il s'inscrit dans une ligne de jurisprudence établie.

[33] Or, ici, l'Arbitre se limite à indiquer au paragraphe 40 de la Décision que le libellé de la clause 38.01 n'exige pas de l'Employeur de démontrer des « motifs », ce qui suffirait selon lui à écarter l'argument du Syndicat. C'est le seul fondement décrit pour expliquer son désaccord avec la sentence de l'arbitre L'Heureux, sans qu'il considère l'état du droit en matière de surveillance ou ne compare les particularités de cette autre décision pour tenter de s'en distinguer.

[34] Même s'il est vrai que la jurisprudence arbitrale met souvent en cause des caméras de surveillance et un vol de temps du salarié, alors qu'ici, le système de GPS eu égard à la conduite de véhicules impliquerait seulement que des données limitées sont enregistrées et analysées et interpelle le volet « dommages à la propriété » de la clause 38.01, de telles distinctions ne sont pas abordées par l'Arbitre.

[35] À ce titre, l'Employeur souligne que l'Arbitre n'a pas traité de son argument relatif à la question de l'application même de la clause 38.01 de la Convention collective, voulant que le système de GPS ayant pour objectif de fournir des données sur les véhicules et non de suivre ou d'écouter une personne, il n'y avait pas d'enjeu d'atteinte à la vie privée. En ce sens, selon l'Employeur, il n'y avait pas lieu d'appliquer la clause 38.01 et la jurisprudence en matière de surveillance, les attentes de vie privée étant par ailleurs minimales vu la politique de l'Employeur pour l'utilisation de ses véhicules.

¹⁴ Cahier d'autorités du demandeur : sentence de l'arbitre Me Richard Marcheterre en 2009 (onglet 8); sentence de l'arbitre Me Denis Nadeau en 2010 (onglet 9); sentence de l'arbitre Me Diane Sabourin en 2012 (onglet 10); sentence de l'arbitre Me Claude Martin en 2015 (onglet 11).

¹⁵ L'arbitre L'Heureux réfère aux sentences arbitrales de Me Marcheterre et Me Sabourin, précitées.

¹⁶ *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval c. Commission scolaire de Laval*, 2012 QCCA 827, paragr. 58. Voir aussi *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 129-131.

[36] Sur ce thème, l'Employeur pointe d'ailleurs une sentence de l'arbitre Me Michel Duranleau, postérieure à la Décision à l'étude, où un tel raisonnement a été retenu, dans des motifs explicites et détaillés¹⁷.

[37] Toutefois, en l'espèce, en appliquant le cadre de la clause 38.01 de la Convention collective, l'Arbitre conclut simplement que les données GPS pouvaient être utilisées par l'Employeur à l'appui d'une mesure disciplinaire, dans l'objectif de prévenir des dommages aux véhicules lui appartenant, ceci entrant dans l'exception prévue de la clause 38.01, sans discussion sur les particularités du dossier.

[38] La motivation du résultat de la Décision est si sommaire qu'il n'est pas possible de saisir quels éléments ont été considérés et retenus par l'Arbitre, afin de justifier une telle conclusion. Hormis un argument de texte apparaissant simpliste à la lumière de la jurisprudence arbitrale dominante eu égard à la clause 38.01, l'Arbitre fait défaut d'expliquer pourquoi il s'écarte du schème d'analyse préconisé dans la sentence de l'arbitre L'Heureux et ignore les enjeux associés aux droits fondamentaux.

[39] L'Employeur plaide qu'il est implicite que le cœur du raisonnement de l'Arbitre est qu'il n'y a pas d'atteinte à la vie privée, car les données sont celles associées à l'utilisation du véhicule de l'entreprise.

[40] Il appert qu'il y a potentiellement des distinctions entre l'affaire décidée par l'arbitre L'Heureux, où l'employeur a eu recours aux données électroniques provenant d'un micro-ordinateur de main, dans un contexte où un salarié est soupçonné de s'être fait rémunérer pour du temps non-travaillé, et le présent dossier, où le système génère un rapport eu égard aux excès de vitesse des véhicules, sans suivi en temps réel.

[41] Toutefois, l'Arbitre ne commente pas les particularités factuelles de chaque dossier et le Tribunal ne saurait le faire à sa place.

[42] En bref, la motivation déficiente de la Décision concluant que les données GPS peuvent servir à des fins disciplinaires suivant la clause 38.01 de la Convention collective souffre de lacunes décisives portant atteinte à la cohérence de la justification fournie. Pour faire image, il ne s'agit pas ici de « relier les points » d'une décision incomplète¹⁸. Le Tribunal ne saurait substituer sa propre justification du résultat, face à l'obligation de l'Arbitre de motiver sa décision de manière transparente et intelligible.

¹⁷ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP-FTQ, section locale 2000)*, 2024 CanLII 44462 (QC SAT).

¹⁸ *Vavilov*, *supra* note 3, paragr. 98. Citant la Cour fédérale, la Cour suprême indique qu'il est permis de « relier les points sur la page quand les lignes, et la direction qu'elles prennent, peuvent être facilement discernées ».

2. Deuxième argument : volet relatif à la Charte

[43] Dans un second temps, le Syndicat plaide que la Décision n'aborde pas son argument qu'utiliser un GPS constitue une surveillance constante des employés, équivalent à une condition de travail déraisonnable, selon la *Charte québécoise*.

[44] Il est vrai que l'Arbitre ne traite pas expressément de l'argument relatif à l'art. 46 de la *Charte québécoise*.

[45] Tel que mentionné, le fait qu'un décideur ne réponde pas explicitement à un argument ne constitue pas, en soi, un fondement pour infirmer une décision. Cela pourrait toutefois être différent si la décision fait défaut de voir que les arguments principaux des parties ont été considérés. Il faut apprécier la décision dans son ensemble, à la lumière de toutes les considérations contextuelles pertinentes.

[46] Or, la Décision ne répond pas raisonnablement à l'essence de l'argumentaire juridique du Syndicat, axé sur la sentence de l'arbitre L'Heureux et la nécessité qu'un motif d'enquête soit démontré avant d'utiliser des données dans le cadre de la clause 38.01 de la Convention collective.

[47] Si l'Employeur pouvait plaider que le système de GPS en cause visant les véhicules, vu ses particularités, n'emportait pas une surveillance continue des employés, tel que l'arbitre Duranleau l'a retenu dans une affaire postérieure à la Décision attaquée, l'Arbitre n'aborde aucunement ce point. Par ailleurs, comme on l'a vu, partant de la prémisse que la clause 38.01 s'applique, la jurisprudence arbitrale analyse habituellement l'existence d'une atteinte à la vie privée et, le cas échéant, sa justification, des sujets sur lesquels la Décision est toutefois silencieuse.

[48] Bien que l'on puisse concevoir que, selon le schème d'analyse ayant mené l'Arbitre à conclure que l'Employeur pouvait se servir de données GPS « sans motifs », il s'ensuivait que l'art. 46 de la *Charte québécoise* ne pouvait trouver application, la motivation insuffisante de la Décision n'est pas raisonnable, tel qu'expliqué.

[49] En ce sens, l'omission par l'Arbitre de discuter l'argument relatif à la *Charte québécoise* contribue à affaiblir la raisonnable de la Décision.

CONCLUSION

[50] Le Syndicat a démontré le caractère déraisonnable de la Décision, en particulier vu une motivation déficiente eu égard aux enjeux de droit soulevés par le grief impliquant le Salarié et l'Employeur. Par conséquent, le Pourvoi est accueilli et le dossier sera renvoyé à un nouvel arbitre, afin qu'une décision conforme à la loi soit rendue, suivant un nouvel arbitrage.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[51] **ACCUEILLE** le Pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale présenté par le demandeur, daté du 5 avril 2024;

[52] **ANNULE** la décision de l'arbitre de grief Feu Me François Hamelin, rendue le 7 mars 2024;

[53] **RENVIOIE** le dossier à un nouvel arbitre, afin qu'il rende une décision en conformité avec la loi sur le grief 2020-R03-581 du demandeur;

[54] **AVEC** frais de justice.

DAVID E. ROBERGE, J.C.S.

Me Philippe Dufort
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Avocat du demandeur

Me Julie Lapierre
Me Denis Harvey
HYDRO-QUÉBEC - AFFAIRES JURIDIQUES
Avocats de la mise en cause

Dates d'audience : 27 mai 2026