PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL

Accréditation No.: AM-1001-5787

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du Code du travail, RLRQ c. C-27, ayant son siège social au 1111, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

C.

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la *Loi sur Hydro-Québec* (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET INGÉRENCE ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

(Art. 3, 12 et 111.33 du Code du travail; art. 3 de la Charte des droits et libertés de la personne, R.L.R.Q. c. C-12; art. 1 et 9 de la Loi instituant le tribunal administratif du travail, R.L.R.Q. c. T-15.1)

À L'UN DES JUGES ADMINISTRATIFS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, LE REQUÉRANT EXPOSE CE QUI SUIT :

NOM ET ADRESSE DU REQUÉRANT

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC INC.

Adresse 11111, rue Saint-Urbain, bureau 201

Montréal (Québec)

H2Z 1Y6

Représentant : M. Nicolas Cloutier, ing. - Président

L'avocat désigné au dossier est :

Nom :

RIVEST SCHMIDT

Me Claude Tardif

Adresse:

7712, rue Saint-Hubert

Montréal (Québec)

H2R 2N8

Téléphone: (514) 948-1888, poste 229

Télécopieur : (514) 948-0772

Courriel:

claudetardif@rivestschmidt.gc.ca

NOM ET ADRESSE DE L'INTIMÉE

Nom:

HYDRO-QUÉBEC

Adresse:

75, Boul. René-Lévesque Ouest

Montréal (Québec),

H2Z 1A4

Télécopieur : (514) 289-3769

Téléphone: (514) 289-4849

Courriel:

periard.patrice@hydroguebec.com

Représentant : M. Patrice Périard, Directeur Conditions et relations du travail

LES PARTIES

- 1. Le Requérant, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (ci-après le « SPIHQ »), est le représentant collectif des ingénieurs à l'emploi de l'intimée Hydro-Québec, c'est-à-dire, toute personne membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec, quel que soit son titre d'emploi et ses fonctions dans l'entreprise, à l'exception de certaines exclusions qui ne sont pas pertinentes ici, et ce, conformément à son accréditation par voie législative en 1970 et à son actualisation par la suite :
- 2. L'Intimée, Hydro-Québec, est une personne morale de droit public créée en vertu de la Loi sur Hydro-Québec, R.L.R.Q., c. H-5, qui a pour objet, aux termes de l'article 22 de sa loi constitutive, de fournir de l'énergie et d'œuvrer dans le domaine de la recherche et de la promotion relatives à l'énergie, de la transformation et de l'économie de l'énergie, de même que dans tout domaine connexe ou relié à l'énergie ;

- 3. Aux fins de la réalisation de ses objets, Hydro-Québec emploie, notamment des ingénieurs qui sont représentés par le SPIHQ incluant les cadres-ingénieurs de 1^{er} niveau;
- 4. En date des présentes, Hydro-Québec emploie environ 2200 ingénieurs qui sont représentés par le SPIHQ;

PRÉSENTATION

- 5. La présente plainte porte sur le fait que l'employeur modifie des conditions de travail sans négocier avec le Syndicat et qu'il négocie ces modifications, en tout ou en partie, directement avec les employés ;
- 6. Il faut savoir qu'une convention collective de travail était en vigueur du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2018. Une copie de cette convention collective est produite comme **pièce P-1**;
- 7. Une nouvelle convention collective a été signée le 3 novembre 2020 pour application du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023. Celle-ci modifie le texte de la convention collective antérieure, tout en maintenant certaines parties. Une version du texte refondu de la nouvelle convention n'est pas encore disponible. Nous produisons le document signé le 3 novembre 2020, comme **pièce P-2**;
- 8. Le document P-2 doit être complété par le document P-1 afin de constituer la convention collective en vigueur ;
- 9. Tel qu'il sera plus amplement détaillé ci-après, alors que la convention collective prévoit que le télétravail doit être discuté en comité avec le SPIHQ et alors que le SPIHQ est le représentant exclusif des employés régis par l'accréditation, la direction d'Hydro-Québec entend implanter, sans l'accord du Syndicat, le télétravail, lequel implique une série de modifications aux conditions de travail avec son implantation formelle et elle entend négocier directement avec les salariés ces modifications aux conditions de travail, le tout en violation du monopole de représentation du Syndicat;
- 10. Le comité qui doit discuter du télétravail a été mis en place par les parties lors du renouvellement de la convention collective, parce qu'elles reconnaissaient qu'il fallait négocier les aménagements liés au télétravail, préalablement à son implantation formelle, mais qu'au moment de la négociation, avant l'arrivée de la pandémie liée au coronavirus, Hydro-Québec n'envisageait pas de mettre en place du télétravail pour les ingénieurs du SPIHQ. Pour reprendre l'expression utilisée par Hydro-Québec, elle n'avait pas d'appétit pour le télétravail, bien qu'elle

- reconnaissait qu'il s'agissait d'un enjeu majeur pour le SPIHQ et ses membres ;
- 11. La quasi-totalité des 2200 ingénieurs représentés par le SPIHQ est touchée par les modifications annoncées ;
- Une ordonnance de sauvegarde est demandée afin d'empêcher l'entrave d'Hydro-Québec, notamment la tenue de négociation directe avec les salariés et contrer les préjudices irréparables qui seront causés par les actions d'Hydro-Québec;

LES FAITS

Contexte

- 13. En 2019, Hydro-Québec a adopté une règle de gestion concernant le télétravail qui a été contestée par un grief du SPIHQ, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette règle de gestion ainsi que d'une copie du grief et de la lettre de soumission à l'arbitrage produites comme **pièce P-3 en liasse.** Le SPIHQ contestait notamment qu'Hydro-Québec pouvait implanter le télétravail, par simple directive sur la base de son droit de gérance puisque son implantation devait être négociée préalablement avec lui, puisqu'on affecte les conditions de travail des ingénieurs ;
- 14. Cette question a refait surface lors du renouvellement de la convention collective en 2020, mais s'est soldée par la mise en place d'un comité à partir du moment où Hydro-Québec affirmait, à la table de négociation, qu'elle n'envisageait pas mettre en place du télétravail pour les ingénieurs du SPIHQ, encore une fois elle n'avait pas d'appétit pour le télétravail, disait-elle haut et fort ;
- Lorsque la pandémie de Covid-19 est arrivée et que le télétravail a été rendu obligatoire en raison du confinement, Hydro-Québec a décidé d'appliquer cette règle de gestion et le SPIHQ a fait des représentations pour qu'Hydro-Québec cesse l'utilisation de cette règle de gestion qui violait la convention collective ;
- Par la suite, le SPIHQ a formé une coalition avec deux autres syndicats de salariés d'Hydro-Québec, soit le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 (SCFP-FTQ) et le Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ (SPSI), pour faire pression sur Hydro-Québec afin qu'elle respecte les règles prévues par les conventions collectives et ce, peu importe que le télétravail était rendu obligatoire, selon Hydro-Québec, en vertu des règles sanitaires imposées par la pandémie de Covid-19, car au besoin, Hydro-Québec pouvait négocier avec les syndicats les ajustements nécessaires, le tout tel qu'il appert notamment d'une lettre envoyée à M. Patrice Périard par les

- présidents de ces syndicats dont copie est produite au soutien des présentes comme **pièce P-4**;
- Hydro-Québec a finalement accepté de ramener l'horaire variable pour les employés et de permettre l'utilisation du totalisateur, et ce, tel que prévu à la convention collective du SPIHQ :
- 18. Le 23 septembre 2020, un comité de relations de travail a été tenu entre des représentants d'Hydro-Québec, des représentants du SPIHQ, dont M. Nicolas Cloutier (président du SPIHQ), ainsi que des représentants du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 (SCFP-FTQ);
- 19. L'employeur annonça, lors de cette rencontre, qu'Hydro-Québec voulait éventuellement faire faire du télétravail à des employés. Le SPIHQ s'est alors opposé parce que cela n'avait pas été négocié préalablement avec le Syndicat;
- 20. Un représentant d'Hydro-Québec, soit Monsieur Patrick Rioux, a répondu que ce n'était qu'une « réflexion préliminaire » en raison du déménagement des bureaux de certains employés qui travaillaient auparavant au 24e étage du Complexe Desjardins et qui s'en allaient, notamment à la Place Dupuis ;
- 21. En effet, Hydro-Québec a déménagé certains bureaux et met de l'avant l'implantation de bureaux partagés ;
- Le 16 octobre 2020, M. Charles Ouellet, Premier vice-président du SPIHQ, fit parvenir un courriel à la direction demandant, notamment à ce que cette dernière applique les dispositions de la convention collective et qu'elle fasse parvenir un avis préalable au Syndicat pour le « déménagement ou tout autre changement aux conditions de travail », tel qu'il appert d'une copie de ce courriel produite comme **pièce P-5 en liasse**;
- 23. Madame Catherine Guay de la direction, a répondu à ce courriel le 28 octobre 2020 indiquant qu'Hydro-Québec analysait présentement les impacts liés à des cessions de bail et que le déménagement aurait des impacts mineurs. Pour Hydro-Québec, le déménagement de certaines unités du Complexe Desjardins ne causerait pas de modification substantielle aux tâches caractéristiques ou aux conditions de travail d'un emploi et n'implique pas de mouvement de personnel, tel qu'il appert d'une copie de ce courriel présent dans la pièce P-3 en liasse;
- 24. En lien avec ces évènements, une série de griefs dont nous traiterons, uniquement à titre contextuel, ont été déposés. Ici, le litige concerne la violation du Code du travail qui relève de la compétence du TAT, alors que ces griefs concernent la violation de la convention collective;

- 25. Le 4 novembre 2020, le grief syndical 2020-035 a été déposé par le SPIHQ, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce grief et d'une copie de la lettre de soumission à l'arbitrage produites comme **pièce P-6 en liasse**;
- Ce grief (P-6) conteste le fait qu'Hydro-Québec implante, sans consultation et sans l'accord du Syndicat, une série de modifications aux conditions de travail de certains ingénieurs, incluant notamment l'utilisation de bureaux partagés, une modification au quartier général et la possibilité de travailler en alternance télétravail/présentiel. Au surplus, le grief conteste le fait qu'Hydro-Québec n'offre pas de dédommagement monétaire pour les dépenses encourues en télétravail. Enfin, le grief conteste le fait que les modifications impliquent des modalités liées à la santé et la sécurité qui ne sont pas négociées avec le Syndicat;
- Le 4 novembre 2020, le grief syndical 2020-036 a été déposé par le SPIHQ, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce grief et d'une copie de la lettre de soumission à l'arbitrage produites comme **pièce P-7 en liasse**;
- 28. Il s'agit d'un grief syndical sous l'égide de la nouvelle convention collective et qui porte sur les mêmes sujets que le grief P-6 ;
- 29. Le 21 janvier 2021, le grief syndical 2021-003 a été déposé, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce grief, d'une copie de la lettre de soumission à l'arbitrage et d'une copie du grief modifié produites comme **pièce P-8 en liasse**;
- 30. Le Syndicat conteste que le mode de travail impose aux ingénieurs des conditions non négociées qui les privent, notamment des compensations et des dédommagements associés aux différentes dépenses encourues. Le grief conteste le fait que la direction ne prend pas les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de certains télétravailleurs en refusant d'assurer les frais associés, notamment à un mobilier adapté ;
- Le 21 janvier 2021, le grief collectif 2021-004 a été déposé, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce grief, d'une copie de la lettre de soumission à l'arbitrage et d'une copie du grief modifié produites comme **pièce P-9** en liasse;
- 32. Ce grief porte sur les mêmes sujets, mais il s'agit d'un grief collectif au lieu d'être un grief syndical ;
- 33. Il faut comprendre qu'il y avait une distinction factuelle importante entre la situation qui existait au moment du dépôt des griefs et les faits qui existent aujourd'hui ;
- 34. Au moment du dépôt des griefs, le télétravail était lié à la pandémie en raison des exigences du gouvernement du Québec ;

- 35. En ce qui a trait au télétravail « post-pandémie », ce n'était que des orientations générales qui étaient en réflexion par Hydro-Québec. Ce qui était central dans le contexte du moment, c'était l'arrivée d'une nouvelle stratégie immobilière chez Hydro-Québec qui menait à des déménagements de bureaux ;
- 36. Il n'y avait pas de négociation directe avec les employés sur le sujet du télétravail ;
- Notons toutefois qu'à chaque fois que le Syndicat a discuté avec une personne en autorité, notamment les trois présidents des divisions d'Hydro-Québec, on n'a pas cessé d'exiger de négocier avec le SPIHQ le télétravail envisagé par Hydro-Québec;
- Le 17 mars 2021, Hydro-Québec a fait parvenir un courriel intitulé « Présentation plan gestion du changement | Information agents de changements » à des gestionnaires, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce courriel produite comme **pièce P-10**;
- 39. On peut y voir qu'Hydro-Québec annonçait son intention d'offrir des ateliers du 30 mars 2021 au 9 mai 2021 aux gestionnaires avec comme objectif de « permettre aux gestionnaires de répondre aux préoccupations des employés » par rapport à la stratégie immobilière d'Hydro-Québec et une firme externe a été mandatée pour animer ces ateliers ;
- Par la suite, il était prévu que les « gestionnaires pourront rencontrer leurs équipes plus tard et reproduiront une partie de ces ateliers. Ce sont [selon Hydro-Québec] « des outils concrets pour trouver des solutions aux préoccupations des employés » ;
- 41. Il était également prévu ceci : « Lors de cette deuxième communication, on mettra en place les codes de bon voisinage par étage, et chaque équipe désignera ses représentants. Les volontaires seront nommés par étage et ils feront des propositions par rapport à la manière dont ils souhaitent que ça fonctionne, plus précisément sur leur étage à partir de mi-juin. » ;
- 42. Le 25 mars 2021, le SPIHQ a tenté d'amener Hydro-Québec à s'asseoir avec le SPIHQ pour discuter des modifications voulues par Hydro-Québec aux conditions de travail en lien avec la nouvelle stratégie immobilière d'Hydro-Québec, le tout tel qu'il appert d'une lettre de M. Nicolas Cloutier, président du SPIHQ, envoyée à M. Patrice Périard, Directeur Conditions et relations de travail d'HQ, tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite comme pièce P-11;
- 43. Le 30 mars 2021, M. Patrice Périard, Directeur Conditions et relations du travail, faisait parvenir une lettre au SPIHQ indiquant que, selon Hydro-Québec, le télétravail faisait partie du pouvoir de gestion de l'employeur, mais indiquant qu'Hydro-Québec n'avait pas l'intention de

- négocier directement avec les employés, tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite comme **pièce P-12**;
- 44. Encore une fois, à ce moment, même si Hydro-Québec parlait de « télétravail », il n'y avait pas de projet détaillé de fixé, pas d'annonce du mode de fonctionnement ou autre. Le seul télétravail en place est celui lié au contexte de pandémie ;
- 45. Malgré tout, le SPIHQ répond à cette lettre de M. Périard le 16 avril 2021 en rappelant qu'Hydro-Québec doit respecter le monopole de représentation du Syndicat et qu'elle ne peut pas mettre en place de nouvelles conditions de travail sans les négocier avec le SPIHQ, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite au soutien des présentes comme pièce P-13;
- 46. Le ou vers le 28 avril 2021, une présentation fut faite par Hydro-Québec aux syndicats. Monsieur Nicolas Cloutier, président du SPIHQ, y était notamment présent. Le titre du document PowerPoint présenté est « Retour progressif dans les bureaux et programme de télétravail hybride », le tout tel qu'il appert d'une copie de cette présentation produite comme **pièce P-14**;
- 47. Dans cette présentation, Hydro-Québec annonce l'implantation à venir à une date inconnue d'un projet de télétravail qu'elle qualifie d'hybride, soit de 2 à 3 jours semaines ;
- 48. Elle annonce également la mise en place à venir de ce qu'elle appelle une « charte d'équipe sur le télétravail » qui portera notamment sur l'aménagement des journées en télétravail. Les étapes à venir annoncées sont d'abord, à compter du 19 mai, les capsules d'autoformations pour les employés sur le télétravail puis, au cours de l'été, des « rencontres sur les chartes d'équipes » ;
 - Négociation, ingérence et entrave
- 49. Lors de la rencontre mensuelle des employés qui a eu lieu le ou vers le 18 mai 2021, la direction a avisé les employés que des documents seraient mis sur l'intranet d'Hydro-Québec;
- 50. Le ou vers le 19 mai 2021, Hydro-Québec a mis en ligne, sur l'intranet, plusieurs documents concernant l'implantation à venir du télétravail en mode hybride. Certains sont destinés aux employés et certains sont destinés aux cadres ;
- 51. Ces documents sont détaillés ci-après ;

- On trouve notamment, sur le portail intranet d'Hydro-Québec, le site intitulé « Télétravail » qui a été ajouté pour être consulté par les employés. Des hyperliens donnent accès à plusieurs documents concernant le télétravail, tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-15**;
- Un document intitulé « Étapes de retour à l'automne 2021 En route vers un retour progressif dans les bureaux et un programme de télétravail » disponible sur intranet indique qu'un programme de télétravail sera mis en place à partir de l'automne 2021, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite au soutien des présentes comme **pièce P-16**;
- 54. Un document intitulé « Document de questions et réponses Programme de télétravail et Norme sur le télétravail d'Hydro-Québec Mai 2021 » est également fourni aux employés sur intranet, tel qu'il appert notamment d'une copie de ce document produite au soutien des présentes comme pièce P-17;
- Dans ce document (P-17), Hydro-Québec informe les salariés de son objectif d'implanter du télétravail et y détaille les règles qu'elle veut implanter concernant le télétravail. Elle y indique son intention de mettre de l'avant des négociations directement entre les salariés et leur gestionnaire concernant des conditions de travail. En effet, il est écrit :
 - « 23. Est-ce les gestionnaires qui déterminent les journées de télétravail de chaque membre de l'équipe ?

Les employés doivent s'entendre avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate à ce sujet. Les gestionnaires devraient discuter avec l'équipe du mode de fonctionnement à adopter pour le télétravail, dont l'aménagement du modèle hybride (journées à distance et journées au bureau). Il est recommandé de décrire ce mode de fonctionnement dans une charte d'équipe sur le télétravail. Pour connaître la marche à suivre pour élaborer une telle charte, consulter les outils du gestionnaire et la page intranet sur la télétravail (mise en ligne prévue au printemps 2021) » (Nous soulignons.)

« 34. Qu'est-ce qu'une charte d'équipe sur le télétravail ?

C'est un document écrit et créé par l'ensemble des membres de l'équipe qui décrit les modes de fonctionnement à suivre en matière de télétravail. Simple mais importante, cette charte permet à tout le monde d'être sur la même longueur d'onde pour les aspects suivants, entre autres :

• les outils et les pratiques à privilégier pour communiquer, se réunir et réaliser le travail de collaboration ;

- <u>le modèle de travail hybride (équilibre entre présence au bureau et télétravail), selon les besoins, les contraintes et les préférences de l'équipe ;</u>
- les pratiques de déconnexion ;
- les partage et la gestion des documents numériques ;
- tout autre élément jugé pertinent pour favoriser l'efficacité et la dynamique du groupe ainsi que l'engagement de chaque membre de l'équipe. » (Nous soulignons.)
- Dans un même ordre d'idée, le document intitulé « Aide-mémoire pour le personnel en télétravail Qu'est-ce qu'une charte d'équipe sur le télétravail et quelles sont les étapes de la démarche ? » prévoit ce qui suit :

« Préparer une charte d'équipe sur le télétravail est une démarche simple et très importante. Elle permet aux membres de définir les modes de fonctionnement liés au télétravail et aux aspects connexes et de s'entendre sur les pratiques suivantes :

Les pratiques relatives à l'aménagement des jours de télétravail et au bureau, selon les besoins et contraintes de l'équipe

[...] »

le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite au soutien de la présente comme **pièce P-18**;

- 57. Dans le document « Aide-mémoire pour les gestionnaires personnel en télétravail Bonne pratiques d'aménagement des journées de télétravail et au bureau », dont copie est produite comme **pièce P-19**, il est prévu ceci :
 - « Il n'existe pas une seule façon d'aménager les journées de télétravail et les journées au bureau! À chaque équipe d'établir le mode de fonctionnement qui lui convient le mieux selon les besoins et les contraintes de chacune. »
- 58. Un gabarit de charte d'équipe remis par Hydro-Québec, aussi disponible sur intranet, est produit au soutien des présentes comme **pièce P-20**;
- 59. Il y est indiqué que la présence au bureau minimale est de quatre jours par période de dix jours ;
- 60. Les employés doivent faire une autoformation, tel qu'il appert, notamment d'une copie de ce document produite comme **pièce P-21**;

- 61. On peut y lire ceci concernant l'obligation du salarié selon Hydro-Québec :
 - « Participer à l'élaboration de la charte d'équipe sur le télétravail et respecter ce qui a été convenu dans celle-ci. Visionner la capsule de formation Programme de télétravail d'Hydro-Québec. »
- 62. Hydro-Québec a également mis sur intranet un fichier Excel intitulé « Outil Planification de l'occupation de l'étage », le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-22**;
- 63. Ce document permet de comprendre que les espaces de bureaux en présentiel ne seront pas suffisants pour tous les salariés ;
- 64. Le 28 mai 2021, un ingénieur représenté par le SPIHQ, soit M. Gérard Brunelle, a été convoqué par son gestionnaire pour une rencontre TEAMS ayant pour objet « Atelier charte d'Équipe Orientations STAR », la rencontre concernant la Charte d'équipe était prévue pour le 3 juin, le tout tel qu'il appert d'une copie de l'invitation produite au soutien des présentes comme pièce P-23;
- On voit que le gestionnaire demande que les employés suivent l'autoformation avant la rencontre ;
- 66. À titre contextuel, nous produisons également en rafale les documents suivants :
 - a) Document intitulé « Aide-mémoire pour le personnel en télétravail Bonnes pratiques et outils pour communiquer, se réunir et collaborer », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-24**;
 - b) Document intitulé « Aide-mémoire pour le personnel en télétravail Déterminer si la nature des tâches permet le télétravail », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-25**;
 - c) Document intitulé « Aide-mémoire pour les gestionnaires personnel en télétravail Préparer le retour au bureau et la charte d'équipe sur le télétravail », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-26**;
 - d) Document intitulé « Aide-mémoire pour le personnel en télétravail Quels types de rencontres en personne, virtuelles ou hybrides ? », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-27** :

- e) Document intitulé « Stratégie immobilière Un grand projet », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-28**;
- f) Document intitulé « Bonnes pratiques de "déconnexion" Savoir décrocher », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-29**;
- g) Document intitulé « Projets en cours Stratégie immobilière », disponible sur intranet, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce document produite comme **pièce P-30**;
- 67. Depuis le ou vers le 18 mai 2021, le SPIHQ a reçu de nombreux appels de délégués qui sont questionnés par les membres suite à l'annonce de la mise en place du télétravail lors du retour à la normale suite à la pandémie ;
- 68. Le 25 mai 2021, le SPIHQ a envoyé un message pyramidal à ses membres concernant notamment la mise en place des Chartes d'équipe, le tout tel qu'il appert d'une copie du message pyramidal no 2021-21 produite comme **pièce P-31**;
- 69. Le 27 mai 2021, un Conseil syndical « spécial » a été tenu par visioconférence avec les délégués syndicaux, les délégués substituts et les responsables des comités du SPIHQ afin de traiter de l'annonce du télétravail et de la mise en place des Chartes d'équipes, le tout tel qu'il appert notamment d'une copie de l'ordre du jour produite au soutien des présentes comme pièce P-32;
- 70. Ce conseil syndical a été tenu d'urgence parce que les délégués faisaient face à plusieurs questions de la part des membres face à ces modifications aux conditions de travail et notamment les conséquences de la Charte d'équipe ;
- 71. Les délégués rapportaient que les membres voyaient cela comme une situation où le rapport de force de l'employeur est disproportionné, qu'ils avaient peur que ce soit arbitraire et qu'ils demandaient au Syndicat d'intervenir collectivement pour protéger leur droit. Les délégués se demandaient ce que le Syndicat allait faire; comment ça se fait qu'Hydro-Québec peut faire ça ? Le SPIHQ, vous faites quoi vous autres ?

LE DROIT ET SON APPLICATION AUX FAITS

L'article 12 du *Code du travail* prévoit « qu'aucun employeur ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer ».

- 73. En outre, le *Code du travail* a enchâssé le principe selon lequel les conditions d'emploi doivent être négociées avec l'agent négociateur ;
- 74. Le Syndicat détient le monopole de représentation de ses membres et il est ainsi l'interlocuteur obligé avec lequel l'employeur doit négocier. L'article 12 est un moyen d'assurer la protection du droit d'association et de l'autonomie syndicale;
- 75. L'employeur qui ignore ou qui cherche à contourner l'association accréditée comme unique représentante collective des salariés entrave également l'activité de cette dernière ;
- 76. Lorsqu'une condition de travail est prévue par convention collective, l'employeur ne peut pas négocier directement avec des salariés des conditions différentes;
- 77. Même lorsqu'une condition de travail n'est pas expressément convenue dans la convention collective, cela ne veut pas dire qu'un employeur peut faire fi du monopole de représentation et agir sans accord du Syndicat ou en négociant directement cette condition de travail avec les salariés ;
- 78. L'employeur ne peut pas modifier les conditions de travail des employés sans l'accord du Syndicat et c'est avec le Syndicat qu'il doit mettre de l'avant des discussions par rapport au télétravail ;
- 79. À plusieurs reprises, le SPIHQ a demandé à Hydro-Québec de s'asseoir pour négocier avec le Syndicat les façons de faire sa stratégie immobilière, en lien avec le projet d'Hydro-Québec;
- 80. Le SPIHQ a fait face à un refus catégorique et d'ailleurs, le SPIHQ souligne que, dans son document de Questions-Réponses aux employés (P-17), Hydro-Québec allègue avoir consulté les syndicats pour élaborer son programme de télétravail (page 2), ce qui est faux. Hydro-Québec laisse paraître que le SPIHQ est d'accord avec la façon de faire, ce qui porte atteinte à sa crédibilité :
- Dès le départ, le SPIHQ avait indiqué que le télétravail ne pouvait pas être mis en place sans être négocié avec le SPIHQ ;
- 82. Alors qu'au début ce n'était qu'un projet possible, voilà que les documents reçus le 19 mai annoncent clairement une modification, même après la pandémie, des conditions de travail en lien avec le télétravail;
- 83. En outre, alors qu'Hydro-Québec annonçait ne pas avoir l'intention de négocier directement avec les salariés, voilà que la réalité est maintenant tout autre ;
- 84. Hydro-Québec met de l'avant des « chartes d'équipes » ;

- 85. Les salariés doivent convenir d'une entente avec leur gestionnaire et s'engager à la respecter ;
- 86. Cette entente vient modifier des conditions de travail existantes en mettant en place un modèle de travail hybride ;
- 87. Hydro-Québec entend ici apporter des modifications aux conditions de travail existantes. Elle veut mettre en place du télétravail hybride, ce qui implique des modifications de la convention collective, notamment quant au quartier général des salariés, soit le lieu où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail (art. 2.18 de la convention collective);
- 88. Cette façon de faire ne cadre pas avec les règles qui existent dans la convention collective ;
- 89. En outre, l'employeur ne peut pas négocier des conditions de travail directement avec les employés et sans l'accord du Syndicat ;
- 90. La Cour suprême, dans l'arrêt *Isidore Garon Itée* c. *Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc.* c. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 RCS 27 rappelle la jurisprudence constante de la Cour sur ce principe fondamental en matière de rapport collectif de travail :
 - « 38 Par ailleurs, dans un régime collectif, les conditions de travail ne sont pas négociées par l'employeur et l'employé individuellement. Trois décisions de notre Cour, McGavin, Hémond et Noël, précisent la règle selon laquelle « [l]'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés » et « de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels » (Noël, par. 42). Cette interdiction, et son corollaire, l'exclusivité de la représentation syndicale, ont pour objectif d'améliorer l'équilibre du rapport de force entre l'employeur et l'employé. Les conditions de travail collectives sont même négociées pour les futurs employés. L'effet relatif des contrats, un des pivots du contrat en droit civil, est écarté par le rôle accordé au syndicat. Dans le régime collectif, l'employé accepte de travailler selon les conditions négociées par le syndicat qui n'est pas son mandataire, mais qui est désigné par la loi pour négocier les conditions de travail. » (Notre emphase.)
- 91. À la suite de l'accréditation, le Syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif des salariés de l'unité de négociation ;
- 92. Ce droit est considéré comme un élément fondamental des relations de travail au Canada (*Noël* c. *Société d'énergie de la Baie-James*, [2001] 2 R.C.S. 207, pages 227-229) ;

- 93. La notion de « condition de travail » est largement interprétée
 - Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, (2014) 2 R.C.S. 323, 2014 CSC 45, 2014 CSC 45 :

La notion de condition de travail est interprétée de manière large et libérale depuis l'arrêt Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. Cie Paquet Itée ((1959) R.C.S. 206). Elle représente une expression flexible, englobant tout ce qui est relatif à la relation d'emploi que ce soit sur le plan individuel ou collectif.

- 94. Le télétravail est une condition de travail
 - Convention collective applicable (P-2) :
 - 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.
 - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4979 c. Saint-Côme (Municipalité), 2011 CanLII 100514 (QC SAT) :

En principe, le lieu d'exécution du travail constitue une ou fait partie des conditions de travail. Un travail peut être exécuté en divers lieux. Cela peut couvrir des lieux où l'on doit se déplacer dans le cadre d'une fonction. Par ailleurs, le phénomène du travail à domicile existe depuis longtemps. Il a pris une nouvelle dimension avec l'émergence du télétravail. Il n'y a rien qui aille à l'encontre de l'ordre public ou des bonnes mœurs à convenir que du travail soit exécuté à domicile.

- 95. Voici d'autres exemples de modifications emportées par le télétravail et la Charte d'équipe qui démontrent que c'est bel et bien une condition de travail ;
- 96. Lors de la dotation d'un poste, un ingénieur devra appliquer sur un poste où il y aura une charte conclue par l'équipe en place. Il appliquera sur un poste en sachant que c'est un poste, à titre d'exemple, 3 jours semaines en présentiel ou cinq jours télétravail une semaine, 5 jours présentiel l'autre semaine :
- 97. Notons au passage que le terme « équipe » n'est pas défini par Hydro-Québec et c'est un terme que n'utilisent pas les parties dans la convention collective. Il y a introduction d'un nouveau processus pour déterminer le quartier général de l'ingénieur par une « équipe » ;

- 98. En outre, comment s'applique le télétravail pour une personne qui postule à un poste à temps partiel ou qui occupe un poste à temps partiel en conformité avec la convention collective ?
- 99. C'est clairement un élément qui nécessite d'être négocié avec le Syndicat ;
- Ensuite, le télétravail tel que mis de l'avant par Hydro-Québec, affecte également la gestion du temps supplémentaire puisque, dans son document de Questions-réponses (pièce P-17), Hydro-Québec introduit comme critère pour faire du temps supplémentaire en télétravail, la notion d'heures supplémentaires qui sont « nécessaires pour répondre à un besoin urgent et prioritaire », ce qui n'existe pas dans la convention collective ;
- 101. L'employeur ne peut entraver substantiellement l'exercice des droits fondamentaux du Syndicat ou ceux de ses membres d'agir collectivement pour la négociation de leurs conditions de travail, car ce faisant, il viole le Code du travail et la Charte des droits et libertés :
- 102. Un écran est érigé entre l'Employeur et les employés membres de l'unité de négociation ;
- 103. Les intérêts individuels de chacun des membres de l'unité de négociation sont protégés à l'intérieur du système de représentation collective ;
- 104. Le monopole de la représentation collective ne se limite pas au cadre de la convention collective, mais s'étend aussi à tous les aspects des relations salariés-employeur;
- Par conséquent, toute négociation touchant des conditions de travail non mentionnées dans la convention collective en vigueur ou une modification de celles existantes devra nécessairement être menée par le Syndicat accrédité (*Bisaillon* c. *Université Concordia*, [2006] 1 RCS 666);
- 106. Le Syndicat possède le droit exclusif de représenter tous les salariés de l'unité de négociation. Il s'agit d'un droit qui a un caractère fondamental lié au droit d'association. Ce droit permet au Syndicat d'être un agent négociateur efficace ;
- 107. La vulnérabilité d'un syndicat est peut-être plus grande à certaines périodes, mais l'exclusivité de sa représentation est constante pendant toute la durée de l'accréditation. En tout temps, il est interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires du Syndicat;
 - Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain-CSN c. 9006-6051 Québec inc., 2010 QCCRT 572 (CanLII), 2010 QCCRT 0572 :

[59] Mentionnons que le syndicat n'est pas ici dans une situation de vulnérabilité pendant un conflit ou à un moment névralgique telle une période de changement d'allégeance syndicale. Les conventions collectives en vigueur ne prévoient pas de réouverture et seront normalement renégociées en 2012, au moment prévu au Code.

[60] Cependant, cette période de paix industrielle ne peut servir de prétexte pour autoriser l'employeur à entraver le fonctionnement du syndicat qui bénéficie, par son accréditation, du monopole de représentation des salariés.

(Soulignement ajouté)

108. Toute atteinte, même mineure, au statut du Syndicat, à ses rôles et à sa représentativité doit être sanctionnée ;

Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 – Syndicat canadien de la fonction publique et Québec (Ville), 2014 QCCRT 270 (maintenu en révision judiciaire et en appel), par. 109

109. Le Tribunal doit trancher la présente plainte qui fait appel à son champ de compétence exclusif :

Syndicat des employés du CISSSMO — SCFP 3247 c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest, 2020 QCTAT 3056 (CanLII) :

[74] Le Tribunal peut disposer de la plainte qui lui est soumise même si le litige est visé par un grief puisqu'il lui appartient de décider s'il y a une contravention à l'article 12 du Code qui interdit toute forme d'ingérence qui pourrait affecter le droit à la protection du droit d'association et à l'autonomie de l'action syndicale[25].

110. Hydro-Québec entrave les activités du SPIHQ en négociant directement avec les salariés des conditions de travail ;

QUANT À LA DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

- 111. Le Requérant demande au Tribunal de rendre une ordonnance de sauvegarde afin de préserver les droits du Requérant et de ses membres en lien avec le début des négociations d'Hydro-Québec avec les employés;
- 112. Cette demande prend appui sur l'article 111.33 du *Code du travail* et sur l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* qui prévoit :
 - 9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut:

[...]

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties;

[...]

- 5° rendre toute décision qu'il juge appropriée;
- 113. Les critères sont connus et appliqués avec constance pour émettre une ordonnance provisoire depuis la décision Syndicat national des employés de garage du Québec Inc. (CSD) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles Inc., 2003 QCCRT 53 : une apparence de droit, un préjudice sérieux, et, dans certains cas, la balance des inconvénients qui justifie l'émission d'une ordonnance provisoire ;

Apparence de droit

- 114. Le Requérant a fait la démonstration sérieuse que les droits que la Loi lui accorde ainsi qu'aux salariés qu'il représente ont été violés. Il y a une question sérieuse à débattre ici ;
- 115. L'employeur entrave le droit de représentation du Syndicat en prévoyant une négociation directement avec les salariés sur des aspects liés au télétravail ;
- 116. Il est soumis que le critère de l'apparence de droit est satisfait ;

Préjudice sérieux et irréparable

- 117. Dans le présent dossier, le Syndicat a présenté une preuve convaincante de contravention à l'article 12 du Code par l'employeur. Ceci suffit à démontrer un préjudice de droit dont la réparation future apparaît bien illusoire;
- 118. Le SPIHQ est victime d'un préjudice sérieux de se voir mis de côté alors qu'il est le seul porte-parole officiel des salariés en matière de négociation des conditions de travail :
- 119. Le droit fondamental d'association ne peut faire l'objet d'une compensation réelle au fond, il doit être protégé en amont ;
- 120. La liberté de négocier collectivement les conditions de travail est visée par ce droit à la liberté d'association ;

- 121. La façon de faire de l'Employeur porte en outre atteinte à la crédibilité du Syndicat parce que l'employeur ignore ses demandes de négocier et décide de négocier directement avec les salariés ;
- 122. Une décision au fond ne pourra remédier complètement à la violation des droits affectés ;
 - Le poids relatif des inconvénients
- Dans le contexte de la démonstration claire d'un droit par le Syndicat, l'appréciation de la balance des inconvénients comme l'enseigne la jurisprudence apparaît plutôt secondaire;
- 124. Ceci étant, le poids relatif des inconvénients favorise également le Requérant et les ingénieurs qu'il représente ;
- 125. L'employeur doit s'asseoir avec le Syndicat : il ne subit pas de préjudice en respectant le monopole de représentation qu'il se doit de respecter selon la Loi ;
- 126. L'employeur dispose d'un délai de plusieurs mois avant le retour sur les lieux des salariés, ce qui lui donne le temps nécessaire pour entreprendre des négociations avec le Syndicat, plutôt que de faire des négociations directement avec les salariés pendant l'été;
- 127. Quant au critère de l'urgence, bien qu'il soit soumis qu'il n'est pas nécessaire de l'appliquer pour émettre une ordonnance provisoire, il est soumis que les rencontres annoncées par l'employeur pour négocier directement avec les salariés débutent à partir du 3 juin. Il est urgent d'empêcher cette négociation directe;

PAR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Provisoirement

ACCUEILLIR la demande pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde ;

ORDONNER à l'Intimée, ses représentants ou mandataires de cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du Requérant ;

ORDONNER à l'Intimée de ne pas négocier directement avec les salariés les aspects du télétravail et des modifications à la convention collective qui doivent être négociées avec le Syndicat ;

ORDONNER à l'Intimée de cesser de s'adresser directement ou indirectement aux salariés pour toutes matières relevant de la négociation de conditions de travail ;

DÉCLARER que la présente affaire doit être instruite et décidée d'urgence et fixer une date d'audition en conséquence ;

RENDRE toute autre ordonnance jugée nécessaire ;

Au fond

ACCUEILLIR la présente plainte ;

DÉCLARER que l'Intimée a tenté d'entraver et de s'ingérer dans les activités d'une association de salariés, et ce, en contravention de l'article 12 du *Code du travail* ;

DÉCLARER que l'Intimée a violé l'article 12 du Code du travail;

DÉCLARER que l'Intimée a porté atteinte au droit d'association en violation de l'article 3 du *Code du travail* et de l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

ORDONNER à l'Intimée de cesser de s'adresser directement ou indirectement aux salariés pour toutes matières relevant de la négociation ;

ORDONNER à l'Intimée et à ses représentants de négocier avec le Syndicat les conditions de travail des employés ;

RENDRE toute autre ordonnance jugée nécessaire, y compris des ordonnances provisoires pour assurer la réalisation des objectifs du Code du travail ;

LE TOUT respectueusement soumis.

Montréal, le 3 juin 2021

Me Claude Tardif

Avocats du Requérant

Montréal (Québec) H2R 2N8 Téléphone : 514 948-1888

Télécopieur : 514 948-0772

Courriel: claudetardif@rivestschmidt.qc.ca

PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL

Accréditation No.: AM-1001-5787

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du *Code du travail*, RLRQ c. C-27, ayant son siège social au 1111, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

C.

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la *Loi sur Hydro-Québec* (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE M. NICOLAS CLOUTIER

AU SOUTIEN DE LA PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

Je, soussigné, **NICOLAS CLOUTIER**, exerçant mes fonctions au 1111 rue Saint-Urbain, Montréal, bureau 201, district de Montréal, province de Québec, H2Z 1Y6, déclare sous serment ce qui suit :

- 1. Je suis un ingénieur à l'emploi d'Hydro-Québec depuis mon embauche le 3 avril 2008 ;
- J'occupe la fonction de président du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. depuis 2015;

- 3. J'ai pris connaissance de la Plainte pour pratiques déloyales et Demande d'ordonnance de sauvegarde (ci-après la « **Plainte** ») et des pièces à son soutien ;
- 4. J'atteste l'authenticité des pièces P-1, P-2, P-3 en liasse, P-4, P-6 en liasse, P-7 en liasse, P-8 en liasse, P-9 en liasse, P-11, P-12, P-13, P-14, P-31 et P-32:
- 5. Tous les faits allégués dans la Plainte se trouvant aux paragraphes 1 à 21, 24 à 37, 42 à 48, 67 à 71, 79 à 89, 94, 96 à 100, 103, 106, 107, 110, 111, 115, 116, 118 à 123 et 125 à 127 sont vrais;
- 6. Tous les faits allégués dans ma déclaration assermentée sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ À MONTRÉAL, le 3 juin 2021

Nicolas Cloutier, ing.

Serment prêté devant moi, à Montréal, par le biais d'un moyen technologique, le 3 juin 2021

Commissaire à l'assermentation

pour le Québec

PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL

Accréditation No.: AM-1001-5787

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du *Code du travail*, RLRQ c. C-27, ayant son siège social au 1111, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

C.

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la *Loi sur Hydro-Québec* (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE MME CATHERINE BROUSSEAU

AU SOUTIEN DE LA PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

Je, soussignée, **CATHERINE BROUSSEAU**, exerçant mes fonctions au 855 rue Sainte-Catherine Est, 17^e étage, Montréal, district de Montréal, province de Québec, H2L 4P5, déclare sous serment ce qui suit :

- 1. Je suis une ingénieure à l'emploi d'Hydro-Québec depuis mon embauche le 26 juin 2006 ;
- 2. Je suis membre ad hoc du comité Enjeux du Télétravail du SPIHQ;
- 3. J'ai pris connaissance de la Plainte pour pratiques déloyales et Demande d'ordonnance de sauvegarde (ci-après la « **Plainte** ») et des pièces à son soutien ;

- 4. J'atteste l'authenticité de la pièce P-10 ;
- 5. Tous les faits allégués dans la Plainte se trouvant aux paragraphes 38 à 41 sont vrais ;
- 6. Tous les faits allégués dans ma déclaration assermentée sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ À MONTRÉAL, le 3 juin 2021

Catherine Brousseau, ing.

Serment prêté devant moi, à Montréal, par le biais d'un moyen technologique, le 3 juin 2021

Commissaire à l'assermentation

pour le Québec

PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL

Accréditation No.: AM-1001-5787

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du Code du travail, RLRQ c. C-27, ayant son siège social au 1111, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

C.

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la *Loi sur Hydro-Québec* (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE M. GÉRARD BRUNELLE

AU SOUTIEN DE LA PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

Je, soussigné, **GÉRARD BRUNELLE** exerçant mes fonctions au 2625, boul. Lebourgneuf, 1^{er} étage, Québec, district de Québec, province de Québec, G2C 1P1, déclare sous serment ce qui suit :

- 1. Je suis un ingénieur à l'emploi d'Hydro-Québec depuis mon embauche le 4 avril 2011 ;
- 2. Je suis membre du comité griefs du SPIHQ depuis le 5 mai 2021 ;
- 3. J'ai pris connaissance de la Plainte pour pratiques déloyales et Demande d'ordonnance de sauvegarde (ci-après la « **Plainte** ») et des pièces à son soutien :

- 4. J'atteste l'authenticité de la pièce P-23;
- 5. Tous les faits allégués dans la Plainte se trouvant aux paragraphes 64 et 65 sont vrais;
- 6. Tous les faits allégués dans ma déclaration assermentée sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ À QUÉBEC, le 3 juin 2021

Gérard Brunelle, ing.

Serment prêté devant moi, à Montréal,

par le biais d'un moyen technologique, le 3 juin 2021

Commissaire à l'assermentation

pour le Québec

Gagné Gagné

PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL TRIBUNAL ADMINISTRATIF

DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Accréditation No.: AM-1001-5787

SYNDICAT **PROFESSIONNEL** DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du Code du travail, RLRQ c. C-27. ayant son siège social au 1111 rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

c

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la Loi sur Hydro-Québec (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75. boulevard René-Levesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE M. CHARLES OUELLET

AU SOUTIEN DE LA PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

Je, soussigné, CHARLES OUELLET exerçant mes fonctions au 1111 rue SaintUrbain, Montréal, bureau 201, district de Montréal, province de Québec, H2Z 1Y6, déclare sous serment ce qui suit :

- 1. Je suis un ingénieur à l'emploi d'Hydro-Québec depuis mon embauche le 19 janvier 2009;
- J'occupe la fonction de premier vice-président du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. depuis 2015, bien qu'auparavant j'ai occupé diverses autres postes au sein du syndicat
- 3. J'ai pris connaissance de la Plainte pour pratiques déloyales et Demande d'ordonnance de sauvegarde (ci-après la « Plainte ») et des pièces à son soutien:
- 4. J'atteste l'authenticité des pièces P-5 en liasse :
- 5. Tous les faits allégués dans la Plainte se trouvant aux paragraphes 22, 23 sont vrais:
- 6. Tous les faits allégués dans ma déclaration assermentée sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ À MONTRÉAL, le 3 juin 2021

Amélie Gagne

Charles Ouellet, ing.

Serment prêté devant moi, à Montréal,

par le biais d'un moyen technologique, le 3 juin 2021

commissaire à l'assermentation

pour le Québec

RIVEST SCHMIDT

PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL

Accréditation No.: AM-1001-5787

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ) INC., association de salariés au sens du *Code du travail*, RLRQ c. C-27, ayant son siège social au 1111, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec), H2Z 1Y6

Requérant

C.

HYDRO-QUÉBEC personne morale constituée en vertu de la *Loi sur Hydro-Québec* (R.L.R.Q. c. H-5), ayant son siège social au 75, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec) H2Z 1A4

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE M. DANIEL BEAULIEU

AU SOUTIEN DE LA PLAINTE POUR PRATIQUES DÉLOYALES ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

Je, soussigné, **DANIEL BEAULIEU**, exerçant mes fonctions au 389 rue Vanier, Rimouski, 1^{er} étage, district de Rimouski, province de Québec, G5L 8L4, déclare sous serment ce qui suit :

- 1. Je suis un ingénieur à l'emploi d'Hydro-Québec depuis mon embauche le 16 août 1999 ;
- Je suis représenté par le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) inc. ;
- 3. En tant qu'employé j'ai accès à l'intranet d'Hydro-Québec et je peux y consulter des documents qui y sont mis en ligne ;

- 4. J'ai pris connaissance de la Plainte pour pratiques déloyales et Demande d'ordonnance de sauvegarde (ci-après la « Plainte ») et des pièces à son soutien;
- J'atteste l'authenticité des pièces P-15, P-16, P-17, P-18, P-19, P-20, P-21, 5. P-22, P-24, P-25, P-26, P-27, P-28, P-29 et P-30;
- Tous les faits allégués dans la Plainte se trouvant aux paragraphes 49 à 63 6. et 66 sont vrais;
- 7. Tous les faits allégués dans ma déclaration assermentée sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ À RIMOUSKI, le 3 juin 2021

DANIEL BEAULIEU, ing.

Serment prêté devant moi, à Montréal, par le biais d'un moyen technologique, le 3 juin 2021

Commissaire à l'assermentation

pour le Québec