

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : **8 février 2016**

DEVANT L'ARBITRE :

M^E SUZANNE MORO

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC

Association accréditée

Et

HYDRO-QUÉBEC

Employeur

Griefs :

2014-065 Syndicat
2014-064 Alain Verville
2014-068 Denis Vaillancourt
2014-069 Sylvain Picard
2014-070 William Hounkonnou

Représentant de l'association accréditée :

M^e Claude Tardif
RIVEST SCHMIDT

Représentant de l'employeur :

M^e Daniel Descôtes

Dates des audiences :

1^{er}, 11, 16 et 18 septembre, 30 novembre
2015

SA/16/116
P-713-14

SENTENCE ARBITRALE

LES GRIEFS

[1] Les griefs contestent les assignations de nouveaux lieux de travail à plus de 48 kilomètres de leur quartier général imposées par Hydro-Québec à des ingénieurs excédentaires de la centrale Gentilly-2. Ils se lisent notamment comme suit :

Grief syndical 2014-065

Non-respect de l'article 15 *Mouvement de personnel*

(...)

Le ou vers le 20 juin dernier, le Syndicat a dénoté que la Direction a transmis aux ingénieurs de la centrale nucléaire Gentilly-2 des courriels les invitant à signifier leur intérêt pour des « opportunités » de relocalisation sur des postes.

Ce système parallèle déguisé, est utilisé par la Direction pour contourner les dispositions applicables à la procédure d'affichage et de comblement de postes prévus à la convention collective.

En effet, tel que décrit dans ces courriels, on dénote l'absence, entre autres, de la durée de l'assignation, des exigences pertinentes requises, de l'équivalence administrative et du lieu où se trouve le poste vacant. De plus, le Comité de nomination devrait recommander la nomination de l'employé qui satisfait aux exigences pertinentes requises du poste et ce conformément à l'ordre de priorité décrit dans la convention collective.

Par ailleurs et depuis le 20 juin dernier, la Direction, par ce concept non conventionné et illégal, invitait les ingénieurs sur une base volontaire à signifier leur intérêt pour ces « opportunités ». Toutefois, et à compter du 3 juillet, la Direction impose unilatéralement aux ingénieurs de Gentilly-2 ces assignations « opportunités » contre leur gré dans des postes de plus de 48 km de leur quartier général.

Le Syndicat conteste cette façon de procéder qui contrevient à la procédure d'affichage et de comblement de postes prévue à l'article 15 de la convention collective en vigueur.

Le Syndicat dépose le présent grief et demande :

1. Que la décision de la Direction de procéder tel que décrit précédemment, soit déclarée illégale et contraire à la convention collective en vigueur et aux lois applicables ;
2. Que la Direction cesse immédiatement la transmission de ces courriels aux ingénieurs et soit ordonnée à ramener tout ingénieur assigné ou qui sera assigné à d'autres unités via ce système déguisé ;
3. Que la Direction soit ordonnée à respecter la convention collective en vigueur et particulièrement la procédure d'affichage et de comblement de postes ;
4. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts, le cas échéant.

5. Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés au Syndicat et à ses membres dans les circonstances.

Le présent grief est déposé sous réserve de tout autre droit et privilège que pourrait avoir le Syndicat et ses membres dans les circonstances.

(...)

(Reproduit tel quel.)

Grief 2014-064 Alain Verville

Assignment à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi

(...)

Le ou vers le 3 juillet dernier, la Direction m'a remis une lettre m'ordonnant mon assignation comme ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi contre mon gré et à plus de 48 km de mon quartier général actuel. En effet, cette assignation débutera le 14 juillet et ce, sans même que le Comité de nomination ne m'ait recommandé sur ce poste. Je dépose le présent grief en contestation de cette assignation unilatérale, abusive, de mauvaise foi et déraisonnable qui constitue une violation de l'esprit et de la lettre de la convention collective et des lois applicables en matière de l'emploi ou des droits de la personne.

La méthode utilisée par la direction vise à contourner les dispositions applicables de la convention collective, notamment et sans s'y restreindre, au niveau du mouvement de personnel et lors de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Particulièrement mais non limitativement, je demande par le présent grief :

1. De reconnaître la violation de la convention collective ;
2. D'annuler immédiatement mon assignation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi ;
3. D'ordonner à la Direction de respecter la convention collective ;
4. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices que j'ai subies ou que je vais subir dans l'avenir y incluant notamment des dommages moraux et punitifs le cas échéant, le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au *Code du travail*.
5. Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés dans les circonstances.

Ordonnance provisoire

6. De suspendre provisoirement mon assignation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi et ce, jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou une décision finale de l'arbitre n'intervienne.

Le présent grief est déposé sous réserve de tous mes autres droits et privilèges que je pourrais avoir dans les circonstances.

(...)

(Reproduit tel quel.)

Grief 2014-068 Denis Vaillancourt
Assignment à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi

(...)

Le ou vers le 8 juillet dernier, la Direction m'a remis une lettre m'ordonnant mon assignation comme ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi contre mon gré et à plus de 48 km de mon quartier général actuel. En effet, cette assignation débutera le 14 juillet et ce, sans même que le Comité de nomination ne m'ait recommandé sur ce poste. Je dépose le présent grief en contestation de cette assignation unilatérale, abusive, de mauvaise foi et déraisonnable qui constitue une violation de l'esprit et de la lettre de la convention collective et des lois applicables en matière de l'emploi ou des droits de la personne.

La méthode utilisée par la direction vise à contourner les dispositions applicables de la convention collective, notamment et sans s'y restreindre, au niveau du mouvement de personnel et lors de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Particulièrement, mais non limitativement, je demande par le présent grief :

1. De reconnaître la violation de la convention collective ;
2. D'annuler immédiatement mon assignation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi ;
3. D'ordonner à la Direction de respecter la convention collective ;
4. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices que j'ai subies ou que je vais subir dans l'avenir y incluant notamment des dommages moraux et punitifs le cas échéant, le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au *Code du travail*.
5. Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés dans les circonstances.

Ordonnance provisoire

6. De suspendre provisoirement mon assignation à l'unité Centrales LG3/Péribonka à Chicoutimi et ce, jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou une décision finale de l'arbitre n'intervienne.

Le présent grief est déposé sous réserve de tous mes autres droits et privilèges que je pourrais avoir dans les circonstances.

(...)

(Reproduit tel quel.)

**Grief 2014-069 Sylvain Picard
Assignation à l'unité Diagnostic et pérennité Projets-Production
Saguenay/Lac St-Jean à Chicoutimi**

(...)

Le ou vers le 8 juillet dernier, la Direction a mis fin à mon assignation temporaire au poste d'Ingénieur à Projets Trois-Rivières Gérance de projets - Maintenance et bâtiment. De plus, le ou vers le 9 juillet dernier, la Direction m'a remis une lettre m'ordonnant mon assignation comme Ingénieur de projets à l'unité Diagnostic et pérennité Projets-Production Saguenay/Lac St-Jean à Chicoutimi contre mon gré et à plus de 48 km de mon quartier général actuel. En effet, cette assignation débutera le 11 août 2014 et ce, sans même que le Comité de nomination ne m'ait recommandé sur ce poste.

Je dépose le présent grief en contestation de cette assignation unilatérale, abusive, de mauvaise foi et déraisonnable qui constitue une violation de l'esprit et de la lettre de la convention collective et des lois applicables en matière de l'emploi ou des droits de la personne.

La méthode utilisée par la direction vise à contourner les dispositions applicables de la convention collective, notamment et sans s'y restreindre, au niveau du mouvement de personnel et lors de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Particulièrement, mais non limitativement, je demande par le présent grief :

1. De reconnaître la violation de la convention collective ;
2. D'annuler immédiatement mon assignation à l'unité Diagnostic et pérennité Projets-Production Saguenay/Lac St-Jean à Chicoutimi ;
3. D'ordonner à la Direction de respecter la convention collective ;
4. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices que j'ai subies ou que je vais subir dans l'avenir y incluant notamment des dommages moraux et punitifs le cas échéant, le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au *Code du travail*.
5. Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés dans les circonstances.

Ordonnance provisoire

6. De suspendre provisoirement mon assignation à l'unité Diagnostic et pérennité Projets-Production Saguenay/Lac St-Jean à Chicoutimi et ce, jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou une décision finale de l'arbitre n'intervienne.

Le présent grief est déposé sous réserve de tous mes autres droits et privilèges que je pourrais avoir dans les circonstances.

(...)

(Reproduit tel quel.)

Grief 2014-070 William Hounkonnou
Assignment à l'unité Diagnostic et pérennité à Rouyn-Noranda

(...)

Le ou vers le 9 juillet dernier la Direction m'a remis une lettre m'ordonnant mon assignation comme ingénieur d'installation (mécanique) à l'unité Diagnostic et pérennité à Rouyn-Noranda contre mon gré et à plus de 48 km de mon quartier général actuel. En effet, cette assignation débutera le 22 juillet et ce, sans même que le Comité de nomination ne m'ait recommandé sur ce poste. Je dépose le présent grief en contestation de cette assignation unilatérale, abusive, de mauvaise foi et déraisonnable qui constitue une violation de l'esprit et de la lettre de la convention collective et des lois applicables en matière de l'emploi ou des droits de la personne.

La méthode utilisée par la direction vise à contourner les dispositions applicables de la convention collective, notamment et sans s'y restreindre, au niveau du mouvement de personnel et tors de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Particulièrement, mais non limitativement, je demande par le présent grief :

1. De reconnaître la violation de la convention collective ;
2. D'annuler immédiatement mon assignation à l'unité Diagnostic et pérennité à Rouyn-Noranda ;
3. D'ordonner à la Direction de respecter la convention collective ;
4. Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices que j'ai subies ou que je vais subir dans l'avenir y incluant notamment des dommages moraux et punitifs le cas échéant, le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au *Code du travail*.
5. Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés dans les circonstances.

Ordonnance provisoire

6. De suspendre provisoirement mon assignation à l'unité Diagnostic et pérennité à Rouyn-Noranda et ce, jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou une décision finale de l'arbitre n'intervienne.

Le présent grief est déposé sous réserve de tous mes autres droits et privilèges que je pourrais avoir dans les circonstances.

(...)

(Reproduit tel quel.)

LA REQUÊTE POUR ÉMISSION D'UNE ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

[2] Par requête signifiée au tribunal et à Hydro-Québec (HQ) le 9 juillet 2014, prenant appui sur l'article 100.12 g) du *Code du travail* et sur l'article 13 de la convention collective de travail, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (le syndicat) demande notamment au tribunal :

D'ACCUEILLIR	la (...) requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde jusqu'à ce qu'une décision au fond soit rendue ;
D'ORDONNER	à HQ de suspendre l'affectation à l'unité Centrales LG3/Péribonka, située au 1400, rue de la Manic, dans la ville de Chicoutimi imposée à Monsieur Denis Vaillancourt à compter du 14 juillet 2014 ;
D'ORDONNER	à HQ de cesser et de s'abstenir d'entreprendre toute démarche en vue d'affecter Monsieur Denis Vaillancourt à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général actuel sans son consentement ;
D'ORDONNER	à HQ de cesser et de s'abstenir d'entreprendre toute démarche visant à assigner tout ingénieur visé par l'accréditation syndicale du SPIHQ à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général actuel sans son consentement ;
DE RENDRE	toute ordonnance nécessaire à la sauvegarde des droits des parties ;

(...)

L'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

[3] L'audition de la requête pour émission d'une ordonnance de sauvegarde a lieu le 10 juillet 2014. Les parties consentent à ce que le tribunal fournisse ultérieurement les motifs au soutien de sa décision sur cette requête.

[4] Le 11 juillet 2014, le tribunal rend l'ordonnance de sauvegarde suivante :

CONSIDÉRANT	la preuve ;
CONSIDÉRANT	les représentations des parties soumises à l'audience ;
POUR DES MOTIFS EN CONSÉQUENCE, ACCUEILLE	à être fournis ultérieurement, le tribunal la requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde jusqu'à ce qu'une décision au fond soit rendue sur les griefs 2014-065 et 2014-068 ;

- ORDONNE** à Hydro-Québec de suspendre l'affectation à l'unité Centrales LG3/Péribonka, située au 1400, rue de la Manic, dans la ville de Chicoutimi de Monsieur Denis Vaillancourt à compter du 14 juillet 2014 ;
- ORDONNE** à Hydro-Québec de cesser et de s'abstenir d'entreprendre toute démarche en vue d'affecter Monsieur Denis Vaillancourt à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général actuel sans son consentement ;
- ORDONNE** à Hydro-Québec de cesser et de s'abstenir d'entreprendre toute démarche visant à assigner tout ingénieur visé par l'accréditation syndicale du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général actuel sans son consentement ;
- FIXE** l'audience des griefs pro forma au 5 août 2014.

[5] Les motifs au soutien de l'ordonnance de sauvegarde sont fournis le 13 août 2014.

[6] L'audience du 5 août 2014 est remise de consentement des parties au 5 septembre suivant, puis à nouveau au 6 février 2015.

ACQUIESCEMENT PARTIEL D'HYDRO-QUÉBEC AUX GRIEFS

[7] À l'audience du 6 février 2015, Hydro-Québec (l'employeur) informe le tribunal qu'il acquiesce partiellement aux griefs, à l'exception du quantum de l'indemnité réclamée. Compte tenu des faits soumis à l'attention du tribunal et de l'ordonnance de sauvegarde émise le 11 juillet 2014, il n'entend plus assigner de travail aux ingénieurs selon le mode dénoncé par les griefs, soit l'assignation par *opportunité*. Il demande donc au tribunal de prendre acte de son acquiescement partiel aux griefs, de lever l'ordonnance de sauvegarde et de reporter sa décision sur la détermination de l'indemnité.

[8] Vu l'objet des griefs et les conclusions recherchées, un acquiescement unilatéral partiel de l'employeur est insuffisant pour le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (le syndicat). Il demande au tribunal de déterminer si l'employeur peut forcer un ingénieur à travailler à plus de 48 kilomètres de son quartier général.

[9] Le 4 mai 2015, le tribunal donne acte de la décision de l'employeur d'acquiescer partiellement aux griefs en n'assignant plus de travail par *opportunité* aux ingénieurs excédentaires de la centrale nucléaire Gentilly 2 et rejette sa demande de lever l'ordonnance de sauvegarde émise le 11 juillet 2014.

LE LITIGE

[10] À l'audience du 22 mai 2015, l'employeur précise comme suit sa position : toute affectation pour un besoin de moins de 6 mois qui ne touche pas un poste en particulier relève de son droit de gérance et l'article 15 de la convention collective ne peut s'appliquer. Autrement dit, les dispositions de l'article 15 de la convention collective ne couvrent pas l'utilisation des services d'un ingénieur pour une période de moins de six mois.

[11] Le syndicat entend démontrer que ce que l'employeur prétend être des mandats sont en fait des postes qu'il veut pourvoir en forçant les ingénieurs à travailler à l'extérieur du 48 km de leur quartier général.

LES ADMISSIONS

[12] Les parties reconnaissent que le tribunal est valablement saisi des griefs.

[13] Les parties admettent que des ingénieurs fraîchement diplômés et sans expérience vont travailler pour l'employeur, dont Jonathan Gagnon, qui a été embauché à G-2.

LA PROCÉDURE

[14] Les parties conviennent de procéder d'abord sur le fond du litige. Pour les dommages réclamés par le syndicat à titre de frais juridiques et de libérations syndicales nécessitées par la préparation et l'introduction de la demande d'ordonnance de sauvegarde, les parties demandent au tribunal de réserver sa compétence, advenant qu'elles ne réussissent pas à s'entendre sur le quantum, le tout sans admission de la part de l'employeur.

LES DOMMAGES MORAUX

[15] Afin d'éviter d'allonger les auditions, l'employeur est d'accord pour que le tribunal le déclare responsable de verser 100 \$ à titre de dommages moraux à Denis Vaillancourt, Alain Verville, Sylvain Picard et William Hounkonnou, le tout sans aucune admission.

LES FAITS

[16] Il importe de rappeler les faits entourant la présente affaire tels que relatés par le syndicat dans sa requête pour ordonnance de sauvegarde datée du 9 juillet 2014, et par l'employeur dans sa contestation écrite datée du 10 juillet 2014 :

➤ **LA REQUÊTE POUR ORDONNANCE DE SAUVEGARDE :**

(...)

LES PARTIES

1. Le requérant, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (ci-après « le SPIHQ »), est le représentant collectif des ingénieurs à l'emploi de l'intimée Hydro-Québec, ci-après « HQ », 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 ;
2. Le SPIHQ regroupe quelques 1800 membres répartis sur l'ensemble du territoire québécois, dont plus de 150 à la centrale de Gentilly-2 ;
3. De plus, le SPIHQ se distingue du fait que parmi ses membres, on y retrouve des cadres de premier niveau ;
4. Hydro-Québec (ci-après « HQ ») est une personne morale de droit public créée en vertu de la Loi sur Hydro-Québec (L.R.Q., c. H-5) ;
5. HQ exploitait entre autre la centrale nucléaire de Gentilly-2, une centrale de base de son parc de production. Elle était en exploitation commerciale depuis octobre 1983. Cette centrale est située au 4900, boulevard Bécancour à Bécancour, à proximité de Trois-Rivières ;
6. Le plaignant Monsieur Denis Vaillancourt est à l'emploi de HQ comme ingénieur permanent depuis le 21 juin 1993 à la centrale Gentilly-2 ;
7. Le 29 décembre 2012, son poste d'ingénieur informatique à la centrale Gentilly-2 a été aboli et de ce fait Monsieur Vaillancourt a été déclaré, comme les 118 autres ingénieurs de cette centrale, employé excédentaire et mis en disponibilité à compter de cette date ;

LE CONTEXTE DE LA REQUÊTE

8. Le SPIHQ et HQ sont liés par une convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. Une copie de celle-ci n'est pas encore officiellement disponible. Pour les fins du présent grief et de la demande d'ordonnance de sauvegarde, des copies de la dernière convention collective (15 octobre 2010 au 31 décembre 2013) et de l'ensemble des lettres d'entente signées dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2014-2018 sont produites au soutien des présentes sous la cote **S-1 en liasse** pour valoir comme étant la convention collective en vigueur entre les parties ;
9. La convention collective prévoit qu'un employé permanent bénéficie de la sécurité d'emploi. Lorsque son poste est aboli, il peut devenir un employé excédentaire et il est à ce moment mis en disponibilité. Une liste de tous les employés excédentaires est maintenue à jour afin de prioriser leurs affectations lors de mouvements de personnel. Le nom de Monsieur Vaillancourt figurait à la liste des employés excédentaires ;

10. Le 20 juin 2014, HQ a transmis à Monsieur Vaillancourt ainsi qu'à plusieurs autres ingénieurs excédentaires et mis en disponibilité « quatre descriptifs d'opportunités (5 jours semaine) visant à occuper les ingénieurs excédentaires jusqu'à leur relocalisation ». Ces quatre « opportunités » avaient pour lieu de travail Vaudreuil, Rouyn-Noranda et deux étant à Chicoutimi. Les ingénieurs intéressés avaient jusqu'au 26 juin 2014, à 17 h, pour signifier leur intérêt sur une « opportunité » en faisant parvenir leur curriculum vitae, le tout tel qu'il appert des copies du courriel de Madame Marie-Claude Payette daté du 20 juin 2014 et des quatre « opportunités » jointes à ce courriel, produites au soutien des présentes comme pièces **S-2 en liasse** ;
11. L'une de ces « opportunités » était un poste d'ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka relevant du quartier général de Chicoutimi ;
12. Le 25 juin 2014, HQ soumettait à plusieurs ingénieurs excédentaires une modification à cette dernière « opportunité », le tout tel qu'il appert des copies du courriel de madame Sylvie Lemay daté du 25 juin 2014 et de l'« opportunité » modifiée jointe à ce courriel, produites au soutien des présentes comme pièces **S-3 en liasse** ;
13. Cette dernière « opportunité » d'ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka ainsi que les trois autres n'ont pas été comblées par HQ ;
14. Le 3 juillet 2014, HQ a unilatéralement enjoint Monsieur Alain Verville, ingénieur excédentaire et mis en disponibilité de Gentilly-2, de ne plus se présenter à son lieu de travail habituel situé au 4900, boulevard Bécancour et de plutôt se présenter à compter du 14 juillet 2014 à l'unité Centrales LG3/Péribonka, située au 1400, rue de la Manic, dans la ville de Chicoutimi. L'avis adressé à Monsieur Verville, dont copie est produite au soutien des présentes sous la cote **S-4**, (...)
15. Le 4 juillet 2014, Monsieur Verville a alors déposé le grief 2014-064 par lequel il a contesté cette affectation à Chicoutimi. Une copie de son grief est produite au soutien des présentes sous la cote **S-5** (...)
16. Au courant de la journée du 4 juillet 2014, le procureur du SPIHQ a tenté de s'entendre avec HQ pour suspendre l'entrée en vigueur de cette assignation de Monsieur Verville à Chicoutimi dans l'attente d'une décision sur le fond du grief contestant cette assignation. Cette discussion faisait suite à la mise en demeure transmise par le procureur du SPIHQ le 3 juillet 2014 en fin d'après-midi, le tout tel qu'il appert d'une copie de la mise en demeure transmise à HQ, produite au soutien des présentes sous la cote **S-6** ;
17. Le procureur de HQ a refusé la demande de suspension volontaire proposée par le procureur du SPIHQ, le tout tel qu'il appert d'une copie de la lettre transmise par le procureur de HQ, produite au soutien des présentes sous la cote **S-7** ;

18. Par contre, les parties ont réussi à s'entendre sur votre nomination à titre d'arbitre unique chargée d'entendre le grief de Monsieur Verville (pièce S-5), ainsi que sur une demande d'ordonnance de sauvegarde visant à ce que soit maintenu le statu quo jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue à l'égard du grief de Monsieur Verville ;
19. Le 8 juillet 2014, alors que le procureur du SPIHQ s'apprêtait au moment même à déposer la requête pour ordonnance de sauvegarde relativement au grief de Monsieur Verville, les affidavits et les pièces au soutien de celle-ci, le procureur de HQ a informé le procureur du SPIHQ que HQ annulait l'affectation de Monsieur Verville pour lui remplacer un autre ingénieur, soit Monsieur Vaillancourt ;
20. En après-midi, le 8 juillet 2014, un avis identique à celui remis à Monsieur Verville le 3 juillet précédent (pièce S-4) a été remis par Monsieur Pierre Luc Lavoie à Monsieur Denis Vaillancourt l'avisant qu'il devait se présenter à Chicoutimi pour travailler à partir du lundi suivant, le 14 juillet 2014, le tout tel qu'il appert d'une copie de l'avis du 8 juillet 2014 remis à Monsieur Vaillancourt, produite au soutien des présentes comme pièce **S-8** ;
21. La journée même, Monsieur Alain Vaillancourt a déposé le grief 2014-068 semblable à celui de Monsieur Verville (pièce S-5) afin de contester l'assignation unilatérale dont il faisait maintenant l'objet, tel qu'il appert d'une copie du grief 2014-068 déposé par Monsieur Vaillancourt, produite au soutien des présentes comme pièce **S-9** ;
22. Toujours le 8 juillet 2014, face à ces décisions unilatérales de HQ, le SPIHQ a déposé un grief syndical (2014-065) afin de contester le non-respect des règles concernant les mouvements de personnel prévues à l'article 15 de la convention collective. Une copie de ce grief syndical (2014-065) est produite au soutien des présentes sous la cote **S-10** et se lit :

(...)
23. Au courant de la journée du 8 juillet 2014, le procureur du SPIHQ a tenté de s'entendre avec HQ pour suspendre l'entrée en vigueur de l'assignation de Monsieur Vaillancourt à Chicoutimi dans l'attente d'une décision sur le fond du grief contestant cette assignation, mais sans succès ;
24. Malgré les nombreux inconvénients créés par cette annonce de dernière minute changeant l'identité de l'ingénieur affecté à Chicoutimi, le SPIHQ n'avait d'autre alternative que de préparer une nouvelle requête pour obtenir une ordonnance de sauvegarde. Le SPIHQ s'est entendu avec le procureur d'HQ de vous confier pour arbitrage le grief de Monsieur Vaillancourt et le grief syndical du SPIHQ, et de procéder à l'audience de la présente demande tel qu'initialement prévue le 10 juillet 2014 à 16 h ;

LES FAITS

25. Depuis le 21 juin 1993, date de son embauche à un poste d'ingénieur permanent chez HQ, Monsieur Vaillancourt relève du quartier général de la centrale Gentilly-2, située au 4900, boulevard Bécancour à Bécancour, à proximité de Trois-Rivières et y travaille ;
26. Depuis 1991, le domicile de Monsieur Vaillancourt se situe dans la région de Trois-Rivières à proximité de son lieu de travail à Gentilly-2 ;
27. Son horaire de travail est de 35 heures par semaine, réparties entre 9 h 30 et 17 h, du lundi au vendredi ;
28. Il possède le statut d'employé permanent et conformément à l'article 14 de la convention collective S-1, il bénéficie d'une sécurité d'emploi ;
29. Le 20 septembre 2012 le Gouvernement du Québec a pris la décision de déclasser la centrale nucléaire de Gentilly-2. La mise en œuvre de cette décision impliquera l'abolition de plusieurs postes d'ingénieurs de la centrale tout en nécessitant une contribution importante de ces derniers, qui vont participer activement à la préparation et l'exécution des travaux de mise en dormance de la centrale jusqu'à son démantèlement définitif vers 2050 ;
30. Le 15 novembre 2012, Monsieur Mario Désilets, directeur de la production nucléaire pour HQ Production, a fait parvenir au SPIHQ une lettre lui indiquant qu'en vertu de l'article 15.27 de la convention collective S-1 tous les ingénieurs seraient déclarés « excédentaires » à compter du 29 décembre 2012 et l'avisant du même coup de leur mise en disponibilité à la même date. Monsieur Vaillancourt a reçu une lettre au même effet en date du 27 novembre 2012, le tout tel qu'il appert des copies des lettres datées des 15 et 27 novembre 2012, produites au soutien des présentes sous la cote **S-11 en liasse** ;
31. Depuis le 29 décembre 2012 et jusqu'à ce jour, Monsieur Vaillancourt continue néanmoins à effectuer du travail d'ingénieur à la centrale Gentilly-2 ;
32. Vers le début de l'année 2013, Monsieur Vaillancourt a mis à jour sa fiche d'information chez HQ afin de faciliter sa relocalisation. Il a indiqué sous la rubrique « mobilité géographique » qu'il était disposé à travailler dans la région de la Mauricie. Il a aussi indiqué qu'il n'était pas intéressé à un poste à l'externe d'HQ, tel qu'il appert d'une copie de la fiche d'information, produite au soutien des présentes sous la cote **S-12** ;
33. Par la suite, Monsieur Vaillancourt a, à plusieurs occasions, posé sa candidature à divers postes ou autre mandats d'ingénieur dans des installations de HQ situées principalement dans la région de Trois-Rivières et une fois dans la région de la Ville de Québec. Il a pris part à des entrevues. Sa candidature n'a toutefois pas été retenue, tel qu'il appert des copies des documents entourant ses démarches pour se relocaliser chez HQ, produites au soutien des présentes sous la cote **S-13 en liasse** ;

34. Le 2 mai 2013, monsieur Désilets a fait parvenir à Monsieur Vaillancourt une lettre concernant ses démarches de relocalisation. Cette lettre indiquait notamment qu'« il est de [sa] responsabilité de saisir toutes les opportunités de relocalisation qui se présentent », tel qu'il appert d'une copie de la lettre datée du 2 mai 2013, produite au soutien des présentes sous la cote **S-14** ;
35. Le 5 mai 2014, HQ a procédé à l'affichage d'un poste vacant d'ingénieur d'installation et/ou exploitation à l'unité Centrales LG3/Péribonka, située au 1400, rue de la Manic à Chicoutimi, tel qu'il appert d'une copie de l'avis d'affichage n°1254 daté du 5 mai 2014 produite au soutien des présentes sous la cote **S-15** ;
36. Aucun candidat n'a été retenu suite à cet affichage
37. Les 20 et 25 juin 2014, Monsieur Vaillancourt, comme Monsieur Alain Verville et d'autres ingénieurs de Gentilly-2, a reçu par courriel (S-2 et S-3) les quatre « opportunités » dont notamment celle portant sur le poste d'ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka ;
38. Monsieur Vaillancourt ne s'est pas montré intéressé à ces postes situés à plus de 48 Kilomètres de son quartier général et de son domicile ;
39. Plus particulièrement, Monsieur Vaillancourt n'était pas du tout intéressé en ce qui concerne le poste d'ingénieur d'installation à l'unité Centrales LG3/Péribonka, puisque que ce poste ne relève aucunement du champ de spécialité que possède Monsieur Vaillancourt soit celui en génie informatique dans lequel il œuvre depuis plus de 23 ans. Ce poste d'ingénieur d'installation relève plutôt du domaine du génie électrique pour lequel Monsieur Vaillancourt n'a pas d'expérience de travail particulière ;
40. Le 3 juillet 2014, Monsieur Vaillancourt a pris part à une entrevue pour un poste d'ingénieur qui correspond à sa compétence dans les installations d'HQ situées dans la ville de Trois-Rivières, tel qu'il appert d'une copie de l'affichage No 757 pour ce poste, de la lettre de présentation de Monsieur Vaillancourt et de la convocation datée du 20 juin 2014, produites au soutien des présentes sous la cote **S-16 en liasse** ;
41. Suite à cette entrevue, HQ l'a informé qu'il recevra une réponse vers la fin du mois de juillet 2014 ;
42. Le 8 juillet 2014 en après-midi, monsieur Pierre-Luc Lavoie, chef de services administratifs et financiers, a remis de main à main à Monsieur Vaillancourt la lettre déjà produite sous la cote S-8, dans laquelle il lui confirme une « opportunité » à l'unité Centrales LG3/Péribonka et l'avise qu'il devra se présenter à son nouveau lieu de travail, situé au 1400, rue de la Manic à Chicoutimi le 14 juillet 2014 ;
43. L'unité Centrales LG3/Péribonka est située à environ 334 kilomètres et à près de quatre heures de route de son quartier général selon la méthode de calcul des distances énoncée dans le Régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, tel qu'il appert

de copies de la politique et de la description de l'itinéraire, produites au soutien des présentes sous la cote **S-17 en liasse** ;

44. HQ n'a aucunement expliqué ou donné les motifs justifiant le choix de Monsieur Vaillancourt plutôt qu'un autre ingénieur excédentaire ;
45. Selon la dernière compilation d'HQ, effectuée en date du 13 mai 2014 et transmise au SPIHQ, il y avait 118 ingénieurs excédentaires chez HQ, dont 112 relevant de la centrale Gentilly-2, le tout tel qu'il appert de la copie de la liste des employés excédentaires en date du 13 mai 2014, produite au soutien des présentes sous la cote **S-18** ;
46. Monsieur Vaillancourt ne comprend pas pourquoi on l'a choisi pour cette « opportunité » à Chicoutimi alors qu'il est en attente d'une réponse suite à son entrevue du 3 juillet 2014 à Trois-Rivières et il se demande si le résultat de cette entrevue sera biaisé par cette assignation unilatérale et illégale de HQ ;
47. Suite à l'enquête effectuée par le délégué du SPIHQ, Monsieur Mathieu Froment, il s'avère que Monsieur Vaillancourt est assigné dans le poste d'ingénieur d'installation actuellement occupé par Monsieur Marcel Labbé à l'unité Centrales LG3/Péribonka ;
48. Monsieur Labbé a été autorisé à s'absenter pour une période de plus de 6 mois par son supérieur Monsieur Daniel Gosselin et son départ effectif est prévu pour le 15 août 2014. La période entre le 14 juillet et le 15 août prochain est prévue pour le transfert des dossiers de Monsieur Labbé vers Monsieur Vaillancourt ;
49. Le SPIHQ vient tout juste d'apprendre que deux autres ingénieurs ont illégalement été affectés dans des opportunités, soit Monsieur Sylvain Picard et Monsieur William Hounkonnou ;
50. Monsieur Hounkonnou est affecté à Rouyn-Noranda à compter du 22 juillet 2014, le tout tel qu'il appert d'une copie de l'avis d'affectation datée du 9 juillet 2014, produite au soutien des présentes comme pièce **S-19** ;
51. Monsieur Picard est affecté à l'unité diagnostic et pérennité projets - Production Saguenay/Lac Saint-Jean à Chicoutimi à compter du 11 août 2014, le tout tel qu'il appert d'une copie de l'avis d'affectation daté du 9 juillet 2014, produite au soutien des présentes comme pièce **S-20** ;
52. Afin de pouvoir affecter Monsieur Picard à Chicoutimi, HQ a dû illégalement mettre fin à son assignation temporaire d'une durée de 24 mois qui devait normalement se terminer en janvier 2016, sur un poste de responsable ingénierie à Gérance de projets – Maintenance et bâtiment, à Trois-Rivières, pour lequel Monsieur Picard avait volontairement postulé, le tout tel qu'il appert d'une copie d'une lettre de HQ remise à Monsieur Picard le 8 juillet 2014, produite au soutien des présentes comme pièce **S-21** ;
53. Suite à l'enquête de Monsieur Froment, de Messieurs Picard et Hounkonnou, il s'avère que ces assignations ont été faites sans le consentement de ces derniers. Ils ont déposé des griefs et ils ont

demandé au SPIHQ d'obtenir une mesure de sauvegarde afin de suspendre ces affectations dans l'attente d'une décision finale sur ces griefs. Des copies des griefs contestant les assignations sont produites au soutien des présentes comme pièce **S-22 en liasse** ;

54. Le SPIHQ verra a rencontrer Messieurs Picard et Hounkonnou le jeudi 10 juillet 2014 afin d'obtenir une déclaration assermentée de leur part, laquelle sera produite le plus rapidement possible avant 16 h, heure prévue pour l'audience sur la demande de sauvegarde ;
55. La problématique des ingénieurs excédentaires suite à la fermeture de Gentilly-2 et leur relocalisation a fait l'objet de discussions entre le SPIHQ et HQ et, tel qu'il appert de la lettre du SPIHQ datée du 9 juillet 2014, plusieurs alternatives s'offrent à HQ en ce qui concerne leur assignation, et ce, dans le respect de la règle à l'effet qu'on ne peut assigner un ingénieur contre son gré à plus de 48 kilomètres de son quartier général, le tout tel qu'il appert de la lettre du SPIHQ datée du 9 juillet 2014 et produite au soutien des présentes comme pièce **S-23** ;

LA DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

(...)

83. Il est important de noter que les textes apparaissant aux alinéas 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de cet article 15 résultent du rapport de recommandation soumis aux parties le 12 septembre 2011 et amendé le 29 novembre 2011 par l'arbitre André Bergeron. Une copie du rapport est produite au soutien des présentes sous la cote **S-24**;

(Reproduit tel quel.)

➤ LA CONTESTATION DE L'EMPLOYEUR

(...)

72. La centrale nucléaire de Gentilly-2 est une centrale nucléaire située à Bécancour ;
73. Elle a été exploitée commercialement par Hydro-Québec de 1983 à 2012 ;
74. La centrale est située sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent à la hauteur de Trois-Rivières. Elle était la seule centrale nucléaire exploitée commercialement au Québec ;
75. Hydro-Québec a annoncé, le 20 septembre 2012, la fermeture définitive de la centrale nucléaire Gentilly 2 et ce, à compter du 28 décembre 2012 ;

76. Suite à l'annonce de la fermeture, 594 employés permanents de la centrale ont été déclarés excédentaires, le tout tel qu'il appert du tableau daté du 8 juillet 2014 et produit sous la **cote H-1** ;
77. Des 594 employés permanents touchés par la fermeture de la centrale Gentilly, 154 employés étaient des ingénieurs membres du syndicat requérant ;
78. Des 154 ingénieurs déclarés excédentaires seulement 41 ingénieurs se sont relocalisés ailleurs dans l'entreprise et 14 ingénieurs ont quitté leur emploi en contrepartie du paiement d'une indemnité de départ ;
79. A ce jour, 99 ingénieurs demeurent excédentaires et doivent être relocalisés ;
80. Dès l'annonce de la fermeture de la centrale Gentilly en septembre 2012, Hydro-Québec a investi énormément de ressources matérielles et humaines afin d'encadrer et de supporter les employés touchés par la fermeture ;
81. En effet, dans les heures qui ont suivi l'annonce, la Direction a rencontré les différents représentants syndicaux ;
82. Les 24 et 25 septembre 2012, tous les employés furent rencontrés par M. Mario Désilets et Mme Louise Pelletier afin de faire le point sur l'annonce et répondre à leurs questions ;
83. Dans la semaine suivant l'annonce de la fermeture, un soutien psychologique et organisationnel fut mis en place sur le site ;
84. Hydro-Québec a mis sur pied un comité de travail multidisciplinaire visant à assurer la cohérence des démarches entre les différents intervenants (Centre de santé, équipe RH, communication et le Directeur) au moyen d'un plan d'action commun ;
85. Afin de permettre la relocalisation rapide des employés touchés, Hydro-Québec a mis sur pied plusieurs initiatives :
 - Table commune avec tous les syndicats (SCFP et SPIHQ)
 - Tables particulières par unité syndicale
 - Lettres d'entente
 - Rencontres individuelles avec les employés
 - Gel des embauches externes et priorisation des excédentaires
86. Hydro-Québec a également mis sur pied divers services afin de supporter les employés dans leurs efforts de relocalisation :
 - Support psychologique
 - Soutien continu en santé et PAE
 - Support à la relocalisation
 - Support au développement de l'employabilité
 - Relativement au support psychologique, Hydro-Québec s'est assurée que l'enjeu soit adressé avec l'urgence

requis et différentes actions furent mises en place :

Développement d'une pochette d'information (proposant de l'information sur le PAE, PAG, différentes capsules d'information sur le stress, les événements bouleversants,...) et la pochette a été remise à tous les employés et cadres de la centrale via diverses rencontres ;

- Coordonner le développement de la présentation « Apprivoiser le changement et l'incertitude » ainsi que la diffusion des présentations avec notre fournisseur de service Morneau-Shepell. Cette présentation fut diffusée à tous les cadres et employés ;
- Rencontres de préparation sur les enjeux et le climat de travail avec les 2 psychologues/présentateurs ;
- Organisation d'une rencontre entre la psychologue qui a diffusé l'atelier sur « Apprivoiser le changement et l'incertitude » et l'équipe de gestion de la DPN pour connaître l'évolution de la situation à travers le temps et prendre action ;
- Coordonner la présentation « Être porteur d'une annonce délicate » aux gestionnaires qui aviseront les employés non requis aux activités de déclassement ;
- Présence de deux psychologues à temps complet de septembre à février 2013 pour le counselling individuel et des séances de débriefing sur demande (firme Morneau Shepell) ;
- Depuis février 2013, présence d'une psychologue à demi-temps au centre de santé de Gentilly pour du counselling individuel, le développement d'outils pratiques tels le dépistage de comportements à risque et des sessions de sensibilisation sur divers sujets en santé psychologique ;

87. Relativement au support psychologique, Hydro-Québec s'est assurée que l'enjeu soit adressé avec l'urgence requise et différentes actions furent mises en place :

- Développement d'une pochette d'information (proposant de l'information sur le PAE, PAG, différentes capsules d'information sur le stress, les événements bouleversants,...) et la pochette a été remise à tous les employés et cadres de la centrale via diverses rencontres;
- Coordonner le développement de la présentation « Apprivoiser le changement et l'incertitude » ainsi que la diffusion des présentations avec notre fournisseur de service Morneau-Shepell. Cette présentation fut diffusée à tous les cadres et employés;
- Rencontres de préparation sur les enjeux et le climat de travail avec les 2 psychologues/présentateurs;
- Organisation d'une rencontre entre la psychologue qui a diffusé l'atelier sur « Apprivoiser le changement et

- l'incertitude » et l'équipe de gestion de la DPN pour connaître l'évolution de la situation à travers le temps et prendre action;
- Coordonner la présentation «Être porteur d'une annonce délicate» aux gestionnaires qui aviseront les employés non requis aux activités de déclassement;
 - Présence de deux psychologues à temps complet de septembre à février 2013 pour le counselling individuel et des séances de débriefing sur demande (firme Morneau Shepell) ;
 - Depuis février 2013, présence d'une psychologue à demi-temps au centre de santé de Gentilly pour du counselling individuel, le développement d'outils pratiques tels le dépistage de comportements à risque et des sessions de sensibilisation sur divers sujets en santé psychologique;
88. Hydro-Québec s'est également assurée que des moyens soient mis en place afin de faciliter la relocalisation des excédentaires de Gentilly ;
- Boite de courriels dédiée aux questions des employés et publication d'un Répertoire des questions réponses sur le Portail DPN
 - Fiche d'intérêts afin de d'obtenir la meilleure information pour relocaliser le personnel excédentaire
 - Solution visant à permettre aux employés excédentaires en absences long terme de recevoir les affichages de poste et de poser leur candidature
 - Coordination des consultations individuelles sur le thème « Quelle est la meilleure stratégie à envisager pour votre retraite? Rente ou Loi 116 (valeur actualisée de votre fonds de pension)? » présentée par l'équipe développement des affaires de la Caisse d'économie Desjardins Hydro
 - Une entente de service a été conclue avec l'équipe Services-conseils conditions & relations travail de la Direction Services opérationnels RH. Deux conseillères Conditions de travail ont offert le service à la Centrale à tous les employés à raison d'un total de 2 jours par semaine de mars 2013 à juillet 2013 (support individuel aux employés portant sur les conditions de travail, la dotation, la rémunération etc.)
89. Le 28 février 2013, un comité de coordination de la formation pour les employés en disponibilité a été mis sur pied. Le comité avait pour mission de développer un registre des formations disponibles chez Hydro-Québec permettant d'augmenter l'employabilité des employés déclarés excédentaires ;
90. A cet effet, plusieurs initiatives ont été mises sur pied afin de soutenir les employés dans leurs efforts de relocalisation :

- Ateliers sur la préparation d'un curriculum vitae ;
 - Ateliers sur la préparation d'une entrevue ;
 - Formations « Suivi administratif » et « Gestion des coûts » ;
 - Rencontre d'information sur le libre-service RH ;
 - Rencontre avec les employés en disponibilité pour présenter les objectifs du comité de coordination de la formation ;
 - Présentation de l'autoformation « Agir en faveur du développement durable » en salle le 6 juin 2013 ;
 - Présentation de l'autoformation « Sensibilisation au SGE » en salle le 20 juin 2013 ;
 - Présentation de l'autoformation « SIMDUT » en salle : diffusion le 11 septembre 2013 ;
 - Organisation de différentes formations portant sur :
 - Intelligence Émotionnelle (diffusion 23 septembre 2013 et 2 avril 2014) ;
 - Comment communiquer avec impact : une approche simple et percutante (diffusion 19 novembre 2013) ;
 - Gestion de projets pour ingénieurs (diffusion 25-26-27, mai et septembre 2014) ;
 - Sécurité des machines pour ingénieurs ;
 - Vaisseau sous pression pour ingénieurs ;
 - Plan de formation ingénieurs axé sur l'augmentation de l'employabilité ;
 - Support individuel et personnalisé aux employés afin d'adapter leur cv et préparer leur entrevue en fonction d'un avis de poste vacant ;
 - Collaborer avec l'équipe dotation et le comité de relocalisation des excédentaires afin d'identifier rapidement les dossiers particuliers (relocalisation de couple, compétences transférables,...) ;
 - Compte tenu du nombre d'ingénieurs excédentaires, une initiative corporative visant à mettre en place des conditions gagnantes afin d'augmenter l'employabilité des ingénieurs tout en faisant connaître les autres unités d'affaires. 37 mandats de développements répartis dans les quatre divisions ont été offerts aux ingénieurs de Gentilly en février 2014. 24 ingénieurs ont fait part de leur intérêt pour un mandat (dont 10 ont postulé sur le mandat situé à Trois-Rivières). Suite à cet exercice, seulement 11 des 37 mandats (30 %) furent comblés par des employés de G-2.
91. Pour les fins du démantèlement de la centrale, les travaux sont divisés en quatre (4) principales étapes :
- a) La période de stabilisation de janvier 2013 à décembre 2014 ;
 - b) La période de surveillance de 2014 à 2055 ;

- c) La période de démantèlement de 2055 à 2060 ;
 - d) La période de remise en état des lieux de 2060 à 2062 ;
92. Pendant la période de stabilisation, soit de janvier 2013 à décembre 2014, certains employés sont requis afin d'effectuer certaines tâches de déclassement ;
 93. Les crédits budgétaires ont été 37 M\$ en 2013 et 11,8 M\$ en 2014 pour un total de 48,8 M\$ pour l'ensemble des employés excédentaires non requis.
 94. Le SPIHQ représentait 41 % de la population des excédentaires non requis en 2013 pour un budget de 15,2 M\$. Pour 2014, le SPIHQ représente 58 % de la population des excédentaires non requis pour un budget de 6,8 M\$.
 95. Pour 2013 et 2014, HQ a prévu des budgets aux charges de 22 M\$ (15,2 + 6,8) pour couvrir les dépenses du groupe d'emploi des ingénieurs (masse salariale, dépenses de personnel, services externes (psychologique et autres) sans aucun revenu en contrepartie.
 96. A compter de janvier 2015, une équipe très restreinte d'ingénieurs seront requis afin d'assurer la surveillance du site ;
 97. M. Denis Vaillancourt est à l'emploi de Hydro-Québec depuis le 21 juin 1993 à titre d'ingénieur ;
 98. Il possède un baccalauréat en informatique et un baccalauréat en génie électrique de l'Université Laval ;
 99. Le 27 novembre 2012, M. Vaillancourt a été avisé de l'abolition de son poste et de sa mise en disponibilité à titre d'employé excédentaire et ce, à compter du 29 décembre 2012, le tout qu'il appert de la lettre datée du 27 novembre 2012 et produite sous la **cote H-2** ;
 100. Depuis le 1^{er} juillet 2013, M. Vaillancourt est non-requis à la centrale de Gentilly. Bien qu'il puisse effectuer certaines tâches non-requises, M. Vaillancourt n'a pas de poste et ne continue pas de travailler à titre d'ingénieur à la centrale de Gentilly ;
 101. En 2013, M. Vaillancourt n'a postulé sur aucun poste malgré son statut d'employé excédentaire ;
 102. En 2014, il a postulé sur deux postes temporaires et sur seulement deux postes permanents ;
 103. Tel que précisé dans sa fiche d'intérêt produite sous la cote S-12, M. Vaillancourt refuse de travailler ailleurs que dans la région de la Mauricie ;
 104. Or, considérant l'expérience de travail de M. Vaillancourt, les avis de postes vacants permanents dans la région de la Mauricie sont pratiquement inexistantes ;

105. Hydro-Québec a toutefois des besoins ponctuels, besoins qui peuvent être comblés en partie par des ingénieurs excédentaires tel que M. Vaillancourt ;
106. Notamment, dans l'unité Centrales LG3/Péribonka, un besoin a été identifié suite à l'octroi d'un congé sans solde. En effet, M. Marcel Labbé, titulaire d'un poste d'ingénieur Installation dans cette unité, s'absentera conformément à la convention collective ;
107. Considérant que plusieurs ingénieurs excédentaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sont rémunérés sans que leurs services soient requis, Hydro-Québec souhaite utiliser cette main d'œuvre disponible afin d'effectuer certaines tâches qui correspondent à leur compétence ;
108. Le 20 juin 2014, Hydro-Québec a donc transmis quatre opportunités à plusieurs ingénieurs excédentaires dont notamment celle dans l'unité Centrales LG3/Péribonka ;
109. Considérant qu'aucun ingénieur excédentaire n'a manifesté un intérêt dans lesdites opportunités, Hydro-Québec a demandé à celui ayant les compétences requises pour les tâches et ayant le moins d'ancienneté de se rendre disponible afin d'effectuer certaines tâches dans l'unité Centrales LG3/Péribonka ;
110. M. Vaillancourt ne possède pas toutes les compétences requises afin de remplacer le poste occupé par M. Labbé. Il est toutefois compétent afin d'effectuer certaines tâches permettant d'assurer la viabilité des opérations pendant l'absence de M. Labbé ;
111. Le 8 juillet 2014, Hydro-Québec a donc demandé à M. Vaillancourt de se rendre disponible afin d'effectuer certaines tâches aux Centrales LG3/Péribonka et ce, à compter du 14 juillet 2014, le tout tel qu'il appert de la lettre S-8 ;
112. Cette opportunité avait pour but de faire effectuer certaines tâches requises par M. Vaillancourt alors que ce dernier est excédentaire, sans poste et qu'il est non-requis à la centrale Gentilly ;
113. Cette opportunité a également pour but de permettre aux excédentaires de développer ou augmenter leur potentiel d'employabilité en leur permettant d'acquérir des connaissances et expériences plus variées et d'être ainsi plus polyvalent ;
114. L'expérience acquise pendant des années à la centrale de Gentilly est excessivement pointue considérant qu'il s'agit d'une centrale nucléaire et qu'il n'existe aucune autre centrale nucléaire dans la province de Québec ;
115. Hydro-Québec n'a jamais assigné M. Vaillancourt sur un poste. Il s'agit uniquement d'une affectation afin d'effectuer certaines tâches pour lesquelles M. Vaillancourt est compétent ;

116. Cette affectation s'effectue du lundi au vendredi dans le cadre de son horaire variable lui permettant d'aménager son arrivée et son départ de son lieu de travail ;
 117. Le temps de transport requis pour se rendre de son quartier général à son nouveau lieu de travail ainsi que le temps de transport pour revenir sera effectué dans l'horaire de travail normal de M. Vaillancourt ;
 118. Toutes les dépenses de transport, d'hébergement et les repas seront assumées pleinement par Hydro-Québec, conformément à la convention collective ;
 119. M. Vaillancourt a récemment postulé sur un poste d'ingénieur à Trois-Rivières dans l'unité Sécurité TI chez Hydro-Québec Production, poste pour lequel il a été appelé en entrevue et dont le résultat du comblement reste encore à venir ;
 120. Hydro-Québec n'a jamais demandé à M. Vaillancourt de déménager à Chicoutimi ;
- (...)
136. Subsidiairement, dans la mesure où le Tribunal en arrive à la conclusion qu'il s'agit d'un poste au sens de la convention collective, l'intimée réitère que l'article 15 s'applique uniquement aux assignations à des postes de plus de 6 mois ou aux postes permanents vacants ;
- (...)
- (Reproduit tel quel.)

LA PREUVE

L'entreprise

[17] La division Production d'Hydro-Québec produit de l'énergie avec environ 3 000 employés qui travaillent à partir de 67 centrales réparties à travers le Québec.

La fermeture de la centrale Gentilly-2

[18] La fermeture de la centrale Gentilly-2 (G-2) est annoncée en septembre 2012 et le réacteur est arrêté le 31 décembre suivant.

[19] Le directeur des Ressources humaines, des communications et des affaires autochtones de la division Production, monsieur Daniel Lauzon, et son équipe d'une vingtaine de personnes, voit à supporter la gestion des opérations dans l'application des mesures de relocalisation des employés excédentaires et la négociation de nouvelles ententes avec les groupes syndicaux qui représentent les 600 employés de G-2 et à soutenir les opérations quotidiennes des travaux de déclassement. Les 7 ou 8 ingénieurs qui travaillent dans la structure de G-2 ne sont pas des excédentaires mais des employés permanents qui relèvent du directeur de la centrale, Donald Olivier. Les ingénieurs excédentaires relèvent de Daniel Lauzon.

[20] Le 27 novembre 2012, le syndicat soumet le grief 2012-089 contestant la mise en disponibilité des ingénieurs de G-2 au 29 décembre suivant, qui se lit notamment comme suit :

Le ou vers le 15 novembre dernier, Hydro-Québec nous informait que tous les ingénieurs travaillant pour la Direction Production nucléaire (HQ Production) seront mis en disponibilité en date du 29 décembre prochain. Par cette décision, la Direction empêche définitivement les ingénieurs d'exercer leur choix, imposant ainsi unilatéralement des mouvements de personnel contraires à la convention collective. De plus, cette décision de déclarer les ingénieurs excédentaires est illégale, abusive et déraisonnable.

Nous contestons la conduite de la Direction à cet égard et réclamons l'application intégrale de la convention collective.

[21] Ce grief est réglé le 10 décembre 2012, alors qu'une lettre d'entente est signée par les parties. Cette lettre d'entente se lit notamment comme suit :

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
HYDRO-QUÉBEC
ET LE
SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS
D'HYDRO-QUÉBEC

Objet : FERMETURE DE LA CENTRALE NUCLÉAIRE GENTILLY-2

Considérant la décision du gouvernement du Québec de fermer la centrale nucléaire de Gentilly-2;

Considérant l'arrêt de l'exploitation de la centrale à compter du 28 décembre prochain;

Considérant qu'à compter de ce jour la seule mission dévolue à la centrale et à ses gestionnaires sera d'assurer la réalisation des activités nécessaires à son déclassement;

Considérant que la mise hors service de la centrale est définitive;

Malgré toute disposition contraire à la convention collective, les parties conviennent :

La Direction a déclaré excédentaires tous les ingénieurs de la centrale de Gentilly-2 à compter du 29 décembre 2012.

Aux fins de réaliser les activités de déclassement, la Direction fait parvenir à chaque ingénieur la liste des activités à accomplir. L'ingénieur dispose de cinq (5) jours pour signifier son intérêt ou non à participer à l'accomplissement de ces activités de déclassement par priorité.

La Direction détermine le nom des ingénieurs qui seront assignés aux activités selon les états de service et la compétence des ingénieurs qui ont soumis leur intérêt.

La Direction avise le Syndicat du nom des ingénieurs retenus. Le Syndicat dispose d'un maximum de cinq (5) jours pour faire des représentations auprès de la Direction le cas échéant.

La Direction confirme la liste définitive des ingénieurs retenus au terme du délai prévu à l'alinéa 4. Dans le cas où le nombre d'ingénieurs ayant manifesté leur intérêt pour certaines activités est insuffisant, la Direction désigne l'ingénieur qui les effectuera.

À l'intérieur du délai de dix-huit (18) mois prévu pour le déclassement de la centrale, étant donné que plusieurs ingénieurs excédentaires ne participeront pas aux activités de déclassement, la Direction pourra assigner un ingénieur excédentaire qui ne fait pas partie de la liste ci-dessus pour effectuer des activités liées au plan de déclassement.

Dans le cadre de l'application des règles relatives à la relocalisation des employés excédentaires (article 15, section A), la candidature à un poste de l'ingénieur qui a manifesté son intérêt et qui a été retenu aux activités de déclassement est considérée après celle des autres ingénieurs de la centrale.

La présente entente règle le grief no 2012-89.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée dans aucune autre circonstance.

(...)

[22] Deux autres lettres d'entente interviennent également entre le syndicat et l'employeur : l'une concernant une offre d'indemnité de départ aux ingénieurs excédentaires et l'autre les activités de déclassement de G-2. Selon le conseiller principal en relations de travail, Benoît Lavallée, ces lettres d'entente du 10 décembre 2012 et du 20 février 2014 concernant la fermeture de G-2 font en sorte qu'à l'exception de l'article 15.27, les dispositions de l'article 15 B de la convention collective ne s'appliquent pas, puisqu'il s'agit non pas d'une réorganisation, mais d'une fermeture complète d'une centrale autonome. La mécanique du chacun son tour est écartée puisque tout le monde est mis à pied et déclaré excédentaire en même temps, alors que les employés requis pour faire la fermeture sont désignés.

Les ingénieurs excédentaires

[23] Les ingénieurs excédentaires n'ont pas de poste spécifique ; ils relèvent du directeur des ressources humaines et des équipes particulières sont mises en place pour favoriser leur relocalisation. Au 8 juillet 2014, il reste 99 des 154 ingénieurs à

réaffecter ; au 30 juillet 2015, il en reste 71 : de ce nombre, 31 sont en affectation temporaire (ce qui est prévu à la convention collective), 10 sont assignés à la direction Production nucléaire pour assister les 70 employés permanents affectés au déclassement de G-2, 18 ont volontairement choisi un mandat de développement des compétences (aussi appelés stages et besoins) de moins de 6 mois, dont certains à l'intérieur du 48 km et d'autres à l'extérieur du 48 km, 3 en valorisation (vente d'équipements non utilisés), 1 en traitement différé, 1 au syndicat. 7 ingénieurs sont inoccupés et sont affectés au Bloc F, l'unité temporaire située à l'extérieur de G-2, sous la direction du chef des Services administratifs et financiers de la direction Production nucléaire, Pierre Luc Lavoie, qui est assisté de deux ressources à temps partiel.

[24] En septembre 2014, environ 38 postes permanents et temporaires sont affichés. Les procédures en vue de pourvoir ces postes sont suspendues pendant les discussions avec le syndicat en vue de permettre aux ingénieurs excédentaires de G-2 de se relocaliser. Mais ces discussions s'avèrent infructueuses. Subséquemment, le gouvernement du Québec, actionnaire de l'employeur, décrète une coupure de 2000 postes dans l'ensemble de l'entreprise et un gel salarial. Il est possible que certains de ces 38 postes soient affichés à nouveau alors que d'autres ne le seront pas.

Les mandats de développement

[25] Dans le document *Présentation des mandats de développement*, daté du 27 février 2014, préparé par la Vice-présidence - Ressources humaines, on peut lire :

- Le nombre d'ingénieurs requis de la Centrale est appelé à décroître selon l'achèvement des travaux de fermeture et, conséquemment occuper un nombre grandissant d'ingénieurs disponibles deviendra un enjeu.
- Les perspectives de relocalisation à proximité du lieu de travail (moins de 48 kilomètres) y sont pratiquement inexistantes.

[26] Afin d'utiliser au maximum les ingénieurs excédentaires, des mandats de développement dans différentes centrales, réservés aux ingénieurs excédentaires de G-2, sont organisés à la fois pour prêter mainforte et développer leurs compétences. Des ingénieurs y participent sur une base volontaire. Des instructions sont transmises aux ingénieurs excédentaires de G-2 sur le site intranet de la direction de la production nucléaire. Une telle mesure n'a jamais été proposée auparavant. Dans le passé, Nicolas Jobidon et Patrice Huard, des ingénieurs qui ne sont pas des excédentaires, ont travaillé volontairement à des mandats de développement : monsieur Jobidon à Forestville, situé à 311 km de son quartier général, et monsieur Huard à la centrale de Beauharnois, située à 56 km de son quartier général.

[27] La notion de mandat est nouvelle : avant 2013, l'employeur confiait simplement le travail à l'externe. Monsieur Lauzon déclare que cette mesure extraordinaire est créée pour répondre à une situation extraordinaire. Il reconnaît qu'on ne retrouve pas de postes à temps partiel à la convention collective.

[28] Gaël Forget, conseiller principal en relations de travail, est particulièrement impliqué dans la relocalisation des ingénieurs excédentaires à compter de l'hiver 2014.

La lettre qu'il adresse au vice-président du syndicat, Nicolas Cloutier, a pour but d'officialiser et de clarifier l'objectif des stages et leur mise en place. Les ingénieurs excédentaires travaillent dans une centrale nucléaire depuis plusieurs années, alors que les autres centrales sont hydrauliques et que les divisions Transport et Distribution requièrent une autre expertise. Afin de favoriser leur relocalisation dans l'entreprise, les stages ont pour but de leur faire voir autre chose. On les invite à aller découvrir d'autres milieux de travail, avec une autre technologie et un environnement différent, et à acquérir une certaine expérience d'autres façons de faire, ce qui est susceptible de développer de nouveaux intérêts pour eux et de les faire découvrir à d'autres gestionnaires qui pourraient être intéressés à les avoir dans leur équipe.

[29] Ces stages, d'une durée de moins de 6 mois, ont des exigences équivalentes à un poste d'entrée parce que l'expertise requise est autre que nucléaire, afin qu'il y ait le moins de barrières possible pour les ingénieurs excédentaires. Dans le but d'avoir le plus de volontaires, à la suite de discussions avec le syndicat, les postes ont un horaire de trois ou quatre jours consécutifs par semaine et les déplacements s'effectuent la première et la dernière journée de travail de la semaine. Pour les autres journées, les ingénieurs se présentent à leur quartier général au Bloc F.

Audit de l'éclairage de la centrale LA-1

[30] Le 2 mars 2015, le directeur des Barrages et infrastructures, Huu Phuong Nguyen, sollicite le chef des Services administratifs et financiers de la Direction Production nucléaire, Pierre Luc Lavoie, pour un audit de l'éclairage de la centrale LA-1 à la Baie-James, qui devait initialement être confié à l'externe. Monsieur Phuong est aussi le représentant du comité Recours à l'externe prévu à l'article 33 de la convention collective. L'ingénieur qui effectue les travaux en vertu d'un contrat octroyé à l'externe n'est pas régi par la convention collective, car il est un employé du sous-contractant. L'ingénieur François Morasse ne se souvient pas avoir vu un affichage pour un tel audit dans le passé.

[31] Quatre personnes participent à cet audit, dont les ingénieurs François Morasse, Guy Chrétien et François Rinfret. Cet audit tombait à point pour monsieur Morasse et un autre ingénieur qui n'avaient plus de travail depuis environ quatre semaines. Le conseiller Forget explique qu'ils sont relocalisés sans que l'employeur communique avec le comité Recours à l'externe puisqu'on ne va pas à l'externe. Cet audit, pour lequel au départ il fallait être sur place pendant un mois pour réaliser les interventions, a finalement demandé une présence physique d'une seule semaine, du 24 au 30 avril 2015, après environ quatre semaines de préparation dans le Bloc F. Pendant leurs cinq jours de présence sur les lieux, les ingénieurs travaillent de 7 h à 17 h 30, avec 30 minutes de lunch. Ils sont payés 7 h en temps régulier et 3 heures en temps supplémentaire chaque jour et pour le travail effectué un soir, comme le prévoit la convention collective. Les dispositions de cette dernière ont été appliquées pour leurs déplacements. Le reste du travail est réalisé au Bloc F, à partir des photos et des données recueillies. Le rapport est terminé au début du mois de septembre 2015.

[32] À la suite de la décision du tribunal rendue le 4 mai 2015, l'employeur précise la durée d'assignation à ses offres de mandat en indiquant qu'elle est de moins de 6 mois. À titre d'exemple, l'offre de mandat à un ingénieur mécanique à Beauport, pour laquelle la candidature de William Hounkonnou est retenue, indique que la durée est de moins de 6 mois. L'offre de mandat à un ingénieur électrique – automatisme pour La Tuque, pour laquelle les candidatures retenues sont celles de Pascal St-Amand et Jonathan Gagnon, précise elle aussi que la durée est de moins de six 6 mois. Parce que le système informatique ne permettait pas d'indiquer clairement qu'il s'agissait de poste de moins de 6 mois, des concours ont été annulés. Les conditions applicables au déplacement, prévues à la convention collective, ne sont pas contestées par le syndicat.

[33] 16 ingénieurs ont des mandats de développement en cours. Le syndicat conteste par griefs (2014-104, 2015-022 et 2015-032) le comblement de postes de plus de 6 mois sans affichage : il demande que l'employeur respecte la procédure d'affichage prévue à la convention collective et laisse le Comité de nomination des ingénieurs (CNI) procéder à l'analyse des candidats. Le tribunal n'est pas saisi de ces griefs. Le syndicat ne conteste pas les mandats de développement de moins de 6 mois confiés aux ingénieurs excédentaires.

[34] Gaël Forget explique que l'employeur est d'avis que le CNI, auquel des représentants du syndicat siègent, intervient seulement lorsqu'un poste affiché est de plus de 6 mois. Selon lui, il ne s'agit pas d'une mécanique utilisée couramment. Il n'a pas souvenir qu'une copie du Guide du fonctionnement du CNI d'avril 2012, qui est la dernière version de ce guide, ait été remise au syndicat ni qu'une entente soit intervenue à ce sujet entre les parties.

Désignation d'un ingénieur à un mandat de développement

[35] Les mandats de développement sont de trois ordres : 1- travail confié à des ingénieurs qualifiés au lieu de recourir à l'externe, 2- mandats dans d'autres unités ou divisions, 3- mandats précis (audits, analyses, support des autres installations de l'employeur à l'extérieur du 48 kilomètres). Jusqu'ici, les mandats de développement ont été comblés sur une base volontaire. L'employeur est toutefois d'avis que lorsque ces mandats ne sont pas dans le contexte d'une poste et qu'ils sont d'une durée de moins de 6 mois, la règle du 48 kilomètres ne s'applique pas et il peut y désigner un ingénieur.

[36] Le directeur Lauzon explique qu'on veut rendre productifs et utiliser ponctuellement les services des ingénieurs inoccupés du Bloc F. Un bon nombre d'ingénieurs excédentaires ont des compétences qui se rattachent à un réacteur nucléaire, dont l'employeur n'a pas nécessairement besoin. S'il y a des spécialités, il demeure qu'à la base ils sont des ingénieurs. La mécanique de l'attribution de mandats de développement ou de travail de moins de 6 mois à plus de 48 km n'est pas encore déterminée. Une fiche d'intérêt sera remplie par les ingénieurs, mentionnant entre autres les régions du Québec, dans le but de faciliter leur relocalisation. On viserait

assurément les meilleurs appariements possibles, en fonction des besoins d'affaires à combler et des intérêts de l'ingénieur.

[37] Bien que l'employeur dessert l'ensemble du Québec, 80 % des ingénieurs sont répartis dans le corridor Montréal-Québec. Les mandats seront donc principalement dans ce corridor. Les dispositions de la convention collective concernant le temps de travail et les frais de transport s'appliqueront alors. Monsieur Lauzon reconnaît que des erreurs ont été commises dans le passé. Il indique que si le tribunal confirme le droit de l'employeur, ce dernier l'appliquera en bon père de famille.

[38] Lors de son contre-interrogatoire par le représentant du syndicat relativement à l'affichage du poste d'ingénieur Exploitation à Chicoutimi, monsieur Lauzon précise qu'il est possible de cibler la durée des activités et qu'il peut s'agir d'une tâche ou d'une partie des tâches d'un poste.

[39] Le quartier général des ingénieurs en mandats de développement demeurera au Bloc F de G-2, considéré comme l'unité d'origine. L'ingénieur se rapportera à l'endroit indiqué par le supérieur : par exemple, si le travail à faire est à Québec, il se présentera à Québec, qui sera son unité d'accueil. Concernant le temps de voyage, rien n'est encore arrêté et ce sera décidé au cas par cas, de manière intelligente, comme pour les ingénieurs qui ont accepté de faire des mandats. En ce qui concerne le préavis à l'ingénieur, monsieur Lauzon comprend que certains ont des contraintes ; encore là, on procèdera au cas par cas et tout sera structuré de façon intelligente. Pour leur horaire de travail dans l'unité d'accueil, il y a une multitude de possibilités, selon monsieur Forget.

[40] Gaël Forget n'a pas une connaissance fine de la situation qui prévalait avant 2013, car c'est un autre conseiller, Marcel Robert qui s'occupait alors du syndicat. Il croit qu'avant la fermeture de G-2 il n'est jamais arrivé qu'il y ait un nombre aussi important d'ingénieurs excédentaires inoccupés. Quand l'employeur a un besoin à combler, il peut soit recourir aux services d'un employé à temps régulier, d'un employé à temps supplémentaire volontaire ou forcé, ou encore octroyer le travail à l'externe. Une saine gestion requiert d'avoir recours à un employé disponible à l'interne, comme ce fut le cas en 2013 pour messieurs Jobidon et Huard.

[41] Monsieur Forget ignore si la position patronale d'assigner des ingénieurs à l'extérieur du 48 km pour moins de 6 mois a déjà été appliquée auparavant, mais c'est l'orientation qu'on lui a communiquée à son arrivée. Il confirme cette position avec le conseiller Marcel Robert, qui a une longue expérience avec le syndicat : il lui dit qu'un *trou* dans la convention collective permet de le faire.

Horaires des ingénieurs qui acceptent des mandats de développement

[42] Dans leur unité d'origine, les ingénieurs bénéficient d'un horaire variable, qui comporte des plages fixes et mobiles. Ils établissent leur horaire en fonction de la charge de travail, du service au client et des besoins de l'unité. Pour les mandats de développement, alors lorsqu'ils sont à l'extérieur de leur quartier général habituel, la consigne est d'effectuer 7 heures de travail par jour.

William Hounkonnou

[43] L'ingénieur et physicien nucléaire William Hounkonnou commence à travailler pour l'employeur en 2009 à G-2 à titre d'employé permanent. Son domicile est situé à Trois-Rivières, à environ 20 km de la centrale.

[44] Au moment de la fermeture, il est responsable de techniques de système. À la suite de la fermeture, il continue à effectuer du travail d'ingénierie de diverses durées à G-2, dont celui d'expédition de barils d'eau lourde. Il ne fait pas partie de l'équipe permanente de déclassement de la centrale.

[45] À la demande de l'employeur, il remplit un document expliquant qu'il aimerait être relocalisé en Mauricie. De plus, il soumet sa candidature à deux postes d'ingénieur commercial à Trois-Rivières, mais sa candidature n'est pas retenue.

[46] Lorsqu'il reçoit la lettre de son supérieur immédiat le 9 juillet 2014, l'informant de son affectation à l'unité Diagnostic et pérennité à Rouyn-Noranda le 22 juillet suivant, il constate qu'il s'agit d'un poste d'ingénieur d'installation mécanique pour lequel il n'a aucune idée du travail. Bien qu'il ait un Bac en génie mécanique, il est aussi détenteur d'une maîtrise en génie nucléaire et son expérience de travail est limitée à ce dernier domaine. Il reconnaît qu'il n'y a pas d'autre centrale nucléaire au Québec. Il conteste cette affectation par grief et ne se rend pas à Rouyn-Noranda.

[47] Du 16 février au 14 août 2015, il accepte d'effectuer un mandat de développement de moins de 6 mois à Québec, dans un poste d'ingénieur mécanique dont les tâches s'inscrivent dans la mission de l'unité. Bien qu'il s'agisse d'un poste de 5 jours/semaine, il s'entend avec le gestionnaire de son unité d'accueil de Québec, Pierre Tremblay, afin d'y passer quatre jours et de travailler un jour à distance à partir du Bloc F qui demeure son quartier général. Il quitte Trois-Rivières le lundi matin pour se rendre à Québec, passe trois nuits à l'hôtel, et revient à Trois-Rivières le jeudi après sa journée de travail. Il continue à bénéficier d'un horaire de travail variable. Son temps de déplacement est facturé en surtemps à l'employeur. Pour le reste, il est indemnisé selon les dispositions de la convention collective. À la demande de son gestionnaire à G-2, Pierre-Luc Lavoie, il complète une *Fiche de demande d'avis fiscal pour une affectation à un nouveau lieu de travail* afin de s'assurer que cet aspect du mandat est conforme.

[48] Il refuse le poste permanent qui lui est offert et revient à G-2, d'où il continue toujours au 16 septembre 2015 à effectuer ses projets en vue de terminer son mandat, ayant accès à distance à son ordinateur à Québec, et ce afin de faciliter la transition à l'ingénieur qui le remplace.

[49] Monsieur Hounkonnou est d'avis que ce mandat de développement à Québec a ajouté de *nouvelles cordes à son arc*. À l'été 2015, il termine un MBA à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il devait obligatoirement suivre ses cours à Trois-Rivières. Son gestionnaire accepte qu'il suive ces cours et l'employeur paye une partie des coûts.

François Morasse

[50] François Morasse, un résident de Trois-Rivières, commence à travailler pour l'employeur en 1992 à titre d'opérateur de centrale nucléaire. Il termine ses études à l'Université du Québec à Trois-Rivières en décembre 1998 et travaille comme ingénieur à G-2 à compter de septembre 1999 jusqu'à la fermeture le 31 décembre 2012. Comme les autres ingénieurs, il est avisé par lettre datée du 27 novembre 2012 de sa mise en disponibilité le 29 décembre suivant.

[51] Monsieur Morasse occupe des fonctions syndicales à compter du début de l'année 2000 : délégué substitut, membre du comité de griefs et du comité de juridiction. Le 28 mars 2015, il devient secrétaire au sein de l'exécutif.

[52] Il participe avec tous les autres syndicats de G-2 à une table paritaire de rencontres avec la direction afin de collaborer sur la façon de faire pour relocaliser les ingénieurs. La question du 48 km est abordée à quelques reprises autant à la table générale qu'à la table du SPHIQ. Le syndicat est d'avis que les ingénieurs peuvent refuser toute affectation à l'extérieur d'un rayon de 48 km. Les représentants de l'employeur présents à une réunion qui se déroule au 505 rue Des Forges, dont Benoît Lavallée, de la direction des ressources humaines, Marie-Claude Payette, partenaire d'affaires, Mario Désilets, directeur de G-2, ne partagent pas ce point de vue : selon eux, cette disposition de la convention collective ne peut s'appliquer éternellement, et malgré cette clause, les ingénieurs ont le devoir de se relocaliser dans l'entreprise dans un délai raisonnable, sans égard au 48 km. Ils expliquent que la sécurité d'emploi comporte l'obligation pour les ingénieurs de se relocaliser de manière diligente.

[53] En juillet 2013, le directeur Désilets, en compagnie de Danielle Crevier, chef d'unité des ressources humaines Production, de sa collègue Marie-Claude Payette et de la directrice principale Louise Pelletier, présente aux délégués du syndicat, dont monsieur Morasse, la stratégie que l'employeur entend mettre en place pour relocaliser les ingénieurs : les postes permanents seront affichés et les ingénieurs recevront un appel pour les inviter à soumettre leur candidature. Les postes permanents qui ne seront pas pourvus seront ensuite transformés en postes temporaires de moins de 24 mois et les ingénieurs excédentaires de G-2 seront sollicités pour y postuler. En dernière étape, les ingénieurs seront affectés contre leur gré dans les unités où il y a du travail. Lorsque l'employeur confirme qu'il s'agit bien de postes, le délégué Pascal Corbeil et François Morasse répondent que les ingénieurs sont en droit de refuser toute affectation à l'extérieur de 48 km.

Michel Gagné

[54] L'ingénieur Michel Gagné a une formation en génie mécanique (1989) et il détient un Bac en informatique (1995). En 1995, il commence à travailler à l'entretien des équipements informatiques de l'employeur à titre de consultant d'une entreprise externe. En 2000, à la suite de la levée du gel de l'embauche, il devient un employé et continue à effectuer le même travail.

[55] Au 1^{er} janvier 2013, on lui assigne des tâches de mise en retrait des programmes et équipements des ordinateurs de contrôle et des logiciels. Ce travail de déclassement s'effectue toujours en jumelage. Il s'agit d'un travail intensif jusqu'à l'automne 2013. Début 2014, il n'a pratiquement plus de travail à effectuer.

[56] Lorsqu'il remplit sa fiche d'intérêt, il indique qu'il aimerait retourner travailler en génie mécanique et en automatisme. Il pose sa candidature à divers postes en génie mécanique dans la région de Trois-Rivières, mais sa candidature n'est pas retenue. Depuis le 1^{er} janvier 2013, monsieur Gagné a soumis sa candidature à 22 postes, situés à Montréal, Laval, Québec et Trois-Rivières. Il a été reçu en entrevue pour deux de ces postes. Lors d'une de ces entrevues, le gestionnaire lui fait comprendre à mots couverts qu'il est trop âgé. Il précise qu'en raison de son Code de déontologie, à moins recevoir une formation, il ne peut accomplir de tâches en dehors de son champ de compétence.

[57] Il obtient un mandat de développement comme ingénieur automatismes à la direction Expertises de centrales. Sa supérieure, Raymonda Chahine, accepte qu'il effectue 35 heures en 4 jours à Montréal et il commence à travailler le 16 février 2015 à la rédaction des documents d'encadrement de la norme NERC-CIP. L'affichage d'un mandat similaire indique que la durée du poste est de moins de 6 mois. Un poste devient notamment disponible lorsqu'un ingénieur quitte son poste pour une affectation temporaire de deux ans à La Romaine. Sa supérieure lui offre de prendre un des postes disponibles, soit le poste permanent ou le poste temporaire de moins de 24 mois et il choisit l'affectation temporaire. Il travaille encore là aujourd'hui et ses tâches sont demeurées inchangées depuis février 2015. Il y a du travail pour plusieurs personnes jusqu'en avril 2016, date à laquelle tout doit être conforme.

[58] Monsieur Gagné quitte Trois-Rivières soit le dimanche soir ou le lundi matin et y revient le jeudi soir. Il effectue quelquefois des semaines de 3 jours ou de 5 jours.

Roxanne Laverdière

[59] Les parties admettent que si l'ingénieur Roxanne Laverdière venait témoigner, elle déclarerait ce qui apparaît à son courriel du 19 juin 2015, à savoir qu'elle a soumis sa candidature au poste temporaire de moins de 6 mois d'ingénieur électrique à l'unité Appareillage majeur et câble (HQ Équipement et Services partagés).

Ramzi Chahine

[60] L'ingénieur Ramzi Chahine commence à travailler pour l'employeur en 1988, à la direction Planification. Depuis 1992, il travaille à la direction des Actifs et expertise transport, au sein de la direction Exploitation.

[61] Monsieur Chahine occupe des fonctions syndicales depuis 1989 : d'abord délégué, il devient membre et responsable du comité de grief en 1992, puis membre du comité de direction de 1994 à 1997, vice-président du syndicat en 1997 et président de 2003 à 2011.

[62] Ramzi Chahine explique que le rapport de recommandation de l'arbitre André Bergeron du 12 septembre 2011, amendé le 29 novembre 2011, intervient à la suite du

dépôt de quelque 800 griefs portant sur le sens et la portée de la section A de l'article 15 de la convention collective 2004-2008. À titre de président, il assiste à toutes les séances d'arbitrage. Il n'a jamais été question que l'employeur puisse imposer à un ingénieur de travailler à l'extérieur d'un rayon de 48 km de son quartier général. D'ailleurs, depuis 1992, jamais l'employeur n'a exigé qu'un ingénieur travaille à plus de 48 km de son quartier général ni assigné un ingénieur à un poste de moins de 6 mois sans son consentement. À sa connaissance, l'employeur n'a jamais utilisé son droit de gérance pour assigner un ingénieur, et ce même à moins de 48 km de son quartier général. Depuis son arrivée à Hydro-Québec, la seule chose qui a changé c'est qu'on est passé de 50 à 48 kilomètres.

[63] Selon monsieur Chahine, six mois s'écoulent généralement entre l'affichage d'un poste jusqu'à ce qu'il soit comblé. Entretemps, si le gestionnaire a besoin de quelqu'un pour faire le travail, il peut demander à un ingénieur s'il veut le faire. Tous les postes doivent être affichés et tout mouvement de personnel est visé par la convention collective. Les travaux de construction sont les seuls pour lesquels il n'y a pas d'affichage, et ce en vertu du second paragraphe de l'article 2.02 de la convention collective.

[64] L'article 2.04 de la convention collective prévoit des emplois temporaires, peu importe leur durée, et l'employeur peut recruter à l'externe à la condition que la personne embauchée soit visée par l'accréditation. Quand le travail est terminé, l'ingénieur est licencié.

[65] Monsieur Chahine déclare qu'un ingénieur qui perd son poste devient excédentaire et demeure dans la même unité, sans changer de lieu de travail. La plupart du temps, il continue à faire le même travail sur son unité, la seule différence étant qu'il n'a pas de poste spécifique.

Charles Ouellet

[66] L'ingénieur Charles Ouellet travaille à la direction Efficacité énergétique de la division Production depuis 2009. Il occupe des fonctions syndicales depuis 2010 et est vice-président du syndicat depuis quatre ans.

[67] Monsieur Ouellet explique qu'en vertu de son *Code de déontologie*, l'ingénieur disponible doit être qualifié pour exécuter les travaux en vertu de l'article 33 de la convention collective, *en étant convaincu qu'il a les connaissances ainsi que les moyens à sa disposition au sein de l'entreprise*, comme l'a énoncé l'arbitre André Bergeron dans sa décision du 16 février 2015 (*Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec*, 2015-004, paragraphe [85] à la page 85.)

[68] Un comité conjoint provincial et un comité Déontologie et Pratique ont été formés afin d'assurer une compréhension uniforme du Code de déontologie et de la *Loi sur les ingénieurs*. Au besoin, des formations sur l'application de cette dernière sont mises en place.

Mathieu Froment

[69] Mathieu Froment, un ingénieur mécanique de formation, réside à Trois-Rivières. Il commence à travailler pour l'employeur en mai 2007 à titre d'ingénieur temporaire à l'unité ingénierie des modifications de la centrale G-2. Il devient permanent en mai 2009 à l'unité système nucléaire. Il est déclaré excédentaire le 29 décembre 2012.

[70] Il est actif au sein du syndicat depuis 2010. En mars 2013, après avoir occupé diverses fonctions syndicales, il devient membre du comité de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

[71] Monsieur Froment déclare que lors de la signature des lettres d'entente, le 10 décembre 2012, il n'est pas question de l'article 15 de la convention collective ni d'un changement de position de l'employeur. La procédure habituelle de mise en disponibilité des ingénieurs est prévue à la section B de l'article 15, aux articles 15.26 et suivants. Pour qu'un ingénieur occupe un poste sous une unité, ce poste doit être en relation avec ses compétences et la réalisation de la mission de l'unité administrative où il se situe. La description de fonction du Chef technique Systèmes nucléaires comporte notamment la mission de l'unité.

[72] Le 24 janvier 2014, Mathieu Froment participe à une rencontre avec les représentants de l'employeur Gaël Forget et Marcel Robert en présence de ses collègues Nicolas Cloutier et Charles Ouellet. Il y est notamment question du 48 km dans le cadre des mandats de développement proposés par l'employeur. L'employeur annonce qu'il va diffuser sur l'intranet des mandats s'adressant uniquement aux ingénieurs excédentaires de G-2 et que les postes seront attribués d'abord aux ingénieurs non requis par les activités de déclassement. Alors que le syndicat désire qu'une lettre d'entente précise que l'ingénieur peut être assigné à plus de 48 km uniquement sur une base volontaire, l'employeur est d'opinion qu'une assignation de moins de six mois relève de son droit de gérance.

[73] Monsieur Froment soumet sa candidature sur 16 affichages de postes d'ingénieur et de spécialiste en Mauricie et dans les Laurentides. Il n'a jamais été convoqué en entrevue. Il soumet sa candidature à environ cinq mandats de développement, mais celle-ci n'est pas retenue. Il souligne que bien que les mandats de développement doivent avoir pour objectif de familiariser et de former l'ingénieur excédentaire à l'intérieur d'autres cheminées de développement, le mandat de développement du 14 septembre 2015 à l'unité Exploitation et fiabilité des réseaux précise plutôt : *Contribuer à la mission et aux activités courantes de l'unité.*

[74] Selon Mathieu Froment, la virtualisation du travail, dont l'employeur fait notamment état dans la revue HydroPresse de juillet-août 2015, est un moyen de maintenir les emplois en région.

Sylvain Picard

[75] Les parties conviennent que la déclaration sous serment de l'ingénieur Sylvain Picard du 10 juillet 2014 vaut comme son témoignage. Cet affidavit se lit notamment comme suit :

(...)

Je, soussigné, Sylvain Picard, domicilié et résidant (à) (...) Trois-Rivières, (...) déclare solennellement ce qui suit :

1. Je suis à l'emploi d'Hydro-Québec (ci-après « HQ ») comme ingénieur permanent depuis le 19 septembre 1994 ;
2. À compter d'avril 1998, mon quartier général est devenu la centrale Gentilly-2, située au 4900, boulevard Bécancour à Bécancour, à proximité de Trois-Rivières ;
3. Depuis 1998, mon domicile se situe dans la région de Trois-Rivières à proximité de mon lieu de travail à la centrale Gentilly-2 ;
4. Mon horaire de travail est de 35 heures par semaine, réparties entre 7 h 30 et 17 h 30, du lundi au vendredi ;
5. Je possède le statut d'employé permanent et, conformément à l'article 14 de la convention collective, je bénéficie d'une sécurité d'emploi ;
6. Le 29 décembre 2012, mon poste d'ingénieur chargé de projets à la centrale Gentilly-2 a été aboli et, de ce fait, j'ai été déclaré employé excédentaire et mis en disponibilité à compter de cette date ;
7. Du 29 décembre 2012 à janvier 2014, j'ai néanmoins continué à effectuer du travail d'ingénieur à la centrale Gentilly-2, sur les mêmes projets qu'avant l'annonce de la fermeture ;
8. En novembre 2013, j'ai postulé sur un poste temporaire (moins de 24 mois) de responsable ingénierie à Gérance de projets – Maintenance et bâtiment, à Trois-Rivières, pour la poursuite de ces projets concernant la mise en dormance de la centrale Gentilly-2 ;
9. Le 8 janvier 2014, Monsieur Jean-François Halley m'a confirmé que j'avais obtenu ce poste, tel qu'il appert d'un courriel du 8 janvier 2014 de Monsieur Halley, pièce **S-26** ;
10. Le 20 janvier 2014, j'ai officiellement débuté dans ce nouveau poste et mon quartier général est devenu le 505, rue Desforges à Trois-Rivières ;
11. Il s'agissait par contre de poursuivre mon travail d'ingénieur sur les projets déjà entamés concernant la Centrale Gentilly-2 ;
12. Il est à noter qu'en même temps que moi, 5 autres ingénieurs provenant de Gentilly-2 avaient obtenu un poste semblable au mien à Trois-Rivières afin de travailler sur des projets reliés à la mise en dormance de la centrale Gentilly-2 ;
13. Parmi ces 5 ingénieurs ayant obtenu un poste à Trois-Rivières, j'étais celui ayant le plus d'ancienneté et d'expérience sur la gestion des projets d'une centrale nucléaire ;
14. Ce poste devait se poursuivre au moins jusqu'en janvier 2016 et je m'attendais à poursuivre mes fonctions à Trois-Rivières au-delà du 24

mois initialement prévu puisque le carnet de commande s'étend aujourd'hui au moins jusqu'en 2021 ;

15. Je me considérais comme étant relocalisé à Trois-Rivières ;
16. Le 7 juillet 2014, HQ a affiché un poste permanent d'ingénieur de projets à l'unité diagnostic et pérennité dont le lieu de travail est le 1400, rue de la Manic à Chicoutimi, tel qu'il appert de cet affichage pièce **S-27** ;
17. Je ne me suis pas montré intéressé à ce poste situé à plus de 48 kilomètres de mon quartier général et de mon domicile ;
18. Le 8 juillet 2014, Monsieur Jean-François Halley m'a remis une lettre en main propre vers 15 h m'avisant que HQ mettait fin immédiatement à mon « assignation temporaire d'une durée de 24 mois sur le poste de responsable ingénierie à Gérance de projets – Maintenance et bâtiment, à Trois-Rivières, pièce S-21 ;
19. Cette lettre mentionne également que mon quartier général redevient celui de Gentilly-2 ;
20. En me remettant cette lettre, Monsieur Halley m'a dit que la fin de mon assignation était due à manque de travail et que je devais me rapporter dès le lendemain à mon nouveau supérieur, Monsieur Pierre Luc Lavoie, à Gentilly-2. Je lui ai alors répondu que ce travail occupait cent pour cent de mon temps chez HQ ;
21. Le 9 juillet 2014, je me suis présenté à Monsieur Lavoie à Gentilly-2 tel qu'on me l'avait demandé ;
22. Le jour même en matinée, Monsieur Lavoie m'a remis une lettre « me confirmant « une opportunité à l'unité diagnostic et pérennité projets - Production Saguenay/Lac Saint-Jean à Chicoutimi à compter du 11 août 2014 » ;
23. Cette lettre m'informe également que je dois me rapporter dès le 11 août 2014 à Monsieur Jean Simard, au 1400, rue de la Manic à Chicoutimi ;
24. Monsieur Lavoie m'a également demandé de devancer d'une semaine mes trois semaines de vacances estivales qui devaient être prises du 28 juillet au 15 août afin d'être en mesure de me présenter ;
25. La journée même, j'ai déposé le grief 2014-069 afin de contester l'assignation unilatérale dont je faisais l'objet, tel qu'il appert d'une copie du grief 2014-069, pièce S-22 ;
26. L'imposition d'un nouveau lieu de travail situé à Chicoutimi a pour effet de bouleverser ma vie et celle de ma famille et aura pour effet de nous déraciner contre notre gré ;
27. Il est impensable pour moi de vivre une vie familiale et conjugale à distance où je ne suis pas présent auprès de mes proches ;
28. Par ailleurs, il est inconcevable pour moi de déraciner les membres de ma famille en leur imposant un déménagement dans la région de Chicoutimi d'autant plus que je suis à quelques années de ma retraite ;

29. Ma résidence familiale est située à Trois-Rivières depuis 16 ans, soit à quelques minutes de route de mon lieu de travail à Trois-Rivières et à Gentilly-2 ;
30. Notre vie familiale et sociale est bien ancrée dans la région de Trois-Rivières. Tous mes repères et ceux de ma famille se situent dans cette région ;
31. Je suis marié et père de trois filles âgées de 18, 20 et 22 ans ;
32. Ma conjointe, (...), travaille à titre de massothérapeute principalement à notre domicile depuis au moins une dizaine d'années. Sa clientèle locale est bien établie ;
33. Ma fille ainée, (...), est préposée aux bénéficiaires dans un établissement de Trois-Rivières et demeure avec son conjoint à proximité de notre résidence familiale. Elle vient régulièrement à la maison familiale et ma conjointe et moi l'épaulons et assurons une présence quotidienne dans sa vie ;
34. Ma fille, (...), âgée de 20 ans est étudiante et poursuit un baccalauréat aux HEC Montréal en administration. Elle demeure à notre résidence familiale à temps plein pour l'été et se rendra seulement quelques jours par semaine à Montréal pour le retour des classes. Elle se cherche présentement un emploi dans la région de Trois-Rivières et elle désire le poursuivre à temps partiel à la reprise des classes. Elle est dépendante de notre soutien familial ;
35. Ma fille cadette, (...), poursuit un DEC en soins infirmiers au Cégep de Trois-Rivières. Elle demeure à notre résidence familiale et est dépendante de notre soutien familial ;
36. Ma belle-mère, (...), âgée d'environ 75 ans, est très malade et elle est hospitalisée à Sherbrooke. Ma conjointe se rend au chevet de sa mère et y passe actuellement 2 à 3 jours par semaine. Pendant ce temps, j'assume seul nos responsabilités familiales à Trois-Rivières ;
(...)

(Reproduit tel quel.)

PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'EMPLOYEUR

[76] L'employeur souligne qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle : comme il n'a jamais eu à utiliser des ressources excédentaires dans un contexte de fermeture d'une centrale nucléaire, l'argument relatif à la pratique passée doit être écarté. Le tribunal fait face à deux visions de la situation en cause et à deux analyses diamétralement opposées.

[77] Il rappelle la teneur des témoignages et le contexte de la présente affaire : l'assignation par opportunité, à l'origine de la demande d'ordonnance de sauvegarde, son acquiescement partiel et sa volonté d'assigner ses ingénieurs excédentaires, sans leur consentement, à des besoins temporaires de moins de 6 mois et sur des travaux découlant de l'application de l'article 33 de la convention collective en remplacement de l'utilisation de ressources externes dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale nucléaire G-2.

La portée de l'acquiescement partiel

[78] L'employeur souligne que son acquiescement était limité à ce qui a été mis en preuve à l'audience du 10 juillet 2014, à savoir que les assignations apparaissaient pour une durée indéterminée. Si son acquiescement peut constituer une admission quant à une contravention à l'article 15 de la convention collective, celle-ci se limite à l'utilisation du mode d'assignation par opportunité et à ses effets. Son acquiescement n'a jamais constitué une admission générale à ne plus utiliser quelque mode d'assignation d'un ingénieur à plus de 48 kilomètres de son quartier général ni une renonciation à exercer son droit de gérance.

Les dispositions de l'article 15 ne limitent pas l'assignation d'ingénieurs excédentaires pour un besoin de personnel de moins de six mois

[79] L'employeur rappelle que la fermeture de la centrale de G-2 est due à une cessation complète des opérations. Il s'agit là d'une situation qui ne peut recevoir l'application de l'article 15.26 de la convention collective et c'est ce qui explique la conclusion d'une lettre d'entente.

[80] Selon l'employeur, il faut comprendre ce qui suit de la lecture des règles édictées à l'article 15 de la convention collective :

- Un employé excédentaire nommé à un poste permanent vacant a le droit de s'opposer à sa nomination si son nouveau quartier général est situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général précédent (articles 15.05 et 15.24) ;
- Il ne peut assigner un employé excédentaire durant le temps nécessaire pour pourvoir un poste permanent vacant sans son consentement (article 15.10) ;
- Il ne peut assigner un employé excédentaire à un poste temporaire de 6 mois ou plus sans son consentement (articles 15.16 à 15.16.4).

À l'exception d'une assignation durant le temps nécessaire pour pourvoir un poste affiché (article 15.10 et 15.16.4), la convention collective ne régit pas un besoin de personnel de moins de 6 mois.

[81] Pour l'employeur, un ingénieur excédentaire est obligé d'accepter son assignation dans les deux situations suivantes :

- lorsqu'il s'agit d'un poste permanent ou temporaire situé à l'intérieur d'un rayon de 48 kilomètres de son quartier général ;

- s'il s'agit d'une assignation temporaire de moins de 6 mois (excluant les assignations durant le temps nécessaire pour pourvoir un poste affiché).

[82] Il faut conclure que les dispositions de l'article 15 de la convention collective s'appliquent uniquement pour pourvoir des postes permanents ou temporaires de plus de 6 mois. Les dispositions de l'article 15.05 ne s'appliquent pas aux assignations de moins de 6 mois et il peut, sans le consentement de l'employé, procéder à des assignations temporaires de moins de 6 mois dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale nucléaire G-2.

Quartier général et lieu de travail ne sont pas synonymes

[83] Pour l'employeur, vu la définition de *quartier général* de l'article 2.18 de la convention collective, il n'y a pas d'adéquation entre le lieu de travail et le quartier général. Rien ne l'empêche donc d'assigner un ingénieur ailleurs qu'à son quartier général. De plus, compte tenu du contexte de la fermeture de la centrale, il faut comprendre que le Bloc F de G-2 n'a que des fonctions administratives et de gestion relativement aux ingénieurs excédentaires. La preuve ne démontre pas que les modes d'assignation envisagés entraîneraient un déménagement des ingénieurs, chaque cas en étant un d'espèce.

L'article 33 de la convention collective et l'utilisation des services des ingénieurs excédentaires avant d'attribuer des travaux à l'externe

[84] L'employeur souligne que l'article 33 de la convention collective indique qu'il doit utiliser d'abord son personnel technique qualifié et disponible avant d'attribuer des travaux à l'externe. Selon la décision de l'arbitre Bergeron du 16 février 2015, il y a lieu de distinguer les assignations offertes aux ingénieurs excédentaires visées par l'article 15 et celles qui peuvent être effectuées en vertu de l'article 33. Ainsi, s'il est déterminé qu'un ingénieur excédentaire est disponible et a les compétences pour réaliser les travaux demandés, il doit l'assigner à ces travaux. Une telle assignation peut être effectuée au-delà d'un rayon de 48 kilomètres du quartier général puisque l'article 33 est silencieux à cet égard et ne confère donc pas à l'ingénieur un droit de refus comme c'est le cas à l'article 15 dans certaines situations. De plus, il n'y a aucune limite temporelle à une telle assignation, pourvu que les conditions d'attribution du travail prévues à l'article 33 soient respectées.

Droit de gérance

[85] Selon l'employeur, il faut conclure qu'il peut utiliser de façon volontaire ou non les services d'un ingénieur excédentaire dans le cadre d'une assignation de travail s'inscrivant dans un mandat de 0 à 6 mois, puisque l'article 15 ne pose aucune limitation pour les besoins de moins de 6 mois.

[86] La seule limite à son droit de gérance serait l'utilisation déraisonnable, abusive, arbitraire, de mauvaise foi ou discriminatoire.

[87] Il souligne que l'organisation du travail, dont la virtualisation de celui-ci, ne relève pas de la compétence du tribunal.

Conclusion

[88] Compte tenu des faits mis en preuve et de l'interprétation à être donnée aux articles 15 et 33 de la convention collective, l'employeur conclut qu'il peut procéder à des assignations temporaires de moins de 6 mois. Il demande au tribunal de déclarer qu'il peut exercer son droit de gérance prévu à l'article 5.01 de la convention collective qu'il peut utiliser les services des ingénieurs excédentaires de la centrale G-2 sans leur consentement et que les assignations temporaires qu'il entend utiliser ne contreviennent pas à la convention collective et relèvent de ses droits de gérance.

LE SYNDICAT

[89] Le syndicat demande au tribunal de trancher les questions suivantes :

- L'affectation de moins de six mois d'un ingénieur excédentaire de G-2, à l'intérieur ou à l'extérieur du 48 kilomètres de son quartier général, en attendant sa relocalisation permanente est-elle une assignation dans un poste au sens de la convention collective ?
- Cette affectation nécessite-t-elle le consentement de l'ingénieur lorsqu'elle est à l'extérieur du 48 kilomètres de son quartier général ?

La preuve

[90] Le syndicat attire l'attention du tribunal sur certains éléments de preuve présentés par l'employeur afin de circonscrire la nouvelle opération d'assignation par rapport au mode d'opportunité et au mandat de développement. Il souligne que l'employeur a soutenu dans sa contestation écrite que les *opportunités* ne visaient pas à pourvoir des postes, mais à effectuer certaines tâches en fonction du profil de chacun des salariés. Il n'existe aucune distinction entre ce que l'employeur veut faire maintenant et ce qu'il voulait faire en juillet 2014, si ce n'est qu'il limite maintenant arbitrairement l'assignation à moins de 6 mois, et ce, peu importe la durée du besoin. Et l'employeur a subséquemment reconnu sans réserve que des assignations à des opportunités à plus de 48 kilomètres du quartier général étaient contraires à la convention collective.

Les arguments

Les principes d'interprétations

[91] Le syndicat rappelle les règles d'interprétation généralement retenues par les arbitres de grief pour s'assurer notamment du respect de la portée d'une convention collective. Il faut selon lui déterminer le sens d'une disposition en s'attardant à sa finalité et son objet, au contexte et à l'intention des parties. De plus, les règles d'interprétation

des contrats des articles 1425 à 1432 du *Code civil du Québec* trouvent aussi application.

Les dispositions pertinentes de la convention collective

[92] Le syndicat souligne que le but de la convention collective, qui est notamment de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés et d'établir des conditions de travail justes et équitables, incorpore les exigences de la bonne foi prévues à l'article 7 du *Code civil du Québec* qui énonce qu'un droit ne peut être exercé de manière excessive et déraisonnable, et ce pour toute la durée du contrat.

[93] Le syndicat se rapporte aux définitions de l'article 2 de la convention collective, particulièrement celles de catégories d'employés, de poste, de types de poste et de quartier général afin de comprendre les autres dispositions pertinentes.

Poste

[94] Le syndicat est d'avis que le terme *ensemble* qui apparaît à la définition de poste, signifie que ce dernier peut contenir un assortiment de fonctions et n'est pas limité à une seule fonction. Cet ensemble de fonctions peut être à durée permanente ou à durée temporaire. Le poste est temporaire lorsqu'une assignation est faite pour une fonction ou un projet précis. L'assignation temporaire est une affectation qui n'est pas permanente, sans rétrogradation ou mutation, mais qui est tout de même faite dans un poste. En définissant ainsi le terme *poste* et ses déclinaisons, les parties ont prévu toute forme d'affectation d'un ingénieur, sans laisser de zone grise. Toute *opportunité* ou *tout mandat de développement* constitue une fonction faisant partie d'un poste.

[95] Le syndicat soutient qu'en raison de la définition très large de la notion de poste de la convention collective, toute assignation est faite à un poste, même s'il s'agit d'une assignation temporaire.

Quartier général

[96] Compte tenu de la définition de *quartier général*, ce dernier est fixe. Le seul moyen de le changer est par une relocalisation de l'ingénieur conformément à la section A de l'article 15 de la convention collective.

[97] Le syndicat allègue que l'exception prévue à l'article 2.18 ne peut être utilisée pour forcer un ingénieur excédentaire sans poste spécifique à travailler sur un poste à l'extérieur de son quartier général sans fausser toute l'économie de la convention collective relative aux mouvements de personnel. De telles affectations constituent un acte abusif et déraisonnable et une violation des dispositions du *Code civil du Québec* concernant l'obligation d'agir de bonne foi et de manière correcte dans l'exercice d'un droit.

[98] Pour le syndicat, la définition du quartier général ne peut être dissociée du domicile de l'ingénieur. L'ingénieur choisit son lieu de résidence en fonction de son quartier général puisqu'il s'y rapporte au début de sa journée de travail. Ce n'est qu'exceptionnellement que son poste peut l'amener à travailler ailleurs. L'employeur

peut forcer un ingénieur excédentaire à accomplir des tâches à l'extérieur de son quartier général, pourvu que le matin il se présente à son quartier général et qu'il y revienne le soir, le tout à l'intérieur de son horaire de travail.

Droit de gérance versus les valeurs fondamentales, la sécurité d'emploi et les articles entourant les mouvements de personnel

[99] Le syndicat reconnaît qu'aucune disposition de la convention collective ne traite expressément de l'utilisation des excédentaires en attendant leur relocalisation. Toutefois, la convention collective régit le processus jusqu'à la relocalisation de l'employé excédentaire.

[100] Un mouvement de personnel imposé est considéré avec déménagement de son lieu de résidence lorsque le nouveau quartier général de l'employé permanent est situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général. Il en va de même pour l'assignation contre son gré d'un ingénieur excédentaire pour une période de moins de 6 mois, et ce peu importe que ses dépenses et son temps de transport lui soient remboursés comme s'il n'avait pas changé son quartier général.

[101] Le syndicat rappelle comment les ingénieurs de G-2 en sont arrivés à faire partie de la liste des excédentaires : au cours du mois de novembre 2012, l'employeur a déclaré excédentaires les 154 ingénieurs de G-2 à compter du 29 décembre 2012 et les a avisés, conformément au paragraphe 15.27 de la convention collective qu'ils étaient mis en disponibilité à compter de cette date. Comme la décision de l'employeur ne respectait pas le processus prévu à la convention collective pour déterminer qui sera déclaré excédentaire, elle a fait l'objet d'un grief qui conteste le fait que la Direction empêchait définitivement les ingénieurs d'exercer leur choix contrairement à ce qui est prévu à l'article 15.26 de la convention collective. Le respect de ce processus est important pour l'ingénieur, notamment quant à la garantie qu'il ne sera pas obligé d'accepter un poste à plus de 48 kilomètres de son quartier général dans le cadre de mouvements de personnel imposés.

[102] Le grief a été réglé par une lettre d'entente qui constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué dans aucune autre circonstance. Cette lettre d'entente doit être lue en conjonction avec les dispositions de la convention collective et ce n'est que si les termes de la lettre d'entente entrent en conflit avec les dispositions de la convention que les termes de la lettre d'entente doivent prévaloir. Les paragraphes 1 à 6 de la lettre d'entente doivent être lus en conjonction avec l'article 15 section B de la convention collective, alors que le paragraphe 7 doit être lu en conjonction avec l'article 15 section A de la convention collective. Le syndicat souligne qu'il n'a pas consenti à ce que les ingénieurs déclarés excédentaires puissent être obligés d'accepter une assignation à plus de 48 kilomètres de leur quartier général.

[103] Le troisième considérant de la lettre d'entente stipule *qu'à compter de ce jour la seule mission dévolue à la centrale et à ses gestionnaires sera d'assurer la réalisation des activités nécessaires à son déclassement*. Ce considérant fait en sorte qu'au sens du paragraphe 15.26 de la convention collective, la plus petite unité administrative visée

est G-2 et les seules fonctions requises pour les ingénieurs sont les activités nécessaires à son déclassement.

[104] Le paragraphe 5 de la lettre d'entente reconnaît le droit de l'employeur d'affecter unilatéralement un ingénieur pour effectuer les activités de déclassement dans le cas où le nombre d'ingénieurs ayant manifesté leur intérêt pour certaines activités est insuffisant. Il s'agit d'une assignation à l'intérieur de son quartier général. A contrario, une affectation à l'extérieur n'est pas possible sans le consentement de l'ingénieur.

La relocalisation d'un excédentaire

[105] Pour le syndicat, il importe d'avoir à l'esprit que les textes apparaissant aux alinéas 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de la convention collective résultent du rapport de recommandation soumis aux parties le 12 septembre 2011 et amendé le 29 novembre 2011 par l'arbitre André Bergeron. Il souligne que ce dernier a clairement énoncé qu'une relocalisation d'un ingénieur à l'extérieur du 48 kilomètres de son quartier général ne peut se faire que sur une base volontaire et en conformité avec la procédure prévue à l'article 15 section A. Aux fins de l'article 15, un mouvement de personnel est considéré avec déménagement lorsque le nouveau quartier général de l'employé permanent est situé à plus de 48 kilomètres. Dans ces circonstances, bien que les parties aient convenu de relocaliser prioritairement un ingénieur excédentaire, ce dernier peut s'y opposer.

[106] Selon le syndicat, la prétention de l'employeur voulant que comme un poste temporaire de moins de 6 mois n'a pas à être affiché, il peut assigner à ce poste l'employé de son choix, sans le consentement de celui-ci, occulte l'article 15.03 de la convention collective, qui se retrouve pourtant dans la section A Affichage et comblement de postes.

[107] En ne comblant pas les postes vacants, l'employeur veut indirectement forcer les ingénieurs à les combler sans affichage pour une période de moins de 6 mois, ce qui est contraire à l'article 15.10 de la convention collective qui requiert leur consentement.

[108] La section A de l'article 15 de la convention collective affirme la volonté qu'on ne puisse imposer de mouvement de personnel à plus de 48 kilomètres du quartier général contre le gré de l'employé. L'interprétation des textes doit être faite à la lumière de cette volonté exprimée à plusieurs reprises dans la convention collective.

La pratique passée

[109] Pour déterminer s'il s'agit de l'exercice pur et simple d'un droit de gérance, le tribunal peut recourir à la preuve extrinsèque, dont la conduite des parties concernant l'application de la convention collective. Celle-ci, appliquée de manière constante et connue de tous, confirme l'interprétation voulant qu'on ne puisse imposer un mouvement à plus de 48 km sans le consentement de l'employé.

[110] Pour aller à l'encontre d'une pratique établie de longue date et de façon constante, il faut un texte clair permettant de le faire.

La fin de non-recevoir

[111] Le syndicat souligne qu'en aucun endroit de la convention collective les parties n'ont reconnu le droit de l'employeur d'utiliser les ingénieurs excédentaires contre leur gré à l'extérieur de leur quartier général. Pareille entrave au droit fondamental des ingénieurs et à la pratique passée aurait nécessité que cette question soit soulevée lors du renouvellement de la convention collective, la problématique de la relocalisation permanente des ingénieurs suite à la fermeture de G-2 étant une réalité bien connue des représentants de l'employeur. Il est en droit de s'attendre à ce que l'employeur ne tente pas de changer les règles du jeu en cours de route.

[112] De plus, lorsque l'employeur soutient qu'il veut rendre plus polyvalents les ingénieurs excédentaires de G-2, il doit reconnaître que son droit de gérance est limité par l'article 27 de la convention collective en matière de formation. Que le syndicat n'ait pas cru nécessaire de déposer un grief pour contester l'initiative corporative *des mandats de développement* de moins de 6 mois n'autorise pas pour autant l'employeur à faire ce qu'il veut en matière de formation des ingénieurs pour les rendre plus polyvalents.

Les obligations d'ordre professionnel

[113] Le syndicat rappelle que l'obligation faite à l'ingénieur de s'assurer du respect des règles déontologiques qui lui sont applicables constitue une autre limite au droit de gérance de l'employeur qui doit être prise en compte dans le cadre d'un mouvement de personnel imposé. La convention collective traite du devoir de l'ingénieur de respecter la *Loi sur les ingénieurs*, RLRQ c. I-10, et le *Code de déontologie des ingénieurs*, RLRQ c. I-9, r. 6. Alors que l'employeur reconnaît que l'ingénieur ne possède pas toutes les compétences requises, le fait de lui assigner du travail contre son gré est susceptible de mettre en péril le respect de ses obligations déontologiques.

Les changements administratifs

[114] Le syndicat souligne que la fermeture de G-2 est de toute évidence un changement administratif au sens de l'article 31 de la convention collective. Ces situations qui impliquent des mouvements de personnel imposés sont encadrées par les dispositions de la convention collective, ce qui démontre encore une fois la philosophie de protection du milieu de travail et du milieu de vie de l'ingénieur prévue à la convention collective.

Conclusion

[115] Selon le syndicat, sa preuve établit que la position de l'employeur vise à contourner les dispositions de la convention collective pour faire effectuer aux ingénieurs excédentaires le même travail que les autres ingénieurs. Il n'existe pas d'autre assignation temporaire que celle qui se fait dans un poste et la définition de poste est large et inclusive. Tout autre vocable pour qualifier une assignation à des fonctions d'ingénieurs ne tient pas.

[116] Le syndicat soutient que l'employeur ne peut imposer des assignations de moins de 6 mois à l'extérieur du 48 km aux ingénieurs excédentaires. Il allègue que l'interprétation des dispositions de la convention collective sur les mouvements de personnel doit se faire en ayant notamment en tête les éléments suivants :

- Alors que l'article 1 de la convention collective précise qu'elle a pour but de prévoir des conditions justes et équitables, il serait inéquitable et injuste de permettre des assignations temporaires d'ingénieurs excédentaires à plus de 48 kilomètres du quartier général quand le texte de leur contrat collectif démontre une volonté ferme d'accorder une protection contre les déménagements forcés ;
- L'interprétation mise de l'avant par l'employeur ferait en sorte qu'il pourrait, à sa guise, exiger qu'un ingénieur se présente à Gaspé une semaine, à Gatineau la suivante et à Montréal la semaine d'après. Il apparaît qu'on ne peut imposer de telles modifications des conditions de travail, et ce, même pour un court délai, dans un contexte où l'on a pourtant voulu l'inamovibilité et la protection de l'emploi des salariés ;
- Le lieu de résidence des salariés est l'objet de garanties par la Charte. Un changement de lieu de travail peut même être un congédiement déguisé. Il faut limiter l'effet de toute exception en ce sens ;
- Il doit y avoir un affichage pour tous les postes. Pendant le processus de comblement ou l'affichage, il peut y avoir assignation temporaire, mais uniquement sur une base volontaire.

[117] Le syndicat demande au tribunal d'accueillir les griefs et de déclarer que l'employeur ne peut assigner un ingénieur visé à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général actuel sans son consentement. Il demande également au tribunal de prendre acte de l'acceptation de l'employeur de verser la somme forfaitaire de 100 dollars à titre de dommages moraux à messieurs Vaillancourt, Verville, Picard et Hounkonnou et de lui ordonner de faire le versement dans les 30 jours de sa décision, et de réserver sa compétence sur le quantum, le cas échéant, relativement au grief syndical 2014-065.

DÉCISION ET MOTIFS

[118] Le tribunal doit déterminer si l'employeur peut assigner des ingénieurs à des besoins temporaires de moins de 6 mois et à des travaux découlant de l'article 33 de la convention collective dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale G-2 sans leur consentement.

LE DROIT

[119] Les dispositions suivantes de la convention collective sont pertinentes à la solution du présent litige :

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01.1 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir des échelles de salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des désaccords qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants sont définis ainsi :

2.01 Employé

Ingénieur ou ingénieure au sens de la loi, inclus dans la juridiction syndicale.

2.02 Employé permanent

Employé en service continu, qui a subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction Santé et Sécurité et qui est admis à bénéficier de tous les avantages que la Direction confère à son statut après une période stagiaire de six (6) mois, laquelle pourra être prolongée après entente entre les parties.

La Direction s'engage à maintenir sa pratique actuelle concernant les employés embauchés pour fins de travaux de construction.

2.02.1 Employé excédentaire

Employé permanent sans poste spécifique au sein de l'entreprise et dont le nom est ou devrait être inscrit sur la liste dressée en vertu du paragraphe 15.01.1 de la présente convention collective.

Les employés dont les statuts sont décrits au paragraphe 15.29 font partie des employés excédentaires.

(...)

2.04 Employé temporaire

Employé qui est embauché pour une période déterminée afin d'accomplir un travail spécial ou défini ou pour parer à un surcroît de travail avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé.

(...)

2.09 Poste

Ensemble des fonctions définies par la Direction et qui doivent être remplies par le détenteur.

2.09.1 Poste permanent

Poste dont la durée est indéterminée.

2.09.2 Poste temporaire

Poste dont la durée est déterminée, soit dans le temps, soit selon une fonction précise ou un projet précis.

2.09.3 Poste vacant

Poste sans détenteur ou dont le détenteur :

- a été autorisé à s'absenter pour une période de plus de six (6) mois ou
- a accepté une assignation temporaire dans un autre poste pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou
- a obtenu un congé à traitement différé pour une période de plus de cinquante-quatre (54) semaines ou
- est absent depuis plus d'un an en raison d'une maladie ou d'un accident non relié au travail et dont l'absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire.

2.09.4 Poste inoccupé

Poste temporairement dépourvu de son détenteur, incluant le poste inoccupé à la suite d'un accident de travail et dont le titulaire doit revenir au travail, et incluant le poste inoccupé à la suite d'un congé parental.

(...)

2.11 Mutation

Passage d'un employé d'un poste à un autre comportant dans l'ensemble des responsabilités substantiellement équivalentes.

(...)

2.17 Assignation temporaire

L'affectation d'un employé à un poste relevant ou non de la présente juridiction syndicale sans pour autant qu'il soit promu, muté ou rétrogradé en permanence à ce poste.

2.18 Quartier général

Lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail.

(...)

ARTICLE 5 - DROITS DES PARTIES

- 5.01** Le Syndicat reconnaît la responsabilité qu'a la Direction d'administrer, de diriger et de gérer l'entreprise de façon efficace. Elle possède entre autres le droit de créer, de modifier et d'abolir des postes.
- 5.02** Dans le cas de mise à pied, de congédiement, de toute autre forme de cessation d'emploi, d'adoption de règlements, d'imposition de sanctions, de réprimande, de promotion, de rétrogradation, de suspension, de mutation ou tout autre cas où un employé ou le Syndicat croit ne pas avoir obtenu justice, il peut se prévaloir de tous les recours prévus par cette convention.
(...)
- 5.06** Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.
(...)

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

- 13.04** L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
(...)

ARTICLE 14 – ÉTATS DE SERVICE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- (...)
- 14.03** Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services, ne baissera de salaire ou de niveau de salaire par suite de changements techniques ou technologiques ou par suite de modifications dans les structures administratives.

Le fait qu'un employé ne subisse pas de baisse de niveau de salaire tel que prévu ci-haut signifie que l'employé continue de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue.
- 14.04** Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services pour manque de travail.
(...)

ARTICLE 15 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- (...)
- ## **SECTION « A » AFFICHAGE ET COMPLEMENT DE POSTES**

- 15.02** Lorsqu'un poste permanent est vacant et que la Direction veut le combler par un employé relevant de la présente juridiction syndicale, elle affiche ledit poste par le biais d'intranet Hydro-Québec dans les trois (3) mois de la vacance dudit poste, et ce, pendant vingt et un (21) jours de calendrier,

en indiquant les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative et le lieu où se trouve le poste vacant.

Nonobstant ce qui précède, entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement, les délais de vingt et un jours (21) jours ne courent pas ; de plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 15 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.

Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais suivant l'affichage. L'affichage des postes est effectué une fois tous les sept (7) jours.

- 15.03** Dans le cas de nomination à un poste vacant qui pourrait être assujéti à la juridiction du Syndicat s'il était rempli par un ingénieur, la Direction ne peut y nommer un employé sans que ce poste n'ait été affiché, sauf dans les cas de relocalisation pour raisons de santé ou humanitaires. L'affichage sera fait selon les règles prévues dans l'entreprise pour de tels postes.

(...)

- 15.10** Si durant les délais nécessaires au comblement d'un poste vacant la Direction veut remplir temporairement ce poste, elle peut y assigner l'employé de son choix avec le consentement de celui-ci pour une période maximale de six (6) mois.

(...)

- 15.16 A)** Lorsque la direction veut combler un poste temporaire pour une durée de six (6) mois ou plus, elle affiche le poste, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours, doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste temporaire et la durée approximative de l'assignation.

- B) Lorsque la Direction veut combler temporairement, pour une durée de six (6) mois ou plus, un poste inoccupé, elle affiche le poste par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste permanent inoccupé et la durée approximative de l'assignation et préciser, aux fins du paragraphe 2.09.3, s'il s'agit d'une assignation de vingt-quatre (24) mois ou moins, ou s'il s'agit d'une assignation de plus de vingt-quatre (24) mois.

- 15.16.1** Dans les deux cas prévus au paragraphe 15.16, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la Direction doit :

- soit afficher le poste au niveau provincial selon les dispositions du paragraphe 15.02 ;
- soit annuler sa demande.

15.16.2 Dans le but d'éviter des délais, la Direction peut procéder simultanément aux affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1.

Dans un tel cas, priorité est accordée aux candidatures soumises à la suite d'un affichage prévu au paragraphe 15.16.

15.16.3 Si, à la suite des affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la Direction peut procéder à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise.

15.16.4 Pendant l'affichage d'un poste selon le paragraphe 15.16 et à la suite d'un tel affichage, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la Direction peut assigner à ce poste l'employé de son choix, avec le consentement de celui-ci. Un employé excédentaire ainsi assigné conserve son statut pendant la durée de l'assignation.

(...)

15.16.6 Lors d'une assignation temporaire en vertu des paragraphes 15.16, 15.16.1 et 15.16.4, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime) ;
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher ;
- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

(...)

15.20 Lors du comblement d'un poste vacant, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir du régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté

géographiquement, et ce, s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime.

(...)

SECTION B – TYPES DE MOUVEMENTS DE PERSONNEL IMPOSÉS ET PROCÉDURES

15.23 Définitions de mouvements de personnel imposés :

1. Mouvement de personnel imposé par un manque de travail : mouvement de personnel dû à un manque de travail dans l'unité administrative.
2. Mouvement de personnel imposé par une décision administrative : mouvement de personnel dû à une réorganisation, un changement technique, technologique ou administratif ou toute autre décision de la Direction qui a pour effet d'abolir, de modifier ou de créer un ou des postes.

15.24 Un mouvement de personnel imposé est considéré avec déménagement lorsque le nouveau quartier général de l'employé permanent est situé à plus de quarante-huit (48) kilomètres de son quartier général précédent. Cette distance est mesurée par la voie terrestre la plus courte entre les deux (2) lieux.

15.25 Dans le cas de mouvement de personnel imposé par un manque de travail et entraînant une réduction de personnel, la Direction procède à des mises en disponibilité selon la procédure établie au paragraphe 15.26. Elle avise le secrétaire du Syndicat des postes qu'elle entend abolir et du nom des cadres déclarés excédentaires susceptibles de devenir assujettis.

15.26 La procédure de mise en disponibilité est la suivante :

1. Dans la plus petite unité administrative visée (section, division ou service), la Direction offre la mise en disponibilité aux employés de cette unité, en commençant par celui qui a le plus d'états de service et ainsi de suite jusqu'à ce que le nombre requis d'employés acceptant d'être déclarés excédentaires soit atteint.
2. Si le nombre d'employés acceptant d'être déclarés excédentaires est insuffisant, les employés de cette unité ayant le moins d'états de service sont déclarés excédentaires jusqu'à l'obtention du nombre requis.
3. La Direction peut toutefois déroger à la procédure décrite aux alinéas 1 et 2 dans le cas où l'application de celle-ci entrave gravement le fonctionnement de l'unité administrative.
4. Dans les cas prévus aux alinéas 1 et 2, le comité de nomination est informé du nom de tout employé déclaré excédentaire alors que dans le cas prévu à l'alinéa 3, le comité de nomination est

informé du nom de tout employé déclaré excédentaire et des motifs du choix de la Direction.

15.27 La Direction informe par écrit l'employé déclaré excédentaire de la raison et de la date effective de sa mise en disponibilité. Elle en avise également le secrétaire du Syndicat.

15.28 Dans les cas de mouvements de personnel imposés par une décision administrative :

1. Employés touchés et non touchés par la réorganisation :
 - a) l'employé non touché est reconduit dans son poste. En conséquence l'employé dont le poste change uniquement de rattachement administratif (changement de code de l'unité structurelle) demeure sur son poste ;
 - b) l'employé est « touché » lorsque ses fonctions sont modifiées ou lorsque les conditions de travail rattachées à son poste changent (ex. : le nouveau quartier général nécessite un déménagement, nombre d'employés de son unité, l'horaire, etc.).
2. Les parties s'entendent sur la liste des employés « touchés » par la réorganisation et sur une liste des postes qui leurs sont offerts.
3. Les employés temporaires sont exclus de cette opération et leurs postes sont gérés en fonction des conditions régissant leur contrat individuel de travail.
4. Les employés en assignation temporaire d'une durée de :
 - a) vingt-quatre (24) mois ou moins choisissent un poste dans leur unité d'origine, mais poursuivent leur assignation jusqu'à la date de fin prévue ;
 - b) plus de vingt-quatre (24) mois deviennent excédentaires dans leur unité d'accueil, à la fin de leur assignation.

Ceux qui sont en assignation temporaire sur des postes dont la durée prévue était de moins de vingt-quatre (24) mois et qui ont dépassé la période prévue deviennent excédentaires dans leur unité d'origine.
5. Les employés excédentaires sont considérés dans les unités d'origine auxquelles ils appartiennent et ne participent pas aux choix de postes.
6. Les employés stagiaires sont inclus dans l'opération selon les dispositions suivantes :
 - si les postes des stagiaires ne sont pas touchés, ces derniers poursuivent leur stage ;

- si les postes des stagiaires sont touchés, les employés qui auront cumulé trois (3) mois et plus de stage, poursuivront leur stage sans préjudice ;
 - dans les autres cas, la période normale de stage est prolongée de trois (3) mois.
7. L'employé touché doit choisir, par ordre décroissant d'états de service un poste à l'intérieur des unités administratives où se retrouve une partie de ses anciennes fonctions et ce, selon la procédure suivante :
- a) Pour les postes hiérarchiques :
 - i. si le nombre d'employés est plus petit ou égal au nombre de postes, l'employé choisit un poste de niveau hiérarchique équivalent ;
 - ii. si le nombre d'employés est plus grand que le nombre de postes, l'employé choisit un poste de niveau hiérarchique équivalent ou est réputé passer à l'étape b) jusqu'à ce que le nombre de postes devienne égal au nombre d'employés, l'employé doit par la suite choisir un poste de niveau hiérarchique équivalent.
 - b) Pour les postes non hiérarchiques :
 - i. si le nombre d'employés est plus petit ou égal au nombre de postes, l'employé doit choisir un poste ;
 - ii. si le nombre d'employés est plus grand que le nombre de postes, l'employé choisit un poste ou passe à l'étape c) jusqu'à ce que le nombre de postes devienne égal au nombre d'employés, l'employé doit par la suite choisir un poste.
 - c) L'employé qui n'a pas exercé de choix de poste ou qui n'a pu exercer ce choix est déclaré excédentaire.
 - d) Le choix d'un poste ne peut donner lieu à une promotion.
- L'employé n'est pas obligé de choisir un poste lorsque ce choix l'oblige à déménager (nouveau quartier général à plus de quarante-huit (48) kilomètres de son quartier général précédent).
8. Les postes qui ne sont pas comblés à l'étape précédente, sont soumis à la procédure régulière d'affichage, telle qu'établie à la section « A » du présent article. Toutefois, en aucun cas, cet affichage n'aura pour effet d'obliger la Direction à choisir un employé temporaire à moins de stipulations contraires prévues au présent article.

9. Un comité spécial de réaffectation formé, pour la partie syndicale, d'un représentant du comité C.T.T.A., d'un représentant du comité de nomination ainsi que du délégué local concerné et d'au plus trois (3) membres désignés par la Direction, siégeront dans les différentes unités d'affaires et valideront les mouvements de personnel selon les modalités prévues à la présente.
10. Les cas problèmes détectés en cours d'opération seront soumis aux mandats du comité patronal-syndical gérant la réorganisation; ces derniers étudieront lesdits cas et recommanderont les solutions appropriées.

15.29 Les employés suivants sont aussi considérés comme excédentaires :

- l'employé qui revient au travail à la suite d'une absence continue de plus d'un (1) an, pour toute maladie ou accident hors travail laquelle absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire ;
- l'employé qui revient au travail à la suite d'un congé sans solde de plus de six (6) mois ;
- l'employé qui revient au travail à la suite d'un congé à traitement différé de plus de cinquante-quatre (54) semaines ;
- l'employé qui termine une assignation temporaire de plus de vingt-quatre (24) mois ;
- l'employé qui, pour des raisons de santé, n'est plus en mesure d'accomplir son travail ;
- l'employé à qui la Direction a accordé un permis d'absence d'une durée de plus de six (6) mois en vertu du paragraphe 9.04.3.

(...)

ARTICLE 20 – TEMPS DE TRANSPORT

- 20.01** Le temps de transport est le temps requis pour se rendre du quartier général au lieu de travail désigné par la Direction et en revenir.
- 20.02** L'employé assigné à un travail hors de son quartier général ne subit pas de perte de salaire pour le temps de transport effectué à l'intérieur de son horaire régulier de travail.
- 20.03** L'employé requis par la Direction, aux fins de son travail, de se déplacer à l'extérieur de son horaire régulier de travail, est rémunéré selon les modalités prévues à l'article 19 « Travail supplémentaire ».
- 20.04** Aucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son quartier général.

(...)

ARTICLE 27 - FORMATION

27.01 En vue de maintenir un haut niveau de compétence de son personnel, la Direction, avec la collaboration du Syndicat, s'engage à fournir à chacun de ses employés un niveau adéquat de formation.

Les actions de formation professionnelle tiendront compte des besoins des employés et de la gestion.

Par formation, on entend toute activité structurée de développement, de perfectionnement ou de recyclage qui vise à maintenir et à accroître les connaissances et la compétence des employés, de façon à leur permettre de :

- mieux s'acquitter de leurs responsabilités ;
- contribuer pleinement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise ;
- cheminer dans les domaines techniques et de gestion au sein de l'entreprise.

Ces activités peuvent prendre la forme de :

- cours magistraux à l'interne ou à l'externe ;
- stage en milieu de travail à l'interne ou à l'externe ;
- parrainage, compagnonnage ;
- congrès, colloques, séminaires.

- 27.02**
1. La Direction et l'employé reconnaissent l'importance du diagnostic de besoins de formation et y collaborent.
 2. La Direction établit des activités et des programmes de formation répondant aux diagnostics de besoins en conformité avec le travail à accomplir et ses disponibilités.
 3. La Direction reconnaît l'importance de la participation de l'employé aux activités et programmes de formation qu'elle a établis en maintenant son salaire.
 4. La Direction alloue un crédit de sept (7) jours minimum de formation sur une base bisannuelle pour chaque employé permanent et pour chaque employé temporaire de plus d'une année de service continu. Le crédit bisannuel doit être utilisé dans la période de deux (2) ans et ne peut être reporté à moins d'une entente avec la Direction.

La planification de formation professionnelle, congrès et colloques est établie par l'employé sur la base d'une période de deux (2) ans. Elle doit être présentée par l'employé et approuvée par son supérieur hiérarchique, le tout dans les deux (2) premiers mois de la première année de la période de deux (2) ans visée.

Un plan consolidé, tenant compte des disponibilités budgétaires, est produit par unité administrative.

S'il y a un contingentement de la participation à certains congrès et colloques, un plan de formation de remplacement est soumis à nouveau par l'employé.

Cette planification doit contenir, entre autres, les éléments suivants :

- l'objectif de la formation professionnelle ;
- son contenu ;
- une justification en fonction de son emploi, de son plan de carrière ou de ses projets ;
- les coûts.

Les plans de formation professionnelle approuvés de chacun des membres, et le plan consolidé par unité administrative ainsi que les données réelles à la fin des périodes de deux (2) ans, sont remis au Syndicat.

27.03 Un comité conjoint est formé lequel est composé de six (6) membres, dont trois (3) sont choisis par le Syndicat.

27.04 Ce comité de caractère consultatif a pour mandat de :

1. fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur le contenu des encadrements et des réglementations projetés dans le domaine de la formation et leurs impacts sur les ingénieurs ;
2. fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur les programmes de formation et plus spécifiquement sur :
 - les objectifs poursuivis ;
 - les modalités d'élaboration et d'application ;
 - les modalités d'évaluation et de suivi ;

de même que de s'informer du déroulement, des résultats des programmes et des suites éventuelles ;

3. faciliter l'échange d'information patronale-syndicale en matière de formation et de discuter de la diffusion de cette information ;
4. fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur le développement d'un système de gestion et d'information de la formation ;
5. prendre connaissance et commenter le rapport de l'ensemble des activités de formation ;
6. recommander et participer aux études d'identification et d'analyse de besoins collectifs de formation orientés dans une perspective de carrière et recommander de nouveaux programmes suite à l'analyse des besoins ;
7. établir des liens avec d'autres organismes et entreprises et participer à des activités spécifiques reliées à son mandat.

27.05 Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé ; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne suivant les circonstances.

27.05.1 Dans le but de faciliter le travail du comité de formation, la Direction :

1. remet annuellement au comité la liste des employés qui ont suivi des sessions de formation intra ou extra-muros ;
2. soumet au comité, pour étude et recommandation, tout programme de formation s'adressant à des employés, avant son implantation.

27.06 Les conditions de travail de l'employé pour la période où il participe à une activité de formation qui a lieu en dehors des heures régulières de travail ou des centres administratifs d'Hydro-Québec sont les suivantes :

1. Dans les cas où la participation de l'employé est requise par la Direction, la convention collective s'applique sous réserve des dispositions suivantes :
 - l'horaire de l'employé peut être modifié en fonction de l'activité ou du programme de formation ;
 - l'employé est rémunéré à son taux de salaire horaire pour les heures passées à cette activité ou programme jusqu'à quarante (40) heures ;
 - le temps de transport est rémunéré au taux de salaire régulier pour les heures accomplies jusqu'à quarante (40) heures et selon les modalités d'application prévues à l'article 20 « Temps de transport » pour les heures de transport additionnelles.

2. Dans les cas où la participation de l'employé n'est pas requise par la Direction, les conditions de travail mentionnées aux présentes ne s'appliquent pas, à l'exception des conditions suivantes : Régimes d'assurance vie collective, Régime de retraite d'Hydro-Québec, Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé, Régime collectif d'assurance voyage, états de service, retenue syndicale, reconnaissance et juridiction syndicale, mesures disciplinaires et les articles 12 « Procédure de griefs » et 13 « Arbitrage » sur les conditions ci-devant mentionnées.

Avant le début du stage, la Direction informe l'employé qui accepte de participer à un tel programme des conditions de salaire pendant la durée du stage, à défaut de quoi les conditions prévues à l'article 16 « Salaires » s'appliquent.

27.07 Pour les programmes de formation dispensés dans les centres administratifs d'Hydro-Québec et d'une durée de plus de trois (3) mois, les parties conviennent de ce qui suit :

27.07.1 Choix des candidats

1. Dans les cas où le programme de formation fait partie des exigences d'accès à un poste, le comblement de ce poste est effectué selon l'article 15 « Mouvements de personnel » de la convention collective.
2. Dans les autres cas, les programmes de formation offerts sont affichés et les postes comblés selon le paragraphe 15.16.
3. La Direction informe le comité de nomination ainsi que le comité de formation des motifs du choix des candidats.

27.07.2 Période de probation

1. Dans les cas où le programme de formation fait partie des exigences d'accès à un poste, la période de probation prévue à l'article 15.18 s'applique.
2. Dans les autres cas, une période de probation d'une durée égale à dix pour cent (10 %) de la durée maximale prévue au programme de formation est instaurée. Durant cette période, l'employé ou la Direction peuvent mettre fin à la participation de l'employé au programme.

27.07.3 Conditions particulières

Après la période de probation prévue à l'alinéa 2 du paragraphe 27.07.2, l'employé ne peut postuler sur d'autres postes que durant les trois (3) derniers mois du programme de formation. Toutefois, l'employé ne peut occuper un nouveau poste avant la fin du programme de formation.

27.07.4 Désistement ou interruption du programme

La Direction ou l'employé peuvent mettre fin à leur participation à un programme de formation pour des motifs sérieux.

27.07.5 Conditions de travail

L'employé en formation est considéré comme étant au travail, et à ce titre, les conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent avec toutefois les particularités suivantes :

1. L'horaire régulier de l'employé devient celui requis par le programme de formation ;
2. Le lieu de formation devient le nouveau quartier général de l'employé pour la durée de son programme de formation ;
3. À la fin du programme de formation :
 - Dans les cas où le programme faisait partie des exigences d'accès à un poste, le quartier général de l'employé devient le lieu désigné par l'affichage.
 - Dans les autres cas, l'employé retourne à son ancien quartier général, sauf si la Direction l'a déménagé, auquel cas, son quartier général demeure celui de son lieu de formation.

27.07.6 Mesures compensatoires particulières

1. L'employé pour qui la distance entre l'ancien et le nouveau quartier général est inférieure à quarante-huit (48) kilomètres et dont le déplacement pour fins de formation l'oblige à découcher, peut se prévaloir, dans les trente (30) jours suivant le début de son assignation à un programme de formation, de la ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage (appendice C).
2. L'employé pour qui la distance entre l'ancien et le nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres, peut se prévaloir, dans les trente (30) jours suivant le début de son assignation à un programme de formation, de l'une ou l'autre des conditions suivantes :
 - Régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime) ;ou
 - Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage (appendice C).

ARTICLE 28 - DROIT DE PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

28.01 Tout document technique préparé par un employé ou sous sa direction, doit être signé par lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de la Direction.

Si la Direction juge à propos de publier, en tout ou en partie, dans une revue technique ou dans les revues et bulletins périodiques de l'entreprise tel document technique, elle est tenue d'apposer le nom de l'auteur, ses qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il exerce sa profession.

Est considéré comme document technique tout document résultant de l'exercice de la profession d'ingénieur tel que défini par la Loi sur les ingénieurs.

28.02 Tout document technique doit être signé et scellé en conformité avec la Loi sur les ingénieurs.

28.03 Toutefois, aucun employé n'est tenu de signer des documents qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

28.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé qui a refusé de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver ou qui a posé un geste en conformité avec le Code de déontologie.

28.05 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice par un tiers, par suite d'une faute professionnelle commise dans l'exercice de sa fonction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle, la Direction prend fait et cause pour l'employé visé. Si une telle poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Direction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de l'employé.

De plus, la Direction renonce à tout recours en dommages et intérêts contre un employé pour tout dommage causé à la Direction par suite d'une faute professionnelle commise dans l'exercice de sa fonction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de l'employé.

(...)

ARTICLE 31 - CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

31.01 Lorsque la Direction a l'intention d'introduire un changement technique, technologique ou administratif, et que ce changement implique des modifications substantielles aux tâches caractéristiques ou aux conditions de travail d'un emploi ou implique des mouvements de personnel, elle en avise le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance et le tient informé au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produisent.

31.02 L'avis mentionné au paragraphe précédent doit contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

1. la nature et les raisons du changement ;
2. la date probable à laquelle la Direction se propose d'effectuer ce changement ;
3. le type de mouvement de personnel, tel que défini au paragraphe 15.23, auquel donnera lieu le changement ;
4. le nombre approximatif et la liste des employés susceptibles d'être touchés par le changement ainsi que le type d'emploi et leur lieu de travail ;
5. les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail des employés touchés ;
6. le recyclage que la Direction se propose de donner, s'il y a lieu ;
7. tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

31.03 Les parties forment un comité composé de trois (3) représentants choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants désignés par la Direction.

Un comité peut être formé, au besoin, au niveau approprié de l'unité d'affaires concernée à la demande d'une partie. Tout comité doit être composé de la façon prévue à l'alinéa précédent.

31.04 Ces comités ont pour mandat de recevoir les informations, discuter et faire des recommandations sur toutes questions relatives aux changements ainsi que sur tous les programmes visant le recyclage des employés touchés, s'il y a lieu. Chaque partie peut inviter un spécialiste pour l'assister lors des réunions des comités.

(...)

ARTICLE 33 - RECOURS À L'EXTERNE

33.01 Avant d'attribuer des travaux à l'externe, la Direction utilise d'abord son personnel technique qualifié et disponible.

33.02 Les parties conviennent de former un comité dans chacune des unités d'affaires selon les modalités suivantes :

But du comité

- Voir à l'application de l'article 33.01.

Principes

- Le comité est inopérant s'il n'y a pas d'excédentaire qualifié et disponible à l'intérieur d'Hydro-Québec.
- Hydro-Québec s'engage à fournir au responsable désigné par le Syndicat dans l'unité, l'information nécessaire à l'application de l'article 33.01.

- Le responsable désigné par le Syndicat fait parvenir ses commentaires au responsable désigné par la Direction dans un délai maximum de trente-six (36) heures.
- Chaque unité d'affaires se définira avec le Syndicat un mode de fonctionnement conformément aux présentes.

(Soulignements ajoutés.)

L'ACQUIESCEMENT DE L'EMPLOYEUR

[120] L'acquiescement partiel de l'employeur aux griefs, communiqué à l'audience du 6 février 2015, concerne le seul mode d'assignation par *opportunité* des ingénieurs excédentaires. Cet acquiescement n'a pas la portée que veut lui donner le syndicat, l'employeur n'ayant pas reconnu *sans réserve* que des assignations à des opportunités à plus de 48 km du quartier général étaient contraires à la convention collective. L'acquiescement se limite à ce à quoi la décision du tribunal donne acte, soit « la décision de l'employeur d'acquiescer partiellement aux griefs en n'assignant plus de travail par *opportunité* aux ingénieurs excédentaires de la centrale nucléaire Gentilly 2 ».

LES DROITS DE L'EMPLOYEUR

[121] Il appartient à l'employeur de gérer son entreprise, ce que le syndicat reconnaît expressément à l'article 5.01 de la convention collective. L'article 5.06 précise que les seules limitations à ses droits sont celles apportées par la convention collective. C'est dans ce contexte que le tribunal doit déterminer si l'employeur peut assigner des ingénieurs à des besoins temporaires de moins de 6 mois et à des travaux découlant de l'article 33 de la convention collective dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale G-2 sans leur consentement.

L'INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[122] Afin de déterminer si l'employeur peut assigner des ingénieurs à des besoins temporaires de moins de 6 mois et à des travaux découlant de l'article 33 de la convention collective dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale G-2 sans leur consentement, le tribunal doit déterminer la portée des dispositions pertinentes de la convention collective. Il importe de rappeler que pour ce faire, le tribunal ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective, comme l'indique expressément l'article 13.04.

[123] Afin d'assurer le respect de la portée des dispositions de la convention collective, le tribunal retient les règles d'interprétation énoncées par les auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin, dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Les Éditions Yvon Blais, 2012, aux pages 498 et 499 :

Règle 1 : Les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation.

Règle 2 : Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble.

- Règle 3 :** Les textes introductifs et les annexes sont parties intégrantes de l'acte et contribuent à expliquer le sens et la portée de la convention collective et vice-versa.
- Règle 4 :** La convention collective reçoit une interprétation libérale et positive permettant la réalisation de son objet et le respect de ses dispositions selon leur véritable fin et portée.
- Règle 5 :** Une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux et, à ces fins, en limitant ses effets d'exception.
- Règle 6 :** Quelque généraux ou restrictifs que soient les termes utilisés, la convention collective ne comprend d'autres prescriptions que celles qui en découlent, mais les comprend et les vise en totalité.
- Règle 7 :** À moins d'indication contraire et valablement arrêtée, la convention collective énonce ses prescriptions dans le respect des règles générales du droit.
- Règle 8 :** À défaut d'intention contraire exprimée à la convention collective, ses dispositions demeurent en vigueur et s'imposent intégralement pour toute sa durée.
- Règle 9 :** Les termes imprécis, ambigus ou douteux d'une disposition de la convention collective sont interprétés dans le sens qui convient le mieux à son objet.
- Règle 10 :** Les faits, circonstances et documents composants du contexte historique de la convention collective servent à établir la commune intention des parties non autrement expressément déclarée.
- Règle 11 :** Si on ne peut par ailleurs préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de celle qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant ses véritables sens, esprit et fin.

[124] En l'espèce, les prétentions de l'employeur reposent sur une interprétation littérale des dispositions de la convention collective, lorsqu'il soutient que cette dernière ne lui interdit pas spécifiquement d'assigner des ingénieurs à des besoins temporaires de moins de 6 mois et à des travaux découlant de l'article 33 de la convention collective dans un rayon de plus de 48 kilomètres de la centrale G-2 sans leur consentement. D'autre part, les prétentions du syndicat réfèrent à une interprétation contextuelle des dispositions de la convention collective, soulignant que la notion de poste est large et inclusive, et que la convention collective encadre les pouvoirs de l'employeur quant à la mobilité du personnel.

[125] Le tribunal est d'avis qu'il y a lieu de favoriser l'approche contextuelle de l'interprétation d'un texte de convention collective. Comme le disait l'arbitre Denis Provençal dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 et Société des alcools du Québec*, 12 août 2013, 2013 CanLII 52485 (QC SAT) :

[41] Avant de déclarer qu'un texte est clair et qu'il ne peut souffrir d'interprétation, la prudence élémentaire commande de le situer tout d'abord dans son contexte afin de s'assurer de sa clarté apparente. Il s'agit du courant jurisprudentiel de l'approche contextuelle de l'interprétation d'un texte par opposition à celui de l'interprétation littérale d'un texte. (...)

[126] Dans l'affaire *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Héma-Québec*, 26 novembre 2012, AZ-50921093, l'arbitre Jean-Louis Dubé, qui favorise l'interprétation contextuelle, résume ainsi les deux courants jurisprudentiels :

[30] Nous en venons donc aux deux (2) décisions centrales sur lesquelles reposent les prétentions respectives de la partie syndicale et de la partie patronale. Il s'agit de celle de l'arbitre Léonce-E. Roy dans l'affaire *Centre de santé et des services sociaux de Lac-Saint-Jean Est et Syndicat des professionnels en soins de santé de Lac-Saint-Jean-Est (SPSS-FIQ)*, SOQUIJ 2007A-168 et de celle de l'arbitre Richard Marcheterre dans l'affaire *CUSM et APTS*, SOQUIJ 2011A-114. L'arbitre Roy a recours de façon stricte à la règle d'interprétation littérale et déclare qu'on ne doit pas interpréter un texte lorsqu'il est clair, SOQUIJ 2007A-168, nos 126 à 129 et 139. Par ailleurs, l'arbitre Marcheterre critique cette approche et favorise l'interprétation contextuelle SOQUIJ 2011A-114, paragraphes 61 et suivants.

[31] Je suis tout à fait d'accord avec l'arbitre Marcheterre à l'effet que, devant un texte de convention collective, tout comme d'ailleurs devant un texte législatif, il ne faut pas s'en tenir à la règle d'interprétation littérale, particulièrement dans son énoncé « si le texte (est) clair on ne doit pas l'interpréter ». L'arbitre Roy souligne que les auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin expriment cette règle de la façon suivante : « Les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation ». Fernand Morin et Rodrigue Blouin, *Droit de l'arbitrage de griefs*, Éditions Yvon Blais inc., 6e édition, 2012, p. 500. Avec respect, il oublie de mentionner que ces auteurs sont d'avis que « selon une approche systémique, [...] il faut, au préalable, vérifier, si le sens littéral ou apparent d'une modalité est conforme à la finalité du régime, du système en cause et s'il est cohérent avant de déclarer qu'il s'agit d'un texte clair ». Ces mêmes auteurs ajoutent que « si les deux ne coïncident pas, c'est la lettre qui doit fléchir, s'adapter, se mouler pour mieux s'intégrer au tout » et que « c'est ainsi [...] que les mots perdent leur signification statique et s'animent en vertu de la fonction relative qu'ils occupent dans un contexte donné ». Ibidem, p. 502. Après vérification, le même texte apparaît dans les 5e et 6e éditions, de 2000 et 2012.

[32] Dans la dernière édition de l'ouvrage *Interprétation des lois*, Pierre-André Côté (avec la collaboration de Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat), Les Éditions Thémis, 2009, nos 1069 et suivants, les auteurs font un excellent exposé de l'historique, de l'étendue et des limites de cette règle à l'effet que « si le texte est clair, on ne doit pas l'interpréter ». Comme chacun sait depuis plusieurs années, les règles d'interprétation des lois sont utilisées pour l'interprétation des conventions collectives, car ces dernières, bien que d'origine contractuelle, sont d'application réglementaire, car, tout comme des lois et des

règlements, elles comportent des textes généraux et anonymes s'appliquant à des situations particulières. Les auteurs commencent par citer quelques énoncés traditionnels de cette règle. Ibidem, nos 1075 et 1076. Ils soulignent que « les notions de texte clair et de règle claire constituent des standards qui renvoient au lecteur normal : le sens clair du texte ou de la règle est celui que le lecteur normal jugerait non controversé ou non controversable ». Ibidem. no 1081. Ils rappellent que, selon une certaine critique, il faut « rejeter la règle du sens clair des textes en préconisant, dans tous les cas, une démarche interprétative qui dépasse le texte » et que, selon l'énoncé exprès d'un arrêt de la Cour suprême du Canada de 1998, « aujourd'hui, il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi et l'intention du législateur ». Ibidem, no 1086.

[33] Ces auteurs soulignent ensuite que, malgré cette critique, et de façon paradoxale, il y a un certain retour en force de la règle du sens clair des textes. Puis, ils opposent une vive critique à ce retour de la façon suivante :

“D'abord et avant tout, il semble évident qu'aucun interprète compétent au Canada ne suit en pratique une méthode d'interprétation qui consiste à s'en tenir au texte et à exclure la considération des autres facteurs pertinents à l'établissement du sens des règles légales, tels les autres règles, les objectifs de la loi et de la disposition ou les conséquences de l'interprétation retenue.” Ibidem, no 1093.

“ Deuxièmement, l'appréciation de la clarté du texte suppose toujours une interprétation préalable et la règle du sens clair des textes contribue à masquer ce fait et à présenter comme évident un sens que l'interprète retient sur le fondement de prémisses qui resteront inexprimées.” Ibidem, no 1094.

“ Troisièmement, non seulement la règle du sens clair des textes ne correspond absolument pas à la pratique et peut contribuer à dissimuler les motifs de l'interprète, mais elle est aussi éminemment discutable au plan théorique. D'abord, à l'objectif normal de l'interprétation, qui est l'établissement du sens des règles en se référant d'abord à l'intention du législateur, elle substitue la découverte du sens des textes. Or, le sens du texte ne peut jamais être qu'un moyen pour accéder à la règle : on ne peut pas en faire une fin en soi.” Ibidem. no 1095.

“ Ensuite, la règle de l'interprétation littérale nous semble tout à fait contraire aux principes fondamentaux de la communication par voie du langage. Rappelons simplement que les études dans le domaine de la sémantique démontrent que les mots du langage n'acquièrent leur sens véritable que lorsqu'ils sont insérés dans un contexte. C'est le contexte (ce qui comprend particulièrement l'objectif de la communication) qui précise le sens des mots et des phrases. Une interprétation qui dissocie la formule légale de son

contexte global d'énonciation risque de conduire à des absurdités."

Aujourd'hui, la thèse voulant que l'interprète puisse se restreindre à l'exégèse de la seule formule de la loi et faire abstraction du contexte est répudiée nettement aussi bien par la doctrine que par la jurisprudence. " Ibidem, nos 1096 et 1097.

[34] On assiste alors aujourd'hui à une réconciliation des deux (2) thèses par la Cour suprême du Canada qui traite de « l'importance de lire le texte de la loi en contexte et à la lumière de son objet, d'une part, mais souligne du même souffle combien il est important de ne pas s'éloigner du sens clair et non ambigu du langage législatif ». Ibidem, no 1111.

[35] Ces auteurs concluent de la façon suivante :

" En conclusion, on peut dire qu'actuellement il se dégage malgré tout un large consensus à la Cour suprême du Canada autour de l'idée que l'interprétation ne saurait jamais se confiner au texte de la loi, qu'il s'agisse d'établir le sens de la règle légale ou de justifier le sens retenu au terme du processus d'interprétation.

Les désaccords paraissent porter non pas tant sur la pertinence des éléments autres que textuels, que sur leur importance relative dans l'interprétation. La façon dont la Cour d'appel fédérale a formulé le problème est intéressante :

"Cependant, plus le « sens ordinaire » du texte est clair, plus les considérations d'ordre contextuel doivent être pressantes pour justifier une autre interprétation, spécialement lorsqu'il s'agit d'ajouter des mots à ceux utilisés par le législateur." Ibidem, nos 1112 et 1113 (citations omises).

[36] Il paraît dès lors tout à fait clair que les approches d'interprétation strictement littérale adoptées, entre autres, par les arbitres Léonce-E. Roy et Jean-Pierre Tremblay sont à proscrire et qu'il convient donc de s'en remettre, comme l'ont fait les arbitres Cloutier, Ménard et surtout Marcheterre, plutôt à l'interprétation contextuelle du texte. »

(Reproduit tel quel.)

[127] Dans le présent cas, vu la nature des griefs, l'application de l'approche contextuelle requiert l'examen de l'ensemble des dispositions de la convention collective ayant un rapport avec l'affectation de tâches et les mouvements de personnel.

LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[128] Aucune disposition de la convention collective ne traite expressément de la façon d'utiliser les services des ingénieurs excédentaires. Ceci étant, comme l'énonce l'arbitre Claude Foisy dans l'affaire *Le syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (S.P.I.H.Q.) et Hydro-Québec*, 12 janvier 1996, 1996 CanLII 542 (QC SAT), à la page 3 :

(...) Une convention collective peut traiter des conditions de travail sans prévoir toutes les modalités d'application desdites conditions.

Ce n'est pas parce qu'une conséquence précise qui résulte de l'application d'une condition de travail n'est pas réglée à l'avance dans la convention collective que le sujet du litige entre les parties ne découle pas d'une condition de travail visée par la convention collective. (...)

[129] Le tribunal examinera donc les dispositions de la convention collective ayant une connexité avec l'utilisation des services des ingénieurs excédentaires.

La sécurité d'emploi des ingénieurs excédentaires

[130] Les ingénieurs excédentaires de G-2 sont des employés permanents sans poste spécifique au sein de l'entreprise selon l'article 2.02.1 de la convention collective. En temps qu'employés permanents, ils bénéficient de la sécurité d'emploi : l'article 14 de la convention collective prévoit qu'aucun employé permanent ne sera remercié de ses services par suite notamment de modification dans les structures administratives ou pour manque de travail.

La mise en disponibilité des ingénieurs excédentaires

[131] La preuve démontre que l'employeur déclare excédentaires les ingénieurs de G-2 à compter du 29 décembre 2012. Étant d'avis que ce dernier ne respecte pas la procédure des articles 15.26 et 15.28 de la convention collective en ce qu'il empêche notamment les ingénieurs de faire un choix, le syndicat soumet le grief 2012-89 contestant cette décision.

[132] Le grief 2012-89 se règle par la signature de la lettre d'entente du 10 décembre 2012, citée plus haut. Cette entente, qui précise qu'il s'agit d'un cas d'espèce, porte essentiellement sur les activités de déclassement de la centrale G-2. Elle prévoit notamment que la seule mission dévolue à G-2 est d'assurer la réalisation des activités de déclassement et énonce la procédure d'assignation des ingénieurs à ces travaux. Le paragraphe 5 reconnaît à l'employeur le droit d'affecter un ingénieur aux activités de déclassement si le nombre d'ingénieurs ayant manifesté leur intérêt est insuffisant.

[133] Le propre d'une telle lettre d'entente est de s'appliquer malgré les dispositions contraires de la convention collective. Il demeure cependant que toutes les dispositions de la convention collective qui ne sont pas en conflit avec la lettre d'entente continuent à s'appliquer. On ne peut comprendre de cette lettre d'entente qu'elle comporte une renonciation à l'application de toute autre disposition de la convention collective relativement aux mouvements de personnel engendrés par la fermeture de G-2 ou un consentement à ce que les ingénieurs excédentaires soient obligés d'accepter une assignation à plus de 48 km de leur quartier général.

[134] Ainsi, les dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel autres que ceux relatifs à l'assignation des ingénieurs à ces travaux de déclassement continuent à trouver application. C'est le cas de l'article 15.24 de la convention collective qui prévoit qu'*un mouvement de personnel imposé est considéré*

avec déménagement lorsque le nouveau quartier général de l'employé permanent est situé à plus de quarante-huit (48) kilomètres de son quartier général précédent. Il en va de même du dernier alinéa de l'article 15.28 7 qui indique qu'un employé n'est pas obligé de choisir un poste lorsque ce choix l'oblige à déménager (nouveau quartier général à plus de quarante-huit (48) kilomètres de son quartier général précédent). En application du processus prévu à la section B de l'article 15, l'ingénieur qui n'a pas exercé de choix est déclaré excédentaire et demeure dans son quartier général.

Les mouvements de personnel imposés et le quartier général

[135] Les dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel visent à protéger le quartier général de l'ingénieur en exigeant son consentement pour toute affectation à un poste à plus de 48 km de ce dernier. L'importance de la recherche d'une telle protection du quartier général, en lien avec le lieu de résidence de l'ingénieur, se rattache au droit fondamental du respect de la vie privée garanti par la *Charte québécoise des droits et libertés (L.R.Q., c. C-12)*. La Cour Suprême en a reconnu l'importance dans l'affaire *Godbout et Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, où on peut lire les commentaires suivants du juge La Forest :

67. À mon avis, c'est en examinant quelques-unes des considérations extrêmement personnelles qui déterminent souvent le choix du lieu où une personne décide de vivre que l'on perçoit le mieux le bien-fondé de cette position. Le choix d'un endroit particulier pour établir sa demeure peut dépendre, pour certains, de sa proximité du lieu de travail et, pour d'autres, de sa proximité de la campagne, d'un secteur commercial, d'une institution religieuse qu'ils fréquentent ou d'un centre médical où ils sont traités. De la même façon, des personnes pourront choisir, pour des raisons qui leur tiennent à cœur, de vivre à un endroit parce qu'elles attachent du prix à sa valeur historique ou à ses caractéristiques culturelles ; d'autres, encore, voudront habiter à proximité de membres de leur famille ou d'amis proches, alors que d'autres pourront fixer leur choix afin de réduire leurs dépenses, de prendre soin de parents malades ou, comme en l'espèce, de poursuivre une relation personnelle. De tels facteurs montrent bien, à mon avis, que le choix du lieu où l'on veut vivre est un acte fondamentalement personnel qui fait intervenir l'essence même des valeurs individuelles régissant l'organisation des affaires privées de chacun. Autrement dit, le type de considérations que je viens de mentionner met en évidence la nature essentiellement privée du choix d'un lieu pour établir sa demeure. À mon avis, l'État ne devrait pas être autorisé à s'immiscer dans ce processus décisionnel privé, à moins que des motifs impérieux ne justifient son intervention.

68. En outre, non seulement le choix du lieu de résidence repose-t-il souvent sur des considérations intimement personnelles, mais il peut également avoir un effet déterminant sur la qualité même de la vie privée. Le mémoire de l'intimée aborde brièvement ce point :

C'est la résidence qui détermine l'environnement humain et social dans lequel l'individu et sa famille évoluent : nature du voisinage, école fréquentée par les enfants, cadre de vie, services et

environnement, etc. La résidence conditionne donc, à cet égard, toute la vie de l'individu ainsi que son évolution.

Je considère que la possibilité de déterminer son cadre de vie et, par conséquent, de faire des choix en rapport avec d'autres questions très personnelles (touchant notamment la vie de famille, l'éducation des enfants et les soins apportés à des êtres chers) est inextricablement liée à la notion d'autonomie personnelle que je viens d'évoquer. Pour dire les choses simplement, le choix du lieu où l'on veut vivre dépend, pour chacun, de sa situation sociale et économique particulière mais, encore plus, de ses aspirations, préoccupations, valeurs et priorités. Compte tenu de toutes ces considérations, je conclus donc que le choix d'un lieu pour établir sa demeure appartient à la catégorie limitée des décisions méritant une protection constitutionnelle.

La définition de quartier général

[136] L'article 2.18 de la convention collective indique que le quartier général d'un ingénieur est le *Lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail*. «*Normalement*», signifie en temps normal par opposition à une situation anormale, urgente ou exceptionnelle (Voir *Syndicat canadien de la fonction publique S.L. 2288 c. Lachine (Ville)*, arbitre Gilles Lavoie, 1996 CanLII 3767.)

[137] En l'espèce, la fermeture de G-2 est assurément une situation exceptionnelle dans l'histoire de l'entreprise. Cette fermeture, annoncée en novembre 2012, effective le 29 décembre suivant, a pour conséquence que 154 ingénieurs deviennent excédentaires et qu'au 30 juillet 2015, 7 d'entre eux sont inoccupés et assignés à l'unité temporaire au Bloc F.

[138] Appelé à interpréter un texte semblable dans l'affaire *Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec*, grief 115/96-01, Manon Gaudrault, 29 mai 1997, l'arbitre François Hamelin s'exprime comme suit :

(...)

Même si cette clause détermine le lieu habituel de travail d'un employé, rien dans la définition n'exclut la possibilité pour un employé de se rapporter au travail dans un autre quartier général. Cette clause prévoit même implicitement cette hypothèse, en définissant le quartier général comme le lieu «où l'employé se rapporte normalement» au travail (soulignement ajouté), signifiant ainsi que des situations «anormales» peuvent se présenter.

(...)

La clause 26.01 stipule d'abord que « le temps de transport entre le quartier général et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail»; c'est normal, puisque le quartier général est le port d'attache de l'employé.

La clause 26.02 édicte ensuite qu'un «employé à qui la Direction assigne du travail (...) en dehors de son quartier général», a droit d'être rémunéré pour son temps de transport.

Il faut donc conclure que la convention collective prévoit expressément le droit pour l'employeur d'affecter un employé dans un quartier général autre que le sien, pourvu qu'il lui paye son temps de transport.

(...)

[139] En l'espèce, la convention collective prévoit le temps de transport à son article 20. Dans ces circonstances, tout comme l'arbitre Hamelin dans l'affaire précitée, le tribunal doit conclure que l'employeur peut affecter un ingénieur dans un quartier général autre que le Bloc F. Cette affectation doit cependant se faire dans le respect des autres dispositions de la convention collective, comme énoncé ci-après.

La définition de poste

[140] Étant donné le libellé particulier de l'article 15.16, qui mentionne la durée de 6 mois ou plus, et celui des articles 15.16.1, 15.16.2, 15.16.3 et 15.16.4 de la convention collective, l'employeur reconnaît qu'il ne peut assigner un ingénieur à plus de 48 kilomètres de son quartier général sans son consentement pour un poste d'une durée de 6 mois ou plus. Mais puisqu'il n'y a pas de règle à la convention collective pour un *besoin* de personnel de moins de 6 mois, à l'exception d'une assignation durant le temps nécessaire pour pourvoir un poste affiché (articles 15.10 et 15.16.4), il est d'avis que son droit de gérance lui permet d'assigner un ingénieur sans son consentement à plus de 48 kilomètres de son quartier général dans ces circonstances. Afin de déterminer le bien-fondé de cet argument de l'employeur, il y a lieu d'établir la portée de la notion de poste de la convention collective.

[141] À la lecture des définitions contenues à l'article 2 de la convention collective citées plus haut, et notamment celles d'employé excédentaire, de poste, de poste temporaire et d'assignation temporaire, le tribunal doit conclure que les parties ont prévu que toute forme d'affectation d'un ingénieur se fait dans un poste : ainsi, un poste comprend un ensemble de fonctions, de durée permanente ou temporaire, un poste temporaire étant de durée déterminée soit dans le temps, soit selon une fonction ou un projet précis, une assignation temporaire étant une affectation temporaire à un poste. De plus, comme l'indique l'arbitre Roland Tremblay dans l'affaire *Hydro-Québec et SPIHQ*, du 9 octobre 1981, aux pages 19 et 20, l'article 15.10 de la convention collective (auparavant 15.03b-4) complète l'article 2.17 concernant l'assignation temporaire en limitant à 6 mois la durée pendant laquelle elle peut être faite sans affichage.

[142] Peu importe le vocable utilisé pour la fonction à remplir, qu'il s'agisse d'un *mandat de développement* ou d'un *besoin*, il demeure que toute affectation d'un ingénieur, permanente ou temporaire, se rapporte nécessairement à un poste, la convention collective précisant à son article 2.09 que ce terme signifie *l'Ensemble des fonctions définies par la Direction et qui doivent être remplies par le détenteur*. Ainsi, quelles que soient les tâches confiées à un ingénieur excédentaire, qui lui est sans poste spécifique en raison de son statut d'excédentaire, elles sont toutes reliées à un poste selon cette définition de l'article 2.09 et les dispositions de la convention collective régissent les affectations temporaires de moins de 6 mois.

[143] Comme en fait état l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des croupiers du Casino de Montréal section locale 3939 (SCFP)*, (T.A.), (2000) R.J.D.T. 1501, l'article 1426 du *Code civil du Québec* permet notamment de tenir compte d'une preuve extrinsèque pour l'interprétation de la convention collective, dont l'application au fil des ans d'une disposition de celle-ci. Puisque la convention collective énonce clairement que toute affectation est faite dans un poste, il n'y a pas lieu de s'attarder ici à l'examen d'une telle preuve.

Les mouvements de personnel

[144] Le libellé des articles 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 relatifs aux mouvements de personnel origine du rapport de recommandation de l'arbitre André Bergeron du 12 septembre 2011, amendé le 29 novembre suivant, concernant une refonte de la Section A à la suite de questions soumises par les parties en rapport avec des problèmes d'interprétation. On peut notamment y lire :

149- S'il y a des employés excédentaires et qu'un poste est affiché, chacun de ces employés est susceptible d'y être nommé s'il satisfait aux exigences requises, à l'exception de celui pour qui cette nomination impliquerait un déménagement et qui ne veut pas déménager, droit que lui reconnaît la convention collective actuelle.

(...)

176- En ce qui a trait aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, il faut se rappeler qu'ils visent à pourvoir un poste temporaire ou à pourvoir temporairement un poste inoccupé et qu'en vertu du paragraphe 15.16.4, l'employeur peut toujours, avant de pourvoir temporairement le poste, y affecter temporairement un employé de son choix, avec le consentement de celui-ci.

(Soulignements ajoutés.)

[145] Ainsi, il ressort des dispositions de la convention collective concernant les mouvements de personnel, qu'un ingénieur excédentaire ne peut être assigné à un travail à plus de 48 kilomètres de son quartier général contre son gré et que l'employeur doit s'assurer du consentement de l'ingénieur excédentaire à remplir temporairement un poste pour une période maximale de 6 mois lorsque ce poste est situé à plus de 48 kilomètres de son quartier général.

L'article 33 de la convention collective

[146] L'article 33 de la convention collective priorise le recours au personnel disponible et qualifié avant l'attribution de travaux à l'externe. Relativement à la portée de cet article 33, le tribunal fait siens les propos de l'arbitre André Bergeron dans la sentence arbitrale impliquant les parties rendue le 16 février 2015, :

[30] (...) j'estime nécessaire de discuter de la raison d'être et de la portée de cet article 33.

[31] Il est inexact de prétendre, comme le fait le Syndicat, que cette disposition a été négociée au bénéfice des salariés ; elle l'a été au bénéfice des deux parties.

[32] À l'article 14 de la convention collective, l'Employeur a accordé la sécurité d'emploi aux employés permanents en acceptant le fait, au paragraphe 14.04, que : « *Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services pour manque de travail* ».

[33] Dans le cas des ingénieurs travaillant à la centrale Gentilly-2, cela signifie que malgré le fait que leurs postes aient été abolis, Hydro-Québec ne peut les mettre à pied.

[34] Non seulement ces employés ne peuvent-ils être mis à pied, mais le paragraphe 14.03 prévoit également qu'aucun de ces employés « ne baissera de salaire ».

[35] Ceci dit, le paragraphe 33.01 permet toutefois à l'Employeur d'utiliser d'abord, avant d'attribuer des travaux à l'externe, son personnel technique qualifié et disponible, c'est-à-dire les ingénieurs qui sont disponibles et qualifiés pour exécuter les travaux qu'il prévoit attribuer à l'externe.

[36] Non seulement l'Employeur peut-il utiliser ce personnel, mais il doit le faire, les parties ayant pris soin d'écrire le mot « utilise » plutôt que les mots « peut utiliser », ce qui confirme le caractère impératif de cette disposition qui nie par le fait même à l'ingénieur qualifié et disponible le droit de refuser toute offre qui lui est faite dans le cadre du paragraphe 33.01 si l'offre en question respecte les autres dispositions de la convention collective.

[37] En d'autres termes, si l'Employeur a l'intention d'attribuer des travaux à l'externe et qu'il a à sa disposition des ingénieurs qualifiés et disponibles pour les exécuter, il doit demander à ces ingénieurs de les exécuter et ceux-ci doivent accepter de les exécuter.

[38] Quant aux bénéfices que procure l'article 33 aux ingénieurs en question, comme l'a souligné à juste titre le procureur syndical, il en va de leur dignité et de leur avenir professionnel. Il ne peut être qu'humiliant de voir son employeur s'adresser à une firme externe alors qu'on est en mesure de lui donner les services dont il a besoin, tout comme il est évident que le fait pour un ingénieur de ne pas travailler amenuise ses chances de maintenir à jour ses connaissances et ses compétences.

[39] Comme l'a dit le juge Dickson de la Cour suprême dans l'affaire Renvoi relatif au Public Service Employee Relations Act (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368 :

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, (...) »

[40] C'est sans doute ce qu'avait déjà compris le poète Félix Leclerc lorsqu'il a écrit dans sa chanson Les 100 000 façons de tuer un homme, en 1972, « ... la meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire ».

[41] En résumé, si cet article 33 de la convention collective doit permettre à l'Employeur d'épargner des sommes qui dans certaines circonstances peuvent être considérables, il doit également permettre aux ingénieurs excédentaires,

dans la mesure du possible, de continuer à travailler dans la dignité et dans le respect de leur convention collective.

(Soulignements ajoutés.)

[147] Le tribunal partage l'avis de l'arbitre Bergeron selon lequel l'application de l'article 33 doit se faire dans le respect des autres dispositions de la convention collective. En l'espèce, ceci signifie qu'avant d'attribuer des travaux à l'externe, l'employeur utilise d'abord l'ingénieur excédentaire qualifié et disponible pourvu que ce dernier consente à remplir des fonctions à plus de 48 kilomètres de son quartier général.

Les autres dispositions de la convention collective

[148] Il va de l'intérêt supérieur des ingénieurs excédentaires de favoriser leur polyvalence au moyen des mandats de développement proposés par l'employeur. À cet égard, il y a lieu de souligner que les dispositions de l'article 27 de la convention collective sont susceptibles d'encadrer la formation de ces derniers et notamment les conditions de travail. Les dispositions de l'article 31 de la convention collective relatives aux changements administratifs peuvent elles aussi être susceptibles de s'appliquer.

Le droit de gérance de l'employeur et l'utilisation des services des ingénieurs excédentaires

[149] S'il est vrai qu'il appartient à l'employeur de gérer son entreprise, il demeure que ce droit doit s'exercer dans les limites de la convention collective, comme le prévoit l'article 5.06 et comme explicité plus haut.

[150] La fermeture de la centrale G-2 a eu pour effet de rendre excédentaires les ingénieurs qui y travaillaient. Il y a lieu de souligner que les efforts de relocalisation ont porté fruit puisqu'au 30 juillet 2015, sur les 154 ingénieurs déclarés excédentaires à la fin 2012, il en reste 71 qui doivent être réaffectés : de ce nombre, seuls 7 sont inoccupés et affectés au Bloc F alors que 31 sont en affectation temporaire, 10 sont assignés à la direction de Production nucléaire pour assister les employés permanents affectés au déclassement de la centrale, 18 ont choisi volontairement un mandat de développement des compétences de moins de 6 mois, dont certains à l'intérieur du 48 kilomètres de leur quartier général et d'autres à l'extérieur de ce 48 kilomètres, 3 sont en valorisation, 1 en traitement différé et 1 au syndicat.

[151] Il est légitime que l'employeur cherche à rentabiliser les services de ses ingénieurs excédentaires, le maintien en fonction d'ingénieurs inoccupés entraînant des dépenses pour son entreprise sans aucun revenu en contrepartie. Il y a cependant lieu de constater qu'il y a place à amélioration au niveau des initiatives de relocalisation que ce dernier a mises en place, la preuve démontrant que des ingénieurs ayant soumis leur candidature à plusieurs postes affichés, dont certains dans des régions à l'extérieur de leur quartier général, ont vu celle-ci être ignorée : c'est le cas notamment de Michel Gagné, qui a soumis sa candidature à 22 postes, situés à Laval, Montréal, Québec et

Trois-Rivières, et de Mathieu Froment, qui a soumis sa candidature à 16 postes situés dans les Laurentides et en Mauricie.

[152] Il importe que les parties poursuivent leurs efforts pour la relocalisation des ingénieurs excédentaires, dans le respect des dispositions de la convention collective comme élaboré plus haut. Ces efforts rapporteront non seulement à l'employeur, mais également à ces ingénieurs qui pourront ainsi continuer à contribuer au succès de l'entreprise. À ce sujet, le tribunal tient à conclure en citant les propos suivants de la Cour Suprême dans l'affaire du *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, (1987) 1 R.C.S. 313, à la page 368 :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé "Labour is Not a Commodity", dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324 :

[TRADUCTION] En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle.

DISPOSITIF

[153] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le tribunal :

ACCUEILLE les griefs;

- DÉCLARE** qu'Hydro-Québec ne peut assigner les ingénieurs excédentaires de la centrale Gentilly-2 à un lieu de travail situé à plus de 48 kilomètres de leur quartier général actuel sans leur consentement;
- DONNE ACTE** de l'acceptation d'Hydro-Québec de verser la somme de 100 \$ à Alain Verville, Denis Vaillancourt, Sylvain Picard et William Hounkonnou à titre de dommages moraux;
- ORDONNE** à Hydro-Québec de verser la somme de 100 \$ à Alain Verville, Denis Vaillancourt, Sylvain Picard et William Hounkonnou dans les 30 jours de la présente sentence arbitrale;
- RÉSERVE** sa compétence en vue de déterminer l'indemnité relativement au grief syndical 2014-065;
- RÉSERVE** sa compétence en vue de résoudre toute difficulté pouvant résulter de la présente sentence arbitrale.



M^e Suzanne Moro, arbitre

ANNEXE 1**AUTORITÉS DE L'EMPLOYEUR****PORTÉE DE L'ACQUIESCEMENT PARTIEL D'HYDRO-QUÉBEC**

Blouin, R. et Morin, F., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^è éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2012 no IX.13, p. 538-539 ;

Brasserie Molson-Okeefe c. Tremblay, [1991] AZ-91021066 (CS), DTE 91T-142 ;

ARTICLE 15

SCFP-957 et Hydro-Québec, 17 octobre 2005, arbitre Tremblay, décision interne 2005-048

Société canadienne des postes et Syndicat des postiers du Canada, [1995] AZ-95142072 (TA), DTE 95T-779 ; requête en évocation rejetée, appel rejeté ;

SPIHQ et Hydro-Québec, 11 mai 1989, arbitre Clément, décision interne 307-37 ;

SPIHQ et Hydro-Québec, 9 octobre 1981, arbitre Tremblay, décision interne 321-1 ;

QUARTIER GÉNÉRAL ET LIEU DE TRAVAIL

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Caisse des Hauts-Phares - CSN et Caisse populaire Desjardins des Hauts-Phares, [2013] AZ-51027437 (TA), DTE 2014T-46 ;

Syndicat des cols blancs de Gatineau et Gatineau (Ville de), 3 août 2005, arbitre Dufresne, SA 05-08028 ;

SCFP-957 et Hydro-Québec, 23 août 2004, arbitre Gravel, décision interne 2004-030 ;

SCFP-1500 et Hydro-Québec, 5 juin 1995, arbitre Jutras, décision interne 95-018 ;

DROIT DE GÉRANCE

Aust, E. A et Laporte Aust, T., *Le contrat d'emploi*, 3^è éd, Cowansville, Éditions Yvon

Blais, 2013, p. 87-163 ;

Blouin, R. et Morin, F., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2012, no IX.65 à IX, 67, p. 581-58 ;

SPIHQ et Hydro-Québec, 13 août 2014, arbitre Moro, décision interne 2014-024 ;

SCFP-2000 et Hydro-Québec, 31 janvier 2011, arbitre Sabourin, décision interne 2011-005, requête en révision judiciaire rejetée ;

Osram Sylvania Itée et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania, [2001] AZ-01141268 (TA), DTE 2001T-923 ;

O'Reilly c. Québec (Procureur général), [1998] AZ-98021337 (CS), DTE 98T-391, appel rejeté ;

ARTICLE 33

SPIHQ et Hydro-Québec, 16 février 2015, arbitre Bergeron, décision interne 2015-004.

ANNEXE 2**AUTORITÉS DU SYNDICAT**

Fernand Morin et Rodrigue Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Les Éditions Yvon Blais, 2012, pp. 497 à 526 ;

Code civil du Québec, RLRQ c. C-1991, articles 1425 à 1432 ;

Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des croupiers du Casino de Montréal section locale 3939 (SCFP), (T.A.), Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, (2000) R.J.D.T. 1501 ;

Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS de Québec-Sud (CSN) et CIUSSS de la capitale nationale, 2015 CanLII 38155 ;

Teamsters Québec, local 1999 et Résidence CSH Le Riverain inc, 2013 CanLII 33425 ;

Code civil du Québec, RLRQ c. C-1991, articles 6, 7, 1375, 1376, 1457 et 1458 ;

Le syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et Montréal (Ville), 2014 CanLII 5833 ;

Hydro-Québec et SPIHQ, décision de Roland Tremblay, datée du 9 octobre 1981 ;

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), (1987) 1 R.C.S. 313 (extraits) ;

Syndicat canadien de la fonction publique S. L. 2288 et Lachine (Ville), 1996 CanLII 3767 ;

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Lizette Legros et Ménard, 2005 QCCA 440 ;

Société de transport de l'Outaouais et Dumoulin, 2011 QCCS 6025 ;

Goodrich Control Systems Ltd. et Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, 2009 CanLII 75855 ;

Université McGill et Foisy, 2006 QCCS 6603 ;

Commission scolaire Wilfrid-Laurier et Syndicat des professionnelles et professionnels des services éducatifs de la région de Montréal, SAE 7268 (arbitre Pierre Dufresne) ;

Godbout et Longueuil (Ville de), (1997) 3. R.C.S. 844 (extraits) ;

SPIHQ et Hydro-Québec, 1996 CanLII 542 ;

Telus Communications inc. et Syndicat québécois des employées et employés de Télus, section locale 5044 du SCFP, 2012 QCCA 1453 ;

Instech communication inc. et Tessier, (2003) R.J.D.T. 1068 ;

Ronald Lapointe et Roger Labelle AZ-80021218 Cour supérieure ;

Roy et Gestion Demessous inc., 2005 QCCRT 438 ;

Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec section locale 4250 et Hydro-Québec, 2015 QCTA 687 ;

SCFP, section locale 2000 et Hydro-Québec, 17 février 1984 ;

Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) et Desnoyers, 2005 QCCA 110 ;

Rodrigue Blouin et Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e Édition, Éditions Yvon Blais, 2012, pp.113 à 122 ;

Louise Verschelden, *La preuve et la procédure en arbitrage de grief*, Wilson & Lafleur, 1994, pp. 169 à 172 ;

Lafarge Canada inc. – Lafarge Groupe matériaux de construction (Usine de St-Laurent) et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 15043 (grief d'interprétation), AZ — 50391264 ;

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et Parco-Hesse Corporation inc. (Sylvain Martin) D.T.E. 2005T-12 ;

Louise Verschelden, *La preuve et la procédure en arbitrage de grief*, Wilson & Lafleur, 1994, pp. 55 à 71 ;

Laval (Ville de) et Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval, D.T.E. 2003T-462 ;

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 23 et Spruce Falls, division Panneaux Tembec OSB, D.T.E. 2008T-134 ;

Syndicat des métallos, section locale 15403 et Lafarge Canada inc. (Lafarge groupe granulats, béton et asphalte), D.T.E.2013T-212 ;

Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP/FTQ) et Hydro-Québec – Direction Production – Région La Grande, 23 novembre 2015, 2015 QCTA 926, AZ-51232682, 2016EXPT-121, D.T.E. 2016T-33, arbitre Diane Sabourin.