

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1230974-71-2106
Dossier accréditation : AM-1001-5787
Montréal, le 22 juin 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Mylène Alder

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)
Partie demanderesse

c.

Hydro-Québec
Partie défenderesse

ORDONNANCE

L'APERÇU

[1] Le 3 juin 2021, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) (le syndicat ou le SPIHQ) dépose une plainte pour pratiques déloyales, ingérence et demande d'ordonnance de sauvegarde contre Hydro-Québec (l'employeur ou Hydro).

[2] Cette plainte prend appui sur les articles 3, 12, 111.33 du *Code du travail*¹ (le Code), l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*² (la Charte) et les articles 1 et 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*³ (la LITAT).

[3] Le SPIHQ est accrédité pour représenter une unité de négociation regroupant les quelque 2200 ingénieurs salariés chez Hydro. Les parties sont actuellement liées par une convention collective signée le 3 novembre 2020, pour une application allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

[4] Le SPIHQ se plaint qu'Hydro entrave ses activités en instaurant unilatéralement un programme de télétravail modifiant des conditions de travail de salariés qu'il représente et en négociant de telles modifications directement avec ceux-ci. Il demande au Tribunal de rendre une ordonnance de sauvegarde pour faire cesser cette entrave et contrer les préjudices irréparables qu'il affirme subir en conséquence.

[5] Hydro conteste les prétentions du SPIHQ, plaide que sa plainte est hors délai, nie toute entrave et ajoute que les critères pour obtenir une ordonnance de sauvegarde ne sont pas satisfaits. Elle prétend par ailleurs que le syndicat peut seulement contester les mesures qu'elle a prises concernant le télétravail par griefs, ce qu'il a d'ailleurs fait.

[6] Le 15 juin 2021, le Tribunal entend les parties sur la demande d'ordonnance de sauvegarde en vertu des articles 1 et 9 de la LITAT. L'ensemble de la preuve est présentée par déclarations sous serment. Pour le SPIHQ, les déclarants sont : Nicolas Cloutier (ingénieur et président du SPIHQ), Catherine Brousseau (ingénieure et membre du comité *Enjeux du télétravail* du SPIHQ), Gérard Brunelle (ingénieur et membre du comité des griefs du SPIHQ), Charles Ouellet (ingénieur et vice-président du SPIHQ) et Daniel Beaulieu (ingénieur représenté par le SPIHQ). Pour Hydro, les déclarants sont : Gaël Forget (chef intégration et déploiement de projets RH), François Painchaud (conseiller principal Conditions et relations du travail) et Patrick Rioux (directeur Propriétés immobilières).

[7] Les conclusions recherchées par le SPIHQ relativement à sa demande d'ordonnance de sauvegarde sont :

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

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

1 RLRQ, c. C-27.

2 RLRQ, c. C-12.

3 RLRQ, c. T-15.1.

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

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

RENDRE toute autre ordonnance jugée nécessaire;

[8] Les questions en litige à cette étape du dossier sont les suivantes :

A- Le SPIHQ a-t-il déposé sa plainte hors délai, de sorte qu'elle est irrecevable?

B- Le SPIHQ a-t-il fait la preuve que les exigences nécessaires à l'octroi d'une ordonnance de sauvegarde sont satisfaites?

[9] Pour les motifs expliqués dans l'analyse qui suit, le Tribunal conclut que le SPIHQ a déposé sa plainte dans le délai prévu au Code. À cette étape-ci du dossier, la preuve révèle par ailleurs que les exigences requises pour obtenir une ordonnance de sauvegarde sont satisfaites. Le Tribunal rend l'ordonnance de sauvegarde, tout en précisant qu'elle ne vise qu'à empêcher Hydro de négocier directement avec les salariés couverts par l'accréditation du SPIHQ et non, comme le souhaitait aussi ce dernier, à l'empêcher d'instaurer un programme de télétravail.

L'ANALYSE ET LE DISPOSITIF

[10] D'emblée, Hydro prétend que la plainte du SPIHQ est irrecevable, ayant été déposée hors délai. Ainsi, le Tribunal n'aura pas à trancher la question de l'ordonnance de sauvegarde qui en fait partie.

[11] Qu'en est-il?

A- LE SPIHQ A-T-IL DÉPOSÉ SA PLAINTE HORS DÉLAI, DE SORTE QU'ELLE EST IRRECEVABLE?

[12] Hydro prétend que le SPIHQ a déposé sa plainte pour entrave bien après l'expiration du délai prévu pour ce faire à l'article 14.0.1 du Code, ce qui devrait entraîner son rejet. Ainsi, il ne peut prétendre faire valoir un droit apparent au recours pour entrave qu'il a entrepris, ce qui suffit à faire rejeter sa demande d'ordonnance de sauvegarde.

[13] Cette prétention n'est pas retenue.

[14] Effectivement, l'article 14.0.1 du Code prévoit que la plainte pour contravention à l'article 12 doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée. Toutefois, lorsqu'une telle plainte ne vise pas à obtenir une réparation pour le préjudice passé, mais plutôt à obtenir une ordonnance pour sauvegarder les droits des parties à l'avenir, droits qui continuent d'être menacés, ce délai est inapplicable⁴.

[15] C'est le cas dans le présent dossier, puisque le SPIHQ demande une ordonnance de sauvegarde visant principalement à empêcher Hydro de négocier avec les salariés qu'il représente en ce moment et dans les semaines à venir.

[16] Au surplus, les faits mis en preuve à cette étape révèlent que l'entrave alléguée peut être qualifiée de continue, résultant d'un certain nombre de gestes posés ou annoncés par Hydro pour l'avenir⁵. Ainsi, l'on ne saurait conclure que le recours entrepris par le SPIHQ était prescrit avant que ne surviennent les gestes annoncés.

[17] Ainsi, le SPIHQ a déposé sa plainte pour entrave dans le délai prévu au Code et il y a lieu de disposer de la demande d'ordonnance de sauvegarde qui en fait partie.

B- LE SPIHQ A-T-IL FAIT LA PREUVE QUE LES EXIGENCES NÉCESSAIRES À L'ÉMISSION D'UNE ORDONNANCE DE SAUVEGARDE SONT SATISFAITES?

[18] Le paragraphe 3 de l'article 9 de la LITAT confère au Tribunal le pouvoir de rendre une ordonnance provisoire afin de sauvegarder les droits des parties. Il se lit comme suit :

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

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

[...]

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

[19] En rapports collectifs du travail, l'objectif de rendre une telle ordonnance provisoire est de rétablir l'équilibre entre les parties pour leur permettre de régler le litige qui les oppose concernant une contravention alléguée au Code ou à une autre loi que le Tribunal est chargé d'administrer.

⁴ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 0493.

⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club — CSN c. Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)*, 2018 QCTAT 5260. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2020 QCCS 1337.

[20] La partie qui demande l'émission d'une telle ordonnance provisoire doit établir une apparence de droit à obtenir la mesure de réparation demandée, un préjudice sérieux ou irréparable et, dans certains cas, que la balance des inconvénients justifie l'ordonnance. L'urgence de la situation est en outre un élément qui doit parfois être pris en considération⁶.

[21] Dans son appréciation de ces critères, le Tribunal doit tenir compte de sa mission d'application diligente et efficace du Code et des objectifs de celui-ci, comme l'explique la Commission des relations du travail (la CRT) dans la décision *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*⁷ :

[74] La Commission considère que pour que soit rendue une ordonnance de sauvegarde provisoire, le requérant doit établir une apparence de droit à obtenir le remède demandé, subir un préjudice sérieux ou irréparable et, dans certains cas, démontrer que la balance des inconvénients justifie que l'ordonnance soit émise.

[75] Ces critères, qui s'inspirent de ceux qu'applique la Cour supérieure en matière d'injonction interlocutoire, permettent que soient sauvegardés les droits des parties jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par la Commission.

[76] Ils ne doivent cependant pas être appliqués de façon automatique et sans nuance. La Commission devra, lorsqu'elle aura à décider d'émettre ou non une ordonnance provisoire, être guidée par sa mission d'application diligente et efficace du Code et par les objectifs même de ce Code.

[22] Voyons ce qu'il en est dans la présente affaire.

L'APPARENCE DE DROIT

[23] La preuve convainc que le SPIHQ possède un droit apparent à obtenir une ordonnance de sauvegarde pour empêcher Hydro de négocier directement avec les salariés visés par l'unité de négociation qu'il représente.

[24] Rappelons qu'à l'étape de l'analyse d'une demande d'ordonnance de sauvegarde, le Tribunal n'a pas à décider du bien-fondé des positions des parties, il doit plutôt déterminer s'il existe, à la face même du dossier, une preuve suffisamment convaincante pour établir l'existence des droits revendiqués⁸.

⁶ Voir notamment *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, 2017 QCTAT 106, par. 48.

⁷ 2003 QCCRT 0053.

⁸ *Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal c. Montréal (Ville de)*, 2015 QCCRT 0699.

[25] La demande d'ordonnance de sauvegarde du SPIHQ prend notamment appui sur l'article 12 du Code, qui interdit à l'employeur et à toute personne agissant pour ce dernier de chercher « *d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer* ». L'interdiction est large et comprend, entre autres, une simple tentative d'entrave ou une entrave mineure⁹.

[26] Il s'agit donc de vérifier si le SPIHQ a démontré, a priori, l'existence d'une forme d'entrave à son égard de la part d'Hydro dans l'implantation de son programme de télétravail.

[27] La question du droit d'Hydro d'implanter unilatéralement des règles relatives au télétravail fait l'objet d'un litige entre les parties depuis 2019, lorsqu'elle adopte une règle de gestion concernant le télétravail. Il n'y en avait pas précédemment et le télétravail existait de manière marginale, autorisé à la pièce par les gestionnaires. Le SPIHQ conteste cette nouvelle règle de gestion par grief, estimant qu'Hydro ne peut l'implanter par une simple directive basée sur son droit de gérance et doit plutôt la négocier avec lui, puisque cela affecte les conditions de travail des ingénieurs qu'il représente.

[28] Surviennent alors la pandémie de Covid-19 et le décret du Gouvernement prescrivant le télétravail obligatoire, sauf exceptions, en période de confinement. Hydro décide alors d'appliquer sa règle de gestion de 2019, malgré le désaccord du SPIHQ qui estime que cela viole la convention collective.

[29] En juillet 2020, les parties concluent une entente de principe pour le renouvellement de la convention collective, sans régler le grief contestant la directive sur le télétravail. Quelques dispositions relatives au télétravail sont toutefois introduites dans la nouvelle convention collective. Elles consistent principalement en l'ajout d'une définition du télétravail ainsi que d'une lettre d'entente en annexe de la convention :

2.18.1 Télétravail ou travail à distance

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

Annexe D

LETTRE D'ENTENTE 20-SPIHQ-09

[...]

Objet : Création d'un comité paritaire en matière de télétravail

⁹ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) c. Les Services à domicile de la région de Matane*, 2011 QCCRT 0149.

CONSIDÉRANT les négociations qui ont eu lieu pour le renouvellement de la convention collective et conformément à l'entente de principe convenue entre les parties le 10 juillet 2020 ;

Malgré toute autre disposition contraire à la convention collective en vigueur, les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Former et maintenir pour la durée de la convention collective, un comité paritaire relatif au télétravail. Ce comité est composé de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par la Direction. Il a pour mandat de discuter et d'échanger sur les enjeux relatifs au télétravail.
2. Pour ce faire, la Direction convient de maintenir à jour les statistiques relatives au télétravail et de les rendre accessibles au Syndicat.
3. Le comité peut proposer des solutions et le cas échéant, faire des recommandations qu'il estime appropriées.
4. Le comité se réunit au besoin, à la suite d'une demande émanant de l'une ou l'autre des parties.

[Signatures]

[30] Entre la conclusion de l'entente de principe et la signature de la nouvelle convention collective, Hydro annonce aux syndicats et à tous ses employés qu'elle est en réflexion pour mettre en place un programme de télétravail « *post-pandémie* ». Elle fait plusieurs présentations sur ses réflexions et son positionnement relatif au télétravail et à sa stratégie immobilière, dans les contextes de la pandémie et post pandémie.

[31] À la fin novembre 2020, Hydro présente au SPIHQ les grandes lignes des modalités du télétravail post pandémie envisagé, en précisant qu'il sera réalisé sur une base volontaire et dans le respect de la convention collective en vigueur¹⁰. Le syndicat soulève plusieurs questionnements et enjeux sur les modalités du télétravail et dépose éventuellement des griefs pour contester la mise en place du programme présenté.

[32] Le 25 mars 2021, le SPIHQ écrit à la direction d'Hydro pour lui rappeler qu'elle ne peut pas modifier les conditions de travail des salariés sans son accord et qu'il estime qu'elle ne respecte pas son monopole de représentation en refusant de négocier de telles modifications avec lui. Il lui rappelle qu'elle ne peut pas négocier directement avec les salariés qu'il représente et lui demande d'annuler des rencontres avec ceux-ci pour « *permettre aux gestionnaires de répondre [à leurs] préoccupations* ». Il lui réitère son invitation de négocier avec lui, à défaut de quoi il l'avise de son intention d'intenter des

¹⁰ Pièce H-8.

recours visant à faire cesser toute négociation directe avec les salariés, incluant le dépôt d'une ordonnance de sauvegarde¹¹.

[33] Le 30 mars 2021, Hydro lui répond qu'elle élabore son programme de télétravail à l'intérieur de ses droits de gestion et ne voit pas la pertinence à ce moment-ci de négocier une lettre d'entente. Elle indique que le programme n'est pas encore finalisé, mais confirme qu'il s'agira d'un programme volontaire, auquel les salariés pourront décider d'y adhérer ou non, qui respectera les dispositions de la convention collective. Elle ajoute qu'il y aura des changements liés à l'environnement de travail en raison de sa stratégie immobilière, mais précise que cela n'affectera pas de façon substantielle les tâches caractéristiques ou les conditions de travail des salariés. Elle réitère que le dialogue entre un salarié et son gestionnaire n'entrave en rien le monopole de représentation du syndicat¹².

[34] Le 28 avril 2021, Hydro présente aux syndicats, incluant le SPIHQ, un document intitulé « *Retour progressif dans les bureaux et programme de télétravail hybride* ». Elle leur annonce l'implantation d'un programme de télétravail qu'elle qualifie d'« hybride », à raison de 2 à 3 jours par semaine, à une date encore inconnue. Elle indique aussi que seront mises en place des « chartes d'équipes sur le télétravail » qui porteront notamment sur l'aménagement des journées en télétravail et au bureau.

[35] Vers le 19 mai 2021, Hydro publie sur l'intranet plusieurs documents concernant l'implantation à venir du programme de télétravail en mode hybride.

[36] Un de ces documents s'intitule « *Étapes de retour à l'automne 2021 - En route vers un retour progressif dans les bureaux et un programme de télétravail* »¹³. Il indique qu'un programme de télétravail sera mis en place à l'automne 2021. Il est accompagné d'un autre document rédigé sous forme de questions et réponses, où l'on peut lire, entre autres, ceci¹⁴ :

23. Est-ce les gestionnaires qui déterminent les journées de télétravail de chaque membre de l'équipe ?

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

11 Pièce P-11.

12 Pièce P-12.

13 Pièce P-16.

14 Pièce P-17.

[37] Un autre document s'intitulant « *Aide-mémoire pour le personnel en télétravail. Qu'est-ce qu'une charte d'équipe sur le télétravail et quelles sont les étapes de la démarche?* » prévoit que la préparation d'une charte d'équipe sur le télétravail¹⁵ :

[...] permet aux membres [de l'équipe] de définir les modes de fonctionnement liés télétravail et aux aspects connexes et de s'entendre sur les pratiques suivantes :

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

Les outils et pratiques pour communiquer, se réunir et collaborer

Les pratiques pour gérer les documents numériques

Pratiques de « déconnexion »

Toute autre pratique jugée pertinente pour favoriser l'efficacité, la dynamique d'équipe et l'engagement de chacun et chacune

[38] L'aide-mémoire indique aussi que pour l'élaboration d'une charte d'équipe, le gestionnaire doit prévoir une rencontre avec les membres de celle-ci pour échanger sur ces pratiques en utilisant le gabarit fourni par l'employeur et recueillir les propositions de chacun, puis prendre un temps de réflexion, s'arrimer avec les principaux collaborateurs et collègues, pour ensuite approuver une version finale.

[39] Le gabarit de charte d'équipe sur le télétravail¹⁶ reprend chacune des pratiques mentionnées à l'aide-mémoire en y ajoutant des précisions sous forme de capsules d'aide à la rédaction de même que des hyperliens vers de la documentation élaborée par l'employeur. On peut notamment y lire, en ce qui concerne les pratiques relatives à l'aménagement des jours de télétravail et de présence au bureau : « *Intégrer ici les orientations de l'équipe pour l'aménagement des jours de télétravail et de présence au bureau.* »

[40] De même, le gabarit comprend une section pour y intégrer « *tout autre mode de fonctionnement jugé pertinent par l'équipe* ».

[41] Hydro explique que les démarches entourant la composition des chartes d'équipes ont pour objet de sonder les membres des équipes afin de connaître les modes opératoires éventuels de fonctionnement qu'ils privilégient. Ces démarches s'insèrent dans la gestion normale des équipes de travail. Elles permettent aux employés d'exprimer leurs points de vue et suggestions sur l'organisation du travail dans leur unité. Il n'y a là, dit-elle, aucune négociation de leurs conditions de travail.

¹⁵ Pièce P-18.

¹⁶ Pièce P-20.

[42] Selon la déclaration assermentée de Nicolas Cloutier, le SPIHQ reçoit de nombreux appels de délégués qui sont questionnés par les membres à la suite à l'annonce de la mise en place du programme de télétravail post-pandémie depuis le 18 mai 2021. Ceux-ci s'interrogent sur les modifications aux conditions de travail et les conséquences des chartes d'équipes, voient la situation comme présentant un rapport de force disproportionné en faveur de l'employeur, craignent l'arbitraire et demande l'intervention collective du syndicat pour protéger leurs droits.

[43] Par conséquent, un conseil syndical spécial est tenu en urgence le 27 mai 2021 avec les délégués syndicaux, les délégués substituts et les responsables des comités du SPIHQ pour discuter de la situation.

[44] Le 3 juin, le SPIHQ dépose la plainte d'entrave qui inclut la présente demande d'ordonnance de sauvegarde. Il prétend avoir un droit apparent à faire cesser les actions d'Hydro qui ne respectent pas son monopole de représentation, son autonomie syndicale ainsi que le droit d'association des salariés qu'il représente.

[45] Pour sa part, Hydro plaide que le SPIHQ n'a aucune apparence de droit lui permettant d'obtenir l'ordonnance demandée. Ce ne sont pas tous les aspects de la relation salariés-employeur qui sont assujettis à son monopole de représentation collective, celui-ci ne pouvant faire obstacle à ses droits de gérance reconnus et enchâssés dans la convention collective liant les parties.

[46] Hydro précise que même si le télétravail constitue à première vue une condition de travail, il n'y a aucune limitation à ses droits de gestion à cet égard dans la convention collective. Elle cite les articles 5.01, 5.06 et 6.04 de celle-ci. Les deux premiers reconnaissent qu'elle conserve ses droits de gérance et que les seules contraintes à ceux-ci sont celles convenues à la convention collective, tandis que le troisième lui permet de réviser ou d'appliquer une condition de travail non prévue à la convention collective unilatéralement pour autant qu'elle consulte le syndicat et l'informe de sa décision.

[47] Sans se prononcer sur ce que lui permet ou non ses droits de gérance aux termes de la convention collective, ce qui est du ressort de l'arbitre de griefs, il demeure néanmoins que du moment où le SPIHQ est accrédité pour représenter l'unité de négociation qui comprend des salariés visés par le programme de télétravail, il détient le monopole de représentation à l'égard de tout ce qui concerne leurs conditions de travail et Hydro ne peut pas négocier directement avec ceux-ci et en faire fi.

[48] Hydro nie toute négociation avec les salariés représentés par le SPIHQ. Rappelant que l'organisation du travail fait partie de ses droits de gérance, elle estime qu'il est normal et habituel pour les gestionnaires de rencontrer leurs employés pour discuter des modalités opérationnelles visées par les chartes d'équipes. Au soutien de cette

prétention, elle cite notamment la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*¹⁷, dans laquelle la CRT rejette une plainte pour entrave déposée contre un employeur qui menait des consultations auprès de ses salariés pour obtenir leur opinion sur des changements dans l'organisation de leur travail.

[49] Bien que présentant des similitudes avec la présente affaire, la situation qui prévalait dans cette décision contient une différence fondamentale : l'employeur s'était tout d'abord adressé au syndicat et c'est ce dernier qui ne voulait plus participer au comité de travail où étaient discutés les enjeux liés aux changements dans l'organisation du travail. La CRT a conclu que c'est le syndicat qui cherchait à gêner et faire obstacle à l'action de l'employeur, si bien qu'il ne pouvait être question d'interdire aux salariés de communiquer leur point de vue à l'employeur et à celui-ci d'en tenir compte. La situation est bien différente dans notre cas, puisqu'Hydro s'adresse directement aux salariés et refuse de négocier avec le SPIHQ, malgré les demandes répétées de ce dernier.

[50] Avec égards, en tenant les faits relatés dans les déclarations sous serment pour avérés, il y a apparence de droit qu'Hydro entreprend ou s'apprête à entreprendre certaines négociations concernant des conditions de travail directement avec les salariés représentés par le SPIHQ dans le cadre de la mise en place des chartes d'équipes de télétravail.

[51] La notion de condition de travail est large et, comme l'expliquent les auteurs Morin, Brière, Roux et Villagi¹⁸, peut comprendre « *l'une ou l'autre des six facettes suivantes : les rapports des parties signataires à la convention collective; l'aménagement des activités personnelles, sociales et professionnelles au sein de l'entreprise; les garanties d'emploi et les voies et moyens qui s'y rattachent; la relation d'emploi; les droits et obligations respectifs du salarié et de l'employeur; les éléments de contrôle du pouvoir disciplinaire de l'employeur* ».

[52] Plusieurs documents publiés par l'employeur sur l'intranet mentionnent que les salariés doivent discuter avec leur gestionnaire et les membres de leur équipe « *du mode de fonctionnement à adopter pour le télétravail* », incluant « *les pratiques relatives à l'aménagement des jours de télétravail et de présence au bureau* ». L'aide-mémoire pour les gestionnaires sur les bonnes pratiques d'aménagement des journées de télétravail et au bureau¹⁹ indique clairement qu'il revient « [À] *chaque équipe d'établir le mode de fonctionnement qui lui convient le mieux selon les besoins et les contraintes de chacun et chacune* ». Il comprend des exemples d'aménagement prévoyant notamment de nombreux minimums de journées de présence au bureau, quels jours, qui travaille et qui est en télétravail.

17 2005 QCCRT 0260.

18 Fernand *et al.*, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 11-61, par. IV 99.

19 Pièce P-19.

[53] Ainsi, il faut conclure que le SPIHQ établit avoir un droit apparent à ce qu'Hydro cesse de s'adresser directement aux salariés qu'il représente pour convenir de conditions de travail liées au télétravail.

[54] Le SPIHQ prétend aussi que son droit apparent comprend celui d'empêcher Hydro d'adopter de nouvelles conditions de travail sans son accord et sans les avoir négociées directement avec lui. Autrement dit, il prétend qu'Hydro est obligée de négocier avec lui ces nouvelles conditions et demande au Tribunal de le lui ordonner. Dans l'intervalle, elle n'aurait pas, dit-il, le droit d'implanter son programme de télétravail. Au soutien de cette prétention, il cite le passage suivant de l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia*²⁰ :

Il est bon de noter que le monopole de la représentation collective ne se limite pas au cadre de la convention collective, mais s'étend aussi à tous les aspects des relations salariés-employeur (*Isidore*, par. 41; *Noël*, par. 57). En effet, le monopole du syndicat sur la négociation collective prend source non seulement dans l'existence d'une convention collective, mais aussi dans l'accréditation de celui-ci (*Isidore*, par. 38; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, p. 1007-1008). **Par conséquent, toute négociation touchant des conditions de travail non mentionnées dans la convention collective en vigueur devra nécessairement être menée par le syndicat accrédité.**

[Notes omises, emphase ajoutée]

[55] Bien que cet argument semble sérieux, il ne convainc pas le Tribunal qu'à l'étape d'une ordonnance de sauvegarde, le SPIHQ a un droit apparent d'obtenir une ordonnance allant jusqu'à empêcher Hydro d'implanter un programme de télétravail, dans la mesure où elle n'en négocie pas les modalités directement avec les salariés qu'il représente. De plus, la preuve révèle l'existence, dans la convention collective, de dispositions négociées par les parties concernant la procédure à suivre pour des conditions de travail qui n'y sont pas prévues.

[56] Cela étant, le Tribunal conclut que le SPIHQ démontre une apparence de droit à obtenir une ordonnance de sauvegarde pour empêcher Hydro de négocier avec les salariés qu'il représente.

LE PRÉJUDICE SÉRIEUX OU IRRÉPARABLE

[57] En ce qui concerne le préjudice sérieux ou irréparable, le Tribunal doit évaluer si l'ordonnance de sauvegarde demandée est nécessaire pour éviter que le syndicat ne subisse un préjudice de nature à rendre la décision définitive du Tribunal inefficace²¹.

²⁰ [2006] 1 RCS 666.

²¹ *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, précité note 6, par. 74 et suivants.

[58] Hydro plaide qu'il n'y a aucune preuve de préjudice irréparable dans la présente affaire. Cela lui paraît évident en considérant que la consultation en cours pour la composition des chartes d'équipes est un exercice de discussion et d'échange inter équipe auquel les ingénieurs sont invités comme toute autre rencontre d'équipe tenue dans le cours normal des opérations de l'entreprise et de l'organisation du travail des équipes de travail, lesquelles sont généralement composées d'employés occupant différents postes assujettis à différentes accréditations syndicales, associations, ou même des professionnels non syndiqués.

[59] Hydro souligne que même si certaines modalités du programme de télétravail pouvaient contrevenir à des dispositions de la convention collective, le SPIHQ dispose du recours à l'arbitrage de griefs afin de faire valoir ses prétentions et d'obtenir réparation le cas échéant. Il souligne d'ailleurs que des griefs ont d'ailleurs été déposés et déferés en arbitrage, ce qui montre une contradiction importante dans la position du SPIHQ selon laquelle il subit un préjudice irréparable.

[60] Avec égards, il ressort plutôt de la preuve que le SPIHQ subit un préjudice sérieux et difficilement remédiable.

[61] En effet, l'accréditation lui confère le monopole de représenter tous les salariés de l'unité de négociation visée. Il s'agit d'un droit fondamental lié au droit d'association protégé par les chartes. C'est ce qui lui permet d'être un agent négociateur efficace et assure aux salariés un rapport de force équitable avec l'employeur.

[62] En ignorant ses demandes répétées de négocier avec lui les modalités entourant le télétravail et en persistant à laisser ses négociations entre les salariés et leurs gestionnaires, Hydro mine la crédibilité du SPIHQ, ce qui constitue un préjudice sérieux et difficilement remédiable.

[63] Il semble d'ailleurs, selon la preuve administrée à cette étape-ci du dossier, que le SPIHQ est questionné par ses membres sur les modifications aux conditions de travail et les conséquences des chartes d'équipes à la suite de l'annonce de la mise en place du programme de télétravail post-pandémie. Ceux-ci évoquent notamment un rapport de force disproportionné en faveur de l'employeur et craignent l'arbitraire. À telle enseigne que le SPIHQ a dû tenir un conseil spécial en urgence pour y réagir.

[64] Le fait que le SPIHQ puisse contester par griefs la validité du programme de télétravail et de ses modalités ne lui permet pas de réparer le préjudice sérieux qu'elle subit par la contravention apparente à son monopole de représentation.

[65] Soulignons que c'est le Tribunal qui détient la compétence exclusive de trancher une plainte d'entrave prenant appui sur l'article 12 du Code, cela même si les faits à l'origine de celle-ci ont aussi donné lieu au dépôt de griefs, comme en l'espèce. Ce sont

deux recours distincts et il ne faut pas en conclure que le préjudice est réparable, comme le prétend Hydro²².

[66] Ainsi, il y a lieu de conclure qu'en plus d'un droit apparent, le SPIQH convainc qu'il subira un préjudice irréparable si une ordonnance de sauvegarde n'est pas rendue. Cela suffit à rendre une ordonnance provisoire visant à interdire à Hydro de négocier avec les salariés que le SPIHQ représente. Cela étant, même en poussant l'analyse aux critères de la balance des inconvénients et de l'urgence, la preuve convainc qu'elle est nécessaire pour rétablir l'équilibre entre les parties et leur permettre de régler leur litige.

LA BALANCE DES INCONVÉNIENTS ET L'URGENCE

[67] Essentiellement, les conclusions recherchées par la demande d'ordonnance de sauvegarde du SPIHQ consistent à rappeler à l'employeur ses obligations relatives au respect du monopole de représentation. Dans cette optique, les inconvénients que peut subir Hydro si l'ordonnance recherchée est rendue ne peuvent avoir le même poids que ceux du syndicat en cas de non-respect du Code, une loi d'ordre public.

[68] Hydro plaide qu'elle subira des inconvénients manifestement plus importants si l'ordonnance demandée par le SPIHQ est accordée, parce que son programme de télétravail touche plus de 11 000 employés et que le retour au travail dans les bureaux de l'entreprise est imminent. Elle ajoute qu'une telle ordonnance limiterait considérablement et indûment ses droits de gestion et équivaldrait à la museler et lui interdire de mener toute forme de consultations, discussions ou échanges portant sur l'organisation du travail, l'utilisation du temps du travail, les interactions en milieu de travail, les outils de travail, les plateformes de travail et l'utilisation que les employés et la direction entendent en faire.

[69] D'une part, il est inexact de prétendre que le respect du monopole de représentation empêche Hydro de mener toute forme de consultations, discussions ou échanges portant sur ces sujets. Elle vise strictement à lui intimer de respecter le monopole de représentation dévolu au SPIHQ en vertu de son accréditation et à lui interdire de négocier directement des conditions de travail avec les salariés concernés. Ainsi, elle peut très bien s'entendre avec le syndicat sur des modalités pour tenir de telles consultations.

[70] D'autre part, l'ordonnance de sauvegarde rendue par la présente décision n'empêche pas Hydro d'implanter un programme de télétravail comme tel, mais plutôt de négocier des conditions de travail directement avec les salariés représentés par le SPIHQ. Elle pourrait donc décider des modalités de ce programme de son propre chef,

²² Voir la décision *Syndicat des employés du CISSSMO - SCFP 3247 c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, 2020 QCTAT 3056.

sous réserve de ce que pourrait décider un arbitre de griefs advenant une contravention à la convention collective.

[71] Quant au critère de l'urgence, bien qu'il ne soit pas nécessaire pour rendre une ordonnance provisoire, il est également satisfait. Les gestionnaires d'Hydro ont commencé à tenir des rencontres pour les chartes d'équipes le 3 juin dernier et Hydro prévoit qu'il y en aura jusqu'à l'automne. Il est donc urgent d'intervenir immédiatement pour s'assurer qu'elle ne profitera pas de celles-ci pour négocier directement avec les salariés.

[72] Par ailleurs, le Tribunal ne partage pas le point de vue d'Hydro que tout le temps écoulé depuis le début du litige entourant les modalités du télétravail signifie nécessairement qu'il n'y a pas d'urgence.

[73] D'une part, même si le litige a pris naissance il y a plusieurs mois, ce n'est qu'à partir du mois de mai dernier que se sont concrétisées les intentions d'Hydro de s'adresser directement aux salariés pour élaborer des chartes d'équipes de télétravail comportant certaines conditions de travail. D'autre part, il apparaîtrait contraire aux objectifs du Code de pénaliser le SPIHQ d'avoir tenté de régler le litige directement avec Hydro plutôt que de s'adresser au Tribunal.

[74] Ainsi, il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire pour sauvegarder les droits du SPIHQ et des salariés qu'il représente, puisque les critères pour l'obtenir sont satisfaits.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE en partie la demande d'ordonnance de sauvegarde déposée par le **Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)**;

ORDONNE à **Hydro-Québec**, ses représentants ou mandataires de cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du **Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)**;

ORDONNE à **Hydro-Québec** de ne pas négocier toute condition de travail relative au télétravail avec les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle le **Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)** détient l'accréditation;

DÉCLARE que la présente ordonnance entre en vigueur immédiatement et le demeure jusqu'à la date de l'audience au fond de la plainte du **Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)**;

CONVOQUE les parties pour l'audience au fond devant se tenir au bureau du Tribunal situé au 35, rue de Port-Royal Est, 2^e étage, à Montréal, à une date qui sera déterminée par le greffe.



Mylène Alder

M^e Claude Tardif
RIVEST SCHMIDT
Pour la partie demanderesse

M. Patrice Périard
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 15 juin 2021

MA/dk