

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 12 septembre 2021

---

**DEVANT L'ARBITRE :**                    **Me Rosaire S. Houde**

---

**Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec**

Ci-après appelée « le syndicat »

Et

**Hydro-Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

Pour le syndicat :	Me Claude Tardif	Rivest Schmidt
Pour l'employeur :	Me Cyrille Duquette	Hydro-Québec
Dates d'audience	29 juillet 2021	
Date de prise en délibéré	29 juillet 2021	

---

## **SENTENCE ARBITRALE** **Article 100.12g) du Code du travail**

---

### **LE CONTEXTE**

[1] La *Requête pour obtenir une ordonnance de sauvegarde* (la Requête) dont le Tribunal dispose ici est soumise le 22 juillet 2021 dans le contexte où il est saisi de cinq griefs (S-9 : 2020-035, S-32 : 2021-029, S-10 : 2020-036 : 2021-003, S-11 : 2021-003 et S-12 : 2021-004) auxquels s'ajoutera un sixième, qui date de 2019, qui est actuellement soumis à un autre arbitre (S-7, 2019-004).

[2] Ce dernier grief (S-7, 30-01-2021) conteste une règle de gestion (S-7, 01-01-2019, la Règle de gestion) de l'employeur concernant le télétravail. Le syndicat conteste

notamment que soit appliquée unilatéralement cette Règle de gestion qui, selon lui, modifie des conditions de travail prévues à la convention collective (e.g. horaire variable), ce que l'employeur ne peut pas faire unilatéralement.

[3] Les autres griefs contestent tous la décision unilatérale d'Hydro-Québec de mettre en place le programme de télétravail et l'un ou l'autre des aspects du programme de télétravail, le grief S-9 soumettant en plus une conclusion d'ordonnance provisoire.

[4] Ces griefs n'ont pas été programmés pour l'une des journées que les parties retiennent à l'agenda du soussigné pour leurs dossiers.

[5] Le télétravail s'est appliqué aux parties depuis mars 2020 par application des décrets gouvernementaux dans le contexte de la pandémie et le présent débat arrive alors que l'employeur planifie le retour sur les lieux du travail pour l'automne prochain (S-6).

[6] Le syndicat a obtenu du Tribunal administratif du travail (le TAT), le 22 juin dernier, une ordonnance de sauvegarde (S-5<sup>1</sup>) qui ordonne à Hydro-Québec « *de ne pas négocier toute condition de travail relative au télétravail avec les salariés compris dans l'unité de négociation* ». La Juge administrative précise que son ordonnance « *ne vise qu'à empêcher Hydro-Québec de négocier directement avec les salariés couverts l'accréditation du SPIHQ et non, comme le souhaitait aussi ce dernier, à l'empêcher d'instaurer un programme de télétravail.* »<sup>2</sup>.

[7] La Juge administrative écrit à ce sujet :

*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, sous réserve de ce que pourrait décider un arbitre de griefs advenant une contravention à la convention collective.*<sup>3</sup>

[8] D'où la demande de sauvegarde du syndicat qui demande au Tribunal d'ordonner à l'employeur de ne pas mettre en place son programme de télétravail avant qu'une décision au fond n'intervienne sur les Griefs<sup>4</sup>.

[9] D'autant plus qu'il est improbable que le Tribunal entendre les parties et décide des griefs avant cette échéance du 29 novembre 2021 (S-6 et affidavit de Gaël Forget, par. 43) fixée par Hydro-Québec.

[10] Pour résumer à larges traits le litige que le Tribunal aura à trancher au fond, Hydro-Québec prétend que ce qu'elle fait et planifie faire unilatéralement relève de ses droits résiduels de gérance sur le mode d'organisation du travail et entend mettre le programme de télétravail en place sans en négocier les modalités avec le syndicat alors que celui-ci, au contraire, prétend que l'employeur modifie des conditions de travail, modifications qui doivent être négociées avec lui.

---

<sup>1</sup> *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec* (T.A.T., 2021-06-22), 2021 QCTAT 3113, SOQUIJ AZ-51776004, 2021EXPT-1242

<sup>2</sup> Ibid. par.9

<sup>3</sup> Ibid. par.70

<sup>4</sup> Dans les conclusions de la requête du syndicat, il y a erreur dans les numéros de pièces que portent les griefs; par exemple S-31 n'est pas un grief, mais un document émanant de la partie patronale et intitulé « Projets en cours – Stratégie immobilière ».

[11] Comme devant le TAT, la preuve relative à la demande d'ordonnance de sauvegarde s'est faite devant le Tribunal par déclarations assermentées et les parties ont plaidé en visioconférence le 29 juillet 2021.

## LA PREUVE

[12] La preuve syndicale est faite par les déclarations assermentées de Messieurs Charles Ouellet, Gérard Brunelle et Nicolas Cloutier, qui ont tous trois participé aux échanges avec l'employeur. Ils attestent de la véracité des faits relatés dans la requête syndicale qui fait le récit des échanges entre les parties et des démarches effectuées auprès du TAT.

[13] Ils exposent le contenu de leurs échanges avec les représentants de la partie patronale et rapportent certaines préoccupations des membres du syndicat (par 30 de la Requête, affidavit de M. Cloutier) et que le syndicat, « *dès le départ...a fait savoir...que l'employeur ne pourrait pas aller de l'avant avec l'implantation unilatérale d'un programme de télétravail* » (par 33 de la requête, affidavit de M. Cloutier).

[14] La chronologie du dépôt des griefs est exposée. Le 30 mars 2021, par la lettre produite sous S-15, l'employeur confirme que le programme de télétravail fait partie des pouvoirs de gestions de l'employeur et que ce dernier n'a pas l'intention de négocier directement avec les salariés.

[15] Vient ensuite la description des divers documents et communications de l'employeur sur l'intranet (pièces S-17 à S-31 et affidavit de M. Brunelle), d'où le grief 2021-029 (S-32).

[16] Il est fait état que le télétravail est une condition de travail; prévue à S-1 et que l'employeur n'a pas respecté l'article 31 de S-1 (par. 95 de la Requête et l'affidavit de M. Cloutier) pour les changements administratifs et que le comité sur le télétravail n'a pas eu l'occasion de jouer son rôle (par. 98 de la Requête et l'affidavit de M. Ouellet).

[17] Jusqu'en mai et juin 2021, selon la partie syndicale, l'employeur « *n'avait pas manifesté son désir d'implanter unilatéralement le nouveau programme de télétravail* » (par 18 de la Requête et l'affidavit de M. Cloutier). D'où la démarche au TAT.

[18] La preuve patronale quant à elle se compose de trois déclarations assermentées : de M. François Painchaud, de M. Gaël Forget et de Mme Martine Rioux. Ils décrivent l'historique du télétravail chez l'employeur en faisant ressortir que déjà avant la pandémie ce mode d'organisation du travail existe chez Hydro-Québec, mais n'est appliqué que de façon exceptionnelle. Ils établissent l'encadrement du télétravail par la Règle de gestion.

[19] Ils exposent aussi les démarches de l'employeur auprès des syndicats accrédités, dont le syndicat en cause ici, faisant ressortir les principes que doit respecter le programme de télétravail et « *qu'en tout temps pertinent la direction agit dans le respect des conventions collectives en vigueur* » (l'affidavit de M. Painchaud, par.25, M. Forget, par 52, 53 et 54).

[20] Ils font aussi le récit des échanges avec le syndicat depuis l'été 2020, dont les listes des préoccupations du syndicat, jusqu'à ce qu'à l'été 2021 en faisant ressortir que « *le forum exclusif destiné aux échanges et aux discussions* » est le comité paritaire créé

par l'Annexe D de S-2 (l'affidavit de M. Forget, par 44) dont on dresse une liste des dates de réunion.

[21] L'historique de S-2 est aussi fait (l'affidavit de Mme Roux).

[22] Il est clairement énoncé que le programme de télétravail sera volontaire seulement et qu'il relève des droits de gestion résiduels de l'employeur, ce qu'avec égards il revient au Tribunal de trancher au fond.

[23] À cette étape-ci, le Tribunal doit déterminer si les conditions pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde sont satisfaites. Il ne doit pas se prononcer sur le fond.

[24] Il est reconnu que ces conditions sont de trois ordres : l'apparence de droit ou la question sérieuse, le caractère sérieux ou irréparable du préjudice éventuel et la prépondérance des inconvénients. Le Tribunal ajoutera un commentaire sur l'urgence.

[25] Pour les motifs exposés dans l'analyse qui suit, le Tribunal fait droit à la requête du syndicat et rend l'ordonnance recherchée.

## **ANALYSE ET DISPOSITIF**

### **L'apparence de droit ou la question sérieuse**

[26] La partie syndicale plaide que la Règle de gestion de l'employeur viole certaines des conditions de travail prévues à la convention collective. Elle avance même que par suite de ses représentations, après l'instauration du télétravail au début de la pandémie, l'employeur a réintroduit l'horaire variable et l'utilisation du totalisateur (paragraphe 26 de la Requête), ce qui n'est pas contredit par la preuve patronale à ce stade. Mais c'est là une des questions que j'aurai peut-être à trancher au fond.

[27] De la preuve à cette étape, il appert que la partie syndicale soulève depuis juillet 2020 (H-4) des questions quant au respect de certaines dispositions de la convention collective<sup>5</sup>.

[28] Il ne m'appartient pas à cette étape-ci de me prononcer sur le mérite du questionnement des représentants du syndicat ou sur la justesse de la réponse des représentants patronaux.

[29] La convention collective et la lettre d'entente de renouvellement qui lient les parties (S-1 et S-2) contiennent des dispositions concernant le télétravail. La convention collective S-1 contient aussi des dispositions sur le lieu de travail (quartier général) et de nombreuses autres conditions de travail comme la semaine et les heures de travail, le travail supplémentaire, comme il est habituel dans une convention collective.

[30] Elle contient aussi, à son article 31, des paragraphes susceptibles de s'appliquer lors de changements administratifs qui impliquent des modifications substantielles aux conditions de travail.

[31] Dans la lettre d'entente de renouvellement S-2, il est introduit une définition du télétravail (par. 2.18.1) et un « Comité paritaire en matière de télétravail » (Annexe D). Le Tribunal note pour l'instant et sans en tirer de conclusion, que ce Comité est chargé de

---

<sup>5</sup> Voir aussi H-10, du 23 février 2021

proposer des solutions et de faire des recommandations (voir à ce sujet l'affidavit de M. François Painchaud, par 8).

[32] La convention collective S-1 contient aussi les dispositions usuelles par lesquels l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant des salariés (par.3,01) et celle concernant les droits résiduels de la direction (par 5,01 et 5,06).

[33] La partie syndicale énumère des conditions de travail prévues à la convention collective (S-1 et S-2) qui sont susceptibles d'être affectées par le programme de télétravail. Les griefs contestent certains aspects particuliers du programme de télétravail.

[34] Ne serait-ce que par les nombreuses implications possibles, tout ceci révèle une question sérieuse et non vexatoire.

[35] Le programme de télétravail, que l'employeur présente comme non obligatoire (volontaire), pourrait s'appliquer à l'ensemble des membres du syndicat, soit plus de 2200 personnes.

[36] Il ne s'agit pas ici d'un simple désaccord d'interprétation sur un article de la convention collective dans le cas d'un ou deux salariés, mais bien de possibles multiples désaccords sur plusieurs articles de la convention collective pour plusieurs salariés.

[37] Cet aspect ajoute au sérieux de la question au fond. Et le Tribunal retiendra aussi ce point lors de son analyse du deuxième critère auquel la demande d'ordonnance doit satisfaire.

[38] La partie patronale oppose que sa façon de faire ne viole aucunement la convention collective, dresse une liste des conditions de travail qui selon elle ne sont pas affectées [voir par. 54 de l'affidavit de M. Gaël Forget] et déclare qu'elle n'a pas l'intention de négocier avec le syndicat son programme de télétravail [S-15] parce qu'il relève de ses droits de gestion résiduels.

[39] Il faudra éventuellement que le Tribunal tranche la question de savoir si le programme de télétravail que veut instaurer Hydro-Québec, en particulier sa Règle de gestion, viole la convention collective et peut-être si chacune de ses composantes relève de ses droits de gestion résiduels. Le tribunal sera sans doute saisi d'un débat sur ce qu'est une condition de travail par rapport à ce qu'est « *un mode d'organisation du travail* » ou du télétravail.

[40] Aux fins de la présente analyse, le Tribunal applique l'interprétation libérale de la notion de conditions de travail<sup>6</sup>.

[41] Dans ce contexte, la défense de l'employeur voulant que tous les éléments du programme de télétravail relèvent de ses droits de gestion résiduels, a le caractère d'une dénégation générale et peut difficilement être opposée à la preuve du syndicat faite à cette étape à l'effet qu'il a une question sérieuse et non vexatoire à soumettre au Tribunal.

[42] De fait, cette question sérieuse est la portée des droits de gestion résiduels de l'employeur, la défense même de la partie patronale.

---

<sup>6</sup> *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, (2014) 2 R.C.S. 323.

[43] Pour l'instant, il apparaît que le syndicat a une question sérieuse à soumettre au Tribunal. Ce qui est le premier critère à satisfaire pour obtenir une ordonnance de sauvegarde prohibitive<sup>7</sup>.

### **Le caractère sérieux du préjudice**

[44] Le second critère auquel la demande du syndicat doit satisfaire est celui du préjudice sérieux. Il y a une discussion en jurisprudence sur son caractère réparable, mais d'aucuns conviennent que le préjudice peut parfois être difficilement réparable.

[45] La partie syndicale plaide que le préjudice qu'elle subit l'atteint dans son rôle de représentant exclusif des salariés membre de l'unité de négociation.

[46] Le Tribunal retient à cet égard les propos de l'arbitre Ladouceur cités par la partie syndicale :

*Par contre, l'empêchement fait à l'employeur d'user de son droit de gérance strictement pour instaurer de nouvelles conditions de travail applicables à l'ensemble ou certains de ses salariés joue même à l'égard de l'octroi de conditions apparemment plus avantageuses que celles prévues à la convention collective ; outre le fait que l'intention vertueuse n'est pas source de droit, on peut aussi comprendre que l'ajout unilatéral de telles conditions peut avoir des effets insidieux non seulement sur le caractère représentatif du syndicat, mais également sur l'équilibre général et souvent fragile de l'ensemble des dispositions de la convention collective qui en caractérise l'économie générale.*

...

*Certes, de telles ententes supérieures à celles de la convention collective ne causent pas de préjudice direct et immédiatement apparent. Par rapport à l'ensemble des salariés qui ont choisi un agent négociateur, elles risquent néanmoins de se révéler grandement préjudiciables en minant le pouvoir de représentation du syndicat. Elles contribuent à la démobilisation des syndiqués, que ce soit en laissant croire à l'inefficacité de la négociation collective, voire en favorisant la discrimination entre les membres d'une même unité. Cette pratique atteint la fonction de l'agent négociateur. Elle s'oppose aussi à la nature réglementaire et collective du système de détermination des conditions de travail qu'établit la convention collective. Elle ne tient pas compte du caractère fondamental de cette convention et de l'effet radical qu'a voulu lui donner le législateur par rapport à la conception traditionnelle des rapports individuels de travail, l'entente collective s'appliquant de plein droit à tout salarié et le syndicat pouvant en réclamer les avantages pour son compte, sans consentement ni subrogation de sa part.<sup>8</sup>*

---

<sup>7</sup> R. c. Société Radio-Canada, [2018] 1 RCS 196, par. 12 et 15 ; Pages jaunes solutions numériques et médias limitée c. Martin, 2020 QCCS 1155 (demande de permission d'appeler rejetée, 2020 QCCA 860, par. 72.

<sup>8</sup> Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du), 1992 CanLII 12413

[47] Ce genre de dommages « *insidieux* », dont le caractère sérieux est clair, n'est pas en soi réparable. C'est le genre de dommages dont le syndicat peut ici souffrir et qu'une ordonnance du Tribunal ne peut pas vraiment réparer.

[48] Par ailleurs, on l'a vu, la convention collective S-1 et l'entente de renouvellement (S-2) prévoient des mécanismes (article 31 de S-1 et Annexe D de S-2) et, selon la partie syndicale, si le programme de télétravail est mis en application avant qu'ils aient pu être respectés, elle sera mise devant un fait accompli et les ordonnances du Tribunal pourraient n'être qu'académiques.

[49] La preuve à cet effet est cependant contredite, la partie patronale fournissant les dates des rencontres du comité paritaire et affirmant que le syndicat n'a jamais proposé de solution, se contentant de demander à négocier une lettre d'entente.

[50] La partie syndicale réplique que le comité paritaire sur le télétravail (Annexe D de S-2) n'a pas pu jouer son rôle, que la procédure prévue à l'article 31 de S-1 n'a pas été suivie.

[51] Le Tribunal ne peut pas et ne doit pas trancher ce désaccord ici : ce n'est pas le moment d'une analyse approfondie d'une preuve incomplète à cette étape. Ce sera sans doute une question qui sera soumise au fond.

[52] Le Tribunal retient que la partie syndicale, si elle devait avoir raison au fond et si le Tribunal n'intervient pas, aura subi un préjudice qui pourrait être difficilement réparable.

[53] Même la possibilité de dommages punitifs, et je n'énonce ici qu'un exemple, ne corrige pas la situation que le syndicat cherche ici à prévenir, à empêcher.

[54] Même si le préjudice peut être réparable, il m'apparaît pouvoir être si sérieux qu'il n'est pas souhaitable qu'il survienne.

[55] Je rappelle ici mes propos voulant qu'il ne s'agisse pas ici d'un possible désaccord sur une disposition de la convention collective pour un ou deux salariés, mais bien d'une possibilité de plusieurs désaccords pour plusieurs salariés sur plusieurs dispositions de la convention collective. De la même manière que ceci ajoute au sérieux de la question au fond, ceci ajoute aussi au caractère difficilement réparable du préjudice.

[56] Je suis convaincu que la question mérite d'être considérée en amont et le syndicat a ici fait la preuve d'un préjudice telle que requise à cette étape-ci.

### **La balance des inconvénients**

[57] Évidemment, chaque partie argumente que la balance des inconvénients joue en sa faveur.

[58] La partie syndicale a déjà fait la démonstration qu'elle a une question sérieuse à soumettre et qu'elle risque de subir un préjudice sérieux difficilement réparable si je n'interviens pas.

[59] La partie patronale, quant à elle, argumente qu'elle devra attendre pour pouvoir mettre en place ce programme s'il est déterminé qu'elle a le droit de le faire.

[60] Ce préjudice, s'il en est un, m'apparaît être de moindre importance que celui, « *insidieux* », que risque de subir la partie syndicale.

[61] Le Tribunal considère donc que la balance des inconvénients favorise la partie syndicale et est conforté dans cette conclusion quand on lit dans S-6, qui émane de la partie patronale et qui est postérieure à la décision S-5 du TAT :

*D'ici la décision définitive du TAT, nous suspendons les discussions sur les chartes d'équipe et le déploiement du programme de télétravail pour les membres du SPIHQ.* [Caractères gras de l'auteur, mon soulignement]

[62] Si la partie patronale peut volontairement attendre jusqu'à la décision définitive du TAT pour déployer son programme de télétravail pour les membres du syndicat, elle n'aura pas beaucoup plus à attendre que d'attendre jusqu'à la décision définitive du soussigné.

[63] Je demeure convaincu, comme susdit, que la question mérite d'être résolue en amont.

### **L'urgence**

[64] L'ordonnance de sauvegarde émise par la juge administrative Adler est attachée à une plainte en ingérence [article 12 du Code du travail]. Je ne suis pas lié par cette décision rendue dans un contexte d'une plainte en ingérence, ce qui est différent de celui créé par les griefs dont je suis saisi.

[65] Je suis cependant en accord avec ses propos sur l'urgence<sup>9</sup> : bien que comme elle je croie que l'urgence n'a pas à être étudiée en l'espèce, je juge que le syndicat n'a pas agi tardivement dans cette affaire où, de toute manière, les mesures sanitaires s'appliquent.

[66] C'est par l'ordonnance de la Juge administrative que le syndicat, pour une question juridictionnelle, a été dirigé vers l'arbitre en juin dernier. Il n'a certes pas tardé à saisir le Tribunal ensuite.

[67] Il est par ailleurs injuste de reprocher au syndicat d'avoir d'abord tenté de s'entendre avec l'employeur et de n'avoir pas multiplié les recours.

[68] En conséquence, les critères pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde en vertu du sous-paragraphe 100.12g) du *Code du travail* étant satisfaits, j'accueille la requête du syndicat.

En conséquence, le Tribunal

**ACCUEILLE** la requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour valoir jusqu'à la décision au fond sur les griefs

**ORDONNE** à Hydro-Québec de ne pas mettre en place son programme de télétravail tant qu'une décision au fond sur les griefs n'est intervenue ou qu'une entente est conclue entre les parties

**CONVOQUE** les parties à une audience à être tenue à une date rapprochée qui sera fixée avec les procureurs ou, à défaut de pouvoir ainsi fixer la date d'audience, qui sera fixée péremptoirement.

---

<sup>9</sup> Précitée note 1, par.71 et suivants.



Fait à Bromont, le 12 septembre 2021



---

Me Rosaire S. Houde  
Arbitre et médiateur  
Membre du Barreau du Québec  
et de la Conférence des arbitres du  
Québec