

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 1^{er} mai 2023

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

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Hydro-Québec

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : Le syndicat
Grief 2022-0017

Pour le syndicat :	Me Claude Tardif	Rivest Schmidt
Pour l'employeur :	Me Maxime Arcand	Hydro-Québec
Dates d'audience :	3 mars 2023	
Date de prise en délibéré :	3 mars 2023	
Convention collective :	2019-2023	

SENTENCE ARBITRALE

[1] Je suis saisi du grief 2022-0017 (S-2) que le syndicat dépose le 6 mai 2022.

[2] Il y conteste l'application par l'employeur de l'article 17 de la convention collective (S-1) concernant le droit de certains membres de l'unité d'accréditation d'obtenir la reclassification.

[3] Les parties consentent les admissions d'usage eu égard à la procédure de griefs et à la procédure de renvoi à l'arbitrage et me demandent de réserver ma compétence eu égard à toute difficulté d'application de ma sentence.

[4] Le litige concerne l'application du processus de reclassification aux ingénieurs qui, en octobre 2010, ont opté pour une rémunération suivant le Régime de rémunération du personnel non régi (le *Régime*).

[5] Pour les motifs qui suivent, j'accueille le grief.

Le contexte

[6] L'unité d'accréditation en cause ici réunit des salariés et des cadres (par. 2,01, 3,01 et Appendice 1 de S-1)¹, ce qui fait que la convention collective comprend des dispositions qui tiennent compte de cette réalité. Et c'est notamment le cas de son article 16 qui traite des salaires.

[7] Le système de base (le *Système*) en matière de rémunération chez l'employeur qui s'applique en principe à tous les ingénieurs est que le salaire des ingénieurs est déterminé selon un processus de classification (articles 16 et 17 de S-1).

[8] Le salaire de l'ingénieur progresse annuellement d'un échelon, jusqu'au maximum de son niveau (par 16,03 de S-1).

[9] Le processus prévoit quatre niveaux et le passage d'un niveau à l'autre dépend d'autres choses que juste un critère temporel, que juste de l'écoulement du temps.

[10] C'est ce dont il est question à l'article 17 de S-1 qui traite de la reclassification des employés. Les critères des quatre niveaux sont détaillés à l'Appendice K (la *Grille*).

[11] Le paragraphe 17.03 prévoit cinq « événements déclencheurs » et débute en disant que c'est à la demande de « l'employé » que le processus « pourra être initié » si l'un ou l'autre de ces « événements déclencheurs » survient. Et c'est « l'employé » qui prépare son dossier de reclassification pour le soumettre à son supérieur immédiat. Suivent ensuite les étapes du processus de reclassification jusqu'à la décision finale et suivant le niveau auquel aspire l'employé.

[12] Le *Système* compte cependant une exception découlant du fait que l'unité d'accréditation comprend aussi des cadres.

[13] Cette exception, selon la preuve (S-1 par 16,06 et S-7 doc.2), est introduite en octobre 2010, dans le contexte du règlement d'une convention collective antérieure (2009-2013) :

... Cette convention collective prévoit de nouvelles dispositions à l'égard des ingénieurs qui occuperont un emploi-cadre, à compter du 15 octobre 2021. À partir de cette date, l'employé promu à un poste cadre, en permanence ou par intérim, verra son salaire établi selon les paramètres du Régime de rémunération du personnel non régi.

¹Dans une décision rendue le 20 septembre 2022, j'ai refait l'historique de l'unité d'accréditation : *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical)* (T. A., 2022-09-20), 2022 QCTA 401, SOQUIJ AZ-51881050, 2022EXPT-2131

Toutefois, l'employé qui, au 15 octobre 2010, occupait déjà un poste cadre., pourra choisir entre les deux options suivantes :

- 1. Conserver les conditions de rémunération dont il bénéficie selon la convention, ou*
 - 2. Être assujetti au Régime de rémunération du personnel non régi*
- ... (S-7 doc.2)

[14] Le paragraphe 16.06 de S-1 donne effet à cette exception en prévoyant d'abord, à son sous-paragraphe 16.06.1, que l'employé assujetti avant le 15 octobre 2015 ayant signifié par écrit son choix de conserver une rémunération selon le *Système*, continue d'être assujetti aux règles du *Système*.

[15] Le sous-paragraphe 16.06.02 quant à lui établit que l'employé-cadre membre de l'unité d'accréditation reçoit une rémunération suivant les paramètres du Régime, lequel n'exige pas de reclassification.

[16] Dans le *Régime*, ce sont les postes qui ont une classe, et non leurs titulaires. Cette classe ne varie en principe pas, sauf si un changement est apporté au *Régime* par l'employeur ou que le poste est reclassifié. Dans le *Système* de rémunération, c'est l'ingénieur qui obtient un niveau, lequel ne dépend pas du poste qu'il occupe.

[17] Comme le dit la partie patronale, « *le Régime est complètement indépendant et différent du²* » *Système*.

Le litige

[18] Le litige qui m'est soumis concerne donc les ingénieurs qui en octobre 2010 ont opté pour le *Régime* mais qui souhaitent se voir reconnaître un niveau d'ingénieur³.

[19] Les parties conviennent que ceci ne peut pas dépasser le niveau III. L'obtention du niveau IV, selon la *Grille*, est liée à l'activité technique de l'ingénieur, ce qui ne peut pas être le cas d'un cadre.

[20] S'il est clair que le *Système* exige la classification ou la reclassification de l'ingénieur, il est aussi clair que le paragraphe 16.06.2 exclut l'ingénieur-cadre qui a opté pour le *Régime*.

[21] Cette exclusion implique-t-elle la non-application de l'article 17, du processus de reclassification ? Ou, autrement posé, l'ingénieur rémunéré suivant le *Régime* est-il privé d'un niveau selon l'article 17 et la *Grille* ?

[22]

Analyse

² Plan d'argumentation, part. 25

³ Ils seraient un peu moins de 180 selon le témoin de la partie patronale

[23] La partie syndicale reconnaît que la reclassification d'un ingénieur peut ne pas avoir de conséquences sur la rémunération de celui qui est assujéti au *Régime*. Elle plaide cependant l'importance pour ses membres de se voir reconnaître un niveau d'ingénieur parce que ceci fait partie de la reconnaissance par les pairs.

[24] La partie patronale oppose que la reconnaissance par les pairs n'est pas prévue à la convention collective et que la seule finalité du processus de reclassification est la rémunération des ingénieurs régis.

[25] Les éléments de la *Grille*, composante de S-1, notamment sous les rubriques « *impacts sur les résultats finals* » et « *accomplissement professionnel* » militent en faveur de l'argument syndical. On y parle par exemple de « *participation importante* » ou de « *réputation dans son domaine reconnu du génie* ».

[26] Ceci se retrouve aussi dans S-5 *Guide d'interprétation de la grille de reclassification des ingénieurs syndiqués (le Guide)* Au chapitre 5.4 intitulé « *L'accomplissement professionnel* », tant dans la version de 2011 que dans la version de 2021⁴ on utilise des expressions comme « *on recourt habituellement à son expertise* » « *cette reconnaissance* » « *en dehors des limites de son unité* ».

[27] Les textes en cause ici sont clairs. Les parties s'opposent sur une question d'application.

[28] La partie patronale plaide que « *les dispositions d'une convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble... La convention collective doit recevoir une interprétation libérale et positive permettant la réalisation de son objet et le respect de ses dispositions selon leurs véritables fin et portée* »⁵. C'est ce qui lui fait dire que l'article 17 ne s'applique pas à l'ingénieur-cadre qui n'a pas choisi de continuer d'être rémunéré suivant le *Système*.

[29] Son raisonnement veut que, parce que le *Système* ne s'applique pas à lui, la reclassification étant partie intégrante du *Système* et parce que l'issue de la reclassification ne peut et ne doit être qu'un changement salarial, les « *événements déclencheurs* » ne peuvent pas s'appliquer. Notamment trois de ceux-ci (17.03, a, b et e) parce qu'ils impliquent la révision annuelle prévue à S-1 et qui n'est pas prévue au *Régime*.

[30] Faire droit au grief serait selon elle d'ajouter à la convention collective une condition suspensive en permettant une reclassification dont l'effet est suspendu jusqu'à ce que l'employé décide de redevenir un employé régi. Ce serait aussi, selon la partie

⁴ Les parties ont consenti l'admission que si la version initiale du Guide datant de 2004 était produite elle « *ne serait pas différente* » de la version de 2011

⁵ Plan d'argumentation patronal, p.8 ; Morin et Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, p.500 et 503

patronale, décider que les parties ont parlé pour ne rien dire en convenant du sous-paragraphe 16.06.2.

[31] La partie syndicale de son côté plaide que les dispositions d'exception dans une convention collective, comme 16.06.2, ne doivent pas être appliquées de façon à « *trop réduire la portée des règles générales* »⁶.

[32] Le paragraphe 13.04 de S-1 interdit à l'arbitre d'« *ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention* ». Le paragraphe 17.02, quant à lui, prévoit spécifiquement que la *Grille* et le processus de reclassification ne peuvent pas faire l'objet de modification.

[33] J'en retiens donc que les parties s'interdisent à elles-mêmes la faculté de modifier le processus de reclassification et la *Grille*⁷. Et les sous-paragraphe 17.04.5, 17.05.9 et 17.06.8 prévoient même que la décision finale de reclassification n'est pas sujette aux procédures de griefs et d'arbitrage.

[34] Et S-1 interdit à l'arbitre d'altérer de quelque manière la convention collective dont, évidemment, le processus de reclassification (par. 13.04 de S-1).

[35] C'est dire combien ce *Système* et le processus de reclassification sont essentiels aux parties et combien elles tiennent à en protéger l'intégrité.

[36] Et c'est pourquoi je fais droit au grief, protégeant à mon tour l'intégrité du processus de reclassification tel que rédigé.

[37] En tout respect pour la partie patronale, je n'ajoute ni ne change rien à la convention collective en suivant la partie syndicale dans son argumentaire. Alors que de la suivre, elle, revient à ajouter dans l'article 17 une disposition d'exclusion des ingénieurs rémunérés suivant le *Régime*, ou une restriction supplémentaire aux « *événements déclencheurs* ».

[38] Rappelons que c'est à la demande de l'employé que le système de reclassification sera mis en marche. La preuve révèle que, du moins à ce jour, peu d'ingénieurs dans cette position ont souhaité la reclassification. Il en aurait eu plus que ma décision serait la même, puisque je n'ajoute rien et ne retire rien à S-1 dont les textes à cet égard sont clairs et n'ont pas à être interprétés.

[39] L'ingénieur-cadre qui voudra être reclassifié devra comme tous les ingénieurs faire la preuve d'un des « *événements déclencheurs* » qui lui est applicable. Et rien dans l'article 17 n'interdit de reclassifier un ingénieur qui détient un poste cadre et qui fait la

⁶ Plan d'argumentation syndical, p.1, citant *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, p.509

⁷ Aucune preuve n'est administrée à ce sujet : on peut penser, malgré le texte, que les parties, souveraines à ce sujet, pourraient s'entendre pour corriger ou amender les textes.

preuve d'un « événement déclencheur », même si ceci ne mène pas à une correction salariale.

[40] Je remarque enfin que dans S-5, le *Guide*, sous le titre « principes directeurs » on peut lire :

...

2. Un régime de rémunération progressive à quatre (4) niveaux est établi. Compte tenu qu'il s'agit d'un groupe de professionnels, ce régime permet également la reconnaissance indissociable de la double dimension personne/poste et de son caractère évolutif.

...

4. Les titulaires occupant des postes de chefs de section, de division ou l'équivalent administratif (article 2.16 de la convention collective) ne sont pas admissibles au niveau IV ingénieur. (je souligne)

[41] Le paragraphe 4 ne précise pas que sont exclus de la démarche les ingénieurs syndiqués qui, en octobre 2010, ont choisi le *Régime*.

[42] Au paragraphe 2, je trouve la preuve que dans ce *Guide* qu'il a préparé, l'employeur considère que la reconnaissance existe dans la convention collective. Et il m'apparaît qu'on ne peut pas exclure les ingénieurs-cadres de cette « double dimension personne/poste ».

Pour tous ces motifs, ayant révisé la preuve, les arguments et les autorités, le Tribunal ayant dument délibéré

ACCUEILLE le grief 2022-0017

RÉSERVE ma compétence eu égard à toute difficulté d'application de la présente sentence

Fait à Bromont le 1^{er} mai 2023



Me Rosaire S. Houde
Arbitre et médiateur
Membre du Barreau du Québec