



90-01926

---

DÉCISION ARBITRALE

---

Code du travail, articles 100 et suivants

HYDRO-QUÉBEC,

-ET-

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS  
DE HYDRO-QUÉBEC,

GRIEF NUMÉRO 89-34

90 JUN 18 13:54

RECEIVED  
ARBITRAL

ARBITRE: Me Jean-Pierre Lussier

PROCUREURS DES PARTIES:

Procureure patronale: Me Julie Gauthier

Procureur syndical: Me James R. K. Duggan

AUDITION: Le 22 mai 1990

DÉCISION: Le 13 juin 1990



C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEFS

HYDRO-QUÉBEC,

Ci-après appelée l'Employeur,

-et-

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES  
INGÉNIEURS DE HYDRO-QUÉBEC,

Ci-après appelé le Syndicat.

GRIEF NUMÉRO 89-34

---

DÉCISION ARBITRALE

Le 2 novembre 1989, Roland Boucher écrivait une lettre aux ingénieurs leur demandant d'entrer au travail à compter de 8 heures 15 le lundi 6 novembre suivant.

Considérant cette démarche comme une modification de l'horaire de travail donnant droit au paiement de temps supplémentaire, l'ingénieur François La Haye fit une réclamation en ce sens en date du 20 novembre suivant. Sa demande ayant été refusée, un grief fut déposé le 15 décembre 1989. Il se lit comme suit:

«Par une note datée du 2 novembre 1989, monsieur Roland Boucher a fixé l'heure d'entrée du 6 novembre dernier à 8h15. En vertu de l'article 19.04 de la convention collective, j'ai réclamé d'être payé en temps supplémentaire pour la période de 8h15 à 9h30, soit 5 heures, puisqu'il s'agissait de plus d'une heure avant mon horaire de travail. Toutefois, la direction a refusé de me rémunérer en temps supplémentaire.

-2-

Je conteste ce refus.

Je réclame d'être payé en temps supplémentaire ainsi que les intérêts.

C'est pourquoi je dépose un grief sous toutes réserves de tous mes autres droits.»

### 1. QUESTION EN LITIGE

Il s'agit de déterminer si l'Employeur pouvait s'autoriser du paragraphe 18.04 de la convention collective pour modifier le système d'horaire variable des ingénieurs dans les circonstances prévalant le 6 novembre 1989, c'est-à-dire à l'occasion des difficultés engendrées par le piquetage de salariés visés par une autre unité de négociation.

### 2. LA PREUVE

La preuve est constituée uniquement des dix admissions suivantes :

«1. François La Haye était un employé régi par les dispositions de la convention collective liant le SPIHQ et Hydro-Québec en date du 6 novembre 1989.

2. À cette même date, François La Haye était régi par l'horaire variable établi par cette convention.

3. En raison d'une annonce de grève pour le 6 novembre 1989 de la part d'une autre association accréditée, Roland Boucher, directeur, Gestion du nucléaire, fit parvenir une note datée du 2 novembre 1989 à J.P. Létourneau et P. Melançon du SPIHQ, dont copie est ci-jointe, fixant l'heure d'entrée du 6 novembre 1989 à 8h15, et la sortie à 15h30. Les membres du SPIHQ furent informés verbalement de ces consignes.

-3-

4. L'employeur affirme que compte tenu d'une telle annonce de grève, il jugeait raisonnable de fixer une heure d'entrée afin de faire pénétrer les employés au travail lors de l'ouverture de la ligne de piquetage.

5. L'horaire de travail que François La Haye s'était fixé pour le 6 novembre devait débuter à 9h30.

6. La ligne de piquetage qui fut effectivement dressée fut ouverte à 8h15 le 6 novembre 1989.

7. En raison de la réquisition de l'employeur décrite au paragraphe 3 ci-haut, François La Haye entra au travail à 8h15, et en ressortit à 15h30 le 6 novembre 1989.

8. François La Haye fut rémunéré pour 7h15 à taux simple le 6 novembre 1989, soit de 8h15 à 15h30, sans interruption sur l'heure du dîner.

9. Sur sa feuille de conciliation et sur un mémo en date du 20 novembre 1989, dont copies sont ci-jointes, François La Haye a demandé d'être rémunéré pour 6 heures au taux simple, et pour un rappel au travail de 5 heures.

10. Sa demande fut refusée.»

### 3. L'ARGUMENTATION

Le Syndicat plaide que le plaignant était régi par le système d'horaire de travail variable. Il lui était donc loisible de choisir dans les plages mobiles, celles où il désirait travailler. En exigeant la présence du plaignant à 8h15 le matin du 6 novembre, l'Employeur l'obligeait à travailler 1 heure 15 avant le moment qu'il s'était fixé pour débiter son travail. Ce faisant, l'Employeur devait verser le taux fixé au paragraphe 19.04

-4-

de la convention collective à titre de rémunération. L'Employeur ne pouvait s'autoriser ni de 18.04, ni de 18.07.3 car le paragraphe 18.04 n'a aucune application face aux horaires variables; il viserait une modification de la semaine régulière de travail pour les salariés visés par 18.02 et 18.03, salariés non assujettis à l'horaire variable. D'ailleurs le paragraphe 18.04 existait dans les conventions collectives antérieures, avant même les dispositions relatives aux horaires variables. De toute façon, la note écrite expédiée au Syndicat n'est pas suffisamment explicite pour modifier le système d'horaires variables; elle ne fait que fixer des heures d'entrée et sortie.

L'Employeur prétend pour sa part que les horaires variables font partie intégrante du cadre global de travail prévu à 18.01. Et le paragraphe 18.04 permet justement d'écarter le système d'horaire variable en cas d'urgence, ce qui était justement le cas dans l'instance. L'Employeur assumait l'obligation de permettre à ses employés non en grève d'entrer au travail. Et c'est précisément ce qu'il a fait, tout en respectant les exigences du paragraphe 18.04. De plus, le plaignant ne peut réclamer une rémunération pour du travail supplémentaire, car pour être ainsi qualifié, le travail doit correspondre à la définition visée à 18.07.11. Or, il ne s'agissait pas ici de travail effectué au-delà de sept heures par jour ou en dehors de la semaine régulière de travail. Finalement, le paragraphe 19.04 parle de "revenir au travail"; le plaignant ne pouvait manifestement pas "revenir" à son travail, puisqu'il ne s'y était jamais rendu ce même jour.

#### **4. ANALYSE ET DÉCISION**

Le litige met en cause plusieurs dispositions contractuelles. Quoique les paragraphes 18.04, 18.07.3, 18.07.4, 18.07.5 et 19.04 soient les plus directement concernés, il m'apparaît utile, pour une meilleure intelligence de la décision, de référer aussi aux paragraphes 18.01, 18.07.1, 18.07.11, 19.01 et 19.03. Je reproduis donc ci-après l'ensemble de ces différentes dispositions.



-5-

«**18.01** À moins de stipulations contraires prévues dans cette convention, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail ne dépasse pas sept (7) heures réparties entre 7h00 et 18h00, avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

**18.04** Dans les cas d'urgence ou lorsque la nature de certains travaux l'exige, la Direction peut, pour une période de temps n'excédant pas trente (30) jours, modifier la répartition quotidienne des heures de travail de tout employé ou groupe d'employés, après en avoir avisé le Syndicat.

**18.07.1** Tous les employés visés par l'horaire de travail décrit au paragraphe **18.01** sont régis par l'horaire variable.

**18.07.3** L'horaire que s'établit l'employé à l'intérieur de la période de référence ne doit pas avoir pour effet de perturber ses relations professionnelles à l'interne ou avec les tiers.

#### **18.07.4 Plages fixes**

La journée régulière de travail comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est obligatoire.

Les plages fixes sont réparties comme suit:

- de 09 h 30 à 11 h 30;
- de 13 h 30 à 15 h 30.

#### **18.07.5 Plages mobiles**

La journée régulières de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit:

- de 07 h 00 à 09 h 30
- de 11 h 30 à 13 h 30
- de 15 h 30 à 18 h 00

#### **18.07.11 Travail supplémentaire**

Le travail supplémentaire, préalablement approuvé par la Direction et effectué pendant

-6-

la semaine régulière de travail au-delà de sept (7) heures par jour ou de soixante-dix (70) heures par période de référence, est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 19.02 de l'article 19 - **Travail supplémentaire**. Le travail supplémentaire préalablement approuvé par la Direction et effectué en dehors de la semaine régulière de travail est rémunéré conformément aux dispositions des paragraphes 19.02 et 19.06 de l'article 19 - **Travail supplémentaire**.

**19.01** Tout travail supplémentaire doit être préalablement approuvé par la Direction ou ses représentants autorisés. Un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible dans le même groupe consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction. Après seize (16) heures consécutives de travail, un employé a droit à un repos de huit (8) heures.

**19.03** L'employé rappelé d'urgence de chez lui pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.

La durée du rappel d'urgence inclut le temps de travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rendre au quartier général et quinze (15) minutes pour retourner à la maison. Cette clause ne s'applique pas aux employés affectés aux emplacements des études préliminaires.

**19.04** L'employé requis, avec avis préalable de la Direction de revenir au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique, mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire, mais aucun temps ne lui est alloué pour se rapporter aux quartiers généraux ni pour retourner à la maison.»

Il est admis que le plaignant était un employé régi par l'horaire variable (cf. admission no. 2); normalement, Monsieur La Haye devait obligatoirement travailler de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 13 heures 30



-7-

à 15 heures 30. Le 6 novembre, on l'a requis de se présenter au travail à 8 heures 15 du matin, soit une heure et quart avant la première plage fixe de travail, même si son horaire faisait en sorte qu'il débute à 9 heures 30 seulement (cf. admission no. 5).

Tout le litige tourne autour du droit de l'Employeur d'obliger le plaignant à se présenter au travail pendant une plage mobile, sans le rémunérer au taux de travail supplémentaire. Avant d'examiner cette question de travail supplémentaire et de taux de travail supplémentaire, il importe de considérer la portée des deux dispositions au coeur du débat, à savoir 18.04 et 18.07.3. Commençons par 18.04.

Le Syndicat a plaidé que cette disposition ne s'appliquait pas aux horaires variables. Il a soumis qu'elle existait avant même l'implantation des horaires variables, de sorte qu'il n'y a pas de raison de croire qu'elle ait quelque portée face aux horaires variables. Cette prétention m'apparaît peu convaincante vu la généralité des employés qu'elle vise. Non seulement les parties n'ont pas stipulé que cette disposition s'appliquait seulement aux employés visés par 18.02 et 18.03, mais encore elles ont écrit que "la Directeur peut ... modifier la répartition quotidienne des heures de travail de tout employé ou groupe d'employés...".

On a aussi mentionné que la façon de procéder (en envoyant seulement une lettre au Syndicat) n'était pas suffisante pour constituer une véritable modification d'horaires variables. Vu mes conclusions sur l'inexistence des conditions préalables à l'application de 18.04, j'estime non opportun de trancher cette prétention, purement académique dans les circonstances.

Car, pour que s'applique le paragraphe 18.04, il faut, tel que l'indiquent ses premiers mots, que l'on soit dans un cas d'urgence ou dans un cas où la

-8-

nature de certains travaux l'exige. En l'espèce, il ne s'agit clairement pas d'un cas où la nature des travaux exigerait une modification de l'horaire. S'agit-il d'un cas d'urgence ?

L'urgence est définie comme "caractère de ce qui est urgent... Nécessité d'agir vite" (cf. Petit Robert) et "urgent" est défini dans le même dictionnaire comme "dont on doit s'occuper sans retard". Dans le contexte de l'article 18, c'est-à-dire de la répartition quotidienne et hebdomadaire des heures de travail, il est manifeste que le caractère d'urgence est lié aux travaux à être exécutés par les employés. Or la preuve ne révèle absolument aucun caractère d'urgence dans les travaux à être exécutés par François La Haye. La seule motivation de l'Employeur est décrite à l'admission no. 4. L'Employeur a fixé l'heure d'entrée à 8 heures 15 non pas à cause des travaux à exécuter, mais parce qu'il jugeait raisonnable de fixer cette heure d'entrée afin que les ingénieurs puissent entrer facilement au travail. Cet objectif est certainement compréhensible et raisonnable, mais ne se rattache nullement à un caractère ou une situation d'urgence visé par le paragraphe 18.04.

Ce paragraphe, ne l'oublions pas, comporte un caractère d'exception. Règle générale, l'horaire de travail des ingénieurs est variable. Et les exceptions à ce principe doivent s'interpréter restrictivement, de façon à favoriser les effets généraux de la convention collective de préférence à ses effets d'exception. Or la convention établit clairement qu'en matière d'horaire de travail, chacun est libre d'établir le sien, évidemment en tenant compte des prescriptions de la convention. Certaines plages sont fixes et le travail obligatoire. Mais la plage de 07 heures 00 à 9 heures 30 est mobile et la présence au travail y est facultative. Pour contrer cette situation et rendre obligatoire le travail pendant une plage mobile, la Direction doit se retrouver dans une situation d'urgence ou dans une situation nécessitée par la nature elle-même de certains travaux. Il pourrait arriver par exemple,

-9-

que des travaux spécifiques doivent, à cause de leur nature même, se dérouler à un certain moment de la journée. Il pourrait aussi arriver que des travaux doivent être complétés de façon pressante, sans pouvoir être différé ou remis à plus tard. La preuve, dans la présente affaire, ne me permet pas de conclure en une telle situation d'urgence ou en des travaux de nature telle qu'ils doivent être exécutés à compter de 8 heures 15.

Passant maintenant au paragraphe 18.07.3, je constate que cette disposition ne confère aucun droit à la Direction de modifier unilatéralement l'horaire de travail des ingénieurs dans leur ensemble. Cette disposition, bien sûr, impose une contrainte aux ingénieurs dans l'établissement de leur horaire variable individuel. Ils ne doivent pas se construire un horaire qui dérange ou bouleverse leurs relations professionnelles avec d'autres salariés ou avec les tiers. Mais je conçois mal comment cette disposition conférerait un droit à la Direction qui pourrait ainsi enlever toute portée utile à l'horaire variable, dans un cas où des salariés d'une autre unité de négociation sont en grève. Comme l'a signalé l'arbitre François Hamelin dans une décision du 25 mai 1989 (1), un salarié ne peut décider d'établir son horaire variable de telle sorte qu'un certain type de travail, constituant sa prestation normale et régulière, connue d'avance de lui, ne puisse être exécutée à l'intérieur de cet horaire. Je sais que la convention collective étudiée dans cette décision de Me Hamelin n'est pas la même que celle qui nous intéresse ici. Mais il se prononçait alors sur une disposition identique à 18.07.3. Aux pages 18 et 19, il écrivait ce qui suit :

«C'est précisément le cas lorsqu'un employé sait d'avance que dans l'exercice normal et régulier de ses fonctions, il doit accomplir une tâche précise à un moment précis qui se situe entre le début et la fin théorique de sa journée de travail. Il peut s'agir d'une rencontre avec un client, un fournisseur, un collègue de travail ou un supérieur. Il peut s'agir d'une réunion de travail.

/...10

(1) Hydro-Québec et Syndicat des technicien-ne-s d'Hydro-Québec, section locale 957 (grief Donald Guay)

-10-

Dans tous les cas où telle tâche se trouve à constituer une prestation normale et régulière de travail d'un employé et qu'il le sait d'avance, alors le paragraphe A-3 dispose expressément que l'employé doit aménager son horaire variable de façon à ne pas "perturber ses relations professionnelles". L'employé concerné doit alors faire en sorte que toute la prestation de travail connue d'avance soit comprise à l'intérieur de sa journée de travail.»

Mais cette contrainte imposée aux salariés n'équivaut pas à un renversement des responsabilités dans la fixation de l'horaire variable; c'est toujours le salarié qui conserve cette responsabilité, sous réserve que s'il s'arrange délibérément pour ne pas pouvoir accomplir son travail régulier ou sa prestation normale à l'intérieur de cet horaire, il ne pourra en tirer profit et réclamer une rémunération pour du travail supplémentaire plus ou moins factice.

Le cas actuel est passablement différent en ce que c'est la Direction qui a pris sur elle d'établir l'horaire des ingénieurs le 6 novembre 1989. Elle ne pouvait pas le faire en vertu de 18.04 (les conditions préalables à l'application de cette disposition n'ayant pas été démontrées) et elle ne pouvait certainement pas le faire non plus en invoquant le paragraphe 18.07.3. À ce sujet, Me Jean-Guy Clément, dans une décision rendue le 27 novembre 1989 (2), a également décidé que le risque engendré par une ligne de piquetage n'était pas une situation visée par le paragraphe 18.07.3. Aux pages 9 et 10, il s'exprimait comme suit:

«Contrairement à la prétention de la procureur de l'employeur, notons que la situation vécue le 24 octobre 1988 n'en est pas une qui concerne les relations professionnelles à l'interne ou avec les tiers dont on traite à l'article 18.07.3. Il n'est pas contesté, dans le présent dossier, que l'employeur pouvait exiger d'un employé qu'il se présente au travail en dehors de son horaire de

/...11

(2) S.P.I.H.Q. (grief Gérard Boucher) et Hydro-Québec;

-11-

travail. Contrairement à la situation qu'avait à analyser l'arbitre François Hamelin, ici dans le présent dossier, le plaignant n'était pas appelé à se présenter au travail à l'heure demandée à cause de ses relations professionnelles à l'interne ou avec les tiers mais plutôt parce que l'employeur, devant une situation où il y avait risque d'une ligne de piquetage, a pris ce moyen légitime dans les circonstances, comme moyen pour remplir son obligation de permettre aux employés d'avoir accès à son établissement. Dans le cas qu'avait à étudier l'arbitre Hamelin, comme il s'agissait de l'application d'une clause semblable à l'article 18.07.3, l'employé devait alors modifier son horaire de travail pour cette journée-là afin de ne pas dépasser les heures de travail quotidiennes permises et s'il ne pouvait le faire, compte tenu des plages fixes et de l'événement en question, il pouvait alors, mais seulement-là, réclamer d'être payé au taux de temps supplémentaire.»

Cette dernière phrase m'amène à traiter des arguments de la Direction relativement au temps supplémentaire. En premier lieu, la procureure de la Direction a souligné qu'il ne pouvait s'agir de travail supplémentaire parce qu'il ne respectait pas les conditions de la définition de travail supplémentaire, à savoir du travail exécuté au-delà de sept (7) heures par jour et autorisé préalablement par l'Employeur. En deuxième lieu, on a aussi invoqué l'inapplicabilité du paragraphe 19.04 à cause des mots "requis .... de revenir au travail".

Le premier argument n'est pas pertinent à l'application du paragraphe 19.04. Car cette disposition, comme la précédente d'ailleurs, vise une situation de rappel au travail distincte des situations habituelles de travail supplémentaire. Ni à 19.03, ni à 19.04 n'est-il d'ailleurs indiqué que les employés font alors du travail supplémentaire au sens de la clause 18.07.11. On se limite à décrire une situation de fait donnant lieu à une rémunération "au taux de travail supplémentaire". Bref, on assimile les rappels au travail, dans des cas d'urgence (19.03) ou autrement (19.04) à du travail supplémentaire aux seules fins de leur rémunération.

-12-

Quant au deuxième argument, je ne le retiens pas pour les mêmes raisons que celles exposées par Me Jean-Guy Clément dans sa décision du 27 novembre 1989, précitée.

À la page 11, il s'exprimait comme suit :

«À première vue, ces articles ne s'appliqueraient pas à la situation présente puisqu'on y parle de rappel d'urgence, de "revenir au travail", mais l'on comprend, compte tenu de la référence au fait qu'il "doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail", qu'il faut donner à l'expression "revenir au travail" un sens plus large qui comprend toutes situations où il est demandé à un ingénieur de se présenter au travail, en dehors de son horaire de travail. Évidemment, ceci exclut les situations décrites plus haut et qui concernent l'interprétation à donner à l'article 18.07.3 de la convention collective.

Dans de telles situations où l'employeur requiert d'un ingénieur de revenir au travail (soit après la fin de son horaire, soit avant le début de son horaire de travail), les parties ont alors prévu que l'employé sera rémunéré, pour les heures ainsi travaillé (sic) en dehors de son horaire de travail, au taux de temps supplémentaire applicable, soit l'article 19.02, soit l'article 19.06, avec par ailleurs un minimum de rémunération garantie, tel minimum correspondant à l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire régulier.

Par ailleurs, cette garantie minimum ne s'applique pas si l'employé doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail. Il faut bien comprendre que c'est la garantie minimum qui ne s'applique pas et que l'employeur est toujours tenu de rémunérer l'employé pour le temps de travail qui précède son horaire de travail, au taux de travail supplémentaire. Ceci se comprend très bien et c'est la seule façon de tenir compte du système des heures variables qui permet à l'employé seul, sauf certaines contraintes plus haut mentionnées, d'établir son propre horaire de travail.»

En l'espèce, le grief de François La Haye m'apparaît bien fondé. En lui imposant de se présenter au travail à 8 heures 15 le 6 novembre 1989, la Direction

-13-

le rappelait au travail une heure et quart avant son horaire de travail. La raison de ce rappel au travail n'était pas un cas d'urgence ou un cas relié à la nature des travaux à exécuter. François La Haye avait donc droit à la rémunération prévue au paragraphe 19.04. Ce paragraphe comporte une garantie de rémunération minimum si l'employé rappelé doit se rendre au travail plus d'une heure avant son horaire de travail. Cette garantie est alors de cinq heures au taux de salaire régulier.

PAR CES MOTIFS, L'ARBITRE:

ACCUEILLE le grief;

ORDONNE à l'Employeur de verser à François La Haye une somme d'argent, portant intérêts, représentant la différence entre cinq heures de salaire au taux régulier et la somme qui lui fut versée à titre de rémunération pour le travail fourni le 6 novembre 1989, entre 8 heures 15 et 9 heures 30.

RÉSERVE juridiction au cas de mésentente entre les parties sur le quantum du montant dû en vertu de la présente décision.

BROSSARD, LE 13 JUIN 1990

A handwritten signature in cursive script, reading 'Jean-Pierre Lussier'.

Jean-Pierre Lussier, arbitre