TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Nº de dépôt :
Date : 18 février 2020

DEVANT L'ARBITRE : Me PIERRE-GEORGES ROY

Hydro-Québec
Ci-après appelée « l'employeur »
et

SCFP, section locale 1500
Ci-après appelé « le syndicat »

Grief nº 1500-MAN-2019-0053
Nature du litige : Respect des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9
Convention collective : 2019-2023

Pour l'employeur : Me Cyrille Duquette
Pour le syndicat : Me Alexis Côté

Mandat :
Audiences : 18 juin 2019, 7 et 8 janvier et 11 février 2020
Décision : 18 février 2020

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 et suiv. C.t.)

I- CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

[1] J'ai été mandaté afin d'entendre le grief 1500-MAN-2019-0053. Il conteste des décisions de l'employeur qui seraient en contradiction avec les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, convenues entre les parties au sujet des conditions de travail des opérateurs mobiles de la région Manicouagan.

[2] Le grief de portée générale décrit ainsi la réclamation présentée par le syndicat :

> Contrairement à la convention collective en vigueur, et à L.E. G9, qui reconduit pour la durée de la convention collective 2019-2023, les lettres d'entente provinciales, régionales et locales, l'employeur ne respecte pas tout particulièrement la L.E. MAN 8 et L.E. MAN 9, et ce sans s'y limiter.

[3] Il énonce par ailleurs ainsi les conclusions recherchées par cette démarche :

> Qu'Hydro Québec cesse cette pratique, et qu'il compense tous les travailleurs concernés et qui seront concernés dans le futur, pour tous les préjudices subis, et qu'elle accorde une compensation monétaire à titre de dommages exemplaires. De plus, qu'Hydro Québec respecte tous les droits et privilèges prévus à la convention collective et aux lettres d'entente.

[4] Lors de son témoignage, Frédéric Savard, le vice-président syndical de la région Manicouagan a précisé que le grief ne remet pas en question le droit d'Hydro-Québec de fermer la Résidence Vallant, mais que le litige concerne plutôt le défaut de fournir l'hébergement au poste Micoua pour les opérateurs mobiles et le fait de les priver des indemnités et primes prévues par les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9.

[5] Le grief évoque le nom des salariés visés par le grief. Lors de la deuxième journée d'arbitrage, le procureur syndical a par ailleurs déposé une liste de quatre noms de salariés nouvellement affectés par la décision patronale et il a été décidé de les ajouter à la liste qui accompagnait initialement le grief.

[6] D'entrée de jeu, le procureur de la partie patronale a soulevé des arguments préliminaires concernant la prescription du grief et le fait que le grief serait invalide en raison de la transaction intervenue entre les parties au sujet de la Résidence Vallant. Cette entente est survenue lors d'un exercice de conciliation mené dans le contexte d'une présence au Tribunal administratif du travail, au mois de juin 2018, alors que certains salariés avaient provoqué un débrayage illégal lié à l'application des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9. Ces objections ont été notées et il a été décidé de procéder sur le fond du grief et de débattre de toutes les questions en litige au même moment. La juridiction du tribunal d'arbitrage sur le litige n'a pas été remise en question.

[7] La partie syndicale a, comme il se doit, débuté la présentation de la preuve. Elle a fait témoigner un officier syndical, Frédéric Savard, une conseillère syndicale, Charlène Sirois, ainsi que deux opérateurs mobiles affectés par la

décision de l'employeur, Yannick Boudreau et Marc-André Poirier. Divers documents ont été déposés au soutien de la preuve syndicale. L'employeur a, quant à lui, fait témoigner deux de ses gestionnaires qui ont été impliqués de façon plus immédiate dans l'exploitation des centrales du Milieu du complexe, Dany Morin et Pierre Devost. Des admissions ont par ailleurs été faites qui ont tenu lieu du témoignage de Danielle St-Pierre.

[8] L'employeur avait un dernier témoin à faire entendre lors des audiences des 7 et 8 janvier dernier, soit Gilles Lemieux. Celui-ci avait été présent à titre de représentant de l'employeur lors de l'audience du 18 juin 2019. Toutefois, malgré ce qu'il avait convenu avec Me Duquette, il n'était pas présent lors de ces audiences à Baie-Comeau. Il importe de souligner que M. Lemieux avait alors pris sa retraite et que les motifs de son absence ont été qualifiés de « personnels », sans plus de détails donnés au procureur patronal.

[9] Dans ce contexte, Me Duquette a demandé que l'audience du 8 janvier soit ajournée dès que le seul autre témoin de l'employeur aurait été entendu. Le syndicat s'est vigoureusement opposé à cette demande. Après certaines représentations faites en plénière, une longue discussion a eu lieu avec les procureurs et il a été décidé de procéder à l'argumentation concernant l'objection préliminaire de prescription pour ne pas perdre une partie de la journée d'audience alors que tous les participants étaient sur place à Baie-Comeau. Une autre journée d'audience a été fixée afin de débattre de la deuxième objection préliminaire et de la question de fond.

[10] J'ai rendu une décision, en date du 13 janvier 2020, qui rejette l'objection préliminaire de l'employeur fondée sur la prescription du recours. J'ai toutefois réservé les droits de la partie patronale de soulever à nouveau cette question après que le témoignage de Gilles Lemieux ait été rendu, le cas échéant.

[11] J'ai également rendu une décision intérimaire visant à encadrer la suite des procédures. J'ai alors déterminé, dans une sentence rendue le 6 février 2020, que le témoignage de Gilles Lemieux serait entendu lors de l'audience du 11 février 2020, sous réserve du droit de l'employeur de faire valoir que son témoignage ne serait pas recevable en raison de son absence sans justification lors des audiences du mois de janvier 2020.

[12] Lors de l'audience du 11 février 2020, Gilles Lemieux a effectivement témoigné. Me Côté a précisé que le syndicat ne cherchait plus à faire rejeter le témoignage de celui-ci. La preuve a alors été déclarée close de part et d'autre.

[13] Je vais résumer le plus succinctement possible la preuve pertinente à la question juridique soulevée par le grief. Tous les éléments factuels litigieux seront tranchés au fur et à mesure de cette recension des faits. Je déterminerai ensuite le bien-fondé du grief.

II- PREUVE PERTINENTE

A- Les activités de Hydro-Québec dans la région Manicouagan et les centrales du Milieu du complexe

[14] Hydro-Québec administre une entreprise dont le mandat vise notamment la production, le transport et la distribution d'électricité sur le territoire québécois. Les activités de l'employeur sont réparties entre diverses régions, dont chacune est sous l'autorité d'une direction régionale.

[15] L'une de ces directions est celle de Manicouagan. À la période pertinente au grief, Gilles Lemieux occupait la fonction de Directeur régional Manicouagan et supervisait le travail dans les centrales de cette région. L'une d'elles est désignée comme regroupant les « centrales Milieu du complexe ». De façon plus spécifique, le Milieu du complexe regroupe plusieurs centrales, dont Outardes 3, Outardes 4 et Manic 3, ainsi que le poste de Micoua, dont il sera fait état plus loin.

[16] Une partie importante du travail de surveillance des équipements de production d'électricité est fait à partir du Centre d'exploitation de réseau d'Hydro-Québec à Baie-Comeau, en utilisant des techniques modernes de suivi à distance. Des changements technologiques majeurs ont d'ailleurs amené des façons différentes d'intervenir, qui passent moins par des interventions directes sur le terrain. Il demeure toutefois nécessaire que des salariés soient présents dans les centrales, afin de faire certaines vérifications particulières et, au besoin, procéder à la sécurisation des lieux et à la réparation des équipements.

[17] Les employés travaillant dans les centrales du Milieu du complexe sont chargés de l'inspection, de l'entretien et de la réparation des équipements afin que les services de production d'électricité puissent être maintenus en tout temps. Ils sont répartis entre divers corps d'emploi, soient essentiellement des salariés de métiers (électriciens, mécaniciens et mécanos civils), des techniciens en automation et des opérateurs mobiles.

[18] L'horaire de travail normal des salariés de métiers est du lundi au jeudi de 7h00 à 18h00. Celui des techniciens en automation, du lundi au jeudi également, mais de 7h30 à 17h15. Ils se déplacent chaque jour à partir de Baie-Comeau pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir.

[19] Les opérateurs mobiles doivent assurer une présence plus constante et sont plutôt régis par un horaire de type 3-2-2-3, sur des quarts de travail de 12 heures, en alternance de jour et de nuit. Cela implique d'être en fonction trois jours d'affilée, puis en congé durant deux jours et de travailler ensuite deux jours d'affilée et être en congé trois jours. Dans tous les cas, les heures de travail normales sont réparties entre 8h00 et 20h00 ou 20h00 et 8h00.

[20] Dans le cadre de leur travail, les opérateurs mobiles, tel que l'indique leur titre d'emploi, sont appelés à se déplacer sur le territoire pour vérifier les diverses installations qui s'y trouvent. Ils peuvent alors être appelés à préparer les zones de travaux de façon sécuritaire pour que les mécaniciens et électriciens puissent agir sans danger, que ce soit lors de travaux liés à l'entretien annuel planifié,

pendant la période hors pointe, qui va du mois de mars jusqu'au mois de novembre, ou en raison d'un bris d'équipement.

[21] Le travail des opérateurs mobiles a été affecté, au cours des dernières années, par des améliorations technologiques significatives qui permettent aux salariés affectés à la centrale de téléconduite de Baie-Comeau de contrôler l'état des équipements et, au besoin, d'intervenir à distance de façon plus fréquente et plus efficace.

B- Le poste de Micoua et les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9

[22] La preuve a fait état de l'existence d'installations d'hébergement situées au poste Micoua, à environ une centaine de kilomètres de Baie-Comeau par le biais de la route 389 (pièce H-5). Il s'agit d'une route provinciale à une seule voie dans chaque sens sur laquelle se déplacent de nombreux véhicules lourds, dans des conditions souvent difficiles.

[23] Ce lieu d'hébergement est désigné comme la « Résidence Vallant ». Les photos H-6 et H-7, de même que divers témoignages entendus lors de l'audience, permettent de comprendre qu'il s'agit d'un bâtiment assez vaste, ressemblant à un petit motel, comportant seize chambres individuelles, une cuisine et divers espaces communs.

[24] Ces installations, dont la construction date d'environ 1987, étaient utilisées par les opérateurs mobiles comme lieu d'hébergement lors de leurs présences au Milieu du complexe. Il y prenait leurs repas, qu'ils préparaient eux-mêmes avec les provisions achetées à Baie-Comeau, en utilisant l'indemnité de repas versée par l'employeur en vertu des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9.

[25] À une date que les parties ne sont pas en mesure de situer de façon précise, mais qui remonte vraisemblablement aux années 1980, elles ont convenu de ces lettres d'ententes qui visent à encadrer les conditions de travail applicables au travail des opérateurs mobiles affectés à la région Manicouagan. Les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, dont une vise expressément le poste Micoua, rédigées de façon identique indiquent en préambule que :

> Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective qui les régit, les opérateurs des emplacements ci-haut mentionnés sont soumis aux conditions de travail suivante :
>
> (…) (sic)
>
> (pièces S-3A et S-4A)

[26] Après avoir évoqué les paramètres relatifs aux horaires de travail, au temps supplémentaire, aux primes, aux jours fériés et aux vacances, elles prévoient également ce qui suit :

> 9. Une indemnité fixe de repas de **trente dollars et cinquante-quatre cents (30,54$) à compter du 20 décembre 1999** est versée à l'employé pour chaque journée de travail passée à Outardes 3 et Outardes 4. **Les**

> **majorations pour les années 1999 à 2003 sont indiquées à l'appendice B**.
>
> 10. Hydro-Québec fournit gratuitement le logement et l'ameublement normal qui comprend : lit, bureau, table de chevet, lampes, table de travail, fauteuil et télévision dans chaque chambre aux opérateurs à Micoua.
>
> 11. Hydro-Québec met gratuitement à la disposition des employés des emplacements adéquats et l'équipement nécessaire aux loisirs. Exemple : atelier de bricolage, salle de jeux avec table de billard, table de ping-pong, revue, etc.
>
> 12. A) Les opérateurs reçoivent un montant équivalent à une (1) heure et trente (30) minutes au taux de salaire régulier plus une demie pour chaque voyage effectué en dehors de la journée régulière de travail à destination et au retour de Micoua.
>
> B) Hydro-Québec fournit un moyen de transport par taxi pour ces voyages.
>
> C) Hydro-Québec met à la disposition des opérateurs qui partent travailler aux installations ci-haut mentionnées des terrains de stationnement pour leur voiture personnelle, au siège régional.
>
> 13. Une prime de **soixante-dix-sept dollars et seize cents (77,16$) à compter du 20 décembre 1999** par semaine est versée aux employés travaillant à Outardes 3 et Outardes 4. **Les majorations pour les années 1999 à 2003 sont indiquées à l'appendice B**.

[27] Au cours des années, les opérateurs mobiles ont été appelés à se déplacer le plus souvent en dehors des heures habituelles de travail et à loger à la Résidence Vallant. Conformément aux lettres d'ententes, les opérateurs mobiles ont alors profité du transport par taxi, de la rémunération au taux du temps supplémentaire pour les heures de déplacement en dehors de l'horaire régulier, des bénéfices liés à la prime de repas et à celle prévue à l'article 13, dont la nature n'est pas spécifiée.

[28] Les témoins entendus à la demande de la partie syndicale ont indiqué que la façon dont le travail était structuré au poste Micoua, notamment le coucher à la Résidence Vallant, avait été un élément important dans leur choix de poser leur candidature.

C- La modification de l'approche de l'employeur en regard de l'organisation du travail des opérateurs mobiles de la région Manicouagan

[29] Gilles Lemieux a été nommé directeur régional production pour la région Manicouagan au cours de l'année 2014. Dany Morin a été chef des centrales du Milieu du complexe jusqu'en 2017, alors que Pierre Devost l'a remplacé au cours de l'année 2017. Je note que M. Devost était très familier avec les réalités de la

Résidence Vallant avant son arrivée. Il avait en effet déjà exprimé l'avis que la façon d'utiliser les services des opérateurs mobiles était trop coûteuse et ne répondait plus aux besoins réels de l'employeur.

[30] Après plusieurs années d'observations, Dany Morin a évoqué, à partir de l'année 2016, le fait que la façon d'utiliser les services des opérateurs mobiles à la centrale du Milieu du complexe n'était pas optimale, surtout en raison des modifications récentes du type d'interventions effectuées dans ces centrales. De fait, comme je l'ai déjà évoqué, les centrales de Hydro-Québec ont connu de profonds changements dans les manières de faire, surtout à compter de l'année 2010. Les changements technologiques permettaient en effet qu'une part de plus en plus grande du travail de surveillance et d'intervention à distance dans les centrales de la région Manicouagan soit réalisée à partir des installations situées à Baie-Comeau. Le travail sur le terrain pouvait essentiellement être réalisé durant les heures de jour.

[31] Pierre Devost et Gilles Lemieux avaient en conséquence des interrogations sérieuses, au début de l'année 2017, au sujet de la nécessité de continuer à utiliser la Résidence Vallant. M. Devost s'est, dans ce contexte, immédiatement intéressé aux coûts significatifs engendrés par le maintien de la Résidence Vallant alors qu'un nombre limité de salariés en profitaient. Les préoccupations patronales à ce sujet ont été évoquées pour la première fois auprès du syndicat au mois d'avril 2017 par le biais d'une présentation style *PowerPoint* (pièce H-12). Elle a été reprise au cours de l'automne 2017 à l'arrivée d'un nouveau président du syndicat. Je note également que certains abus par des salariés liés à l'application des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, qui avaient donné lieu à l'imposition de sanctions disciplinaires récentes, favorisaient une oreille attentive du syndicat.

[32] Après avoir constaté que le maintien intégral de la Résidence Vallant impliquait des dépenses annuelles totales de près de 600 000$ (pièce H-9) et que les coûts liés à la réparation des infrastructures, à court et moyen termes, étaient évalués à environ 600 000$ au cours des quinze prochaines années (pièces H-10 A et B et H-11), ils expriment l'avis, dès le début de l'année 2018, qu'il serait approprié de fermer la Résidence Vallant. Il importe de noter que ces évaluations n'ont pas été contestées par la partie syndicale et que je ne vois pas de raison qui justifierait de douter de leur exactitude.

[33] Les changements envisagés impliquent alors notamment de modifier les habitudes de transport des opérateurs mobiles en les faisant se déplacer chaque jour, durant les heures de travail habituelles, en utilisant des véhicules d'Hydro-Québec. Cela implique également que le versement des primes en vertu des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 doit cesser.

[34] Les discussions concernant notamment le remaniement des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, menées en parallèle durant cette période, n'ont pas donné de résultats tangibles. Dans ce contexte, avec l'accord des autorités compétentes, Pierre Devost et Gilles Lemieux ont modifié unilatéralement la façon de réaliser le travail des opérateurs mobiles.

[35] Les représentants du syndicat sont informés des intentions de l'employeur à cet égard lors d'une rencontre tenue le 28 mai 2018 (pièce H-14). Un avis des changements à venir est par ailleurs donné à tous les opérateurs mobiles le 29 mai 2018 (pièce H-1). La lettre qui leur a été transmise à ce moment fait état de la fermeture de la Résidence Vallant le 23 juillet suivant et du fait que « certains avantages monétaires seront cessés à partir de cette date, soit la prime de non résidence et l'indemnité de repas. ». Elle ajoute que les déplacements vers les centrales auront normalement lieu durant les heures régulières de travail et que des véhicules appartenant à Hydro-Québec seront alors utilisés.

[36] Le syndicat a immédiatement exprimé son désaccord avec cette décision. Dans la mouvance créée par la démarche de l'employeur, un opérateur mobile travaillant à la centrale Manic 5 indique, le 18 juin 2018, qu'il ne se rendra pas sur les lieux de travail selon les nouvelles exigences édictées par celui-ci.

[37] Le lendemain, ce sont 200 salariés membres du syndicat qui refusent de se rendre au travail à la centrale Manic 5. L'employeur fait alors une demande d'intervention auprès du Tribunal administratif du travail afin de faire cesser ces gestes (pièce H-15). Lors des discussions de médiation, bien que le point central ait été lié à la situation vécue à la centrale de Manic 5, les parties ont abondamment traité de la Résidence Vallant.

[38] Au terme de cette démarche, avec l'aide de la médiatrice, les parties s'entendent sur des modalités permettant de résoudre la situation problématique. Le document signé par les parties prévoit notamment ce qui suit :

> 4- La Direction s'engage à respecter les lettres d'entente en vigueur sous réserve de l'application de ses droits de gestion, notamment les déplacements à l'intérieur de l'horaire selon les besoins opérationnels;
>
> 5- La Direction procèdera à la fermeture de la résidence Vallant le 31 décembre 2018;
>
> (pièce S-6A)

[39] Le cinquième paragraphe répondait aux demandes particulières de la partie syndicale de retarder la fermeture de la Résidence Vallant. Selon Gilles Lemieux, les représentants syndicaux ne remettaient pas en cause la validité de la décision patronale à ce sujet. Je ne doute pas de l'exactitude de ces propos, mais je souligne que cela ne veut pas dire que cette appréciation était exacte. Il s'agit plutôt d'une partie de la question qui m'est soumise pour adjudication.

[40] La lettre d'entente évoquait par ailleurs le désir des parties de discuter à nouveau de la question problématique au plus tard à l'automne. L'article 3 le fait dans les termes suivants :

> Il y aura reprise des négociations à l'automne 2018 en lien avec les lettres d'entente concernées si les parties ont un mandat en ce sens.

[41] L'employeur a rapidement obtenu un tel mandat de négociation. La partie syndicale n'indiquant pas avoir fait de même, les représentants de la partie

patronale ont tout de même essayé de relancer le processus de discussion. De fait, le 18 décembre 2018, Gilles Lemieux transmet une lettre au vice-président provincial du syndicat pour la région Manicouagan, Frédéric Savard, dans laquelle il résume leurs échanges précédents à ce sujet. Il s'exprime alors ainsi :

> Lors de notre rencontre, nous avons discuté de la fermeture de la résidence Vallant en date du 31 décembre, tel qu'il a été convenu par le tribunal administratif du travail en mai dernier. Cependant, dans le but de faire preuve d'ouverture et de rétablir un climat de confiance entre nous. Je vous offre la possibilité de reporter la fermeture de la résidence Vallant à la fin avril 2019.
>
> Le retard de cette fermeture est conditionnel à ce que vous obteniez un mandat de négociation auprès de vos membres afin de redéfinir les conditions de travail en exploitation pour la région Manicouagan. Une réponse de votre part est attendue avant le 31 janvier 2019.
>
> Dans l'éventualité où vous obtenez ce mandat de vos membres, des négociations intensives pourront être entreprises en mars et avril 2019 afin d'en arriver à une entente avant la fin avril.
>
> (pièce S-7)

[42] Les consultations menées par les officiers du syndicat n'ont toutefois pas permis l'obtention d'un tel mandat de négociation et l'employeur en a été avisé vers le 4 février 2019. En raison de cette prise de position, l'employeur a transmis une nouvelle lettre à tous les opérateurs mobiles concernés, le 8 février 2019, indiquant que la Résidence Vallant serait fermée à compter du 11 mars 2019. Pierre Devost s'y exprime ainsi :

> En juin dernier, une entente a été convenue devant le tribunal administratif du travail visant la fermeture de la résidence Vallant. Dans le but de donner une chance aux discussions entre la direction et le syndicat, la date de la fermeture a été retardée.
>
> Dans ces circonstances et conformément à notre engagement de vous tenir informé du cheminement du dossier, nous vous informons de la fermeture de la résidence Vallant le 11 mars 2019. Ceci entraîne également la fin des avantages qui sont reliés au découcher.
>
> De plus, vous serez rencontré par votre gestionnaire, afin d'établir les nouvelles modalités de transport.
>
> (pièce S-8)

[43] La Résidence Vallant a effectivement été fermée par l'employeur à compter du 11 mars 2019. Le syndicat a déposé le grief S-5.1, le 19 mars 2019, afin de contester ce qu'il lui est apparu comme un défaut de respecter les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9.

[44] Il importe par ailleurs ajouter que, durant l'année 2018, les parties ont eu des discussions concernant le renouvellement de la convention collective. Bien que l'employeur ait alors formellement dénoncé les diverses lettres d'ententes applicables au secteur de l'exploitation de la région Manicouagan, il a été convenu de ne pas en discuter dans ce cadre et que les parties en traiteraient plutôt dans le cadre de négociations parallèles. Cela visait notamment toutes les lettres d'entente traitant du travail des opérateurs mobiles, dont MAN 8 et MAN 9. Je souligne que des réponses de Gilles Lemieux, lors de son témoignage, qui suggéraient le contraire ne peuvent être retenues, sans que cela affecte, toutefois, les autres parties de son témoignage.

[45] Je comprends donc que l'existence ou le contenu des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 n'a pas fait l'objet de discussions dans le cadre de cet exercice de renouvellement de la convention collective. Les parties se sont en effet contentées de reconduire, sans distinctions, toutes les lettres d'entente existantes, dont celles-ci (pièce S-2).

III- PRÉTENTIONS DES PARTIES

A- La position de la partie syndicale

[46] Le syndicat suggère que les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 font partie intégrante de la convention collective qui le lie à l'employeur. À ce titre, elles ne peuvent être remaniées ou modifiées, de quelque façon que ce soit, sans son approbation. Il s'agit en fait d'une situation où la partie patronale s'est dessaisie d'une partie de ses droits de gestion, qu'elle ne peut plus ensuite reprendre à son gré.

[47] L'attitude de l'employeur lorsque les négociations en vue du renouvellement de la convention collective ont été entamées est d'ailleurs significative à ce sujet. De fait, les négociateurs patronaux ont alors dénoncé toutes les lettres d'entente relatives au secteur de l'exploitation dans la région Manicouagan. Il a toutefois été convenu de déplacer ces discussions dans le cadre d'un autre forum. Les tentatives à cet égard ont toutefois échoué et cela aurait dû représenter la fin de toute possibilité de modifier les conditions de travail contenues notamment dans les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9.

[48] L'entente intervenue dans le cadre de la demande d'intervention de l'employeur au Tribunal administratif du travail, au mois de juin 2018, n'a aucun impact sur ces constats. De fait, le droit de fermer la Résidence Vallant n'est pas en cause. Pour le syndicat, l'entente n'empêche pas que l'employeur ait alors l'obligation formelle de continuer à fournir un lieu d'hébergement adéquat au poste Micoua et qu'il soit tenu de continuer à payer les primes décrites dans les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, quelle que soit leur nature réelle. La seule question relevant uniquement de la discrétion de l'employeur concerne le fait de déterminer que les déplacements aient lieu durant les heures régulières de travail, puisque l'article 12 des lettres d'entente prévoit cette possibilité.

[49] Une telle approche respecte notamment les droits de certains opérateurs mobiles qui ont choisi de poser leur candidature à de tels postes en raison des avantages mis en place par les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9.

[50] La négociation était en conséquence la seule avenue ouverte à la partie patronale si elle désirait modifier des lettres d'entente comme MAN 8 et MAN 9. Ces discussions n'ayant pas eu lieu, le statu quo s'imposait. La décision de l'employeur est en conséquence clairement illégale. Le procureur syndical souligne qu'une décision rendue récemment par l'arbitre Me André Rousseau peut servir de modèle à ce type de conclusion : *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)* et *Hydro-Québec*, 27 mars 2019.

[51] Pour ce qui est des objections préliminaires soulevées par l'employeur, la position syndicale est simple. Me Côté explique en effet que l'entente S-6A, intervenue sous l'impulsion du processus de médiation tenu au Tribunal administratif du travail, et ne peut constituer une transaction mettant fin au litige comme le suggère l'employeur. Les faits ayant donné lieu à cette entente concernaient en effet essentiellement d'autres sujets que la Résidence Vallant et ce document reconnaît aussi que toutes les lettres d'entente en cause seraient l'objet d'une renégociation, ce qui incluait manifestement MAN 8 et MAN 9.

[52] Me Côté ajoute que, de toute façon, les parties ayant reconduit toutes les lettres d'entente au moment de la conclusion du renouvellement de la convention collective au mois de décembre 2018, les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 ont nécessairement repris toute leur force même si elles ont été écartées par l'entente du mois de juin 2018. Il indique finalement que le défaut de déposer l'entente S-6A auprès du Ministère du Travail porte atteinte à sa validité.

[53] Quant à la reprise de l'argument relatif à la prescription, le procureur syndical explique que la permission accordée à l'employeur de ce faire, dans ma décision précédente, n'était pas valide. De fait, puisque j'ai déjà tranché cette question et que l'employeur avait exprimé que cela pouvait être le cas, sa preuve à ce sujet étant close, il n'est pas possible de revenir sur cette demande préliminaire.

B- La position de la partie patronale

[54] Le procureur de l'employeur a tout d'abord traité à nouveau de l'argument de prescription déjà abordé dans ma décision du 18 janvier 2020. Le témoignage rendu par Gilles Lemieux le 11 février dernier suggère, selon Me Duquette, qu'il était très clair que le syndicat avait été avisé, au plus tard au cours des mois de mai et de juin 2018, de la décision de l'employeur de procéder à la fermeture de la Résidence Vallant. Le grief en date du 19 mars 2019 ne peut donc qu'être tardif.

[55] Pour ce qui est de l'existence d'une transaction entre les parties, conclue le 19 juin 2018, qui exclurait la possibilité de déposer un grief au sujet de la fermeture de la Résidence Vallant, Me Duquette indique que le document S-6A est déterminant. Il énonce que l'employeur fermera la Résidence le 31 décembre 2018 et cela a comme conséquence de reconnaître le bien-fondé de la décision patronale à cet égard.

[56] Pour ce qui est du bien-fondé du grief lui-même, le procureur de l'employeur explique que les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 ne peuvent mettre en échec des modifications à certaines conditions de travail des opérateurs mobiles dans un environnement de travail en constante évolution.

[57] Me Duquette ne remet pas en question le fait que les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 s'appliquent toujours. Ce n'est toutefois que dans la mesure où l'employeur désire que des opérateurs mobiles demeurent sur place au Milieu du complexe après leur quart de travail ou qu'ils se déplacent en dehors des heures régulières de travail que les règles prévues dans ces lettres d'entente trouvent application. Une décision arbitrale serait utile à cet égard : *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)* et *Hydro-Québec*, 27 septembre 2018 (révision judiciaire refusée : *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)* c. *Viau*, 3 février 2020; juge Marc St-Pierre).

IV- MOTIFS ET DÉCISION

A- Les objections préliminaires soulevées par l'employeur

1- La prescription du grief

a) La validité de la demande patronale de discuter à nouveau de la prescription du grief

[58] J'ai déjà souligné que l'argument relatif à la prescription a fait l'objet d'une décision défavorable aux prétentions de l'employeur dans ma décision du 18 janvier dernier. J'avais alors indiqué ce qui suit :

> [51] Évidemment, la preuve de la partie patronale n'est pas terminée. Bien que les parties aient indiqué qu'aucune preuve additionnelle n'était requise au sujet de l'objection préliminaire invoquant la prescription du recours, je ne veux pas porter préjudice aux droits de l'employeur. Je crois en conséquence préférable de lui réserver le droit de soulever l'argument de prescription à nouveau lors de l'argumentation finale, dans la mesure où la preuve supplémentaire qu'il présentera d'ici là apporterait des éléments utiles à cet égard.
>
> (p. 12)

[59] Mes conclusions à cet égard se lisent comme suit :

> **JE REJETTE**, à cette étape, l'objection préliminaire de la partie patronale selon laquelle le grief 1500-MAN-2019-0053 serait prescrit, parce que déposé au-delà du délai de quarante-deux jours prévu à la convention collective;
>
> **JE RÉSERVE** les droits de l'employeur de soulever à nouveau cette question, dans la mesure où la preuve complémentaire apportée au dossier lors de la suite des audiences le justifie;

(p. 13)

[60] Je dois tout d'abord préciser que je ne suis pas d'accord avec la proposition de Me Côté selon laquelle ma juridiction afin de trancher cette question puisse être en cause en raison de l'application de la doctrine du *functus officio*.

[61] J'ai en effet expressément choisi de faire état de mes conclusions à cet égard en fonction de l'information dont je disposais à ce moment, mais en précisant que je réservais le droit de l'employeur d'en traiter à nouveau si la suite de la preuve apportait des éléments factuels nouveaux. Il s'agit là, clairement, de l'exercice du droit d'un tribunal d'arbitrage de traiter un dossier de grief « selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. », comme le prévoit l'article 100.2 du *Code du travail*. Cette question préliminaire peut donc faire l'objet d'une nouvelle analyse.

b) Le grief est-il prescrit ?

[62] J'ai analysé avec attention la preuve additionnelle présentée par la partie patronale lors de l'audience tenue le 11 février 2020. Je n'y ai trouvé aucun élément nouveau qui permettrait de s'éloigner des conclusions juridiques auxquelles j'en suis arrivé dans ma décision précédente.

[63] Je suis donc toujours du même avis à cet égard. Je réitère en conséquence mes propos pour rejeter à nouveau cet argument préliminaire :

> [50] En fonction de la preuve dont je dispose en ce moment, je suis donc d'avis que le contexte factuel que je viens d'évoquer et l'attitude de la partie patronale à partir du mois de mai 2018 a pu laisser croire à la partie syndicale, de façon légitime, que l'annonce de la fermeture de la Résidence Vallant, au mois de mai 2018, n'était pas une décision patronale formelle, mais beaucoup plus l'expression d'une position de négociation. Dans ce contexte, il est difficile de concevoir, à cette étape du dossier, que le délai de prescription ait pu commencer à courir dès le mois de mai 2018 ou à partir du 20 juin 2018.
>
> (p. 12)

2- L'existence d'une transaction

[64] Le procureur patronal a plaidé avec vigueur que le grief dont je suis saisi ne peut valablement être l'objet de discussion, puisque la question qu'il soulève a été réglée dans le cadre de l'entente intervenue entre les parties le 20 juin 2018. Les témoignages de Gilles Lemieux et de Pierre Devost confirment de façon très nette cette position, selon Me Duquette.

[65] L'argument est intéressant. De fait, une clause de cette entente concerne de façon évidente la Résidence Vallant. Il est en effet précisé à l'article 5 que « (l)a direction procèdera à la fermeture de la résidence Vallant le 31 décembre 2018. » Toutefois, deux autres textes de cette entente paraissent indiquer une volonté des parties de discuter plus longuement du contenu ou de l'existence de certaines

lettres d'entente et de l'engagement de l'employeur de respecter toutes les lettres d'entente en vigueur (articles 3 et 4).

[66] Il y a là une ambiguïté qui sert mal les prétentions patronales dans le cadre d'une objection de cette nature. Y a-t-il en effet une renonciation véritable aux droits conférés par les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 de la part du syndicat ou seulement un constat relatif à la fermeture de la Résidence Vallant le 31 décembre 2018, sans que cela exclue le maintien de toutes les règles qui y sont contenues ?

[67] La preuve testimoniale qui a été présentée ne me paraît pas apporter un éclairage suffisant afin de décider de la question soumise. Les propos des deux parties à cet égard ne sont pas dénués de sens et il paraît difficile d'en déduire de façon déterminante que le syndicat a bien renoncé à l'exercice de ses droits de contestation dans le cadre de l'entente S-6A.

[68] Puisque le fardeau de la preuve dans le contexte d'une telle objection repose sur l'employeur, je suis d'avis que c'est lui qui doit subir les inconvénients découlant de la preuve trop timide quant au sens réel de cette partie de l'entente S-6A. L'argument de l'employeur invoquant l'existence d'une transaction mettant fin au litige doit en conséquence être rejeté.

B- Le bien-fondé du grief

[69] La question en litige concerne la possibilité pour l'employeur de modifier la façon dont les tâches des opérateurs mobiles affectés au Milieu du complexe sont effectuées. De façon plus concrète, est-il possible pour lui de décider que ces salariés ne sont plus tenus de coucher sur les lieux du travail et doivent en conséquence cesser de profiter des avantages et des primes prévues aux lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 ?

[70] La partie patronale invoque son droit de gérance, alors que le syndicat fait valoir qu'il y a renoncé, dans ce cas, en convenant de lettres d'entente spécifiques qui règlent de façon claire les normes applicables dans de telles circonstances.

[71] La recherche d'une réponse à cette question justifie de s'arrêter, dans un premier temps, à la forme et au contenu de ces documents conventionnels. Je me contenterai de référer à la lettre d'entente MAN 9 (pièce S-4A) dans le cadre de cet exercice, puisqu'elle est à toutes fins utiles identique à la lettre d'entente MAN 8 (pièce S-3A).

[72] La lettre d'entente MAN 9 est composée de deux sections distinctes, bien que cela ne paraisse pas de façon explicite de sa présentation. La première partie de ce document fait état de diverses conditions de travail particulières aux opérateurs mobiles en regard de l'horaire de travail, du temps supplémentaire et des congés compensatoires découlant de leur horaire atypique, de même que des règles générales applicables au travail en temps supplémentaire, aux congés et aux vacances (articles 1 à 8).

[73] La deuxième partie du texte aborde trois éléments relatifs au déplacement vers le lieu de travail, à l'hébergement sur place et aux primes associées à cette

réalité. L'article 12 indique en effet que les déplacements effectués à l'extérieur des heures régulières de travail doivent être rémunérés, au taux du temps supplémentaire, pour une période de 90 minutes à l'aller comme au retour. Ils doivent par ailleurs être faits à bord de taxis, à partir du siège régional d'Hydro-Québec à Baie-Comeau. Les articles 10 et 11 mentionnent que l'employeur fournit gratuitement un lieu d'hébergement approprié et tous les aménagements requis à un séjour sur les lieux de travail. Finalement, l'article 9 évoque une indemnité hebdomadaire dite « de repas », alors que l'article 13 mentionne le droit à une prime hebdomadaire dont la raison d'être n'est pas spécifiée.

[74] Je crois qu'il est utile, avant toute chose, de définir le sens qu'il faut donner à la prime accordée par l'article 13 de la lettre d'entente MAN 9, puisqu'elle ne précise pas explicitement son fondement. Malgré cette lacune dans le texte, il me paraît difficile de concevoir qu'il puisse s'agir d'autre chose que d'une prime visant à compenser le fait que les opérateurs mobiles puissent être tenus de coucher à l'extérieur de leur lieu de résidence.

[75] Cela dit, je crois que la distinction entre les deux types de conditions de travail dans cette lettre d'entente est un élément de réflexion important. Je suis en effet d'avis que celles qui sont définies dans la première partie de la lettre d'entente sont en quelque sorte immuables. Elles mettent en effet en place des règles strictes, qui encadrent les conditions d'exécution du travail des opérateurs mobiles concernés. Ces dispositions, qui remplacent celles prévues dans la convention collective, sont le reflet des compromis convenus par les parties afin de s'adapter à une réalité particulière et ne peuvent vraisemblablement être modifiées de façon unilatérale par l'employeur.

[76] Les règles énumérées dans la deuxième partie de la lettre d'entente n'ont pas la même portée. De fait, il s'agit, dans ce cas, d'une série de normes qui sont manifestement liées au fait pour les opérateurs mobiles d'être appelés à travailler dans un endroit éloigné de leur port d'attache en raison de la nécessité de leur présence assidue dans divers lieux, dont le Milieu du complexe. Comme je l'ai déjà évoqué, la lettre d'entente MAN 9 prévoit l'obligation de loger confortablement et gratuitement les salariés qui doivent ainsi demeurer sur place. Des mesures obligent également l'employeur à payer les coûts liés aux repas pris dans ce lieu et, vraisemblablement, afin de compenser l'éloignement de la résidence des opérateurs mobiles. Elle s'intéresse également aux modalités devant régir le transport des salariés en dehors de heures régulières de travail.

[77] Il faut déterminer si les règles énoncées aux articles 9 à 13 de la lettre d'entente impliquent que l'employeur ne puisse choisir un autre mode d'opération qui ne requiert pas de tels séjours dans un endroit aménagé par Hydro-Québec, par exemple au Milieu du complexe. Dans une telle hypothèse, les opérateurs mobiles n'auraient notamment pas droit au paiement des indemnités qui compensent les inconvénients subis.

[78] L'analyse des textes conventionnels en cause permet de conclure que rien n'y indique que le travail des opérateurs mobiles affectés au Milieu du complexe doive nécessairement être fait en demeurant sur place pour la durée des

séquences de deux ou trois journées de travail continu prévues à l'horaire. Il y est en effet seulement indiqué quelles sont les conditions de travail qui doivent s'appliquer dans une telle hypothèse.

[79] Je crois que l'employeur conserve, dans ce contexte, une marge de manœuvre significative dans la façon de faire exécuter le travail par les opérateurs mobiles. Il s'agit là en effet d'un droit de gérance qui ne peut être écarté que par un texte clair, tel que le prévoit d'ailleurs l'article 6.01 de la convention collective. Il ne suffit donc pas de fixer des conditions de travail lorsque les salariés sont appelés à demeurer sur place pendant plusieurs jours, comme le prévoit les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9, pour qu'il y ait une telle renonciation de la part de l'employeur.

[80] La preuve démontre que les développements technologiques des dernières années chez Hydro-Québec ont rendu les diagnostics et les interventions à distance dans les centrales beaucoup plus aisées. Cela a nécessairement relativisé l'importance de bénéficier de la présence sur place d'opérateurs mobiles durant toute la journée. L'employeur considère dorénavant qu'il est possible de faire ce travail de façon complète et efficace en les faisant se déplacer chaque jour durant leurs heures régulières de travail. Il peut alors exclure les voyages en taxi et exiger que les salariés utilisent des véhicules qui lui appartiennent pour se déplacer. Le droit d'agir ainsi me semble lui être acquis en fonction de ses droits de direction.

[81] De plus, puisque les opérateurs mobiles ne demeurent plus systématiquement à la Résidence Vallant, les primes qui visaient à les dédommager pour les inconvénients liés à la prise de leurs repas et au découcher n'ont plus de raison d'être. Elles n'ont en effet toujours été que l'accessoire du principal que représentait le fait pour les opérateurs mobiles de devoir coucher à l'extérieur de leur résidence personnelle.

[82] Évidemment, ces conditions de travail devront être réactivées dans la mesure où l'employeur décide de demander aux salariés de coucher sur place, à la Résidence Vallant ou dans un autre lieu approprié. Les parties conviennent en effet que les lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 sont toujours en vigueur, même pour leur deuxième section.

[83] Je comprends évidemment que cette approche puisse être onéreuse pour les salariés qui ont postulé pour devenir opérateurs mobiles en croyant à la pérennité des méthodes de travail qui s'appliquaient jusqu'au mois de mars 2019. Je suis toutefois d'avis que cela ne peut affecter l'interprétation des textes des lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 et nier à l'employeur l'exercice de ses droits de direction.

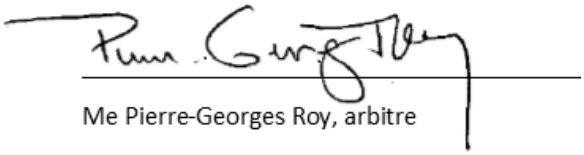
[84] Je souligne que les décisions arbitrales qui ont été citées par les procureurs au soutien de leur position ne me paraissent pas apporter un éclairage utile afin de résoudre la question posée par le grief. Elles concernent en effet des questions différentes et je ne crois donc pas utile d'y référer de façon particulière.

[85] Je ne crois donc pas que les réclamations faites au nom des opérateurs mobiles par le grief 1500-MAN-2019-0053 soient bien fondées. Il n'y a pas, en l'espèce, une contravention aux lettres d'entente MAN 8 et MAN 9 qui justifierait d'accueillir ce recours.

V- CONCLUSIONS

[86] Considérant les motifs qui précèdent et après avoir considéré la preuve, les arguments des procureurs, la jurisprudence, et avoir sur le tout délibéré :

- **JE REJETTE** les objections préliminaires de l'employeur fondées sur la prescription et l'existence d'une transaction;
- **JE REJETTE** le grief 1500-MAN-2019-0053.



Me Pierre-Georges Roy, arbitre

Pour le syndicat : Me Alexis Côté

Pour l'employeur : Me Cyrille Duquette