

RAPPORT DE RECOMMANDATION

sur le libellé de la section « A » de l'article 15
de la convention collective 2004-2008

liant

Hydro-Québec

et

Le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)

Version amendée du 29 novembre 2011

André Bergeron, arbitre

12 septembre 2011

I- LES PRÉLIMINAIRES

1- Le 23 février 2006, les parties m'ont confié le mandat d'entendre une série de griefs portant sur l'article 15 de la convention collective qui les lie. Au cours des mois et des années qui ont suivi, elles ont régulièrement ajouté d'autres griefs à la liste initiale.

2- Lors de la première journée d'audience les parties ont convenu, plutôt que de procéder à l'arbitrage des griefs, de me soumettre une série de 45 questions. Les réponses que je devais apporter à ces questions devaient alors les aider à résoudre la plupart des griefs faisant l'objet du litige, ceux qu'elles ne parviendraient pas à résoudre devant ultimement revenir en arbitrage.

3- Les nombreuses journées d'audience qui ont suivi – et il y en a eu vingt-six jusqu'à la rédaction du présent rapport – m'ont toutefois amené à réaliser, avec les parties, que les problèmes d'interprétation de la section «A» de l'article 15 de la convention collective à l'origine du litige provenaient des nombreuses modifications que ces dernières y avaient apportées depuis une vingtaine d'années sans nécessairement harmoniser ces changements avec les autres dispositions de l'article.

4- Après discussion, les parties et le soussigné en sont alors venus à la conclusion que la meilleure façon de résoudre le problème serait de procéder à une refonte de cette section «A» et de réécrire ses dispositions.

5- Le 11 mai 2009, après quinze journées d'audience et avec l'accord des parties, je leur ai suggéré un nouveau libellé pour le paragraphe introductif de l'article 15 et pour sa section «A», ainsi que l'ajout de certaines définitions à l'article 2, modifications qui, selon moi, tenaient compte de leurs principales préoccupations et représentations.

6- Au cours des séances qui ont suivi et qui ont porté sur les textes que j'avais suggérés, il est toutefois devenu évident que si les parties s'accordaient sur certains des textes proposés, il y en avait d'autres où aucun accord n'était possible.

7- Seul un nouveau libellé de la section « A » de l'article 15 imposé par un tiers pouvait donc résoudre l'impasse dans laquelle se trouvaient les parties.

8- Une telle tâche outrepassait cependant la compétence d'un arbitre de grief, puisque le paragraphe 13.04 de la convention collective stipule que « *l'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention* ».

9- Le 10 mai 2010, j'ai alors suggéré aux parties qu'elles signent une lettre d'entente où elles s'engageraient à modifier leur convention collective selon les recommandations que je leur ferais après avoir entendu leurs représentations sur les textes que je leur avais suggérés le 11 mai 2009.

10-À la suite de nombreuses discussions, les parties ont finalement signé la lettre d'entente suivante, le 8 septembre 2011 pour la partie patronale et le 9 septembre 2011 pour la partie syndicale :

- **ATTENDU** les nombreux griefs déposés par le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) concernant la section « A » de l'article 15 de la convention collective 2004-2008 qui le lie à Hydro-Québec;
- **ATTENDU** les difficultés d'interprétation que pose ladite section en raison des nombreuses modifications que les parties y ont apportées au cours des vingt dernières années;
- **ATTENDU QUE** les parties jugent nécessaire de réécrire les paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de ladite convention collective et d'ajouter des définitions qui permettront une meilleure compréhension de ces nouvelles dispositions;
- **ATTENDU** l'incapacité des parties à s'entendre sur le nouveau libellé des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CONFIER À L'ARBITRE ANDRÉ BERGERON LE MANDAT SUIVANT :

- 1) entendre les prétentions des parties sur le sens et la portée des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de la convention collective;
- 2) décider de l'interprétation à donner à chacun de ces paragraphes en tenant compte de l'ensemble des dispositions;
- 3) recommander, le cas échéant, un nouveau libellé pour l'un ou l'autre des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de la convention collective, s'il estime qu'un nouveau texte permettra une meilleure compréhension et une meilleure application de la disposition;
- 4) recommander l'ajout de toute nouvelle définition à l'article 2 de la convention collective, intitulé « Définitions », qu'il estimera nécessaire pour faciliter la compréhension et l'application des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22.
- 5) tenir compte, dans ses recommandations, des ententes intervenues pendant l'audience.

Sur réception de l'interprétation que donnera l'arbitre des actuels paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de la convention collective, ainsi que de ses recommandations de modifier le libellé de certaines ou de l'ensemble de ces dispositions et d'ajouter, le cas échéant, de nouvelles définitions à l'article 2 de la convention collective, les parties s'engagent à :

- reconnaître les nouveaux textes proposés par l'arbitre comme s'ils étaient le fruit de leurs négociations;

- ajouter, dans l'actuelle convention collective, les nouvelles définitions à l'article 2 et à remplacer, le cas échéant, les anciens textes des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 par les nouveaux textes proposés en précédant lesdits textes de l'article 2 et 15 section A par le préambule suivant : les textes de l'article 2.x et 15 section A sont le résultat de l'arbitrage tenu devant Me Bergeron;
- reconnaître que les nouvelles définitions ajoutées à l'article 2 font désormais partie intégrante de la convention collective et que les nouveaux textes proposés par l'arbitre aux paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 remplacent les textes déjà existants;
- déposer auprès du ministère du Travail une lettre d'entente dûment signée où elles reconnaîtront que les nouvelles définitions et les nouveaux textes proposés par l'arbitre font désormais partie intégrante de la convention collective et remplacent tout texte déjà existant.

L'arbitre rendra jugement sur l'interprétation et les griefs de l'article 15.07 dont il est saisi.

11-L'historique de mon mandat étant fait, je procéderai maintenant à son exécution. À cet effet, je suggérerai d'abord les définitions qui, à mon avis, devraient être ajoutées à l'article 2, puis j'analyserai chacun des vingt-deux paragraphes contenus à la section « A » de l'article 15, à l'exception du paragraphe 15.07, et je recommanderai les modifications que j'estime nécessaires d'y apporter, en tenant toutefois compte des ententes intervenues entre les parties au cours de l'audience.

II- ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

A) L'article 2

12-En mai 2009, j'ai suggéré aux parties d'ajouter les paragraphes suivants à l'article 2, intitulé « *Définitions* » :

2.02.1 Employé excédentaire

Employé permanent qui n'est détenteur d'aucun poste au sein de l'entreprise et dont le nom est inscrit sur la liste dressée en vertu du paragraphe 15.01.1 de la présente convention collective.

2.09.1 Poste permanent

Poste dont la durée est indéterminée.

2.09.2 Poste temporaire

Poste dont la durée est déterminée soit dans le temps, soit en fonction d'une tâche précise ou d'un projet précis.

2.09.3 Poste vacant

Poste sans détenteur ou dont le détenteur :

- a été autorisé à s'absenter pour une période de plus de six mois ou
- a accepté une assignation temporaire dans un autre poste pour une période de plus de 24 mois ou
- a obtenu un congé à traitement différé pour une période de plus de 54 semaines ou
- est absent pour une période continue de plus d'un (1) an, en raison d'une maladie ou d'un accident non relié au travail et dont l'absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire.

2.09.4 Poste inoccupé

Poste temporairement dépourvu de son détenteur.

13-Lors de l'audience, le procureur syndical a d'abord demandé que la définition de l'employé excédentaire porte le numéro 2.02.1 et qu'on y déplace le contenu du paragraphe 15.29 de la convention collective qui se lit comme suit :

15.29 Les employés suivants sont aussi considérés comme excédentaires :

- l'employé qui revient au travail à la suite d'une absence continue de plus d'un (1) an, pour toute maladie ou accident hors travail, laquelle absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire;
- l'employé qui revient au travail à la suite d'un congé sans solde de plus de six (6) mois;
- l'employé qui revient au travail à la suite d'un congé à traitement différé de plus de cinquante-quatre (54) semaines;
- l'employé qui termine une assignation temporaire de plus de vingt-quatre (24) mois;
- l'employé qui, pour des raisons de santé, n'est plus en mesure d'accomplir son travail;
- l'employé à qui la Direction a accordé un permis d'absence d'une durée de plus de six (6) mois en vertu du paragraphe 9.04.3.

14-Quant au paragraphe 2.09.3 que j'ai proposé d'ajouter à l'article 2, il donne une définition de « *poste vacant* » qui s'inspire des termes du paragraphe 15.20 que j'ai par ailleurs suggéré d'abroger. À l'audience, le procureur syndical a dit souhaiter qu'on y souligne que les postes dont les titulaires s'absentent temporairement en raison d'un accident de travail ou d'un congé parental sont des postes « *inoccupés* » et non « *vacants* ».

15-Le procureur syndical a également demandé de préciser que pour les quatre situations énumérées au paragraphe 2.09.3, le poste ne devient vacant qu'à l'échéance du terme y indiqué.

16-La procureure patronale a quant à elle demandé de remplacer, au paragraphe 2.04.1, les mots « *qui n'est détenteur d'aucun poste* » par les mots « *sans poste spécifique* », et d'ajouter « *ou devrait être* » après les mots « *dont le nom est* ». Elle a par ailleurs demandé de remplacer le mot « *tâche* », utilisé au paragraphe 2.09.2, par le mot « *fonction* » et de remplacer par conséquent l'expression « *en fonction de* » par une expression équivalente.

17-Le syndicat a accepté ces propositions.

18-L'employeur s'est d'autre part opposé à ce que pour les trois premières situations prévues au paragraphe 2.09.3, la disposition stipule que les postes en question ne deviennent vacants qu'à l'échéance du terme y indiqué. Selon la procureure patronale, c'est dès l'autorisation du congé ou l'acceptation de l'affectation temporaire que le poste devient vacant.

19-La procureure a toutefois reconnu que dans le cas de l'absence prévue au quatrième point, le poste ne devient vacant qu'après le délai d'un an qui y est prévu.

20-L'employeur a par ailleurs accepté que le paragraphe 2.09.4 précise que lorsque le titulaire d'un poste s'absente en raison d'un accident de travail ou d'un congé parental, son poste est considéré comme inoccupé, et non vacant.

21-Enfin, en cours d'audience, les parties ont convenu d'ajouter le paragraphe 2.23 suivant à l'article 2 :

2.23 Qualification ou exigence

Dans la présente convention collective, les termes « qualifications » et « exigences » ont le même sens et sont employés indistinctement.

22-Concernant l'ajout de définitions à l'article 2, je constate donc que le seul sujet sur lequel les parties ne s'entendent véritablement pas est celui qui porte sur la date à laquelle les postes visés par les trois premiers points du paragraphe 2.09.3 deviennent vacants.

23-Sur le sujet, l'employeur soutient que c'est au moment où l'employé quitte son poste que celui-ci devient vacant, alors que le syndicat prétend que c'est à la fin du terme prévu pour chaque situation, soit six mois, vingt-quatre mois ou cinquante-quatre semaines selon le cas.

24-Il faut bien comprendre que dans ces trois cas, les salariés quittent volontairement leur poste pour une période temporaire bien définie et supérieure à six mois. Pour ce motif, j'estime que dans ces situations, il faut considérer les postes comme vacants dès le moment du départ de leur titulaire, et ce, afin de permettre à l'employeur de les afficher conformément au paragraphe 15.02.

25-Retenir la position syndicale obligerait l'employeur à considérer ces postes comme inoccupés dans un premier temps, et par conséquent à les pourvoir temporairement conformément au paragraphe 15.16 puis, au terme de la période indiquée au paragraphe 2.09.3, à les considérer comme vacants et à les pourvoir de nouveau, cette fois-ci conformément au paragraphe 15.02.

26-À mon avis, l'obligation de devoir afficher successivement deux fois le même poste ne servirait pas les intérêts des parties.

27-Quant aux employés visés par le quatrième point du paragraphe 2.09.3, il sera nécessaire de préciser que leur poste ne deviendra vacant qu'après un an d'absence, puisque les parties ont convenu que ces employés ne peuvent perdre leur poste avant l'expiration de ce délai.

28-En ce qui a trait à la définition de l'employé excédentaire que je proposais au paragraphe 2.04.1, j'accepte d'insérer cette disposition au nouveau paragraphe 2.02.1, après l'avoir modifiée conformément aux vœux des parties.

29-J'ai finalement lu avec attention le paragraphe 15.29 dont le syndicat voulait que j'ajoute le libellé au paragraphe 2.02.1 et j'en viens à la conclusion que les parties ont eu raison de placer cette disposition au paragraphe 15.29, mais qu'il y aurait avantage à y renvoyer dans la définition de l'employé excédentaire; j'ajouterai donc un alinéa à cet effet au nouveau paragraphe 2.02.1.

30-Par conséquent, en tenant compte des sujets sur lesquels les parties se sont entendues, je recommande d'ajouter les paragraphes suivants à l'article 2, que l'on trouve également à l'annexe « A » :

2.02.1 Employé excédentaire

Employé permanent sans poste spécifique au sein de l'entreprise et dont le nom est ou devrait être inscrit sur la liste dressée en vertu du paragraphe 15.01.1 de la présente convention collective.

Les employés dont les statuts sont décrits au paragraphe 15.29 font partie des employés excédentaires.

2.09.1 Poste permanent

Poste dont la durée est indéterminée.

2.09.2 Poste temporaire

Poste dont la durée est déterminée, soit dans le temps, soit selon une fonction précise ou un projet précis.

2.09.3 Poste vacant

Poste sans détenteur ou dont le détenteur :

- a été autorisé à s'absenter pour une période de plus de six (6) mois ou
- a accepté une assignation temporaire dans un autre poste pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou
- a obtenu un congé à traitement différé pour une période de plus de cinquante-quatre (54) semaines ou
- est absent depuis plus d'un an en raison d'une maladie ou d'un accident non relié au travail et dont l'absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire.

2.09.4 Poste inoccupé

Poste temporairement dépourvu de son détenteur, incluant le poste inoccupé à la suite d'un accident de travail et dont le titulaire doit revenir au travail, et incluant le poste inoccupé à la suite d'un congé parental.

2.23 Qualification ou exigence

Dans la présente convention collective, les termes « qualification » et « exigence » ont le même sens et sont employés indistinctement.

31-J'aborderai maintenant l'analyse de la section « A » de l'article 15.

32-Dans l'analyse de ces textes, je distinguerai les clauses qui ont fait l'objet d'une entente entre les parties de celles pour lesquelles j'émetts une recommandation et je motiverai chacune de mes recommandations.

33-Pour une meilleure compréhension, je citerai à gauche le libellé de chaque paragraphe existant de la section « A » de l'article 15 puis, à droite, le libellé proposé le 11 mai 2009. Par la suite, lorsque les parties n'ont pas souscrit à ma proposition, je résumerai leurs prétentions avant de faire connaître ma recommandation et ses motifs.

34-Le texte de la nouvelle section « A » de l'article 15 de la convention collective que les parties se sont engagées à déposer auprès du ministère du Travail et qui est le fruit, soit d'une entente entre elles, soit d'une recommandation du soussigné, est intégralement reproduit à l'annexe « A » du présent rapport de recommandation.

35-Avant de commencer, il y a lieu de préciser que l'article 15 est consacré aux « *mouvements de personnel* », alors que sa section « A » est plus précisément consacrée aux « *Affichage et comblement de postes vacants* ».

B) La section « A » de l'article 15

36-Cette section est précédée d'une introduction qui a également donné lieu à des propositions et à des discussions.

Paragraphe 15.01

15.01 Les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux employés permanents, aux employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service, aux anciens employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service, licenciés depuis deux (2) ans ou moins.

15.01 Les dispositions de l'article 15 ne s'appliquent qu'aux employés permanents, aux employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service et aux anciens employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service qui ont été licenciés depuis deux (2) ans ou moins.

37-Après discussion, les parties ont accepté le texte proposé.

Paragraphe 15.01.1

Inexistant

15.01.1 La Direction dresse et maintient à jour une liste de tous les employés « excédentaires » et elle en transmet copie au syndicat chaque fois qu'elle y apporte un changement.

Pour chaque employé excédentaire dont le nom est inscrit sur la liste, la Direction indique :

-

-

38- Selon le syndicat, la Direction devrait indiquer, pour chaque employé excédentaire, son unité d'origine, la direction à laquelle appartient cette unité, sa spécialité, son ou ses diplômes ainsi que sa date de disponibilité.

39-Le procureur syndical a par ailleurs fait valoir que l'obligation faite à l'employeur de remettre au syndicat une nouvelle liste à jour chaque fois qu'il y apporte une modification est trop vague.

40-Sur le sujet, le procureur a rappelé qu'en vertu de l'article 33 de la convention collective, le syndicat est en droit d'obtenir cette liste lorsque l'employeur veut engager un candidat de l'extérieur, mais non lorsqu'il s'agit d'un affichage interne. Comme cette liste varie fréquemment, d'ajouter le procureur, il est donc important de déterminer le moment où la liste à jour doit être disponible et celui où l'employeur doit la prendre en considération lorsqu'il veut pourvoir un poste.

41-La procureure patronale a pour sa part estimé qu'une liste à jour devrait être disponible chaque fois qu'un ou plusieurs dossiers sont soumis au comité de nomination prévu au paragraphe 15.05 de la convention collective, puisque dans son processus de sélection, le gestionnaire doit tenir compte des employés excédentaires.

42-La procureure a d'autre part ajouté que le paragraphe 15.01.1 devrait simplement stipuler que la liste doit comprendre toute information pertinente portant sur l'employé dont le nom y est inscrit.

43-Les discussions qui ont eu lieu à l'audience m'ont permis de réaliser qu'une liste à jour en tout temps est nécessaire, non seulement aux gestionnaires qui doivent tenir compte des employés excédentaires lors du processus de sélection, mais également aux membres du comité de nomination qui doivent s'assurer du respect du processus de sélection et recommander un candidat à la suite d'un affichage.

44-Par ailleurs, l'importance d'une telle liste à jour en tout temps implique que l'employeur devrait informer les gestionnaires et les responsables syndicaux de l'identité du responsable de cette liste.

45-Finalement, j'estime que pour pouvoir agir efficacement et sans délai, c'est de la liste à jour le dernier jour d'un affichage dont les gestionnaires et les membres du comité de nomination devraient tenir compte et que pour chaque employé excédentaire, la liste devrait indiquer les détails demandés par le syndicat.

46-Pour ces motifs, je recommande que le paragraphe 15.01.1 suivant soit ajouté à l'actuel article 15 :

15.01.1 La direction dresse, maintient à jour et rend accessible au syndicat, sur demande, une liste de tous les employés « excédentaires ».

La liste en vigueur le dernier jour d'un affichage est celle dont les gestionnaires et le comité de nomination doivent tenir compte dans le processus de sélection.

Pour chaque employé excédentaire dont le nom est inscrit sur la liste, la Direction indique :

- l'unité d'origine
- la direction
- la spécialité
- le ou les diplômes obtenus
- la date de disponibilité
- toute autre information jugée pertinente

Section « A »

47-L'article 15 se poursuit avec la section « A » qui est au cœur du litige. Alors que dans la convention collective, cette section est intitulée « *Affichage et comblement des postes vacants* », les parties ont convenu de la renommer « *Affichage et comblement de postes* ».

Paragraphe 15.02

15.02 Dans le cas de nomination à un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale que la Direction veut remplir par un employé assujéti aux présentes, elle convient d'afficher, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au plus tard dans les trois (3) mois de la vacance du poste, et ce, pendant vingt et un (21) jours, le poste vacant en y indiquant une brève description des qualifications requises, l'équivalence administrative et le lieu où se trouve le poste vacant.

Nonobstant ce qui précède, entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement, les délais de vingt et un jours (21) jours ne courent pas; de plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 15 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.

Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais suivant l'affichage. L'affichage des postes est effectué une fois tous les sept (7) jours.

15.02 Lorsqu'un poste permanent est vacant et que la Direction veut le combler par un employé assujéti à la présente convention collective, elle affiche ledit poste par le biais d'Intranet Hydro-Québec dans les trois mois de la vacance dudit poste et ce, pendant vingt et un (21) jours de calendrier, en indiquant les qualifications et les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative et le lieu de travail du poste en question.

Nonobstant ce qui précède, entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement, les délais de vingt et un jours (21) jours ne courent pas; de plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 15 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.

Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais suivant l'affichage. L'affichage des postes est effectué une fois tous les sept (7) jours.

48-Relativement à cette proposition – qui ne portait que sur le premier alinéa – le syndicat a demandé que la disposition continue de faire référence à un poste « *relevant de la présente juridiction syndicale* », et non à celui d'un « *employé assujéti à la présente convention collective* », et ce, même si l'accréditation syndicale porte sur la profession des membres, à savoir les « ingénieurs », et non sur les postes qu'ils occupent.

49-Le syndicat a justifié sa demande par le fait que la Commission des relations du travail est présentement saisie de certains litiges portant précisément sur la compétence du SPIHQ.

50-Le procureur syndical a également demandé le retrait des mots « *les qualifications et* », en raison du nouveau paragraphe 2.23 dont ont convenu les parties.

51-Finalement, le procureur syndical a demandé de maintenir l'expression « *lieu où se trouve le poste vacant* », plutôt que de la remplacer par : « *lieux de travail du poste en question* ».

52-L'employeur a pour sa part affirmé ne pas s'opposer au maintien de l'expression « *employé assujetti à la présente convention collective* » que l'on trouve dans le texte initial. De plus, il a accepté les deux dernières demandes du syndicat.

53-La procureure patronale s'est toutefois opposée à l'ajout de l'adjectif « *pertinentes* » pour qualifier les exigences requises, en faisant valoir que la question des exigences relève du droit de direction de l'employeur.

54-Pour ma part, je reconnais que le choix des exigences appartient à la Direction et c'est précisément pour cette raison que je crois utile que la convention collective précise que les exigences de l'employeur doivent être pertinentes.

55-Je recommande donc que le texte du paragraphe 15.02 se lise désormais comme suit :

15.02 Lorsqu'un poste permanent est vacant et que la Direction veut le combler par un employé relevant de la présente juridiction syndicale, elle affiche ledit poste par le biais d'intranet Hydro-Québec dans les trois (3) mois de la vacance dudit poste, et ce, pendant vingt et un (21) jours de calendrier, en indiquant les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative et le lieu où se trouve le poste vacant.

Nonobstant ce qui précède, entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement, les délais de vingt et un jours (21) jours ne courent pas; de plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 15 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.

Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais suivant l'affichage. L'affichage des postes est effectué une fois tous les sept (7) jours.

Paragraphe 15.03

15.03 Dans le cas de nomination à un poste vacant qui pourrait être assujetti à la juridiction du Syndicat s'il était rempli par un ingénieur, la Direction ne peut y nommer un employé sans que ce poste n'ait été affiché, sauf dans les cas de relocalisation pour raisons de santé ou humanitaires. L'affichage sera fait selon les règles prévues dans l'entreprise pour de tels postes.

15.03 Tout poste susceptible d'être comblé par un employé assujetti à la présente convention collective doit être affiché, sauf si la Direction l'accorde à un employé pour raison de santé ou raison humanitaire. S'il y a affichage, les règles qui s'appliquent sont celles prévues dans l'entreprise pour de tels postes.

56-Lors de l'audience, les parties ont convenu de conserver le texte initial.

Paragraphe 15.04

15.04 Les employés intéressés à poser candidature doivent le faire par écrit à l'unité Ressources humaines de l'unité requérante durant la période d'affichage. L'unité requérante fait parvenir un accusé de réception à chaque employé qui pose sa candidature.

15.04 Les employés intéressés par un poste affiché doivent présenter leur candidature par écrit à l'unité Ressources humaines de l'unité requérante durant la période d'affichage. L'unité requérante fait parvenir un accusé de réception à chaque employé qui pose sa candidature.

57-Relativement à cette proposition, l'employeur a suggéré de remplacer le mot « *présenter* » par « *soumettre* » et d'ajouter, après l'expression « *par écrit* », les mots « *ou par le biais d'intranet Hydro-Québec* », suggestions avec lesquelles le syndicat s'est dit en accord.

58-Le paragraphe 15.04 devra donc désormais se lire comme suit :

15.04 Les employés intéressés par un poste affiché doivent soumettre leur candidature par écrit, ou par le biais d'intranet Hydro-Québec, à l'unité Ressources humaines de l'unité requérante durant la période d'affichage. L'unité requérante fait parvenir un accusé de réception à chaque employé qui pose sa candidature.

* * * * *

Paragraphe 15.05

15.05 Un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande à celle-ci ou désigne à celle-ci, selon les dispositions prévues plus loin, sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un candidat à un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le plus qualifié des employés permanents excédentaires incluant les ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature sauf dans le cas d'une promotion auquel cas l'alinéa 3.b) s'applique directement.
2. Si aucun candidat n'est choisi en 15.05.1, le comité peut rétrograder ou muter à ce poste un employé permanent excédentaire, en autant que cela n'implique pas de déménagement. Le comité favorisera les excédentaires qui rencontrent les exigences du poste.
3. Si aucun candidat n'est choisi en 15.05.1 ou 15.05.2, la Direction affiche le poste aux endroits convenus, et choisit le plus qualifié des candidats selon l'ordre de priorité suivant :
 - a) le plus qualifié des employés permanents occupant un poste relevant de la présente juridiction syndicale et travaillant depuis trois (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande, ou aux Îles-de-la-Madeleine qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste, sauf dans le cas d'une promotion auquel cas l'alinéa b) s'applique directement;

15.05 Lorsqu'il y a lieu de combler un poste vacant par un employé assujetti à la présente convention collective, un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande ou désigne à celle-ci, selon les dispositions prévues ci-après et sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un employé selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le plus qualifié des employés excédentaires et des ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et qui étaient exclus de l'unité d'accréditation SPIHQ, qui rencontrent les qualifications et exigences pertinentes requises et qui ont soumis leur candidature, sauf dans les cas d'une promotion auquel cas l'alinéa 3b) s'applique directement.
2. Si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 1 du présent paragraphe 15.05, le comité de nomination peut rétrograder ou muter au poste vacant visé par l'affichage un employé en autant que cela n'implique pas pour cet employé un déménagement. Le comité de nomination favorisera les employés excédentaires qui rencontrent les qualifications et les exigences pertinentes requises pour le poste.
3. Si aucun candidat n'est choisi en vertu des alinéas 1 et 2 du présent paragraphe 15.05 la Direction choisit le plus qualifié des candidats selon l'ordre de priorité suivant :
 - a) le plus qualifié des employés permanents travaillant depuis trois (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande, ou aux Îles-de-la-Madeleine, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les qualifications et les exigences pertinentes requises pour ce poste, sauf dans les cas d'une promotion auquel cas l'alinéa 3b) s'applique directement.

b) le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste;

c) le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service encore à l'emploi de la Direction ou ayant été licencié depuis moins de deux (2) ans, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste;

d) si aucun candidat n'est choisi aux alinéas a), b) ou c), la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujetti à l'emploi de la Direction. Celle-ci informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination;

e) si personne n'est choisi aux alinéas a), b), c) ou d), la Direction peut procéder à un embauchage externe d'un ingénieur qui rencontre les exigences du poste.

b) le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région qui ont soumis leur candidature et qui rencontre les qualifications et les exigences pertinentes requises pour le poste.

c) le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service, encore à l'emploi d'Hydro-Québec ou ayant été licencié depuis moins de deux (2) ans, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les qualifications et les exigences pertinentes requises pour le poste.

4. Si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 3 qui précède, la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur exclu de l'unité d'accréditation déjà à l'emploi d'Hydro-Québec. Dans le mois qui suit la nomination, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que les motifs de son choix.

5. Si personne n'est choisi en vertu de l'alinéa 4 qui précède, la Direction peut embaucher tout ingénieur qui rencontre les qualifications et exigences pertinentes requises pour le poste.

59-Relativement aux modifications que j'ai suggérées à l'introduction du paragraphe 15.05, le syndicat a d'abord proposé d'en retirer le mot « *vacant* », afin d'être cohérent avec la décision des parties de retirer cet adjectif du titre de la section « A ».

60-Le syndicat a par ailleurs suggéré que compte tenu du nouveau paragraphe 2.23, les mots « *qualification et* » soient retirés de l'alinéa 1., puis a demandé de retrancher du texte l'expression « *qui ont soumis leur candidature* », puisque les employés excédentaires ne sont pas tenus de soumettre leur candidature pour obtenir un poste.

61-Le syndicat a d'autre part réclamé que l'alinéa 2. du paragraphe demeure inchangé, ce dernier confirmant la position syndicale relative au pouvoir du comité de nomination.

62-Le syndicat a également dit souhaiter que cet alinéa précise que toute nomination à un poste relevant de la présente juridiction syndicale doit être soumise au comité de nomination car, a expliqué le procureur, c'est pour cette raison que l'on a retiré le mot « *vacant* » du titre de la section « A ».

63-Le syndicat s'est ensuite dit en accord avec le texte introductif que j'ai proposé à l'alinéa 3., mais a demandé que compte tenu du nouveau paragraphe 2.23, les mots « *les qualifications et* » soient retirés des sous-alinéas a), b) et c).

64-Le syndicat a d'autre part demandé de conserver les mots « *et non assujettis à la présente juridiction syndicale* » que l'on retrouve à l'actuel sous-alinéa 3. b) ainsi que les mots « *à l'emploi de la Direction* » contenus à l'actuel sous-alinéa 3. c) plutôt que de les remplacer par l'expression « *à l'emploi d'Hydro-Québec* » que je suggérais.

65-À l'alinéa 4., le syndicat a demandé de remplacer les mots « *ingénieur exclu de l'unité d'accréditation déjà à l'emploi d'Hydro-Québec* » par les mots « *ingénieur non assujetti à la présente juridiction syndicale déjà à son emploi* ».

66-Finalement, toujours en raison du nouveau paragraphe 2.23, le syndicat a demandé le retrait des mots « *qualifications et* » de l'alinéa 5.

67-Quant à l'employeur, il a pour sa part apporté les commentaires suivants sur le paragraphe 15.05 que j'ai suggéré.

68-Relativement à l'introduction du paragraphe 15.05, la procureure patronale a demandé d'ajouter le mot « *permanent* » entre les mots « *poste* » et « *vacant* », afin que l'on puisse désormais lire : « *lorsqu'il y a lieu de combler un poste permanent vacant* », bien qu'au moment de la présentation de la position syndicale elle avait accepté de retrancher le mot « *vacant* ».

69-La procureure patronale a par ailleurs souscrit à la demande syndicale de remplacer, dans le texte introductif suggéré, l'expression « *assujetti à la présente convention collective* » par les mots « *relevant de la présente juridiction syndicale* ».

70-Relativement aux mots « *recommande à celle-ci ou désigne à celle-ci* » que j'ai conservés dans ma proposition, la procureure patronale a fait valoir que cette façon d'énoncer le rôle du comité de nomination portait confusion et a par conséquent demandé, non seulement de retirer les mots « *ou désigne* », mais également de préciser que seul l'employeur a le pouvoir de choisir un candidat, et ce, conformément aux droits que lui reconnaît l'article 5 de la convention collective.

71-Selon la procureure patronale, lorsqu'il y a lieu de nommer un candidat à un poste, c'est la Direction qui a le pouvoir de décider de cette nomination, dans le respect des priorités énoncées au paragraphe 15.05, et ce, peu importe que le comité de nomination ait recommandé ou non cette nomination. Selon elle, le comité de nomination est purement consultatif.

72-À ce sujet, la procureure a invoqué les paragraphes 5.03 et 27.04 de la convention collective qui se lisent comme suit :

5.03 Une recommandation faite par le comité de nomination ne peut en aucun moment être invoquée par la Direction contre un employé ou contre le Syndicat et ne peut porter atteinte aux droits et recours prévus aux présentes.

ARTICLE 27 FORMATION

[...]

27.03 Un comité conjoint est formé lequel est composé de six (6) membres, dont trois (3) sont choisis par le Syndicat.

27.04 Ce comité de caractère consultatif a pour mandat de :

1. fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur le contenu des encadrements et de réglementations projetés dans le domaine de la formation et leurs impacts sur les ingénieurs;
2. fournir à la Direction des commentaires et ces recommandations sur les programmes de formation et plus spécifiquement sur :
 - les objectifs poursuivis;
 - les modalités d'élaboration et d'application;
 - les modalités d'évaluation et de suivi;

De même que de s'informer du déroulement, des résultats des programmes et des suites éventuelles;

3. faciliter l'échange d'information patronale-syndicale en matière de formation et de discuter de la diffusion de cette information;
4. fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur le développement d'un système de gestion et d'information de la formation;
5. prendre connaissance et commenter le rapport de l'ensemble des activités de formation;
6. recommander et participer aux études d'identification et d'analyse de besoins collectifs de formation orientés dans une perspective de carrière et recommander de nouveaux programmes suite à l'analyse des besoins;
7. établir des liens avec d'autres organismes et entreprises et participer à des activités spécifiques reliées à son mandat.

73-L'employeur s'est par ailleurs dit d'accord avec le syndicat pour retirer les mots « *qualifications et* » ainsi que « *qui ont soumis leur candidature* » du texte proposé à l'alinéa 1.

74-II a également demandé de retirer le mot « *pertinentes* » de cette disposition, et ce, pour les motifs déjà exposés précédemment.

75-La procureure patronale a ensuite soutenu que l'alinéa 2. était inutile et elle en a réclamé le retrait.

76-Sur le sujet, la procureure a expliqué que cette disposition avait vu le jour à l'occasion de la réorganisation de 1997 - comme en fait foi la lettre d'entente que les parties ont signée le 30 juin 1998 - et qu'elle est maintenant inutile.

77-En tenant pour acquis que l'arbitre reconnaîtra le droit exclusif de l'employeur de nommer le candidat de son choix à un poste vacant et qu'il recommandera le retrait de l'alinéa 2. du paragraphe 15.05, l'employeur a suggéré que l'actuel alinéa 3. devienne l'alinéa 2. et se lise désormais comme suit :

2. si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 1. du présent paragraphe 15.05, la Direction choisit le plus qualifié des candidats qui ont soumis leur candidature et qui rencontre les exigences requises pour le poste, selon l'ordre de priorité suivant.

78-En supposant que l'arbitre accepte ce libellé pour le nouvel alinéa 2., l'employeur a demandé le retrait des mots « *qui ont soumis leur candidature* » et - à l'instar du syndicat - des mots « *qualifications et* » des sous-alinéas 2. a), 2. b) et 2. c).

79-Par ailleurs, si l'arbitre refuse cette proposition et le retrait de l'actuel alinéa 2., l'employeur s'est dit d'accord avec le syndicat pour retirer des sous-alinéas 3. a), 3. b) et 3. c) les mots « *qualifications et* ». L'employeur a également demandé le retrait de l'adjectif « *pertinentes* » accolé au mot « *exigences* », et ce, pour les motifs déjà fournis.

80-L'employeur a également accepté la proposition du syndicat de conserver les mots « *occupant un poste relevant de la présente juridiction syndicale* », ainsi que les mots « *de la Direction* » plutôt que « *d'Hydro-Québec* » comme je l'avais suggéré, et ce, peu importe le sort qui sera réservé à l'actuel alinéa 2..

81-L'employeur s'est aussi dit d'accord avec le syndicat pour remplacer, à l'alinéa 4., les mots « *exclu de l'unité d'accréditation déjà à l'emploi d'Hydro-Québec* » par les mots « *non assujetti à la présente juridiction syndicale, déjà à son emploi* ».

82-L'employeur a également accepté la proposition du syndicat de retrancher les mots « *qualifications et* » de l'alinéa 5., tout en demandant d'y retrancher le mot « *pertinentes* », comme il l'a fait partout où j'ai suggéré de l'ajouter.

83-À la lumière de la position exprimée par chaque partie, il est évident que le litige portant sur le paragraphe 15.05 concerne le pouvoir du comité de nomination des ingénieurs.

84-L'employeur a essentiellement soutenu qu'en vertu des droits de direction que lui reconnaît la convention collective et sous réserve de l'ordre de priorité que lui impose le paragraphe 15.05, il détient le pouvoir exclusif de nommer le candidat de son choix à la suite de l'affichage d'un poste, le rôle du comité de nomination étant, à son avis, strictement consultatif.

85-Le syndicat a pour sa part fait valoir que la nomination par l'employeur d'un candidat relevant de la juridiction syndicale du SPIHQ à un poste qui a fait l'objet d'un affichage est sujette à une recommandation par le comité de nomination et que cette recommandation lie l'employeur.

86-Afin de dénouer l'impasse, il y a d'abord lieu de faire l'historique des dispositions portant sur ce comité.

87-Aussi loin que l'on a pu remonter dans le temps, le comité de nomination était mentionné dans la convention collective.

88-Dans celle de 1966-1967, le paragraphe 18.03 prévoyait déjà :

Article 18 Promotion, rétrogradation et mutation

[...]

18.03 Dans le cas de nomination à des postes vacants, à l'exception de ceux concernés à l'annexe « A », que la Direction veut remplir par un employé assujetti à la présente convention, elle convient de procéder de la façon suivante :

- a) de rétrograder ou de muter à ce poste, à sa discrétion, l'employé dont les services ne seraient plus requis dans le poste qu'il occupe; ou
- b) d'afficher aux endroits habituels le poste vacant, incluant une brève description des qualifications requises et le lieu où se trouve le poste vacant.

Les employés intéressés à poser leur candidature devront le faire par écrit à la Direction de l'embauchage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'affichage.

Un comité de nomination formé de deux membres désignés par le Syndicat et de trois membres désignés par la Direction recommandera à la Direction la nomination de celui des candidats qui est le plus qualifié donnant la préférence aux employés concernés par l'alinéa « A ». La Direction pourra donner suite aux recommandations. Elle se réserve toutefois, le privilège de choisir tout autre employé ou d'embaucher directement de l'extérieur toute personne plus qualifiée.

- c) Si, durant les délais prévus à l'alinéa « B », la Direction veut remplir temporairement le poste vacant, elle pourra le faire avec l'employé de son choix.

Lorsqu'une rétrogradation ou une mutation survient dans les six (6) mois qui suivent la promotion ou la mutation de l'employé, ce dernier sera réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent au traitement qu'il avait avant d'être promu ou muté.

[...]

89-À l'époque, non seulement l'employeur était-il majoritairement représenté au comité de nomination par trois représentants patronaux, contre deux pour le syndicat, mais il est indiscutable que le pouvoir dudit comité était purement consultatif et que les recommandations qu'il faisait ne liaient aucunement l'employeur. Lorsqu'on lit, à l'alinéa 3. b. que « [l]a Direction [...] se réserve [...] le privilège de choisir tout autre employé ou d'embaucher directement de l'extérieur toute personne plus qualifié » [soulignements ajoutés], on doit nécessairement conclure qu'avant d'effectuer la nomination, même si elle était à sa pure discrétion, l'employeur devait d'abord prendre connaissance de la recommandation que lui faisait le comité de nomination. En d'autres termes, déjà en 1966, l'employeur ne pouvait pas nommer une personne à un poste ayant fait l'objet d'un affichage sans d'abord avoir pris connaissance de la recommandation du comité de nomination.

90-Dans la convention collective subséquente (1968-1969), les parties ont apporté quelques légères modifications à cette disposition que l'on retrouvait désormais à l'article 12, intitulé « *Mouvements de personnel* », mais sans modifier le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de ne pas retenir la recommandation du comité de nomination, mais en limitant cette discrétion au choix d'un employé « *plus qualifié* », ce qui n'était pas le cas auparavant.

91-Renuméroté 12.02, ce paragraphe se lisait comme suit :

Article 12 – Mouvements de personnel

[...]

12.02 Dans le cas de nomination à des postes vacants relevant de la présente juridiction syndicale que la Direction veut remplir par un employé assujetti aux présentes, elle convient de procéder de la façon suivante :

- a) de rétrograder ou de muter à ce poste, à sa discrétion, l'employé dont le poste n'est plus requis
- ou
- b) d'afficher aux endroits habituels, pendant quatorze (14) jours, le poste vacant en y indiquant une brève description des qualifications requises et le lieu où se trouve le poste vacant.

Les employés intéressés à poser leur candidature doivent le faire par écrit à la Direction de l'Embauchage durant la période d'affichage ci-haut indiquée.

Un comité de nomination, formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par la Direction, recommande à celle-ci la nomination de celui des candidats qui est le plus qualifié parmi ceux qui ont répondu à l'affichage. Le comité adopte la procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. La Direction se réserve le privilège de choisir tout autre employé plus qualifié ou d'embaucher directement de l'extérieur toute personne plus qualifiée.

- c) Si, durant les délais prévus aux présentes, la Direction veut remplir temporairement le poste vacant, elle peut le faire avec l'employé de son choix.

[...]

92-Dans la convention collective 1971-1972, les parties ont apporté quelques modifications à l'article 12, sans toutefois toucher à l'alinéa du paragraphe 12.02 qui traitait du comité de nomination.

93-Dans la convention collective 1973-1974, l'article traitant des mouvements de personnel est devenu l'article 13, mais tout comme dans la précédente convention, les parties n'ont pas modifié les dispositions relatives au comité de nomination.

94-Tout en maintenant inchangé le texte de l'alinéa consacré au comité de nomination, les parties y ont ajouté, *in fine*, une nouvelle phrase qui, à mon avis, confirmait la prérogative de l'employeur de nommer un candidat qu'il estimait « *mieux qualifié* » que celui recommandé par le comité de nomination à la suite d'un affichage, mais en lui conférant désormais l'obligation d'en informer le comité de nomination :

- 2) Un comité de nomination, formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et trois (3) membres désignés par la Direction, recommande à celle-ci la nomination de celui des candidats qui est le mieux qualifié parmi ceux qui ont répondu à l'affichage. Le Comité adopte la procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. La Direction se réserve le droit de choisir tout autre employé mieux qualifié ou d'embaucher directement de l'extérieur toute personne mieux qualifiée. Dans ce cas, la Direction informe par écrit le Comité de nom de la personne choisie et de ses compétences.

95-Dans la convention collective 1978-1979, les parties ont apporté plusieurs modifications à l'alinéa traitant du comité de nomination.

96-La nouvelle disposition portant sur le comité de nomination se retrouvait maintenant à l'article 15 et se lisait désormais comme suit :

- 2- Un comité de nomination, formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et trois (3) membres désignés par la Direction, recommande à celle-ci, sur la foi des renseignements reçus, la nomination de celui des candidats qui, parmi les employés permanents et temporaires de plus de six (6) mois ayant postulé l'emploi, est le mieux qualifié de ceux qui rencontrent les exigences dudit emploi.

Le Comité adopte la procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. Dans le but d'éviter des délais, la Direction pourra procéder, concurremment [sic] à l'affichage prévu au paragraphe b) du présent article, à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise. Il est entendu que, dans tous ces cas, priorité sera accordée aux employés en autant qu'ils répondent aux exigences de l'emploi. Le Comité sera informé par écrit du nom de la personne choisie et de ses compétences.

97-Alors qu'auparavant, la disposition confirmait le droit de la Direction « *de choisir tout autre employé mieux qualifié ou d'embaucher directement de l'extérieur toute personne mieux qualifié* », elle parlait dorénavant d'une « *priorité [...] accordée aux employés en autant qu'ils répondent aux exigences de l'emploi* ».

98-Toute importante soit-elle, cette modification n'avait toutefois pas pour conséquence de lier l'employeur à la recommandation du comité de nomination, puisque la disposition continuait de stipuler que « *[l]e comité sera informé par écrit du nom de la personne choisie et de ses compétences* ». Une telle stipulation aurait en effet été inutile si l'employeur avait désormais été lié par la recommandation du comité de nomination.

99-Dans la convention collective 1980-1982, les parties n'ont effectué qu'une seule modification à l'alinéa traitant du comité de nomination, en y ajoutant une nouvelle catégorie de candidats, à savoir « *les ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujetti à la présente juridiction syndicale* ».

100- Dans la convention collective 1983-1985, l'employeur a renoncé à sa représentation majoritaire au sein du comité de nomination, désormais composé de deux représentants de chaque partie. Les parties n'ont toutefois apporté aucune autre modification notable à l'alinéa consacré audit comité.

101- C'est dans la convention collective 1987-1988 que la disposition traitant du comité de nomination a pris la forme qu'on lui connaît aujourd'hui et où l'on prévoit un ordre de priorité.

102- Dans cette convention collective, les parties ont complètement remodelé l'article 15 consacré aux « *Mouvements de personnel* », en le divisant en deux sections : la section « A », intitulée « *Affichage et comblement de postes vacants* », et la section B, « *Types de mouvements de personnel et procédures* ».

103- Les paragraphes 15.03 et 15.04 se lisaient désormais comme suit :

15.03 Un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande à celle-ci, sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un candidat à un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le plus qualifié des employés excédentaires incluant les ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature, sauf dans le cas d'une promotion auquel cas le sous-alinéa 2. s'applique directement.

2. Le plus qualifié des employés permanents ou temporaires de plus de six (6) mois et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste.

3. Si aucun candidat n'est choisi aux sous-alinéas 1. ou 2., la Direction peut rétrograder ou muter à ce poste un employé excédentaire, en autant que cela n'implique pas de déménagement. La Direction informe le Comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

4. Si aucun candidat n'est choisi aux sous-alinéas 1., 2. ou 3. la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujetti à l'emploi de la Direction. Celle-ci informe le Comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

5. Si personne n'est choisi aux sous-alinéas 1., 2., 3. ou 4., la Direction peut procéder à un embauchage externe d'un ingénieur qui rencontre les exigences du poste.

15.04 En tout temps au cours du processus de comblement et tant que le poste vacant n'a pas été offert formellement à un candidat, la Direction peut considérer un nouvel employé excédentaire conformément à l'ordre de priorité prévu au sous-alinéa 1. du paragraphe 15.03, nonobstant la fin du délai prévu à l'affichage.

104- Ces nouveaux paragraphes 15.03 et 15.04 modifiaient donc en profondeur la procédure à suivre pour pourvoir des postes vacants.

105- Désormais, le comité de nomination devait d'abord examiner les candidatures des employés excédentaires qui avaient soumis leur candidature et qui satisfaisaient aux exigences du poste, déterminer celui qui était le plus qualifié et recommander sa nomination à l'employeur.

106- Si aucun de ces candidats ne satisfaisait aux exigences du poste, le comité de nomination devait ensuite, selon l'alinéa 2., examiner la candidature « *des employés permanents ou temporaires de plus de six (6) mois et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale* ».

107- Puis, si aucun de ces candidats ne satisfaisait aux exigences du poste, la tâche du comité de nomination était terminée, puisque selon le paragraphe 15.03, l'étude des trois autres catégories de candidat prévues à l'ordre de priorité revenait à l'employeur, tout comme l'étude de la candidature d'un nouvel employé excédentaire prévue au paragraphe 15.04.

108- Avec l'avènement de ces nouvelles dispositions se posait la question de la valeur de la recommandation faite par le comité de nomination en vertu des alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.03. Cette recommandation liait-elle l'employeur?

109- La réponse à cette question se trouve dans la première phrase de l'alinéa 3. où on lit « *si aucun candidat n'est choisi aux alinéas 1. ou 2., la Direction peut [...]* ».

110- Lorsqu' au mot « *choisir* », le Petit Robert donne comme exemple « *On l'a choisi pour ce poste* », il donne comme synonyme du mot « *choisir* » les mots « *désigner, distinguer, nommer* ».

111- En l'espèce, les deux premiers alinéas du paragraphe 15.03 sont définitivement l'apanage du comité de nomination, puisqu'il y est prévu que le comité « *recommande à [la Direction] [...] la nomination d'un candidat [...] selon l'ordre de priorité suivant : 1) le plus qualifié des employés excédentaires [...] 2) le plus qualifié des employés permanents ou temporaires [...]* ».

112- Or, à l'alinéa 3., les parties ont écrit « *si aucun candidat n'est choisi aux alinéas 1. ou 2., la Direction peut [...]* ».

113- Le comité de nomination avait donc pour mandat de choisir le candidat en vertu des alinéas 1. ou 2., puis de le recommander à la Direction qui devait le nommer, ce pouvoir de nomination qui relève des droits de direction ne lui ayant pas été retiré.

114- Le choix du comité de nomination liait donc l'employeur.

115- À la lecture de ce nouveau paragraphe 15.03, je dois donc conclure que dans la convention collective 1987-1988, l'employeur avait cédé au comité de nomination le pouvoir de « choisir » le candidat qui pourvoirait à un poste vacant et que le pouvoir de l'employeur de « nommer » le candidat était subordonné à la recommandation du comité de nomination.

116- Dans la convention collective subséquente (1989-1991), les paragraphes 15.03 et 15.04, devenus les paragraphes 15.05 et 15.06, ont subi de nouvelles modifications et se lisaient désormais comme suit :

15.05 Un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande à celle-ci, sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un candidat à un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le plus qualifié des employés excédentaires incluant les ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature, sauf dans le cas d'une promotion auquel cas l'alinéa 3. s'applique directement.

2. Le plus qualifié des employés permanents occupant un poste relevant de la présente juridiction syndicale et travaillant depuis trois (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande, ou aux Iles-de-la-Madeleine qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste, sauf dans le cas d'une promotion auquel cas l'alinéa 3. s'applique directement.

3. Le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste.

4. Le plus qualifié des employés temporaires de plus de six mois qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste.

5. Si aucun candidat n'est choisi aux alinéas 1. 2. 3. ou 4., la Direction peut rétrograder ou muter à ce poste un employé excédentaire, en autant que cela n'implique pas de déménagement. La Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

6. Si aucun candidat n'est choisi aux alinéas 3., 4. ou 5., la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujetti à l'emploi de la Direction. Celle-ci informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

7. Si personne n'est choisi aux alinéas 1., 2., 3., 4., 5. ou 6., la Direction peut procéder à un embauchage externe d'un ingénieur qui rencontre les exigences du poste.

15.06 En tout temps au cours du processus de comblement et tant que le poste vacant n'a pas été offert formellement à un candidat, la Direction peut considérer la candidature d'un nouvel employé excédentaire conformément à l'ordre de priorité prévu à l'alinéa 1. du paragraphe 15.05, nonobstant la fin du délai prévu à l'affichage.

117- On constate donc que dans cette convention collective, la seule modification d'importance au chapitre du pouvoir du comité de nomination a consisté à faire passer de deux à quatre le nombre de classes d'employés sur lesquelles ce dernier était autorisé à se pencher.

118- Le pouvoir du comité de nomination était donc demeuré le même, à savoir étudier les candidatures selon un ordre de priorité, choisir le candidat le plus qualifié, puis recommander sa nomination à l'employeur.

119- Dans la convention collective 1992-1993, les parties n'ont apporté aucune modification importante au paragraphe 15.05.

120- Puis est survenu l'adoption du projet de loi 102 qui a obligé l'employeur à procéder à d'importantes compressions budgétaires, lesquelles se sont soldées par une réorganisation de l'entreprise, certaines abolitions de poste et de nombreux mouvements de personnel.

121- À l'occasion de cette réorganisation - qui a touché un grand nombre d'ingénieurs -, les parties ont convenu, le 30 juin 1998, d'une lettre d'entente qui modifiait significativement l'article 15 de la convention collective, et particulièrement son paragraphe 15.05 qui se lisait désormais comme suit :

15.05 Un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande à celle-ci ou désigne à celle-ci, selon les dispositions prévues plus loin, sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un candidat à un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le plus qualifié des employés permanents excédentaires incluant les ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature.

2. Si aucun candidat n'est choisi en 15.05.1, le comité peut rétrograder ou muter à ce poste un employé permanent excédentaire, en autant que cela n'implique pas de déménagement. Le comité favorisera les excédentaires qui rencontrent les exigences du poste.

3. Si aucun candidat n'est choisi en 15.05.1 ou 15.05.2, la Direction affiche le poste aux endroits convenus, et choisit le plus qualifié des candidats selon l'ordre de priorité suivant :

a) Le plus qualifié des employés permanents occupant un poste relevant de la présente juridiction syndicale et travaillant depuis trois (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande, ou aux Iles-de-la-Madeleine qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste, sauf dans le cas d'une promotion auquel cas l'alinéa b) s'applique directement.

b) Le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs occupant un poste de chef de division dans une région et non assujettis à la présente juridiction syndicale, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste.

c) Le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service encore à l'emploi de la Direction ou ayant été licencié depuis moins de deux (2) ans, qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les exigences du poste.

d) Si aucun candidat n'est choisi aux alinéas a), b) ou c), la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujéti à l'emploi de la Direction. Celle-ci informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

e) Si personne n'est choisi aux alinéas a), b) c) ou d), la Direction peut procéder à un embauchage externe d'un ingénieur qui rencontre les exigences du poste.

122- À l'alinéa introductif du paragraphe 15.05, on remarque que le rôle du comité de nomination n'était plus seulement de « *recommander* » à la Direction la nomination d'un candidat à un poste vacant, mais également de la « *désigner* ».

123- Le Petit Robert donne plusieurs définitions du verbe « *désigner* », dont les suivantes :

- Indiquer de manière à faire distinguer de tous les autres
- Choisir pour une activité, un rôle, une dignité

124- L'action de « *désigner* » implique donc un pouvoir plus grand que l'action de « *recommander* » et il faut donc conclure qu'en ajoutant le verbe « *désigner* » à l'alinéa introductif du paragraphe 15.05, les parties ont voulu accorder plus de pouvoir au comité de nomination que le simple pouvoir de recommandation.

125- Il est également intéressant de souligner que dans ce même paragraphe 15.05, les parties ont utilisé le verbe « *désigner* » dans la description qu'elles ont faite de la composition du comité de nomination, et ce, de la façon suivante : « *comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction* ». Manifestement, ce verbe signifiait « *choisir* » pour les parties. J'estime donc qu'en ajoutant, dans l'alinéa introductif du paragraphe 15.05, le pouvoir de « *désigner* » un candidat au pouvoir de recommandation du comité de nomination, les parties souhaitaient préciser que dans certains cas, le comité de nomination avait le pouvoir de choisir un candidat et de l'imposer à l'employeur et que dans d'autres cas, il ne pouvait que lui recommander sa nomination.

126- Quant aux paragraphes 5.03 et 27.04 de la convention collective auxquels m'a renvoyé la procureure patronale pour soutenir sa prétention selon laquelle le comité de nomination n'était que consultatif, j'estime d'une part que le paragraphe 5.03 ne supporte pas cette prétention, et d'autre part que le paragraphe 27.04 est plutôt à l'effet contraire, puisque dans cette disposition, les parties ont jugé nécessaire de préciser que le comité conjoint qui y est prévu est purement consultatif, ce qu'elles n'ont pas fait pour le comité de nomination.

127- Par cette lettre d'entente du 30 juin 1998, les parties ont par ailleurs modifié l'ordre de priorité des nominations. Alors qu'auparavant, le droit de rétrograder ou de muter un employé excédentaire se trouvait en cinquième place et appartenait à l'employeur qui n'avait que l'obligation d'en informer le comité de nomination, voilà que le nouveau paragraphe 15.05 prévoyait, non seulement que cette prérogative arrivait maintenant au deuxième rang dans l'ordre de priorité, mais qu'elle revenait désormais au comité de nomination.

128- Bref, avec ce nouveau libellé, le comité n'était plus seulement limité à recommander à l'employeur de rétrograder ou de muter un employé excédentaire, il pouvait maintenant lui-même prendre cette décision et l'imposer à l'employeur.

129- En somme, la priorité était accordée au remplacement, de gré ou de force, des employés permanents excédentaires qui satisfaisaient aux exigences du poste, et cette tâche était confiée au comité de nomination.

130- Par ailleurs, aux fins de pourvoir à un poste vacant, les parties avaient prévu un affichage en deux étapes, le premier affichage étant destiné aux employés permanents excédentaires mentionnés à l'alinéa 1. et le second, si nécessaire, aux autres employés à qui l'alinéa 3. du paragraphe 15.05 accordait un nouvel ordre de priorité.

131- Cet alinéa 3., qui prévoyait ce qui arrive « *si aucun candidat n'est choisi en 15.05.1 ou 15.05.2* », accordait toutefois le pouvoir de décision à l'employeur, puisqu'il stipulait que « *la Direction affiche le poste [...] et choisit le plus qualifié des candidats* ».

132- À l'égard de ces candidats, le comité de nomination ne conservait donc plus qu'un pouvoir de recommandation.

133- Dans un premier temps, le paragraphe 15.05 négocié par les parties accordait donc au comité de nomination le droit de choisir l'employé permanent excédentaire que l'employeur devait nommer à la suite d'un premier affichage et, s'il n'avait retenu aucun candidat à la suite de ce premier affichage, celui de rétrograder ou muter un employé permanent excédentaire qui n'avait pas soumis sa candidature, mais qui satisfaisait aux exigences du poste.

134- Par la suite, « *si aucun candidat n'[était] choisi en 15.05.1 ou 15.05.2* » et qu'un second affichage devenait nécessaire, l'employeur retrouvait son droit de nommer le candidat de son choix, pourvu qu'il respecte l'ordre de priorité énoncé aux sous-alinéas a), b), c), d) et e) de l'alinéa 3., le comité de nomination n'ayant comme responsabilité que d'étudier les candidatures et recommander le candidat le plus qualifié.

135- En janvier de 1999, les parties ont signé une nouvelle lettre d'entente qui n'a rien changé au paragraphe 15.05 dont elles avaient convenu dans la lettre d'entente précédente.

136- Dans la convention collective qui a suivi et qui couvrait la période du 13 avril 1999 au 31 décembre 2003, le texte du paragraphe 15.05 n'a subi qu'une légère modification : à la fin de l'alinéa 1., les parties ont ajouté « *sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas l'alinéa 3. b) s'applique directement* ». Autrement dit, la candidature d'un employé permanent excédentaire pour qui le poste affiché constituait une promotion n'entraîne pas dans la catégorie de candidatures que le comité de nomination devait examiner en vertu des alinéas 1. et 2., mais dans celle qu'il avait examinées en vertu du sous-alinéa b) de l'alinéa 3.

137- Puis arrive la convention collective visée par le présent litige qui couvre la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008.

138- Dans cette convention collective, le texte du paragraphe 15.05 est à peu de choses près demeuré le même que celui dont avaient convenu les parties dans la lettre d'entente du 30 juin 1998, ajouté de l'exception apportée à l'alinéa 1. dans la convention collective 1999-2003.

139- Voilà qui met un terme à l'historique du paragraphe 15.05 de la convention collective à l'étude.

140- Lors de l'audience, les parties se sont mises d'accord sur le fait que les employés excédentaires et les ingénieurs excédentaires qui occupent un poste de chef de division dans une région et qui ne sont pas assujettis à la présente juridiction syndicale n'aient pas à soumettre leur candidature pour que celle-ci soit considérée aux fins de pourvoir un poste.

141- Elles se sont donc entendues sur le fait de ne pas procéder à plus d'un affichage lorsqu'il y avait lieu de pourvoir à un poste.

142- Dans les faits, je suis d'accord avec les parties pour abolir l'affichage qui visait uniquement les employés excédentaires, dont les ingénieurs excédentaires qui acceptent un poste de chef de division dans une région et qui ne sont pas assujettis à la présente accréditation syndicale. Tout comme elles, je suis d'avis que ces employés excédentaires qui n'ont pas de poste doivent avoir priorité pour occuper tout nouveau poste vacant.

143- Dans la convention collective actuelle, les parties ont cependant établi une distinction entre les employés excédentaires qui soumettaient leur candidature à la suite d'un affichage (alinéa 1.) et ceux qui ne le faisaient pas (alinéa 2.).

144- À l'alinéa 1., on recherchait d'abord l'employé excédentaire le plus qualifié qui satisfaisait aux exigences du poste et qui soumettait sa candidature, ce qui signifie que cet employé était volontaire pour occuper le poste affiché.

145- À l'alinéa 2., on prévoyait que si aucun candidat n'était choisi parmi ceux qui avaient soumis leur candidature, le comité pouvait rétrograder ou muter au poste visé par l'affichage tout employé permanent excédentaire pourvu que cela n'implique pas de déménagement.

146- Si un employé pour qui le poste affiché impliquait un déménagement voulait quand même le poste, il soumettait sa candidature et pouvait l'obtenir s'il satisfaisait aux exigences du poste et était le plus qualifié des candidats.

147- Par contre, s'il ne voulait pas déménager, il ne soumettait pas sa candidature et le comité ne pouvait pas, en vertu de l'alinéa 2., lui imposer le poste en question, parce qu'il ne pouvait le forcer à déménager.

148- En abolissant l'affichage destiné uniquement aux employés excédentaires et en ne faisant plus de distinction entre les employés excédentaires volontaires pour occuper le poste affiché et ceux qui ne le sont pas, les parties ne renvoient donc désormais qu'à un seul bassin d'employés excédentaires susceptibles d'être nommés au poste affiché, que ceux-ci soient volontaires ou non, ce qui signifie que le paragraphe 15.05 n'a plus de raison de prévoir deux alinéas à ce sujet.

149- S'il y a des employés excédentaires et qu'un poste est affiché, chacun de ces employés est susceptible d'y être nommé s'il satisfait aux exigences requises, à l'exception de celui pour qui cette nomination impliquerait un déménagement et qui ne veut pas déménager, droit que lui reconnaît la convention collective actuelle.

150- Toutefois, je suis d'avis que la clause résultant de la fusion des alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.05 doit maintenir le droit d'un employé excédentaire de refuser un poste qui le forcerait à déménager.

151- Par ailleurs, à l'égard du paragraphe 15.05, les parties ont reconnu que toutes les candidatures doivent être soumises au comité de nomination à des fins de recommandation, leur différend ne portant essentiellement que sur la question de savoir si la recommandation du comité de nomination lie l'employeur ou non.

152- Compte tenu des commentaires que j'ai faits sur le texte du paragraphe 15.05 dont ont convenu les parties en signant la lettre d'entente du 30 juin 1998 et qui, à peu de choses près, est demeuré inchangé, compte tenu des modifications à ce texte sur lesquelles les parties se sont entendues, compte tenu des divers arguments que ces dernières m'ont présentés pour appuyer leur position respective à l'égard des dispositions du paragraphe 15.05 sur lesquelles elles ne se sont pas entendues, et compte tenu des commentaires que je viens de faire à l'égard des employés excédentaires, je recommande donc que le texte suivant remplace l'actuel paragraphe 15.05 :

15.05 Lorsqu'il y a lieu de combler un poste par un employé relevant de la présente juridiction syndicale, un comité de nomination, formé d'au plus deux (2) membres désignés par le syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction, désigne ou recommande à celle-ci, selon les dispositions prévues ci-après et sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un employé en respectant l'ordre de priorité suivant :

1. le comité de nomination désigne le plus qualifié des employés excédentaires et des ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et qui n'étaient pas assujettis à la présente accréditation syndicale, qui satisfont aux exigences pertinentes requises, sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas l'alinéa 2. b) s'applique directement;

un employé excédentaire pour qui une telle nomination implique un déménagement est toutefois en droit de s'opposer à cette nomination;

2. Si aucun candidat n'est choisi par le comité de nomination en vertu de l'alinéa 1. du présent paragraphe 15.05, le comité de nomination recommande à la direction le plus qualifié des candidats selon l'ordre de priorité suivant :
 - a) le plus qualifié des employés permanents travaillant depuis (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande ou aux Iles-de-la-Madeleine, qui ont soumis leur candidature et qui satisfont aux exigences pertinentes requises pour ce poste, sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas l'alinéa 2. b) s'applique directement;
 - b) le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs non assujettis à la présente juridiction syndicale occupant un poste de chef de division dans une région, qui ont soumis leur candidature et qui satisfont aux exigences pertinentes requises pour le poste;
 - c) le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service, encore à l'emploi de la Direction ou ayant été licenciés depuis moins de deux (2) ans, qui ont soumis leur candidature et satisfont aux exigences pertinentes requises pour le poste;

3. Si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 2. qui précède, la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujéti à la présente juridiction syndicale déjà à son emploi. Dans le mois qui suit la nomination, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix.
4. Si personne n'est choisi en vertu de l'alinéa 3. qui précède, la Direction peut embaucher tout ingénieur qui satisfait aux exigences pertinentes requises pour le poste.

Paragraphe 15.06

15.06 En tout temps au cours du processus de comblement et tant que le poste vacant n'a pas été offert formellement à un candidat, la Direction peut considérer la candidature d'un nouvel employé permanent excédentaire conformément à l'ordre de priorité prévu à 15.05.1 nonobstant la fin du délai prévu à l'affichage.

15.06 En tout temps au cours du processus de comblement d'un poste vacant et tant qu'aucun ingénieur n'y a été nommé, la direction peut nommer à ce poste tout nouvel employé excédentaire dont le nom s'est ajouté à la liste prévue au paragraphe 15.01.1 depuis l'expiration du délai prévu à l'affichage.

153- À l'audience, les parties ont accepté de retenir le texte proposé.

Paragraphe 15.07

154- Cette disposition n'est pas visée par le mandat que m'ont confié les parties.

Paragraphe 15.08

155- En mai 2009, je n'ai suggéré aucune modification au texte actuel, qui se lit comme suit, et les parties ont convenu de ne pas le modifier :

15.08 La Direction informe par écrit chaque candidat de la décision prise dans son cas. À sa demande, l'employé peut connaître les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue. L'employé choisi doit occuper son nouveau poste dans les soixante (60) jours après sa nomination.

Paragraphe 15.09

156- En mai 2009, je n'ai suggéré aucune modification au texte actuel, qui se lit comme suit, et les parties ont convenu de ne pas le modifier :

15.09 Dans le but d'éviter des délais, la Direction peut procéder, concurremment à l'affichage prévu au paragraphe 15.02, à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise; dans ce cas, la priorité est accordée aux employés conformément au présent article.

Paragraphe 15.10

157- En mai 2009, je n'ai suggéré aucune modification au texte actuel, qui se lit comme suit, et après discussion, les parties ont convenu de ne pas le modifier :

15.10 Si durant les délais nécessaires au comblement d'un poste vacant la Direction veut remplir temporairement ce poste, elle peut y assigner l'employé de son choix avec le consentement de celui-ci pour une période maximale de six (6) mois.

Paragraphe 15.11

15.11. Tout affichage datant de plus de six (6) mois à compter de la date de début d'affichage est périmé.

15.11 Tout processus de comblement de poste qui n'a donné lieu à aucune nomination six (6) mois après la date du début de l'affichage devient nul et sans effet.

158- Le syndicat s'est dit d'accord avec ma suggestion, mais l'employeur a fait valoir que selon lui, l'échéance de six mois faisait référence à la date ultime à laquelle le dossier devait être présenté au comité de nomination.

159- À mon avis, même le texte actuel, en dépit de sa formulation boiteuse, laisse clairement voir l'intention des parties : d'aucune façon n'y est-il fait mention de la date à laquelle le dossier doit être remis au comité de nomination.

160- Selon moi, en convenant de cette disposition, les parties voulaient qu'en l'absence d'une nomination six mois après le début d'un affichage, cet affichage devienne nul et sans effet.

161- Par conséquent, si l'employeur veut toujours pourvoir au poste qui a été affiché six mois plus tôt, il doit l'afficher de nouveau.

162- Une telle disposition joue une double fonction : d'une part, empêcher que le processus de nomination traîne en longueur et d'autre part, permettre aux salariés qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas soumis leur candidature lors de l'affichage initial, puissent le faire six mois plus tard à l'occasion d'un nouvel affichage.

163- Je recommande donc de remplacer le texte actuel du paragraphe 15.11 par le suivant :

15.11 Tout processus de comblement de poste qui n'a donné lieu à aucune nomination six (6) mois après la date du début de l'affichage devient nul et sans effet.

Paragraphe 15.12

15.12 Si, dans les six (6) mois suivant la date de début d'affichage un poste redevient vacant, il peut être comblé conformément aux dispositions des alinéas 1, 2, 3. et 4. du paragraphe 15.05 sans recours à un nouvel affichage. Cette disposition ne s'applique pas si le poste a été comblé par un employé qui était seul postulant.

15.12 Si dans les six (6) mois suivant la date de début d'un affichage un poste redevient vacant, il peut être comblé conformément aux alinéas 1., 2. et 3. du paragraphe 15.05, sans que la direction ne soit tenue de l'afficher de nouveau. La présente disposition ne s'applique toutefois pas si le poste avait été comblé par un employé qui était seul postulant.

164- Étant donné que les sous-alinéas d) et e) de l'alinéa 3. du paragraphe 15.05 initial sont devenus les alinéas 3. et 4. du nouveau paragraphe 15.05, le syndicat, qui s'est par ailleurs dit d'accord avec mon texte, a demandé d'y ajouter la mention desdits alinéas 3. et 4.

165- Afin d'être cohérent avec sa position selon laquelle il fallait retrancher l'alinéa 2. du paragraphe 15.05, l'employeur a pour sa part demandé – ignorant ce que serait ma recommandation à l'égard du paragraphe 15.05 – d'ajuster le paragraphe 15.12 en conséquence.

166- Comme j'ai retranché l'alinéa 2. du paragraphe 15.05 et comme j'ai recommandé que les anciens sous-alinéas 3. d) et 3. e) deviennent les alinéas 3. et 4., je recommande donc que le nouveau paragraphe 15.12 se lise comme suit :

15.12 Si dans les six (6) mois suivant la date de début d'un affichage un poste redevient vacant, il peut être comblé conformément aux alinéas 1., 2., 3. et 4. du paragraphe 15.05, sans que la direction ne soit tenue de l'afficher de nouveau. La présente disposition ne s'applique toutefois pas si le poste avait été comblé par un employé qui était seul postulant.

Paragraphe 15.13

15.13 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste vacant la Direction modifie les exigences de ce poste, elle procède à un nouvel affichage.

15.13 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste, la Direction modifie les qualifications ou les exigences pertinentes requises pour ce poste, elle procède à un nouvel affichage.

167- Le syndicat a accepté le texte suggéré, tout en demandant d'y retrancher les mots « *les qualifications et* », compte tenu du nouveau paragraphe 2.23.

168- L'employeur a accepté cette demande et, afin d'être conséquent avec ses demandes antérieures, a encore une fois demandé que la clause ne renvoie pas aux « *exigences pertinentes* », mais uniquement aux « *exigences* ».

169- Pour les motifs déjà exprimés lors de l'analyse du paragraphe 15.02, je rejette cette demande patronale et je recommande donc que le nouveau paragraphe 15.13 se lise comme suit :

15.13 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste, la Direction modifie les exigences pertinentes requises pour ce poste, elle procède à un nouvel affichage.

Paragraphe 15.14

15.14 Lorsqu'un employé pose sa candidature à un poste affiché sous une rubrique autre qu'ingénieur, mais pouvant être assujetti à la présente juridiction syndicale s'il était rempli par un ingénieur et que le candidat choisi est un ingénieur, cette nomination est soumise aux dispositions des paragraphes 15.05 et 15.06.

15.14 Lorsqu'un employé pose sa candidature à un poste qui n'exige pas d'être ingénieur au sens de la loi, la direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix dans le mois suivant la nomination.

170- Lors de l'audience, les parties ont convenu du texte suivant :

15.14 Lorsqu'un employé pose sa candidature à un poste affiché sous une rubrique autre qu'ingénieur, mais pouvant être assujetti à la présente juridiction syndicale s'il était rempli par un ingénieur et que le candidat choisi est un ingénieur, la direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie, dans le mois suivant la nomination.

Paragraphe 15.15

171- En mai 2009, je n'ai suggéré aucune modification au texte actuel, qui se lit comme suit, et les parties ont convenu de ne pas le modifier :

15.15 Lors du comblement d'un poste par un employé excédentaire, la Direction peut référer le cas de cet employé au comité de formation.

* * * * *

Paragraphe 15.16

15.16 Lorsque la Direction veut combler un poste temporaire ou un poste permanent inoccupé selon le paragraphe 15.20 pour une durée variant entre six (6) mois et vingt-quatre (24) mois, elle affiche le poste, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île-de-Montréal. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours.

15.16 Lorsque la direction veut combler un poste temporaire pour une durée de six (6) mois ou plus, elle affiche le poste, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours, doit mentionner les qualifications et exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste temporaire et la durée approximative de l'assignation.

172- À l'audience, les parties se sont entendues sur le texte suivant :

15.16 A) Lorsque la direction veut combler un poste temporaire pour une durée de six (6) mois ou plus, elle affiche le poste, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours, doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste temporaire et la durée approximative de l'assignation.

B) Lorsque la Direction veut combler temporairement, pour une durée de six (6) mois ou plus, un poste inoccupé, elle affiche le poste par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste permanent inoccupé et la durée approximative de l'assignation et préciser, aux fins du paragraphe 2.09.3, s'il s'agit d'une assignation de vingt-quatre (24) mois ou moins, ou s'il s'agit d'une assignation de plus de vingt-quatre (24) mois.

Paragraphe 15.16.1

15.16.1 Dans le cas où aucun employé ne pose sa candidature, la Direction doit :

- afficher le poste au niveau provincial
- ou annuler sa demande.

15.16.1 Dans les deux cas prévus au paragraphe 15.16, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la direction doit :

- soit afficher le poste au niveau provincial selon les dispositions du paragraphe 15.02
- soit annuler sa demande

173- Les parties ont accepté le texte proposé.

Paragraphe 15.16.2

15.16.2 Dans le but d'éviter des délais, la direction peut afficher le poste simultanément aux deux niveaux précédemment mentionnés; le choix des candidats s'effectue d'abord au niveau de la vice-présidence au siège social ou de la région.

15.16.2 Dans le but d'éviter des délais, la direction peut procéder simultanément aux affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1.

Dans un tel cas, priorité est accordée aux candidatures soumises à la suite d'un affichage prévu au paragraphe 15.16.

174- Les parties ont accepté le texte proposé.

Paragraphe 15.16.3

15.16.3 Toutefois, les dispositions du paragraphe 15.09 ne s'appliquent pas pendant les affichages prévus en 15.16 et 15.16.1.

15.16.3 Pendant les affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, les dispositions du paragraphe 15.09 ne s'appliquent pas.

175- Le paragraphe 15.09 se lit comme suit :

15.09 Dans le but d'éviter des délais, la Direction peut procéder, concurremment à l'affichage prévu au paragraphe 15.02, à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise; dans ce cas, la priorité est accordée aux employés conformément au présent article.

176- En ce qui a trait aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, il faut se rappeler qu'ils visent à pourvoir un poste temporaire ou à pourvoir temporairement un poste inoccupé et qu'en vertu du paragraphe 15.16.4, l'employeur peut toujours, avant de pourvoir temporairement le poste, y affecter temporairement un employé de son choix, avec le consentement de celui-ci.

177- À l'audience, le syndicat a tout d'abord accepté intégralement ma proposition, avant de convenir avec l'employeur – qui a soutenu que cette disposition laissait planer une certaine ambiguïté - qu'il y avait lieu de préciser que le recrutement à l'externe pour ces postes ne devait être possible que si le recrutement à l'interne, tant au niveau régional que provincial, n'était pas concluant.

178- Pour ces motifs, je recommande donc de remplacer le texte actuel par le texte suivant :

15.16.3 Si, à la suite des affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la Direction peut procéder à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise.

Paragraphe 15.16.4

15.16.4 Dans le cas où aucun employé ne pose sa candidature selon le paragraphe 15.16, la direction peut assigner à ce poste l'employé de son choix, avec le consentement de celui-ci. Un employé excédentaire ainsi assigné conserve son statut pendant la durée de l'assignation.

15.16.4 Pendant l'affichage d'un poste selon le paragraphe 15.16 et à la suite d'un tel affichage, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la direction peut assigner à ce poste l'employé de son choix, avec le consentement de celui-ci. Un employé excédentaire ainsi assigné, conserve son statut d'employé excédentaire pendant la durée de l'assignation.

179- Les parties ont accepté le texte proposé.

Paragraphe 15.16.5

180- Dans la convention collective, ce paragraphe se lit comme suit :

15.16.5 Ces nominations sont soumises au comité de nomination et aux dispositions du paragraphe 15.08.

181- En mai 2009, je n'ai suggéré aucune modification à ce texte.

182- Par la suite, le syndicat n'en a demandé aucune, mais l'employeur a demandé qu'il soit remplacé par le suivant :

La Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie dans le mois suivant la nomination et les dispositions du paragraphe 15.08 s'appliquent.

183- Sur le sujet, lors de l'audience, l'employeur a rappelé l'extrait suivant du paragraphe 15.05 que j'ai suggéré en mai 2009 et qui se lit comme suit :

Lorsqu'il y a lieu de combler un poste vacant par un employé assujéti à la présente convention collective, un comité de nomination formé d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction recommande ou désigne à celle-ci, selon les dispositions prévues ci-après et sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un employé selon l'ordre de priorité suivant :

[...]

4. Si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 3. qui précède, la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur exclu de l'unité d'accréditation déjà à l'emploi d'Hydro-Québec. Dans le mois qui suit la nomination, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que les motifs de son choix.

184- Comparant ce texte au paragraphe 15.16.5 actuel et soulignant que dans ces cas, la Direction n'a comme seule obligation que d'informer le comité de nomination des nominations auxquelles elle a procédé, la procureure patronale a soutenu que de façon générale, le seul pouvoir du comité de nomination est de s'assurer que dans le processus de sélection des candidats, l'employeur a respecté les dispositions de la convention collective.

185- Selon la procureure, l'employeur peut donc procéder aux nominations avant de soumettre les dossiers au comité de nomination, ce dernier n'ayant, selon elle, que la responsabilité de vérifier le processus suivi par la Direction dans le choix du candidat, afin de s'assurer que cette dernière a respecté les termes de la convention collective.

186- Comme je l'ai déjà expliqué, je ne crois pas que l'article 15 confine le comité de nomination au rôle restreint que l'employeur veut lui faire jouer.

187- J'admets que lorsque le paragraphe 15.16.5 dit que « *ces nominations sont soumises au comité de nomination* », il faut que les nominations aient eu lieu avant que les dossiers ne soient soumis audit comité.

188- À mon avis, ce paragraphe 15.16.5 qui renvoie à « *ces nominations* », ne vise toutefois que les nominations prévues aux paragraphes 15.16.3 et 15.16.4 qui précèdent, c'est-à-dire les nominations qui font suite à un processus de recrutement à l'extérieur, et les « assignations » d'employés qui sont volontaires, et non celles prévues aux paragraphes 15.16 et 15.16.1 qui font suite à un affichage.

189- Au paragraphe 15.05, comme je l'ai expliqué précédemment, les parties ont confié au comité de nomination la tâche d'étudier les dossiers de tous les employés qui posent leur candidature à un poste vacant à la suite d'un affichage et celle de désigner ou de recommander à l'employeur, selon le cas, le candidat qui lui semble le plus qualifié pour l'occuper, dans le respect de l'ordre de priorité prévu à la convention collective.

190- Il est vrai, comme l'a souligné la procureure patronale, que dans les cas prévus au nouvel alinéa 2. du paragraphe 15.05 (autrefois alinéa 3.) l'employeur n'est pas lié par cette recommandation et qu'il peut nommer un autre candidat s'il estime que c'est ce dernier qui, en vertu de la convention collective, devrait l'obtenir. Ces nominations ne peuvent toutefois avoir lieu qu'après que l'employeur a reçu la recommandation du comité de nomination ou l'avis de ce comité à l'effet qu'aucun candidat n'est admissible au poste qui a fait l'objet d'un affichage.

191- Lorsque c'est le cas, si le syndicat - dont deux représentants siègent au comité de nomination - n'est pas d'accord avec la décision de l'employeur, il pourra toujours la contester par voie de grief.

192- Dans les cas de nomination en vertu des nouveaux paragraphes 15.16 à 15.16.2, le raisonnement est le même, ce qui signifie que tous les dossiers des candidats ayant posé leur candidature à la suite d'un affichage doivent être soumis au comité de nomination qui fera sa recommandation avant que la Direction ne procède à la nomination.

193- Quant aux nominations effectuées en vertu des paragraphes 15.16.3 et 15.16.4, l'employeur n'aura pas à soumettre les dossiers des candidats au comité de nomination, puisque dans le cas du paragraphe 15.16.3, il ne s'agit pas d'employés « *assujettis à la présente juridiction syndicale* », et puisque dans le cas du paragraphe 15.16.4, la personne n'est pas « assignée » à la suite d'un affichage.

194- Une référence au paragraphe 15.08 s'avère par ailleurs inutile, puisque ces nominations ne découlent pas d'un affichage.

195- Pour tous ces motifs, je recommande donc que le paragraphe 15.16.5 se lise comme suit :

15.16.5.1 À la suite d'un affichage en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes 15.16 et 15.16.1, tous les dossiers des candidats ayant posé leur candidature doivent être soumis au comité de nomination prévu au paragraphe 15.05, qui désigne ou recommande à la direction, selon les dispositions prévues aux alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.05, la nomination d'un employé en respectant l'ordre de priorité prévu auxdits alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.05.

15.16.5.2 Dans le mois qui suit la nomination d'un employé en vertu du paragraphe 15.16.3 ou l'assignation d'un employé en vertu du paragraphe 15.16.4, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que les motifs de son choix.

* * * * *

Paragraphe 15.16.6

15.16.6 L'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime);
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher;
- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

15.16.6 Lors d'une assignation temporaire, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime);
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher;
- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

196- Les parties ont convenu du texte suivant :

15.16.6 Lors d'une assignation temporaire en vertu des paragraphes 15.16, 15.16.1 et 15.16.4, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime);
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher;
- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

197- À l'audience, les parties m'ont fait part de leurs préoccupations en ce qui a trait aux déplacements d'employés permanents dans des postes permanents. Elles n'ont toutefois pas expliqué en quoi consistait le problème et n'ont par ailleurs suggéré aucune solution pour y remédier.

198- Sur le sujet, je rappelle qu'en vertu de la lettre d'entente qui établit mon mandat, les parties se sont engagées à modifier la convention collective en y incluant les nouvelles dispositions sur lesquelles elles se seront entendues, de même que celles qui, faute d'entente entre elles, font l'objet de recommandations de ma part. Sur la base de ce mandat, je me permets de leur suggérer de s'entendre sur une nouvelle disposition qui apporterait une solution au problème qu'elles ont évoqué à l'audience si elles estiment qu'il existe toujours un problème.

Paragraphe 15.17

15.17. Lorsqu'un employé temporaire de plus de six (6) mois est choisi pour occuper un poste vacant au sens de cet article, cet employé acquiert le statut d'employé stagiaire et doit satisfaire aux conditions prévues à la convention avant d'acquérir la permanence.

15.17 Un employé temporaire à l'emploi d'Hydro-Québec depuis plus de six (6) mois qui obtient un poste permanent à la suite de l'affichage d'un poste permanent vacant, acquiert le statut d'employé stagiaire. Il doit alors satisfaire aux conditions prévues à la convention collective avant d'acquérir la permanence.

199- À l'audience, les parties ont accepté le texte suggéré, en y remplaçant toutefois les mots « *la permanence* », par les mots « *le statut d'employé permanent* ».

200- Le nouveau paragraphe 15.17 se lira donc désormais comme suit :

15.17 Un employé temporaire à l'emploi d'Hydro-Québec depuis plus de six (6) mois, qui obtient un poste permanent à la suite de l'affichage d'un poste permanent vacant, acquiert le statut d'employé stagiaire. Il doit alors satisfaire aux conditions prévues à la convention collective avant d'acquérir le statut d'employé permanent.

Paragraphe 15.18

15.18. Dans les trois (3) mois qui suivent sa mutation ou sa promotion à un poste vacant conformément aux dispositions du paragraphe 15.05, l'employé permanent peut retourner à son ancien poste, s'il existe, au salaire qu'il aurait reçu et au niveau qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été muté ou promu.

15.18 Dans les trois (3) mois qui suivent sa mutation ou sa promotion à un poste permanent vacant conformément au paragraphe 15.05, l'employé permanent peut retourner à son ancien poste, s'il existe, au salaire qu'il aurait reçu et au niveau qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été muté ou promu.

201- À l'audience, l'employeur s'est dit d'accord avec le texte suggéré et le syndicat n'a fait aucun commentaire.

202- Je recommande donc que le paragraphe 15.18 se lise désormais comme suit :

15.18 Dans les trois (3) mois qui suivent sa mutation ou sa promotion à un poste permanent vacant conformément au paragraphe 15.05, l'employé permanent peut retourner à son ancien poste, s'il existe, au salaire qu'il aurait reçu et au niveau qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été muté ou promu.

Paragraphe 15.19

15.19. Lorsqu'une rétrogradation ou une mutation survient dans les six (6) mois qui suivent l'affectation d'un employé permanent à un poste vacant, ce dernier est réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent au traitement qu'il avait avant d'être promu ou muté.

15.19 Dans les six (6) mois qui suivent la nomination d'un employé à un poste permanent vacant conformément aux dispositions du paragraphe 15.05, l'employeur peut retourner ledit employé à son ancien poste, au niveau qu'il aurait occupé et au salaire qu'il aurait reçu, n'eut été de sa nomination.

203- Lors de l'audience, l'employeur a demandé le maintien du texte actuel qu'il estime plus conforme à l'intention des parties, en y ajoutant toutefois le mot « *permanent* » entre les mots « *poste* » et « *vacant* », ce à quoi le syndicat ne s'est pas opposé.

204- Je recommande donc que le nouveau paragraphe 15.19 se lise désormais comme suit :

15.19. Lorsqu'une rétrogradation ou une mutation survient dans les six (6) mois qui suivent l'affectation d'un employé permanent à un poste permanent vacant, ce dernier est réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent au traitement qu'il avait avant d'être promu ou muté.

Paragraphe 15.20

205- Le texte actuel se lit comme suit :

15.20 N'est pas considéré comme poste vacant tout poste inoccupé à la suite de :

1. absence autorisée, dont la durée n'excède pas six (6) mois;
2. maladie (à l'exception du poste de l'employé absent pour une période continue de plus d'un (1) an, pour toute maladie ou accident hors du travail et dont l'absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire);
3. accident de travail et dont le titulaire doit revenir;
4. assignation temporaire de vingt-quatre (24) mois ou moins;
5. tout congé parental;
6. tout congé à traitement différé ne dépassant pas cinquante-quatre (54) semaines.

206- En mai 2009, j'ai suggéré aux parties d'abroger cette disposition et d'ajouter un nouveau paragraphe 2.09.3 où serait définie l'expression « *poste vacant* », et un nouveau paragraphe 2.09.4 où serait définie l'expression « *poste inoccupé* ».

207- À l'audience, les parties ont accepté ma suggestion.

208- Par ailleurs, afin de clarifier une situation qu'elles estiment ambiguës, les parties se sont entendues pour ajouter la clause suivante, qu'elles m'ont demandé de numéroter 15.20, sans relation aucune avec le texte du paragraphe 15.20 abrogé.

15.20 Lors du comblement d'un poste vacant, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieur à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir du régime d'indemnité de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime.

* * * * *

Paragraphe 15.21

15.21 La Direction peut assigner à un autre poste le stagiaire qui ne satisfait pas aux exigences du poste pour lequel il a été embauché ou dont le poste n'est plus requis. À chaque fois qu'un employé stagiaire est assigné à un autre poste, il doit reprendre en entier la période de stage et ses états de service sont comptabilisés de façon à inclure toute période de stage à titre d'ingénieur et ce, rétroactivement à la date de son premier embauchage comme employé stagiaire. Le comité de nomination est informé de la nouvelle assignation au plus tard un (1) mois après celle-ci.

15.21 La Direction peut assigner à un autre poste le stagiaire qui ne satisfait pas aux exigences du poste pour lequel il a été embauché ou dont le poste n'est plus requis. À chaque fois qu'un employé stagiaire est assigné à un autre poste, il doit reprendre en entier la période de stage et ses états de service sont comptabilisés de façon à inclure toute période de stage et ce, rétroactivement à la date de son premier embauchage comme employé stagiaire. Le comité de nomination est informé de la nouvelle assignation au plus tard un (1) mois après celle-ci.

209- La seule modification qu'apportait le nouveau texte était le retrait des mots « *à titre d'ingénieur* », parce que j'estimais que tout stagiaire était forcément un ingénieur.

210- À l'audience, les parties ont demandé le maintien de l'actuel paragraphe 15.21, ce dont je prends acte.

* * * * *

Paragraphe 15.22

15.22 La Direction peut proposer des permutations à des employés permanents. Elle considère les employés permanents qui ont adressé une demande écrite de permutation au responsable de l'unité Ressources humaines de l'unité d'affaires concernée, en y mentionnant les postes permanents visés et les endroits de ces derniers. Cette disposition ne permet pas à la Direction de remplir des postes vacants ni aux employés concernés d'obtenir une promotion. Dans tous les cas, le comité de nomination est informé du choix des candidats au plus tard un (1) mois après leurs permutations.

15.22 La Direction peut proposer des permutations à des employés permanents. Elle considère les employés permanents qui ont adressé une demande écrite de permutation au responsable de l'unité Ressources humaines de l'unité d'affaires concernée, en y mentionnant les postes permanents visés et les endroits de ces derniers. Cette disposition ne permet pas à la Direction de remplir des postes vacants ni aux employés concernés d'obtenir une promotion. Dans tous les cas, le comité de nomination est informé du choix des employés concernés au plus tard un (1) mois après leurs permutations.

211- À l'audience, les parties ont accepté le texte que je leur avais suggéré en demandant toutefois que le mot « *endroits* » soit remplacé par les mots « *lieux de travail* ».

212- Le nouveau paragraphe 15.22 se lira donc désormais comme suit :

15.22 La Direction peut proposer des permutations à des employés permanents. Elle considère les employés permanents qui ont adressé une demande écrite de permutation au responsable de l'unité Ressources humaines de l'unité d'affaires concernée, en y mentionnant les postes permanents visés et les lieux de travail de ces derniers. Cette disposition ne permet pas à la Direction de remplir des postes vacants ni aux employés concernés d'obtenir une promotion. Dans tous les cas, le comité de nomination est informé du choix des employés concernés au plus tard un (1) mois après leurs permutations.

213- En terminant, je souligne aux parties que je suis toujours saisi des griefs qui m'ont été soumis à l'égard de l'application de la section « A » de l'article 15 et que j'attends leurs instructions à ce sujet.

À Montréal, le 12 septembre 2011

André Bergeron, arbitre

ANNEXE «A »

Proposition de dispositions à ajouter à l'article 2

2.02.1 Employé excédentaire

Employé permanent sans poste spécifique au sein de l'entreprise et dont le nom est ou devrait être inscrit sur la liste dressée en vertu du paragraphe 15.01.1 de la présente convention collective.

Les employés dont les statuts sont décrits au paragraphe 15.29 font partie des employés excédentaires.

2.09.1 Poste permanent

Poste dont la durée est indéterminée.

2.09.2 Poste temporaire

Poste dont la durée est déterminée, soit dans le temps, soit selon une fonction précise ou un projet précis.

2.09.3 Poste vacant

Poste sans détenteur ou dont le détenteur :

- a été autorisé à s'absenter pour une période de plus de six (6) mois ou
- a accepté une assignation temporaire dans un autre poste pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou
- a obtenu un congé à traitement différé pour une période de plus de cinquante-quatre (54) semaines ou
- est absent depuis plus d'un an en raison d'une maladie ou d'un accident non relié au travail et dont l'absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire.

2.09.4 Poste inoccupé

Poste temporairement dépourvu de son détenteur, incluant le poste inoccupé à la suite d'un accident de travail et dont le titulaire doit revenir au travail, et incluant le poste inoccupé à la suite d'un congé parental.

2.23 Qualification ou exigence

Dans la présente convention collective, les termes « qualification » et « exigence » ont le même sens et sont employés indistinctement.

ANNEXE « B »

Dispositions proposées pour l'introduction et la section « A » de l'article 15

ARTICLE 15 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

15.01 Les dispositions de l'article 15 ne s'appliquent qu'aux employés permanents, aux employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service et aux anciens employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service qui ont été licenciés depuis deux (2) ans ou moins.

15.01.1 La direction dresse, maintient à jour et rend accessible au syndicat, sur demande, une liste de tous les employés « excédentaires ».

La liste en vigueur le dernier jour d'un affichage est celle dont les gestionnaires et le comité de nomination doivent tenir compte dans le processus de sélection.

Pour chaque employé excédentaire dont le nom est inscrit sur la liste, la Direction indique :

- l'unité d'origine
- la direction
- la spécialité
- le ou les diplômes obtenus
- la date de disponibilité
- toute autre information jugée pertinente

Section « A » Affichage et comblement de postes

15.02 Lorsqu'un poste permanent est vacant et que la Direction veut le combler par un employé relevant de la présente juridiction syndicale, elle affiche ledit poste par le biais d'intranet Hydro-Québec dans les trois (3) mois de la vacance dudit poste, et ce, pendant vingt et un (21) jours de calendrier, en indiquant les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative et le lieu où se trouve le poste vacant.

Nonobstant ce qui précède, entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement, les délais de vingt et un jours (21) jours ne courent pas; de plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 15 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.

Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais suivant l'affichage. L'affichage des postes est effectué une fois tous les sept (7) jours.

15.03 Dans le cas de nomination à un poste vacant qui pourrait être assujéti à la juridiction du Syndicat s'il était rempli par un ingénieur, la Direction ne peut y nommer un employé sans que ce poste n'ait été affiché, sauf dans les cas de relocalisation pour raisons de santé ou humanitaires. L'affichage sera fait selon les règles prévues dans l'entreprise pour de tels postes.

15.04 Les employés intéressés par un poste affiché doivent soumettre leur candidature par écrit, ou par le biais d'intranet Hydro-Québec, à l'unité Ressources humaines de l'unité requérante durant la période d'affichage. L'unité requérante fait parvenir un accusé de réception à chaque employé qui pose sa candidature.

15.05 Lorsqu'il y a lieu de combler un poste par un employé relevant de la présente juridiction syndicale, un comité de nomination, formé d'au plus deux (2) membres désignés par le syndicat et d'au plus deux (2) membres désignés par la Direction, désigne ou recommande à celle-ci, selon les dispositions prévues ci-après et sur la foi des renseignements reçus, la nomination d'un employé en respectant l'ordre de priorité suivant :

1. le comité de nomination désigne le plus qualifié des employés excédentaires et des ingénieurs excédentaires qui occupaient un poste de chef de division dans une région et qui n'étaient pas assujétiés à la présente accréditation syndicale, qui satisfont aux exigences pertinentes requises, sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas l'alinéa 2. b) s'applique directement;

un employé excédentaire pour qui une telle nomination implique un déménagement est toutefois en droit de s'opposer à cette nomination;

2. Si aucun candidat n'est choisi par le comité de nomination en vertu de l'alinéa 1. du présent paragraphe 15.05, le comité de nomination recommande à la direction le plus qualifié des candidats selon l'ordre de priorité suivant :
 - a) le plus qualifié des employés permanents travaillant depuis (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande ou aux Iles-de-la-Madeleine, qui ont soumis leur candidature et qui satisfont aux exigences pertinentes requises pour ce poste, sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas l'alinéa 2. b) s'applique directement;
 - b) le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs non assujétiés à la présente juridiction syndicale occupant un poste de chef de division dans une région, qui ont soumis leur candidature et qui satisfont aux exigences pertinentes requises pour le poste;
 - c) le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service, encore à l'emploi de la Direction ou ayant été licenciés depuis moins de deux (2) ans, qui ont soumis leur candidature et satisfont aux exigences pertinentes requises pour le poste;

3. Si aucun candidat n'est choisi en vertu de l'alinéa 2. qui précède, la Direction peut nommer à ce poste tout autre ingénieur non assujetti à la présente juridiction syndicale déjà à son emploi. Dans le mois qui suit la nomination, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que des motifs de son choix.
4. Si personne n'est choisi en vertu de l'alinéa 3. qui précède, la Direction peut embaucher tout ingénieur qui satisfait aux exigences pertinentes requises pour le poste.

15.06 En tout temps au cours du processus de comblement d'un poste vacant et tant qu'aucun ingénieur n'y a été nommé, la direction peut nommer à ce poste tout nouvel employé excédentaire dont le nom s'est ajouté à la liste prévue au paragraphe 15.01.1 depuis l'expiration du délai prévu à l'affichage.

15.07 Hors mandat

15.08 La Direction informe par écrit chaque candidat de la décision prise dans son cas. À sa demande, l'employé peut connaître les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue. L'employé choisi doit occuper son nouveau poste dans les soixante (60) jours après sa nomination.

15.09 Dans le but d'éviter des délais, la Direction peut procéder, concurremment à l'affichage prévu au paragraphe 15.02, à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise; dans ce cas, la priorité est accordée aux employés conformément au présent article.

15.10 Si durant les délais nécessaires au comblement d'un poste vacant la Direction veut remplir temporairement ce poste, elle peut y assigner l'employé de son choix avec le consentement de celui-ci pour une période maximale de six (6) mois.

15.11 Tout processus de comblement de poste qui n'a donné lieu à aucune nomination six (6) mois après la date du début de l'affichage devient nul et sans effet.

15.12 Si dans les six (6) mois suivant la date de début d'un affichage un poste redevient vacant, il peut être comblé conformément aux alinéas 1., 2., 3. et 4. du paragraphe 15.05, sans que la direction ne soit tenue de l'afficher de nouveau. La présente disposition ne s'applique toutefois pas si le poste avait été comblé par un employé qui était seul postulant.

15.13 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste, la Direction modifie les exigences pertinentes requises pour ce poste, elle procède à un nouvel affichage.

15.14 Lorsqu'un employé pose sa candidature à un poste affiché sous une rubrique autre qu'ingénieur, mais pouvant être assujetti à la présente juridiction syndicale s'il était rempli par un ingénieur et que le candidat choisi est un ingénieur, la direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie, dans le mois suivant la nomination.

15.15 Lors du comblement d'un poste par un employé excédentaire, la Direction peut référer le cas de cet employé au comité de formation.

15.16 A) Lorsque la direction veut combler un poste temporaire pour une durée de six (6) mois ou plus, elle affiche le poste, par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours, doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste temporaire et la durée approximative de l'assignation.

B) Lorsque la Direction veut combler temporairement, pour une durée de six (6) mois ou plus, un poste inoccupé, elle affiche le poste par le biais d'Intranet Hydro-Québec, au niveau de la région ou auprès des employés d'une direction travaillant sur l'Île de Montréal. L'affichage, d'une durée de sept (7) jours doit mentionner les exigences pertinentes requises, l'équivalence administrative, le lieu de travail où se trouve le poste permanent inoccupé et la durée approximative de l'assignation et préciser, aux fins du paragraphe 2.09.3, s'il s'agit d'une assignation de vingt-quatre (24) mois ou moins, ou s'il s'agit d'une assignation de plus de vingt-quatre (24) mois.

15.16.1 Dans les deux cas prévus au paragraphe 15.16, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la direction doit :

- soit afficher le poste au niveau provincial selon les dispositions du paragraphe 15.02
- soit annuler sa demande

15.16.2 Dans le but d'éviter des délais, la direction peut procéder simultanément aux affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1.

Dans un tel cas, priorité est accordée aux candidatures soumises à la suite d'un affichage prévu au paragraphe 15.16.

15.16.3 Si, à la suite des affichages prévus aux paragraphes 15.16 et 15.16.1, aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la Direction peut procéder à un recrutement à l'extérieur de l'entreprise.

15.16.4 Pendant l'affichage d'un poste selon le paragraphe 15.16 et à la suite d'un tel affichage, si aucun employé ne pose sa candidature ou si aucun candidat n'est choisi, la direction peut assigner à ce poste l'employé de son choix, avec le consentement de celui-ci. Un employé excédentaire ainsi assigné, conserve son statut d'employé excédentaire pendant la durée de l'assignation.

15.16.5.1 À la suite d'un affichage en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes 15.16 et 15.16.1, tous les dossiers des candidats ayant posé leur candidature doivent être soumis au comité de nomination prévu au paragraphe 15.05, qui désigne ou recommande à la direction, selon les dispositions prévues aux alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.05, la nomination d'un employé en respectant l'ordre de priorité prévu auxdits alinéas 1. et 2. du paragraphe 15.05.

15.16.5.2 Dans le mois qui suit la nomination d'un employé en vertu du paragraphe 15.16.3 ou l'assignation d'un employé en vertu du paragraphe 15.16.4, la Direction informe le comité de nomination du nom de la personne choisie ainsi que les motifs de son choix.

15.16.6 Lors d'une assignation temporaire en vertu des paragraphes 15.16, 15.16.1 et 15.16.4, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieure à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir de l'une des conditions suivantes :

- régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime);
- une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, lorsque l'employé a l'obligation de découcher;
- le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

15.17 Un employé temporaire à l'emploi d'Hydro-Québec depuis plus de six (6) mois, qui obtient un poste permanent à la suite de l'affichage d'un poste permanent vacant, acquiert le statut d'employé stagiaire. Il doit alors satisfaire aux conditions prévues à la convention collective avant d'acquérir le statut d'employé permanent.

15.18 Dans les trois (3) mois qui suivent sa mutation ou sa promotion à un poste permanent vacant conformément au paragraphe 15.05, l'employé permanent peut retourner à son ancien poste, s'il existe, au salaire qu'il aurait reçu et au niveau qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été muté ou promu.

15.19. Lorsqu'une rétrogradation ou une mutation survient dans les six (6) mois qui suivent l'affectation d'un employé permanent à un poste permanent vacant, ce dernier est réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent au traitement qu'il avait avant d'être promu ou muté.

15.20 Lors du comblement d'un poste vacant, l'employé permanent pour qui la distance entre son quartier général actuel et son nouveau quartier général est supérieur à quarante-huit (48) kilomètres peut se prévaloir du régime d'indemnités de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement, et ce, s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime.

15.21 La Direction peut assigner à un autre poste le stagiaire qui ne satisfait pas aux exigences du poste pour lequel il a été embauché ou dont le poste n'est plus requis. À chaque fois qu'un employé stagiaire est assigné à un autre poste, il doit reprendre en entier la période de stage et ses états de service sont comptabilisés de façon à inclure toute période de stage à titre d'ingénieur et ce, rétroactivement à la date de son premier embauchage comme employé stagiaire. Le comité de nomination est informé de la nouvelle assignation au plus tard un (1) mois après celle-ci.

15.22 La Direction peut proposer des permutations à des employés permanents. Elle considère les employés permanents qui ont adressé une demande écrite de permutation au responsable de l'unité Ressources humaines de l'unité d'affaires concernée, en y mentionnant les postes permanents visés et les lieux de travail de ces derniers. Cette disposition ne permet pas à la Direction de remplir des postes vacants ni aux employés concernés d'obtenir une promotion. Dans tous les cas, le comité de nomination est informé du choix des employés concernés au plus tard un (1) mois après leurs permutations.