

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 18 août 2015

---

**DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ BERGERON**

---

## **Hydro-Québec**

ci-après appelée l'« Employeur »

et

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

ci-après appelé le « Syndicat »

Griefs no 2005-18-018 et autres :

Nature du litige : Non-respect de la procédure de comblement des postes requérant peu d'expérience  
Interprétation du paragraphe 15.07 de la convention collective

Convention collective expirant le 31 décembre 2013

Procureur de l'Employeur : Me Odette Rochon  
Procureur du Syndicat : Me Gary H. Waxman

**Audiences :** 7 octobre 2010, 26 avril, 27 septembre,  
27 octobre, 4 et 29 novembre 2011,  
22 mars, 22 mai et 10 juin 2013, 12 juin,  
23 septembre, 23 octobre et  
11 décembre 2014, 30 avril et 7 mai 2015

**Décision :** 18 août 2015

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

### 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 et plus particulièrement sur la section « A » de cet article.
- [2] Après plusieurs journées d'audience, il est devenu évident aux yeux de tous que les problèmes d'interprétation de la section « A » de l'article 15, à l'origine des griefs, découlaient des nombreuses modifications que les parties y avaient apportées depuis une vingtaine d'années sans nécessairement harmoniser ces changements avec les autres dispositions de cette section « A ».
- [3] À la suite de nombreuses discussions, les parties ont signé en septembre 2011 la lettre d'entente suivante :

« 10- (...) :

- **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. »*

- [4] Le 29 novembre 2011, j'ai rendu un rapport de recommandation final qui mettait un terme aux divers litiges découlant des paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22 de la convention collective.
- [5] Restaient toutefois les griefs découlant de l'interprétation du paragraphe 15.07 qui n'avaient pas fait l'objet du mandat spécial ayant mené à mon rapport du 29 novembre 2011. Les parties avaient décidé, dès le départ, de faire de l'interprétation du paragraphe 15.07 un litige distinct.
- [6] Cet arbitrage sur l'interprétation du paragraphe 15.07 a débuté le 7 octobre 2010 et s'est poursuivi les 26 avril, 27 septembre, 27 octobre, 4 et 29 novembre 2011, 22 mars, 22 mai et 10 juin 2013, 12 juin, 23 septembre, 23 octobre et 11 décembre 2014, 30 avril et 7 mai 2015.
- [7] Tout comme lors des audiences portant sur les paragraphes 15.01 à 15.06 et 15.08 à 15.22, Me Gary H. Waxman y représentait le Syndicat et Me Odette Rochon l'Employeur.

## II- LE LITIGE

- [8] Les griefs à l'origine de la présente décision contestent la façon dont l'Employeur applique le paragraphe 15.07 de la convention collective.
- [9] Le nombre de ces griefs étant très élevé, les parties ont convenu dans un premier temps de me demander de me prononcer sur l'interprétation de cette disposition. À la suite de ma décision, elles tenteront de régler entre elles le sort de chacun des griefs et à défaut d'y parvenir, elles me demanderont de décider du sort des griefs au sujet desquels elles ne seront pas parvenues à s'entendre.
- [10] Par ailleurs, les dates du dépôt de chacun des griefs s'échelonnant de 2003 à 2010, période couverte par trois (3) conventions collectives distinctes, les parties ont décidé de faire porter le litige sur l'interprétation du paragraphe 15.07 tel qu'il apparaissait à la convention collective 2010-2013, paragraphe qui se lit comme suit :

*« 15.07 Comblement des postes requérant peu d'expérience »*

*Le comblement des postes requérant peu d'expérience se fait selon les dispositions suivantes :*

- 1. Aux fins du présent article, l'expression « poste requérant peu d'expérience » désigne un poste permanent pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie;*
- 2. Avant le 28 février de chaque année, la Direction rencontre le Syndicat afin de l'informer des éléments suivants :*
  - a) le nombre de postes requérant peu d'expérience qu'elle prévoit combler pendant l'année en cours;*
  - b) l'identification de l'unité administrative et de l'unité structurelle où ces postes sont prévus;*
  - c) l'engagement que la Direction a pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher au cours de l'année;*
  - d) le bilan de l'année précédente du comblement des postes assujettis au paragraphe 5.*
- 3. Les informations décrites au paragraphe 2 sont données à titre informatif et ne constituent pas un engagement de la Direction à combler ces postes, sauf celles de l'alinéa c) qui sont liantes et ont l'effet décrit au premier tiret de l'alinéa b) du paragraphe 5.*
- 4. En cours d'année, si la Direction veut combler un poste devenu vacant ou un nouveau poste et qu'elle juge que ce poste requiert peu d'expérience, elle comble ce poste selon les règles de dotation décrites au paragraphe 5.*
- 5. Les postes requérant peu d'expérience sont comblés selon les règles suivantes :*
  - a) la moitié d'entre eux est soumise à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective;*

b) *l'autre moitié est comblée de la façon suivante :*

- *jusqu'à concurrence du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, la Direction peut procéder directement à l'embauche d'un nouvel employé et en informe le comité de nomination;*
- *au-delà du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, les postes sont soumis à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective mais s'adressent uniquement aux employés temporaires : si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé.*

6. *Au plus tard le 31 août de l'année en cours, la Direction fournit au Syndicat le suivi du comblement des postes assujettis au paragraphe 5.;*

7. *L'employé temporaire ou le nouvel employé qui obtient un poste en application du paragraphe 5. est assujetti à une rétention dans ce poste, selon les modalités suivantes :*

- a) *la rétention est d'une durée de deux (2) années à compter du premier jour d'occupation du poste;*
- b) *si le poste est affiché, l'affichage doit mentionner que si le poste est comblé par un employé temporaire ou par l'embauche d'un nouvel employé, ce candidat est assujetti à une rétention de deux (2) années dans le poste;*
- c) *cette rétention prend fin s'il survient l'une des conditions suivantes :*
  - *le gestionnaire de l'employé accepte de libérer celui-ci de cette obligation;*
  - *la Direction et le Syndicat conviennent que l'application de la règle de rétention n'est pas appropriée, notamment s'il s'agit d'une situation dite « humanitaire »;*
  - *l'ingénieur est un employé « touché », au sens des paragraphes 1. et 2. de l'article 15.28 de la convention collective. »*

### III- LA PREUVE

[11] Le Syndicat a fait entendre M. Steven Weyman, qui a agi à titre de 2<sup>e</sup> vice-président du Syndicat de septembre 2005 à mars 2010 et qui, à ce titre, était responsable des griefs pour le Syndicat.

[12] Par la suite, l'Employeur a fait témoigner M. Marcel Robert qui a occupé diverses fonctions au sein du département des Ressources humaines d'Hydro-Québec de 1990 jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2014, date à laquelle il a pris sa retraite. De 2003 à 2014, M. Robert était conseiller en relations de travail au siège social de l'entreprise.

[13] L'Employeur a également fait témoigner Mme Louise Plante, conseillère en relations de travail, à l'emploi d'Hydro-Québec depuis 2003 et successeure de M. Robert depuis le 1<sup>er</sup> août 2014.

[14] En contre preuve, le Syndicat a de nouveau fait entendre M. Weyman.

- [15] Ces témoignages, les quelque 171 documents déposés en preuve et les admissions qu'ont pu faire les parties ont révélé les faits pertinents suivants.
- [16] Au début des années '90, l'intérêt des étudiants universitaires pour le génie électrique avait baissé au point où certaines universités avaient même cessé de dispenser les cours spécialisés en « Électricité de puissance ». La conséquence pratique pour plusieurs employeurs d'importance, tels Hydro-Québec, Alcan et ABB, était qu'il leur était devenu difficile d'embaucher des finissants en génie électrique, la « relève » au sein de leur entreprise.
- [17] Ces employeurs ont alors convenu de discuter de la question avec les universités et ces discussions ont mené à la création de l'Institut en génie de l'énergie électrique (IGEE) qui regroupait l'Université de Sherbrooke, la Corporation de l'école polytechnique de Montréal, l'École de technologie supérieure, l'Université Concordia, l'Université Laval et l'Université McGill.
- [18] L'IGEE s'engageait à favoriser une formation de haute qualité d'ingénieurs spécialisés en génie de l'énergie électrique en nombre suffisant pour satisfaire les besoins des entreprises de l'industrie de l'énergie électrique et ces entreprises s'engageaient par contrat à contribuer financièrement à la mission de l'IGEE et à embaucher un certain nombre de stagiaires et de finissants.
- [19] La première convention de contribution signée par Hydro-Québec est datée du 13 mars 2002.
- [20] À cette époque, la convention collective en vigueur entre Hydro-Québec et le SPIHQ était celle couvrant la période du 13 avril 1999 au 31 décembre 2003 et le paragraphe 15.07 de cette convention collective se lisait comme suit :

*« 15.07 Programme de relève de nouveaux ingénieurs*

*Le Syndicat et la Direction sont d'avis qu'il est essentiel de maintenir le savoir technologique de l'entreprise. Il demeure donc impératif d'engager et de former de nouveaux ingénieurs afin d'obtenir une relève adéquate. Le SPIHQ et Hydro-Québec forment un comité qui définira les modalités d'un programme de relève. Le comité doit fournir son rapport d'ici la fin décembre 1999. Hydro-Québec doit procéder à la mise en place du programme dans les six (6) mois ou plus tôt de la remise du rapport du comité.*

*À cette fin :*

- 1. La Direction autorisera le versement d'une indemnité dans le cadre d'un programme d'indemnité de départ ciblé à un maximum de vingt (20) employés permanents selon les modalités du programme en vigueur en 1999.*
- 2. Ces départs pourront permettre l'embauche de nouveaux gradués selon le « Programme d'embauche de nouveaux diplômés » approuvé par la Direction supérieure. Le stage est d'une durée d'un (1) an. L'obtention d'un emploi permanent est conditionnel (sic) à un résultat satisfaisant lors de l'évaluation en fin de stage par la Direction.*
- 3. Ces postes ne seront pas soumis à la procédure d'affichage et seront exclus de toutes procédures de réduction de personnel jusqu'à la fin de la convention collective. »*

- [21] Cette disposition de la convention collective, qui prévoyait déjà l'embauche de « nouveaux diplômés », avait toutefois donné lieu à de nombreux différends entre les parties et à de nombreux griefs de la part du Syndicat.
- [22] Le 28 mai 2003, dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective 1999-2003, les parties ont signé une entente de principe dont les passages pertinents au présent litige sont les suivants :

**« ENTENTE DE PRINCIPE  
ENTRE  
HYDRO-QUÉBEC  
ET  
LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS  
D'HYDRO-QUÉBEC**

**Objet : Renouvellement de la convention collective (01-01-2004 au 31-12-2008)**

*Considérant que la convention collective en cours arrive à échéance le 31 décembre 2003;*

*Considérant l'intérêt des parties à renouveler cette convention collective de façon anticipée et rapide sur des enjeux limités;*

*Considérant les négociations qui ont eu lieu entre le 12 février et le 2 mai 2003, date de l'entente de principe intervenue entre les parties;*

*Les parties conviennent de renouveler la convention collective pour une durée de cinq (5) ans sur la base de la présente entente de principe quant aux éléments suivants : « **Permis d'absence** », « **Mouvement de personnel** », « **Salaire** », « **Reclassification des employés** », « **Horaires variables** », « **Sécurité sociale** », « **Durée de la convention** », « **Régime de retraite d'Hydro-Québec** » et « **Autres dispositions** », et, en maintenant le statu quo sur l'ensemble des autres conditions de travail.*

*À cet effet les parties conviennent de modifier les articles et lettres d'entente visés afin de refléter les modifications suivantes :*

(...)

**2. Mouvements de personnel (article 15)**

2.1 *Les paramètres à inclure à la convention collective à intervenir sont les suivants :*

- a) *Définition de l'expression « poste requérant peu d'expérience » : poste permanent pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie;*
- b) *Avant le 28 février de chaque année, la Direction rencontre le Syndicat afin de l'informer des éléments suivants :*
  - i) *le nombre de postes requérant peu d'expérience qu'elle prévoit combler pendant l'année en cours;*

- ii) *l'identification de l'unité administrative et de l'unité structurelle où ces postes sont prévus;*
  - iii) *l'engagement que la Direction a pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher au cours de l'année;*
  - iv) *le bilan de l'année précédente du comblement des postes assujettis au paragraphe e);*
- c) *Les informations décrites au paragraphe b) sont données à titre informatif et ne constituent pas un engagement de la Direction à combler ces postes, sauf celles du sous-paragraphe iii) qui sont liantes et ont l'effet décrit au premier tiret du sous-paragraphe ii) du paragraphe e);*
- d) *En cours d'année, si la Direction veut combler un poste devenu vacant ou un nouveau poste et qu'elle juge que ce poste requiert peu d'expérience, elle comble ce poste selon les règles de dotation décrites au paragraphe e);*
- e) *Les postes requérant peu d'expérience sont comblés selon les règles suivantes :*
- i) *la moitié d'entre eux est soumise à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective;*
  - ii) *l'autre moitié est comblée de la façon suivante :*
    - *jusqu'à concurrence du nombre fixé au sous-paragraphe iii) du paragraphe b), la Direction peut procéder directement à l'embauche d'un nouvel employé et en informe le comité de nomination;*
    - *au-delà du nombre fixé au sous-paragraphe iii) du paragraphe b), les postes sont soumis à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective mais s'adressent uniquement aux employés temporaires; si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé.*
- f) *Au plus tard le 31 août de l'année en cours, la Direction fournit au Syndicat le suivi du comblement des postes assujettis au paragraphe e);*
- g) *L'employé temporaire ou le nouvel employé qui obtient un poste en application du paragraphe e) est assujetti à une rétention dans ce poste, selon les modalités suivantes :*
- i) *la rétention est d'une durée de deux (2) années à compter du premier jour d'occupation du poste;*
  - ii) *si le poste est affiché, l'affichage doit mentionner que si le poste est comblé par un employé temporaire ou par l'embauche d'un*

*nouvel employé, ce candidat est assujéti à une rétention de deux (2) années dans le poste;*

*iii) cette rétention prend fin s'il survient l'une des conditions suivantes :*

- le gestionnaire de l'employé accepte de libérer celui-ci de cette obligation;*
- la Direction et le Syndicat conviennent que l'application de la règle de rétention n'est pas appropriée, notamment s'il s'agit d'une situation dite « humanitaire »;*
- l'ingénieur est un employé « touché » par une réorganisation, au sens des paragraphes 1. et 2. de l'article 15.28 de la convention collective.*

*2.2 Les paramètres décrits à l'article 2. entreront en vigueur à la date de signature de la présente entente; en ce cas, pour la première année d'application du paragraphe b) de l'article 2., la date du 28 février qui y est stipulée est remplacée de façon transitoire par « dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente entente ».*

*2.3 Les paramètres décrits à l'article 2. annulent et remplacent l'article 15.07 de la convention collective actuellement en vigueur.*

*2.4 Le Syndicat reconnaît que la présente entente a pour effet de régler les griefs qu'il a déposés relatifs à l'application de l'article 15.07 de la convention collective actuellement en vigueur et à l'embauche de nouveaux diplômés au cours des années 1999 à 2002.*

*(...) »*

[23] Suivant le paragraphe 2.2 de cette entente, ces nouvelles dispositions entraînent donc en vigueur dès la signature, soit le 28 mai 2003.

[24] À l'exception des dispositions transitoires, cet article 2 fut repris dans la convention collective 2004-2008 sous la numérotation 15.07 et est, à toutes fins pratiques, demeuré le même dans la convention collective 2010-2013.

[25] C'est donc de ces dispositions, qui datent du 28 mai 2003, dont il est question dans le présent litige.

[26] Or, dès le 13 avril 2004, à la suite de la réception du bilan annuel de l'année 2003 relatif à l'embauche des nouveaux gradués, que l'Employeur lui avait remis lors d'une rencontre tenue le 16 mars précédent, le Syndicat a déposé un premier grief qui se lit comme suit :

***Objet : Grief #2004-14 – Embauche de nouveaux gradués pour l'année 2003***

*Monsieur,*

*Lors du dépôt du bilan concernant le comblement des postes requérant peu d'expérience pour l'année 2003, nous avons constaté que la Direction a embauché directement à*

*l'externe des ingénieurs sans respecter les modalités d'application de l'article 15.07 de la convention collective.*

*Nous dénonçons cette façon de faire de la Direction et déposons le présent grief. Nous exigeons que les règles stipulées au paragraphe 5 de l'article 15.07 de la convention collective soient appliquées en totalité et nous demandons que la Direction procède, en priorité, à l'affichage d'un nombre de postes permanents requérant peu d'expérience équivalent au nombre d'embauches de nouveaux employés effectués directement à l'externe et sans affichage, au cours de l'année 2003.*

*Espérant que vous saurez accueillir ces griefs, veuillez recevoir, monsieur Martinez, nos salutations distinguées. » (Sic)*

- [27] Ce rapport annuel intitulé « Rapport concernant l'embauche des finissants de la promotion 2003 de l'IGEE » mentionnait les nom et lieu de travail de 10 finissants de l'IGEE embauchés en 2003 et aucune de ces embauches n'avait été portée à l'attention du Comité de nomination des ingénieurs (CNI).
- [28] À ce rapport en était joint un second intitulé « Liste des postes permanents affichés ingénieur, présentés au Comité de nomination des ingénieurs, Bilan des embauches de postes requérant peu d'expérience du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2003 ».
- [29] Après analyse de toutes les données relatives à ces 26 postes affichés, le Syndicat a constaté que 12 d'entre eux avaient été affichés antérieurement au 1<sup>er</sup> juin 2003 et ne faisaient par conséquent pas l'objet de contestation.
- [30] Relativement aux 14 autres postes affichés après le 1<sup>er</sup> juin 2003 donc, aux dires de l'Employeur, visés par l'article 15.07 de la nouvelle convention collective, le Syndicat a constaté qu'outre le fait que certains de ces postes n'avaient été comblés qu'après 2003 ce qui fait que selon le Syndicat, ils n'auraient pas dû être comptabilisés en 2003, aucun de ces 14 postes n'avait été affiché comme étant un poste requérant peu d'expérience et aucun affichage ne mentionnait que si le poste était comblé par un employé temporaire, le candidat choisi serait assujéti à une rétention de deux (2) années dans le poste.
- [31] Le Syndicat considérait donc que ces postes avaient été affichés dans le cadre du paragraphe 15.02 de la convention collective et non dans le cadre du paragraphe 15.07 traitant des postes requérant peu d'expérience, c'est-à-dire des postes destinés à des candidats « comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie ».
- [32] De plus, selon l'analyse qu'en a faite le Syndicat, 10 des candidats choisis possédaient plus de cinq (5) années d'expérience de travail en Génie.
- [33] Quant aux quatre autres candidats choisis, qui possédaient cinq (5) années ou moins d'expérience en Génie, le Syndicat a constaté que dans tous les cas l'Employeur avait considéré les candidatures d'ingénieurs possédant plus de cinq (5) années d'expérience, au même titre que celles des candidats en possédant cinq (5) ou moins.
- [34] Pour le Syndicat, l'embauche de ces quatre ingénieurs possédant cinq (5) années ou moins d'expérience en Génie n'était donc pas le fruit d'affichages en vertu du paragraphe 15.07 mais bien d'affichages en vertu du paragraphe 15.02 de la convention collective, ce qui avait pour conséquence que l'Employeur n'avait pas rencontré son obligation d'embaucher

autant de candidats en vertu du paragraphe 15.07.5 a) qu'il en a embauchés en vertu du paragraphe 15.07.5 b).

- [35] Tous ces reproches du Syndicat à l'encontre de la façon dont l'Employeur avait procédé, avaient été sommairement discutés lors de la rencontre en CRT du 16 mars 2004 et lors de cette rencontre, l'Employeur avait informé le Syndicat que sa prévision d'embauche de nouveaux gradués (IGEE) pour l'année 2004 était de 15 à 25 finissants.
- [36] Devant les doléances du Syndicat relativement à la façon dont l'Employeur avait appliqué le paragraphe 15.07 en 2003, ce dernier s'était engagé à développer un mécanisme prévoyant clairement la procédure à suivre par les différentes divisions d'Hydro-Québec pour que soient respectées à l'avenir les prescriptions du paragraphe 15.07.
- [37] Dans les semaines qui ont suivi cette rencontre (le document n'est pas daté), l'Employeur a fait parvenir le document suivant au Syndicat :

**« Suivi de la rencontre du 16 mars 2004 SPIHQ – Hydro-Québec »**

1. *Nous mettrons en place un mécanisme d'identification des postes « requérant peu d'expérience » lors de leur affichage sur l'intranet. Copie# de ces affichages seront envoyées (sic) au SPIHQ, aux membres du comité de nomination et au conseiller Michel Pelletier.*

*Par exemple :*

**Offres d'emploi  
Ingénieur**

**No de l'avis :**

**Titre du poste :** Ingénieur(e)  
**Dates d'affichage** /2004 au /2004

**Particularités inhérentes au poste :**

**Poste requérant peu d'expérience (a. 15.07)**

*Cela permettra en même temps de fournir :*

- *Le no de l'affichage du poste*
- *L'unité structurelle du poste*

*De plus, le comité de nomination pourra établir la filiation entre l'affichage et la nomination.*

2. *Nous établirons également une procédure de circulation de l'information dans la filière « Ressources humaines » qui permettra d'assurer l'identification des ingénieurs, finissants de l'IGEE, embauchés sans affichage préalable. L'information relative à ces embauches devra être transmise aux membres du comité de nomination ainsi qu'au conseiller Michel Pelletier. Nous avons à écrire une note à cet effet et à la faire parvenir aux chefs et conseillers RH des différentes divisions.*

*(Voir en annexe le modèle de procédure qui a été envoyé aux personnes œuvrant en ressources humaines.)*

*Quant à la question de savoir s'il est possible d'établir un mécanisme de validation entre le rapport des nouveaux membres fourni au SPIHQ (rapport SAP) et l'embauche de nouveaux diplômés, il n'est pas possible de le faire.*

*Les deux mécanismes décrits ci-dessus devraient permettre aux parties d'avoir un meilleur suivi de l'application des clauses relatives à l'embauche d'ingénieurs de peu d'expérience et également de disposer de données fiables pour en tirer un bilan complet.*

*En ce qui concerne le rapport 2003, il aura été le coup d'envoi de la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la convention collective. En ce sens, certains éléments ne présentent pas la précision souhaitée par les parties. L'expérience nous permettra de clarifier ces données afin d'obtenir un portrait beaucoup plus précis à compter de 2004. »*

[38] À ce document, l'employeur avait joint, en annexe, la procédure suivante :

#### **« ANNEXE**

#### **Procédure d'application des dispositions de l'article 15.07 – 5<sup>e</sup> de la convention collective SPIHQ et H-Q**

##### *Affichage des postes d'ingénieurs requérant peu d'expérience*

1. *Le premier engagement à respecter concerne l'embauche des finissants de l'IGEE. Annuellement, Hydro-Québec s'est engagée à embaucher 15 finissants de l'IGEE (article 15.07 – 5<sup>e</sup> b) 1<sup>er</sup> •.*
  - a. *Ces embauches se font sans affichage de poste.*
  - b. *Afin de faciliter le suivi de ces embauches (application de l'article 15.07 – 2<sup>e</sup>), vous devez informer le conseiller conditions et relations du travail responsable du SPIHQ et le secrétaire du SPIHQ à chaque fois que vous procédez à une telle embauche. Nous vous demandons de transmettre les informations suivantes :*
    - i. *Le nom de la personne embauchée*
    - ii. *L'unité structurelle où elle travaillera*
    - iii. *La direction et la division concernée*
  
2. *Le second engagement prévu à la convention collective concerne l'affichage de postes (article 15.07 – 5<sup>e</sup> a). Pour chaque embauche de l'externe d'un finissant de l'IGEE, Hydro-Québec doit afficher à l'interne un poste requérant peu d'expérience.*
  - a. *Lors de l'affichage du poste par le biais de l'intranet, nous vous demandons d'y ajouter une mention référant à cette particularité, de la façon suivante :*

<p><b>Offres d'emploi</b> <b>Ingénieur</b></p> <p>No de l'avis :</p> <p>Titre du poste :     Ingénieur(e) Dates d'affichage         au</p> <p><b>Particularités inhérentes au poste :</b></p> <p><b>Poste requérant peu d'expérience (a. 15.07)</b></p>
---

*Par cet intermédiaire nous pourrons effectuer le suivi de l'application de la règle de l'affichage d'un poste à l'interne pour chaque embauche sans affichage à l'externe (point 1 ci-dessus). Un mécanisme de transmission automatique de l'avis d'affichage au conseiller et au syndicat sera mis en place. Le suivi du processus de dotation se fera par l'intermédiaire du comité de nomination.*

3. Enfin la dernière étape, qui devra également être suivie lors de son utilisation, est décrite à l'article 15.07 – 5<sup>e</sup> b) 2<sup>e</sup> •
- a. Lors de l'affichage du poste par le biais de l'intranet, nous vous demandons d'y ajouter une mention référant à cette particularité, de la façon suivante :

<p><b>Offres d'emploi</b> <b>Ingénieur</b></p> <p>No de l'avis :</p> <p>Titre du poste :     Ingénieur(e) Dates d'affichage         au</p> <p><b>Particularités inhérentes au poste :</b></p> <p><b>Poste requérant peu d'expérience</b> <b>Affichage réservé aux employés temporaires</b> <b>(art. 15.07 b)</b></p>
--

- b. *Par cet intermédiaire nous pourrons effectuer le suivi de l'application de l'affichage d'un poste à l'interne réservé aux employés temporaires. Un mécanisme de transmission automatique de l'avis d'affichage au conseiller et au syndicat sera mis en place. Le suivi du processus de dotation se fera par l'intermédiaire du comité de nomination qui sera à même de constater s'il y a des candidatures et si l'une d'elles est retenue. Dans le cas contraire, la direction peut embaucher de l'externe le candidat de son choix. Lorsque la direction procède à une telle embauche, nous vous demandons de transmettre au conseiller et au syndicat les informations suivantes :*
- i. *Le nom de la personne embauchée*

- ii. L'unité structurelle où elle travaillera
- iii. La direction et la division concernée

*L'application de cette procédure nous permettra d'assurer un suivi adéquat et efficace de l'application de l'article 15.07 et nous évitera de devoir, en fin d'année, refaire à rebours une revue de l'affichage et de la dotation de tous les postes d'ingénieurs pour vérifier l'application de 15.07 et préparer le rapport à déposer au syndicat tel que prévu par l'article 15.07-2<sup>e</sup>. »*

[39] Puis, le 25 mai 2004, l'Employeur a publié la règle d'affichage suivante à l'intention de son personnel cadre :

**« Processus de comblement de postes requérant peu d'expérience**

**Procédure de suivi :**

**Article : 15.07 5a).**

- *La moitié des postes requérant peu d'expérience est soumis (sic) à la procédure habituelle de dotation prévue à l'article 15.*

**Important :**

*Lors de l'affichage du poste par le biais de l'intranet, une mention particulière doit être ajoutée à « particularités inhérentes au poste », de la façon suivante :*

<p><b>Offres d'emploi</b> <b>Ingénieur</b></p> <p>No de l'avis :</p> <p>Titre du poste :     Ingénieur(e) Dates d'affichage     au</p> <p><b>Particularités inhérentes au poste :</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Poste requérant peu d'expérience (art. 15.07 5 a))</b></p>
--

*Par cette note dans Intranet, un suivi de l'application de cette règle d'affichage sera effectué. Un mécanisme de transmission automatique de l'avis d'affichage au conseiller conditions de travail responsable du SPIHQ, au corporatif, et au secrétaire du SPIHQ, sera mis en place. »*

**Article : 15.07 5b**

- *Pour l'autre moitié des postes :*

**Premier point :**

- *Jusqu'à concurrence du nombre fixé par l'engagement que la Direction a pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher au cours de l'année, la Direction peut procéder directement à l'embauche d'un nouvel employé et en informe le comité de nomination.*

**Important :** Ces embauches se font sans affichage de poste. Pour en faciliter le suivi, vous devez transmettre l'information suivante au conseiller Relation (sic) du travail (Michel Pelletier) et au secrétaire du SPIHQ (Michel Touchette) à chaque fois que vous procédez à une telle embauche.

- Le nom de la personne embauchée
- L'unité structurelle où elle travaillera
- La direction et la division concernée

**Deuxième point :**

- Au-delà du nombre fixé par l'engagement que la Direction a pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher au cours de l'année, les postes sont soumis à la procédure de dotation suivante :
  - Affichage à l'interne s'adressant uniquement aux employés temporaires;
  - Si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé.

**Important :**

Lors de l'affichage du poste par le biais de l'intranet, une mention particulière doit être ajoutée à « **particularités inhérentes au poste** », de la façon suivante :

<p><b>Offres d'emploi</b> <b>Ingénieur</b></p> <p>No de l'avis :</p> <p>Titre du poste :     Ingénieur(e) Dates d'affichage     au</p> <p><b>Particularités inhérentes au poste :</b></p> <p><b>Poste requérant peu d'expérience</b> <b>Affichage réservé aux employés temporaires</b> <b>(art. 15.07 b)</b></p> <p><b>Rétention de deux années sur le poste (art. 15.07.7)</b></p>
---

Par cette note dans Intranet, un suivi de l'application de cette règle d'affichage sera effectué. Un mécanisme de transmission automatique de l'avis d'affichage au conseiller conditions de travail responsable du SPIHQ, au corporatif, et au secrétaire du SPIHQ, sera mis en place.

Dans le cas contraire, la Direction peut embaucher de l'externe le candidat de son choix. Lorsque la Direction procède à une telle embauche, nous vous demandons de transmettre au conseiller relations du travail (Michel Pelletier) et au syndicat les informations suivantes :

- Le nom de la personne embauchée
- L'unité structurelle où elle travaillera

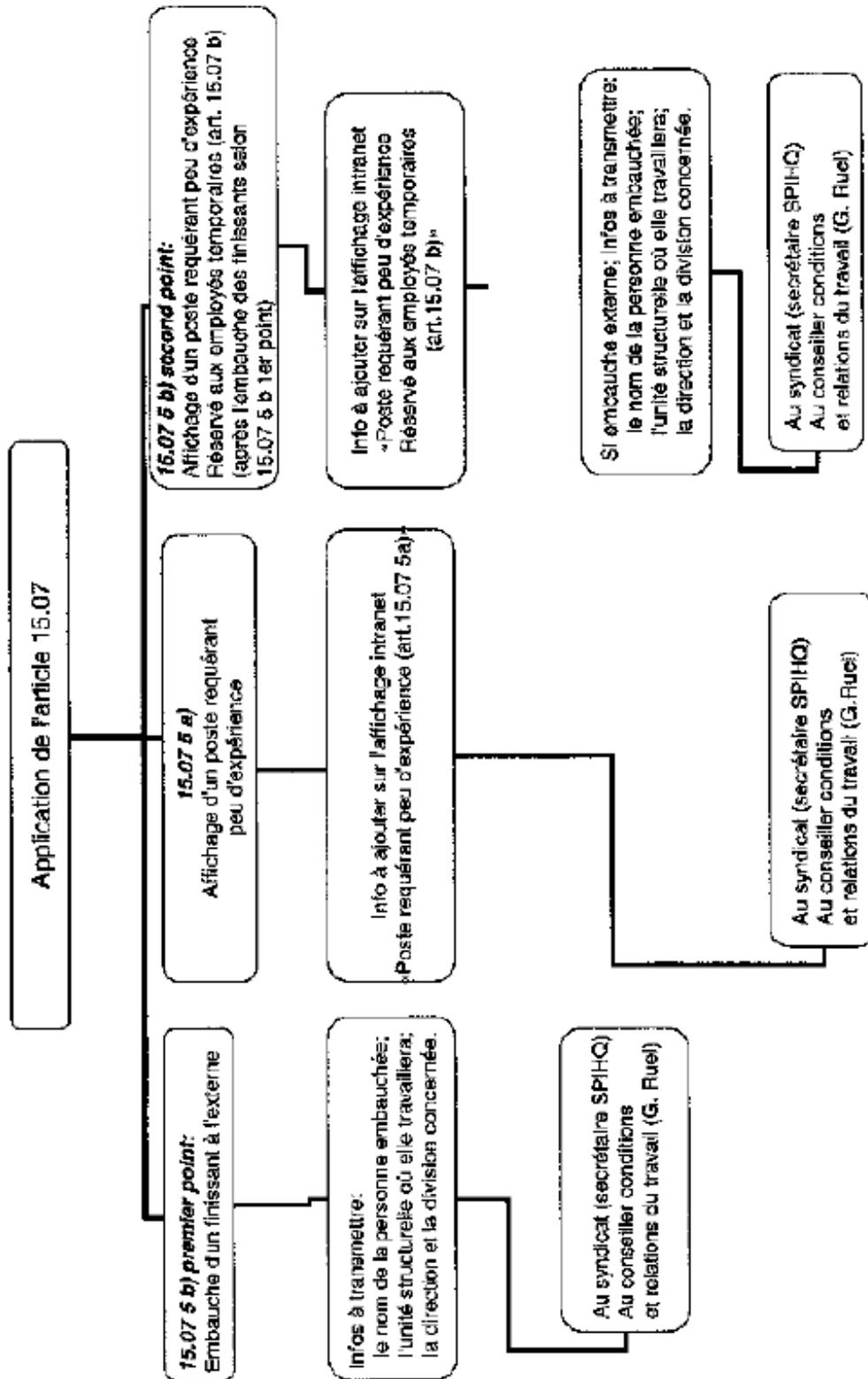
- *La direction et la division concernée*
  - *Rétention de deux ans pour les employés temporaires et les nouveaux employés obtenant un poste d'ingénieur requérant peu d'expérience. Ne pas oublier la note à inscrire aux particularités inhérentes au poste sur l'affichage*

*L'engagement que l'entreprise a pris à l'égard de l'IGEE quant aux (sic) nombre de nouveaux gradués pour l'année 2004 est de 15 à 25 ingénieurs.*

*Chaque direction de la VPEEP doit faire le suivi des postes requérant peu d'expérience et respecter la proportion de 50% des postes affichés selon la procédure habituelle. »*

(Suite de la citation à la page suivante)

# INGÉNIEURS - APPLICATION DE L'ARTICLE 15.07



[40] Après avoir rappelé l'analyse qu'avait faite le Syndicat de la façon dont l'Employeur avait appliqué le paragraphe 15.07 en 2003, la rencontre des parties en CRT le 16 mars 2004 et le suivi qu'avait donné l'Employeur à cette rencontre, le témoin Weyman a procédé à une analyse similaire pour les années 2004, 2005, 2006 et 2007.

#### POUR L'ANNÉE 2004

[41] Le 1<sup>er</sup> septembre 2004, l'Employeur a fourni au syndicat le « Suivi du comblement des postes assujettis au paragraphe 5 » prévu au paragraphe 15.07 6. de la convention collective. Ce bilan intérimaire mentionnait qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2004, Hydro-Québec avait procédé à la nomination de 19 ingénieurs à des postes requérant peu d'expérience (- de cinq (5) ans) et embauché 15 nouveaux gradués (IGEE) et un employé temporaire.

[42] Puis, lors d'une rencontre en CRT tenue le 7 mars 2005, l'Employeur a remis au Syndicat, suivant le paragraphe 15.07 2. d), le bilan de l'année 2004 relativement au comblement des postes assujettis au paragraphe 15.07 5.

[43] Ce bilan indiquait qu'Hydro-Québec avait, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2004, procédé à la nomination de 37 ingénieurs à des postes requérant peu d'expérience (- de cinq (5) ans), dont 29 déjà à l'emploi d'Hydro-Québec et huit de l'externe, suivant le paragraphe 15.07 5. a), embauché 21 nouveaux gradués (IGEE) et un employé temporaire, suivant le paragraphe 15.07 5. b).

[44] Or, après analyse de toutes les données relatives à ces affichages, nominations et embauches, le Syndicat était arrivé aux conclusions suivantes :

- *« HQ convient de distinguer les affichages 15.07 spécifiquement;*
- *HQ n'informe pas le CNI des embauches IGEE selon les CR;*
- *sur les affichages, HQ n'informe ni les postulants (affichages) ni le CNI (CR) des postes affichés 15.07 avec leurs particularités sauf pour deux affichages clairement identifiés;*
- *la rétention de 2 ans pour les temporaires ne figure pas sur les affichages sauf un;*
- *aucune distinction possible entre des affichages 15.02 et prétendus 15.07 sauf pour les deux affichages identifiés et reconnus comme 15.07 par le SPIHQ;*
- *11 affichages prétendus 15.07 par HQ au rapport d'août 2004 ne se retrouvent pas au bilan final annuel;*
- *19 affichages prétendus 15.07 par HQ et totalisant 20 postes au bilan final ne se trouvent pas au rapport d'août 2004;*
- *dans les cas où les titulaires ont moins de 5 ans en génie, les recommandations ne justifient pas le choix sur la base de l'exigence première d'avoir cinq ans et moins d'expérience en génie;*
- *Bilan selon 15.07.5 :*
  - i. Affichages 15.07.5A : 1*
  - ii. Nouveaux gradués 15.07.5B : 21 IGEE*
  - iii. Affichages 15.07.5B : 1 temporaire*

- **HQ n'a pas respecté son obligation de combler 21 postes 15.07.5A en 2004. »**

- [45] M. Weyman a par ailleurs constaté que sur les 39 personnes ayant été nommées à des postes requérant peu d'expérience (- de cinq (5) ans), 31 avaient plus de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie (pièce U-20).
- [46] M. Weyman a également constaté que dans les huit cas où l'Employeur avait nommé un candidat possédant moins de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie, l'Employeur avait tout autant considéré des candidats qui possédaient plus de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie, ce qui démontre, selon lui, que la particularité voulant que ces postes ne soient destinés qu'à des candidats possédant moins de cinq (5) années d'expérience en génie n'était absolument pas respectée.
- [47] À la suite de l'analyse que le Syndicat a faite des données relatives aux nominations et embauches auxquelles l'Employeur a procédé en 2004, le Syndicat a déposé, le 6 avril 2005, le grief suivant :

**« Objet : Grief 2005-018  
Non respect de la procédure concernant le comblement des postes  
requérant peu d'expérience**

*Monsieur Martinez,*

*Le Syndicat des professionnel (sic) des ingénieurs d'Hydro-Québec vous avise de la naissance d'un grief. Les faits à son origine sont les suivants et ce, à titre indicatif et sans préjudice.*

*Suite au dépôt du bilan concernant le comblement des postes requérant peu d'expérience pour l'année 2004, nous avons constaté que la Direction n'a pas respecté les règles d'application stipulées au paragraphe 5 de la clause 15.07 de la convention collective.*

*Nous contestons donc cette façon de faire car elle est non fondée tant en faits qu'en droit. En effet, à titre indicatif et sans préjudice, les articles et clauses impliqués sont : 15, 15.07, 15.07 paragraphe 5.*

*En conséquence, il est demandé à la Direction par le présent grief :*

- 1. D'appliquer, en totalité, les règles stipulées à la convention collective au paragraphe 5 de la clause 15.07;*
- 2. De procéder à l'affichage des postes requérant peu d'expérience qui n'ont pas été comblés selon les règles établies à la convention et ce, selon la procédure prévue à la clause 15.07 paragraphe 5.*
- 3. D'accorder une réparation pleine et entière pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts le cas échéant;*

*Espérant que vous saurez accueillir ce grief, nous vous prions d'agréer, Monsieur Martinez, l'expression de nos sentiments distingués. »*

[48] À ce grief, l'Employeur a répondu ce qui suit, le 18 avril 2005 :

**« Objet : Grief « Non respect de la procédure comblement de postes »**  
*Numéro syndical : 2005-018*

*Monsieur,*

*En réponse au grief cité en objet, nous vous avisons que nous n'envisageons pas modifier notre pratique et par conséquent, nous rejetons votre grief.*

*Après validation avec Michel Pelletier, il m'a informé que lors du comité de relations de travail tenu le 7 mars dernier, il vous avait déposé le bilan de l'année 2004 concernant le comblement des postes assujettis au paragraphe 5 de la clause 15.07 en conformité avec les exigences de cette clause. En effet, 37 postes ayant comme exigence cinq (5) ans et moins d'expérience ont été affichés en 2004. Ce nombre est nettement supérieur aux 21 postes comblés par des finissants de l'IGEE et par le poste affiché comme étant réservé au temporaire pour un total de 22 postes tel que présenté lors de ce même comité.*

*Conséquemment, les affichages et les complements de postes requérants peu d'expérience pour l'année 2004 ayant été effectués en conformité avec la convention collective, je ne comprends pas le bien fondé de votre grief.*

*De plus, Monsieur Pelletier m'a fait part que suite à cette présentation, vous deviez lui transmettre vos commentaires. Je vous rappelle que nous n'avons rien reçu de votre part dans ce sens depuis cette rencontre. Nous aurions fortement apprécié vous rencontrer ou tout au moins être informé de vos commentaires avant le dépôt du grief.*

*Je vous invite donc, à l'avenir, de ne pas hésiter à nous rencontrer si vous estimez que la convention collective n'est pas appliquée correctement, que l'information qui vous est transmise vous semble inadéquate ou pour toutes autres raisons. Je demeure convaincu que des échanges constructifs facilitent le règlement des litiges ou, à tout le moins, permettent aux parties de mieux identifier leur divergence de point de vue.*

*En espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées. »*

[49] Ce grief est l'un de ceux dont je suis saisi.

#### **POUR L'ANNÉE 2005**

[50] Deux griefs ont été déposés par le Syndicat relativement à l'année 2005. Le premier a trait au bilan intérimaire qui devait être remis par l'Employeur au plus tard le 31 août 2005 (par. 15.07 6.) et le second au bilan annuel qui devait être remis par l'Employeur au plus tard le 28 février 2006.

Le grief relatif au bilan intermédiaire

[51] Ce grief, déposé le 2 novembre 2005, se lit comme suit :

« **Objet : Grief syndical no.2005-052**  
**Suivi du comblement des postes requérant peu d'expérience »**

Monsieur Martinez,

*Le ou vers le 7 octobre 2005, la Direction a remis au Syndicat le document intitulé « Liste des postes permanents affichés ingénieur » afin de nous fournir le suivi du comblement des postes requérant peu d'expérience. Cependant, les informations contenues dans ce document sont incomplètes, ne permettant pas au Syndicat de faire un suivi adéquat, tel qu'il a été prévu au paragraphe 6 de la clause 15.07 de la présente convention collective.*

*Par exemple, à titre indicatif, certains noms d'ingénieurs n'apparaissent pas sur la liste et les postes requérants (sic) peu d'expérience ne sont pas classés selon les catégories prévues au paragraphe 5 de la clause 15.07.*

*Le Syndicat conteste donc cette façon de faire, car elle est non conforme et contrevient, sans s'y limiter à l'article et clauses suivants : 15, 15.07, 15.07 par.5 et 15.07 par.6 de la présente convention collective.*

*Conséquemment, il est demandé à la Direction de transmettre toutes les informations nécessaires au Syndicat afin qu'il soit en mesure d'effectuer le suivi du comblement des postes requérant peu d'expérience. De plus, nous demandons une réparation pleine et entière pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts le cas échéant.*

*Espérant que vous saurez accueillir ce grief, veuillez agréer, Monsieur Martinez, l'expression de nos meilleurs sentiments. »*

[52] Le 21 novembre suivant, l'Employeur y a répondu dans les termes suivants :

« Objet : Réponse au grief « Suivi du comblement des postes requérant peu d'expérience »  
Numéro syndical : 2005-052

Monsieur,

*Nous accusons réception du grief ci-haut mentionné et, après une analyse exhaustive, nous ne pouvons y faire droit.*

*Notre analyse, pour parvenir à cette conclusion, est constituée, notamment et entre autre, des principaux éléments suivants :*

- ✓ *La liste des postes requérant peu d'expérience qui vous a été transmise lors du Comité de relations de travail (CRT), tenu le 7 octobre dernier, contient la liste, à notre connaissance, de tous les postes requérant peu d'expérience affichés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2005 et identifiés sous le thème « bonne expérience » ainsi que les noms des ingénieurs qui les ont obtenus.*

- ✓ *Contrairement à vos prétentions à l'effet que la clause 15.07.6 n'a pas été respectée, nous tenons à vous rappeler que nous avons acheminé une correspondance au secrétaire de votre organisation le 29 août 2005 afin de rencontrer notre obligation quant au délai prévu à cette clause 15.07.6. Pour les raisons précisées par votre secrétaire, vous n'avez pas répondu à notre correspondance d'où la transmission du suivi prévu 15.07.6 lors du Comité de relation de travail tenu le 7 octobre dernier. Ce suivi, qui vous a été remis à ce Comité de relations de travail, constitue la seule autre obligation prévue à 15.07.6, avec le délai du 31 août, auquel nous avons répondu par la transmission de la liste du suivi des postes requérant peu d'expérience mentionné au précédent paragraphe.*

*Toutefois, nous convenons qu'il manque à cette liste le suivi complet des postes prévus à l'article 15.05.5 premier alinéa, à savoir les postes comblés par des nouveaux gradués tel que décrit à l'article 15.07.2 c). Nous avons par ailleurs expliqué aux représentants du SPIHQ, présents lors de cette rencontre du 7 octobre, que nous avons éprouvé quelques difficultés à compléter ce suivi et les avons informé que dès que celle liste serait complète, nous allions vous la transmettre.*

*Par conséquent, nous rejetons le présent grief et soyez assuré que nous vous transmettrons, aussitôt connues, les informations sur l'embauche des nouveaux gradués afin de remplir nos obligations prévues à l'article 15.*

*Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées. » (Sic)*

- [53] Dans son grief, le Syndicat allègue que le bilan intérimaire, que l'Employeur devait lui remettre au plus tard le 31 août, lui a dans les faits été remis le 7 octobre 2005. Dans sa réponse, l'Employeur soutient que c'est le 29 août qu'il a transmis le bilan en question au Syndicat.
- [54] Comme les parties ont convenu de ne procéder dans un premier temps que sur l'interprétation du paragraphe 15.07, je ne m'attarderai pas, à ce stade, à la question de la date effective du dépôt par l'Employeur du bilan intérimaire en question. S'il y a lieu, j'en déciderai lors de l'audience sur le fond du grief en question.
- [55] Ceci dit, ce grief renvoyait principalement au bilan intérimaire que l'Employeur avait intitulé « Liste des postes permanents affichés ingénieur présentés au Comité de nomination des ingénieurs dont les exigences requises pourraient correspondre à un candidat détenant moins de cinq (5) ans d'expérience, du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> septembre 2005 ».
- [56] À la lecture de ce bilan intérimaire, on remarque, comme l'a d'ailleurs admis l'Employeur dans sa réponse au grief, qu'on ne peut distinguer les nominations d'ingénieurs à des postes requérant peu d'expérience des embauches de nouveaux gradués (IGEE), ce qui fait qu'il est impossible de voir la proportion des unes et des autres, étant par le fait impossible de voir si les proportions de 50-50 prévues au paragraphe 15.07 5. ont été respectées.
- [57] Le second grief déposé par le Syndicat vise le bilan annuel que lui a remis l'Employeur le ou vers le 16 février 2006. Ce grief a été déposé le 29 mars 2006 et se lit comme suit :

**« Objet : Grief syndical 2006-041  
Non-respect de l'article 15.07  
Bilan 2005**

Monsieur Lefebvre,

Tel que divulgué lors de la présentation du bilan pour l'année 2005 le ou vers le 16 février 2006, la Direction a violé les règles de comblement des postes requérant peu d'expérience prévue à la clause 15.07 de la présente convention collective. Le Syndicat conteste donc la violation de ces règles, et plus particulièrement, mais non limitativement :

1. La règle de comblement des postes requérant peu d'expérience prévue à la clause 15.07 par.5 a) n'a pas été respectée puisque la Direction n'a pas soumis la moitié des postes prévus à la clause 15.07 selon la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la présente convention collective;
2. Plusieurs affichages ne mentionnent pas la rétention de deux ans pour un employé temporaire ou pour un nouvel employé qui obtient un poste requérant peu d'expérience contrairement à l'article 15.07 par.7 b);
3. Le comité de nomination n'a aucunement été informé de l'embauche de nouveaux employés sur des postes requérant peu d'expérience contrairement à la clause 15.07 par.5 b);
4. Le comité de nomination a été induit en erreur par la nomination unilatérale d'un ingénieur, qui a été faussement présenté comme un nouveau gradué découlant directement de l'engagement d'Hydro-Québec à l'égard des institutions universitaires;
5. La Direction n'a pas respecté son engagement pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher selon les prévisions de l'année 2005 (15.07 par.2 c) et 15.07 par.3));
6. De plus, le bilan 2005 comporte plusieurs informations erronées dont, entre autres :
  - le nombre d'embauche concernant les postes requérant peu d'expérience;
  - le nombre de postes considéré (sic) comme étant des postes requérant peu d'expérience.

Par conséquent, le Syndicat dépose le présent grief et demande :

1. Que la Direction procède à l'affichage de la moitié des postes requérant peu d'expérience conformément à la procédure de dotation de l'article 15 de la présente convention collective et ce, conformément à la clause 15.07 par.5 a);
2. Que la Direction indique, lors de l'affichage d'un poste requérant peu d'expérience, la rétention de deux années concernant l'employé temporaire ou un nouvel employé conformément à la clause 15.07 par.7 b);
3. Que la Direction informe le comité de nomination lors de l'embauche d'un nouvel employé sur un poste requérant peu d'expérience;

4. *Que la Direction respecte son engagement pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher selon les prévisions de l'année 2005;*
5. *Que les informations erronées contenues dans le bilan 2005 soient corrigées ainsi que les conséquences qui en découlent;*
6. *Que l'application par la Direction de la procédure de comblement des postes requérant peu d'expérience soit déclarée illégale et non conforme à la présente convention collective;*
7. *Que la Direction soit ordonnée à respecter la procédure de comblement des postes requérant peu d'expérience prévue à la présente convention collective;*
8. *Que la Direction soit ordonnée à apporter les correctifs nécessaires pour se conformer à cette procédure prévue à la présente convention collective;*
9. *Qu'une réparation pleine et entière soit accordée pour tous les préjudices subis, le tout avec intérêts, le cas échéant.*
10. *Que toute autre décision ou ordonnance nécessaire ou appropriée soit rendue afin de remédier aux torts et injustices causés dans les circonstances de la présente affaire.*

*Le présent grief est déposé sous réserve de tout autre droit et privilège que pourrait avoir le syndicat dans les circonstances.*

*Espérant que vous saurez accueillir ce grief, veuillez agréer, Monsieur Lefebvre, l'expression de nos meilleurs sentiments. »*

[58] Le 10 avril 2006, l'Employeur a répondu à ce grief dans les termes suivants :

**« Objet : Non-respect de l'article 15.07 – Bilan 2005  
Numéro syndical 2006-041**

*Monsieur,*

*Nous avons procédé à l'analyse du grief ci-haut mentionné et ne pouvons y faire droit. En effet, le bilan 2005 pour les postes requérant peu d'expérience qui vous a été présenté au Comité de relations de travail du 16 février dernier, nous apparaît conforme aux prescriptions de la clause 15.07 et aucun correctif n'est donc nécessaire.*

*Par conséquent, le présent grief est rejeté.*

*Veuillez agréer, Monsieur Weyman, mes salutations distinguées. »*

[59] Le grief du Syndicat faisait suite à l'analyse qu'il avait faite du bilan annuel que lui avait présenté l'Employeur.

[60] La première partie de ce bilan établit qu'au cours de l'année 2005, Hydro-Québec a embauché 11 nouveaux gradués (IGEE).

[61] La seconde partie du bilan a fait l'objet de deux versions.

- [62] La première version, qui fut remise au Syndicat le ou vers le 16 février 2006, est intitulée « Liste des postes permanents requérant peu d'expérience comblés en 2005, présentée au Comité de nomination des ingénieurs, dont les exigences requises correspondent à un candidat détenant moins de cinq (5) ans d'expérience tel que définies à la clause 15.07.1 (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2005). (Soulignements ajoutés)
- [63] Dans la seconde version remise au Syndicat lors de l'arbitrage, le 7 octobre 2010, l'Employeur a ajouté une nomination, celle de l'ingénieur Marc André Godbout, suite à l'affichage numéro 113665, du 19 septembre au 9 octobre 2005.
- [64] L'Employeur a toutefois modifié le titre de ce bilan qui se lit maintenant comme celui du bilan intérimaire pour l'année 2005, à savoir « Liste des postes permanents affichés ingénieur, présentés au Comité de nomination des ingénieurs, dont les exigences requises pourraient correspondre à un candidat détenant moins de cinq (5) ans d'expérience, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2005 ». (Soulignement ajouté)
- [65] C'est, naturellement, la première version dont le Syndicat a fait l'analyse avant de déposer son deuxième grief.
- [66] Cette première version mentionne la nomination de 60 ingénieurs à des postes permanents requérant peu d'expérience (- de cinq (5) ans).
- [67] Après analyse de toutes les données relatives à chacune de ces nominations, le Syndicat est arrivé aux conclusions suivantes :
- *« HQ n'informe pas le CNI de toutes les embauches IGEE (8 sur 12) selon les CR;*
  - *Pour quelques affichages mentionnés aux CR des CNI, HQ indique qu'il s'agit de postes 15.07 (6 affichages sur 14);*
  - *HQ n'informe ni les postulants (affichages) ni le CNI (CR) des postes affichés 15.07 avec leurs particularités sauf pour 14 affichages;*
  - *HQ avait établi un protocole d'identification des affichages 15.07 depuis 2004;*
  - *La rétention de 2 ans pour les temporaires ne figure pas sur 6 des 14 affichages reconnus 15.07 par le SPIHQ;*
  - *Aucune distinction possible entre des affichages 15.02 et prétendus 15.07;*
  - *Bilan selon 15.07.5 :*
    - i. *Affichages 15.07.5A : 7*
    - ii. *Nouveaux gradués 15.07.5B : 11 reconnus SPIHQ*
    - iii. *Affichages 15.07.5B : 7*
  - ***HQ n'a pas respecté son obligation d'afficher 11 postes 15.07.5A en 2005;***
  - ***HQ a embauché illégalement sans affichage 1 nouveau gradué en civil, privant ainsi les employés d'un affichage additionnel, portant à 12 le total de postes revendiqués par le SPIHQ pour le personnel interne. »***
- [68] Par ailleurs, M. Weyman a noté que 41 des 60 ingénieurs nommés à des postes requérant peu d'expérience (- de cinq (5) ans) possédaient en vérité plus de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie au moment de leur nomination, que dans la plupart des cas d'affichage plusieurs postes affichés mentionnés au bilan n'auraient pas dû y être mentionnés puisque comblés en 2006 et non en 2005 et enfin, que dans la plupart des cas l'Employeur avait accepté la candidature et souvent convoqué en entrevue des candidats possédant plus de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie alors que selon le bilan, il s'agissait de postes destinés à des ingénieurs possédant peu d'expérience (- de cinq (5) ans).

**POUR LES ANNÉES 2006 ET 2007**

- [69] La preuve soumise par le Syndicat pour les années 2006 et 2007 fut du même ordre que celle offerte pour les années 2003, 2004 et 2005.
- [70] Comme je considère que les problèmes d'interprétation du paragraphe 15.07 que le Syndicat voulait démontrer ont été suffisamment exposés par l'analyse qu'il a faite des données relatives aux années 2003, 2004 et 2005 et, comme nous le verrons, que l'Employeur n'a jugé utile de discuter que de l'année 2005 pour exposer son point de vue quant à l'interprétation à donner au paragraphe 15.07, j'estime qu'il n'est pas nécessaire de rapporter le témoignage qu'a rendu M. Weyman relativement à l'analyse des données qu'a faite le Syndicat des années 2006 et 2007 et aux conclusions auxquelles il est arrivé pour ces années-là.
- [71] Relativement aux témoignages de M. Robert et de Mme Plante, outre le fait qu'ils n'ont pu contredire certaines données alléguées par le Syndicat sur des cas particuliers, ce qui me semble peu important pour les fins de la présente décision, ils ont surtout porté sur la façon utilisée par l'Employeur pour afficher les postes requérant peu d'expérience et sur les buts recherchés par l'Employeur à l'occasion de ces affichages.
- [72] Ce qui ressort de leurs témoignages, essentiellement, c'est que c'est volontairement que l'Employeur n'indique pas que le poste affiché est destiné à un ingénieur comptant peu d'expérience en génie et ce, afin d'obtenir le plus de candidatures possibles ce qui lui permet de choisir le meilleur candidat possible.
- [73] Selon le témoin Robert, l'Employeur préfère utiliser les expressions « requérant peu d'expérience » lorsqu'il recherche un candidat possédant de zéro à « environ » trois années d'expérience, « requérant une bonne expérience » lorsqu'il recherche un candidat possédant « environ » de 3 à cinq (5) ans d'expérience, « requérant une grande expérience » lorsqu'il recherche un candidat possédant « environ » de 5 à 10 ans d'expérience et « requérant une vaste ou très grande expérience » lorsqu'il recherche un candidat possédant plus de 10 ans d'expérience.
- [74] Pour M. Robert, l'utilisation de termes qualitatifs plutôt que quantitatifs accorde plus de souplesse à l'Employeur dans la recherche du meilleur candidat.
- [75] Quant à Mme Plante, qui a travaillé à la division Trans Énergie de 2007 à 2010 à titre de conseillère en ressources humaines, elle a expliqué qu'à chaque automne son équipe faisait un exercice de planification des ressources humaines à embaucher l'année suivante, dont les nouveaux gradués, afin d'être en mesure de répondre à la demande d'information que lui transmettait la direction des ressources humaines (corporatif) au début de chaque année.
- [76] Lorsque je lui ai demandé, lors de son témoignage, de quelle façon son équipe s'assurait du respect du paragraphe 15.07 5. de la convention collective qui traite des postes requérant peu d'expérience, Mme Plante a répondu que la division Trans Énergie n'exerçait « aucun suivi là-dessus ».
- [77] Mme Plante a expliqué qu'à cette époque, la dotation du personnel s'effectuait au niveau de chaque division. Depuis la réorganisation de 2012 au sein d'Hydro-Québec, a-t-elle

ajouté, la dotation est centralisée au niveau corporatif et l'équipe de dotation a la responsabilité des CNI et du respect du paragraphe 15.07 5. de la convention collective.

- [78] Relativement aux diverses statistiques soumises en preuve par le Syndicat, Mme Plante a expliqué que dans plusieurs cas, elles ne correspondaient pas à celles de l'Employeur tout simplement parce que les parties ne considéraient pas les mêmes dates comme dates d'embauches.
- [79] Selon Mme Plante, le Syndicat appuie ses statistiques sur les dates d'affichage alors que l'Employeur s'appuie sur la date à laquelle un dossier est soumis au CNI. Ainsi, a-t-elle dit, pour l'Employeur, un poste affiché en novembre 2004 et soumis au CNI en février 2005 doit être comptabilisé en 2005 et non en 2004.
- [80] Mme Plante, qui avait analysé toutes les données mises en preuve par le Syndicat, a également apporté quelques précisions et explications pouvant justifier les différences entre les statistiques de l'Employeur et celles du Syndicat.
- [81] J'estime toutefois que pour les fins de la présente décision qui ne porte que sur l'interprétation à donner au paragraphe 15.07, ces explications ne sont pas pertinentes, l'important pour l'arbitre étant de distinguer les prétentions des parties quant au sens à donner aux différentes dispositions du paragraphe 15.07.
- [82] Dans les faits, Mme Plante a reconnu que de nombreux affichages ne mentionnaient pas explicitement qu'ils concernaient des postes requérant peu d'expérience « mais on le voit selon les exigences » a-t-elle affirmé.
- [83] Quant au fait qu'à plusieurs reprises l'Employeur a choisi, pour un poste requérant peu d'expérience, un candidat détenant plus de cinq (5) ans d'expérience en génie, Mme Plante a expliqué que dans tous ces cas, aucun des candidats détenant cinq (5) ans d'expérience ou moins ne rencontrait les qualifications requises. Si nous n'avions pas choisi un candidat détenant plus de cinq (5) ans d'expérience, nous aurions dû choisir un candidat de l'extérieur, a dit Mme Plante qui a donné plusieurs exemples de cas où le CNI a accepté la nomination de candidats détenant plus de cinq (5) ans d'expérience malgré le fait que l'affichage précisait que peu d'expérience était requise pour le poste en question.
- [84] Contre-interrogée par le procureur syndical, Mme Plante a reconnu avoir déjà pris connaissance du Guide de fonctionnement du Comité de nomination des ingénieurs (CNI) publié par la direction « Conditions et relations du travail » d'Hydro-Québec en décembre 2006, où l'on peut lire, entre autres informations, les suivantes :

« PRÉSENTATION DES DOSSIERS

1. COMBLEMENT D'UN POSTE VACANT PERMANENT (15.05)

1.1 **Candidat interne**

*La durée d'un affichage de poste permanent est de vingt-et-un (21) jours (art. 15.02). Toutefois, les délais ne courent pas entre le 15 décembre et le 8 janvier inclusivement. De plus, l'affichage débutant entre le 15 juin et le 13 août inclusivement est d'une durée de vingt-huit (28) jours.*

*Un poste permanent comblé par un candidat à l'interne peut être comblé soit par un excédentaire, un employé permanent ou un employé temporaire ayant plus de six (6) mois de service. Toutes les candidatures ayant la même priorité de comblement en vertu de l'article 15.05 de la convention collective, doivent être considérées dans la grille d'évaluation afin d'assurer l'équité de traitement. Le dossier présenté au comité de nomination doit contenir les documents suivants :*

- *Lettre de recommandation régulière*
- *Fiche de recommandation (standardisée)*
- *Affichage de poste vacant provincial (21 jrs ou exceptions)*
- *Registre des candidatures provincial*
- *Grille d'évaluation des candidatures (standardisée)*
- *Liste d'envoi (standardisée)*
- *Lettre de désistement (si applicable)*

*Il est important de ne pas oublier, lors du comblement d'un poste requérant peu d'expérience (art. 15.07), d'inscrire à l'affichage « Poste requérant peu d'expérience » et de mentionner si la rétention de deux (2) ans dans le poste s'applique. Le tout doit être mentionné à la rubrique « Particularités inhérentes au poste » de l'affichage.* (Soulignement ajouté.)

(...)

#### 4. COMPLEMENT D'UN POSTE PAR UN NOUVEAU GRADUÉ DE L'IGEE (ART. 15.07.2 C)

*Ces postes sont comblés directement à l'externe exclusivement par des nouveaux gradués de l'Institut en génie de l'énergie électrique (IGEE). Les finissants de d'autres domaines de génie ne sont pas considérés comme des nouveaux gradués IGEE et ne peuvent être assignés sur un tel poste car aucun engagement n'existe à l'égard d'autres institutions universitaires. Dans ce cas, l'unité doit informer le Comité de nomination que le poste a été comblé par un nouveau gradué de l'IGEE. Pour ce faire l'unité doit compléter la lettre de recommandation prévue à cet effet qui est disponible en annexe. Notez que le nombre d'embauche de nouveaux gradués de l'IGEE est limité et est déterminé en début d'année. Le dossier transmis au CNI doit comprendre :*

*. Lettre de recommandation de nouveaux gradués IGEE (standardisée) »*  
(Soulignement ajouté.)

[85] Mme Plante a également reconnu avoir assisté, du 5 au 13 décembre 2006, à une séance de formation des ressources humaines portant sur ledit Guide de fonctionnement du CNI. Dans le document de présentation remis aux personnes assistant à la formation, on pouvait lire entre autres informations, ce qui suit :

#### **« Standard de présentation des dossiers**

##### 1. Lettres de recommandation

- *Chaque dossier doit être présenté avec une recommandation du gestionnaire.*

(...)

##### 1.1 Lettre de recommandation régulière

- *La recommandation régulière doit être utilisée :*

- Lors d'une recommandation à un poste vacant permanent
- Lors d'une recommandation à un poste permanent inoccupé
- Lors d'une recommandation à un poste temporaire
- Lors d'une recommandation à un poste d'un autre group d'emploi
- Lors d'une recommandation à un poste requérant peu d'expérience.

(...)

#### 1.2 Lettre de recommandation d'un nouveau gradué IGEE

- Celle-ci a pour but d'informer le CNI de la nomination d'un nouveau gradué IGEE tel que prévoit 15.07.5 b).

(...)

#### **Présentation des dossiers**

##### 1. Comblement d'un poste vacant permanent (15.05)

###### 1.1 Candidat interne

(...)

###### Postes requérant peu d'expérience (15.07)

- Lors du comblement d'un poste requérant peu d'expérience, il est important de mentionner à la rubrique « Particularités inhérentes au poste » de l'affichage la mention « Poste requérant peu d'expérience » et de mentionner si la rétention de 2 ans dans le poste s'applique.

(...)

##### 4. Comblement d'un poste par un nouveau gradué IGEE (15.07.2 c))

- Ces postes sont comblés directement à l'externe par des nouveaux gradués de l'Institut en génie de l'énergie électrique (IGEE).
- Les finissants de d'autres domaines de génie ne sont pas considérés comme des nouveaux gradués IGEE et ne peuvent être assignés sur un tel poste.
- L'unité doit informer le CNI que le poste a été comblé par un nouveau gradué de l'IGEE par une lettre de recommandation prévue à cet effet.
- Le nombre d'embauche de nouveaux gradués de l'IGEE est limité et est déterminé en début d'année.

(...)

#### Résumé synthèse du fonctionnement du Comité de nomination des ingénieurs :

##### **Rôle du CNI**

- Comité consultatif dont le rôle est de traiter tous les affichages de postes recommandant un ingénieur comme candidat (sous réserve des arbitrages prévue en 2007).
- Comité qui s'assure que les dossiers soumis respectent la convention collective et traite tous les candidats avec équité.
- Comité qui émet ses recommandations basées sur la « foi des renseignements reçus ».
- Comité qui n'enquête pas sur l'exactitude des informations transmises mais peut demander des informations supplémentaires si un dossier ou une partie de dossier se

*révèle inexacte, incomplète ou si des informations sont manquantes. »*  
(Soulignements ajoutés.)

- [86] En contre preuve, le témoin Weyman, qui pendant plusieurs années était l'un des représentants syndicaux siégeant au CNI, a reconnu que ce comité a pu, à l'occasion, commettre des erreurs, mais M. Weyman a affirmé que la plupart des fois où le CNI a accepté la nomination d'ingénieurs détenant plus de cinq (5) ans d'expérience de travail en génie, c'est parce que l'affichage ne mentionnait pas qu'il s'agissait d'un poste requérant peu d'expérience et que le CNI avait traité le dossier comme un affichage en vertu du paragraphe 15.02 et non du paragraphe 15.07 5.

#### **IV- ARGUMENTATION SYNDICALE**

- [87] Pour le Syndicat, la procédure de dotation et de comblement de poste prévue au paragraphe 15.07 vise exclusivement les ingénieurs détenant cinq (5) ans d'expérience de travail ou moins en génie et nulle autre candidature ne peut être retenue par l'Employeur pour fins d'évaluation.
- [88] Selon le Syndicat, si l'Employeur affiche un poste sans préciser qu'il s'agit d'un poste requérant peu d'expérience et qu'il considère les candidatures d'ingénieurs détenant plus de cinq (5) ans d'expérience, il ne saurait par la suite prétendre qu'il s'agissait d'un affichage en vertu du paragraphe 15.07.
- [89] Un tel affichage ne peut être qu'un affichage en vertu du paragraphe 15.02, de prétendre le procureur syndical, et ne saurait être considéré pour les fins du calcul prévu au paragraphe 15.07.5, même si le choix de l'Employeur se porte sur un candidat possédant cinq (5) ans d'expérience ou moins.
- [90] Quant à la pratique patronale d'indiquer comme particularité sur certains affichages « un peu d'expérience, une bonne expérience ou une très bonne expérience est requise », le procureur syndical a soumis que ces concepts n'existent pas dans la convention collective.
- [91] À ce sujet, le procureur syndical m'a renvoyé au titre du paragraphe 15.07 « Comblement des postes requérant peu d'expérience » et à la définition que les parties ont donnée à l'expression « poste requérant peu d'expérience », à savoir « poste permanent pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience travail en Génie ».
- [92] Le procureur syndical a rappelé l'objectif visé par ce paragraphe 15.07, qui est de renouveler la main-d'œuvre par l'embauche de nouveaux gradués issus de l'IGEE et par l'embauche d'ingénieurs possédant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie.
- [93] En affichant des postes permanents selon les prescriptions du paragraphe 15.02 afin d'embaucher, à l'occasion, des ingénieurs possédant cinq (5) années ou moins d'expérience, Hydro-Québec contrevient donc, selon le procureur syndical, à l'esprit et à la lettre du paragraphe 15.07.

- [94] À ce sujet, le procureur syndical a rappelé que la direction Conditions et relations du travail au siège social d'Hydro-Québec avait parfaitement compris le sens et la portée du paragraphe 15.07 et ce, dès la première rencontre du Comité de relations de travail en 2004, la preuve en étant la directive qu'elle avait émise à ce sujet dans les semaines qui ont suivi cette réunion.
- [95] Dès 2004, de souligner le procureur syndical, Hydro-Québec avait reconnu la nécessité de préciser sur les affichages qu'il s'agissait, lorsque c'était le cas, de postes requérant peu d'expérience et que si le candidat retenu venait de l'extérieur ou qu'il était un employé temporaire, son poste serait sujet à une rétention de deux ans.
- [96] Le problème, selon le procureur syndical, c'est que cette directive n'a à peu près pas été suivie par les responsables des diverses divisions d'Hydro-Québec.
- [97] Le procureur syndical a soumis que l'un des buts visés par un affichage de poste est de fournir aux personnes qui en prennent connaissance les informations précises leur permettant de savoir si cet affichage s'adresse à elles.
- [98] Toute ambiguïté relativement aux candidats visés par l'affichage risque donc d'induire ces derniers en erreur et de les amener à postuler lorsqu'ils ne devraient pas, ou à ne pas postuler alors qu'ils le pourraient, auquel cas ils risquent d'en subir un préjudice important.
- [99] C'est sans doute pour cette raison, de plaider le procureur syndical, que la direction Conditions et relations du travail avait tenu à clarifier, dès 2004, les règles s'appliquant aux affichages de postes requérant peu d'expérience, ce que cette direction a rappelé aux conseillers en relations de travail de l'entreprise lors d'une séance de formation en décembre 2006.
- [100] Soulignant que le rôle du CNI est d'émettre des recommandations sur la foi des renseignements qu'il a reçus, le procureur syndical a dit voir là une raison de plus pour exiger que les affichages ne comportent pas d'ambiguïté quant à la population visée par les affichages et précisent clairement s'il s'agit d'un affichage de poste requérant peu d'expérience.
- [101] Pour le procureur syndical, outre le fait que la façon qu'a l'Employeur de rédiger un affichage soi-disant selon 15.07 n'est ni précise ni constante, la plupart du temps elle est semblable à un affichage selon 15.02, d'où la confusion tant chez les candidats que chez les membres du CNI.
- [102] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical m'a renvoyé à la décision rendue par l'arbitre Marc Gravel dans l'affaire *Canimex*, rapportée en annexe 1 de la présente décision.

#### **V- ARGUMENTATION PATRONALE**

- [103] La procureure patronale a d'abord rappelé qu'en vertu de ses droits de direction, il appartient à l'Employeur de fixer les exigences d'un poste qu'il entend combler.
- [104] Reprenant l'historique du paragraphe 15.07 de la convention collective, la procureure patronale a plaidé que l'interprétation de cette disposition n'a jamais fait l'unanimité entre

les parties, la preuve en étant que dès le début son application par l'Employeur avait donné lieu à un grief de la part du Syndicat.

[105] Pour la procureure patronale, le paragraphe 15.07 de la convention collective, qui traite du comblement des postes requérant peu d'expérience, doit s'appliquer dans le respect du paragraphe 15.05 qui traite de l'ordre de priorité que doit respecter le CNI lorsqu'il désigne ou recommande la nomination d'un candidat et qui ne limite pas les candidatures aux employés détenant cinq (5) ans d'expérience ou moins. Ce paragraphe 15.05, je le rappelle, se lit comme suit :

*« 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 (sic) à la région Manicouagan, à la région La Grande ou aux Îles-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 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. »*

[106] À ce sujet, la procureure patronale a soumis que lorsque les parties avaient voulu déroger à l'ordre de priorité prévu audit paragraphe 15.05, elles l'avaient fait expressément comme, selon elle, elles l'ont fait au paragraphe 15.07 5. b), alinéa 2 qui se lit comme suit :

*« – au-delà du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2., les postes sont soumis à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective mais s'adressent uniquement aux employés temporaires; si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé. »*

[107] Revenant au libellé du paragraphe 15.07, la procureure patronale a soumis que cette disposition ne prévoyait pas spécifiquement qu'un affichage en vertu de cette disposition devait mentionner qu'il s'agissait d'un affichage en vertu de ce paragraphe 15.07 mais uniquement qu'il s'agit de l'affichage d'un poste requérant peu d'expérience et, dans le cas d'un employé temporaire ou d'un nouvel employé qui obtient un poste en application du paragraphe 15.07 5., que cet employé est assujetti à une rétention de deux ans dans ce poste.

[108] Lorsque plusieurs employés temporaires appliquent sur un poste requérant peu d'expérience, de plaider la procureure patronale, le choix du candidat doit se faire selon les prescriptions du paragraphe 15.05 2. c).

[109] Selon la procureure patronale, la procédure d'affichage prévue à l'article 15 accorde donc à l'Employeur le droit de choisir l'employé le plus qualifié, peu importe ses années d'expérience, la règle générale étant énoncée au paragraphe 15.02 et le paragraphe 15.07 constituant une règle d'exception qui, pour pouvoir déroger à la règle générale, doit contenir des mentions précises à cet effet.

[110] Relativement aux exigences mentionnées à l'affichage relativement à l'expérience requise, la procureure patronale a plaidé que dans l'entreprise, on n'a jamais retenu la notion quantitative de « 5 ans ou moins », privilégiant plutôt les notions qualitatives de « peu », « bonne » ou « très bonne » expérience selon le nombre d'années d'expérience que l'Employeur recherche chez le candidat idéal.

[111] Tout en admettant que le paragraphe 15.07 vise les candidats possédant cinq (5) ans d'expérience ou moins, la procureure patronale a plaidé que rien n'empêchait un employé possédant plus de cinq (5) ans d'expérience de soumettre sa candidature, en autant qu'il rencontre les exigences requises, le nombre d'années d'expérience étant une particularité et non une exigence pour l'obtention du poste en question.

[112] La procureure patronale a soumis qu'à partir du moment où le poste offert requiert peu d'expérience, il n'y a pas de priorité accordée aux employés détenant cinq (5) années d'expérience ou moins.

[113] À ce sujet, la procureure patronale m'a renvoyé aux nombreux cas où le CNI a recommandé, pour un poste requérant peu d'expérience, un candidat détenant plus de cinq (5) ans d'expérience.

[114] Au soutien de ses prétentions, la procureure patronale m'a renvoyé aux autorités rapportées en annexe 2 de la présente décision.

## **VI- RÉPLIQUE SYNDICALE**

[115] Le procureur syndical a d'abord souligné que si le paragraphe 5.01 de la convention collective accorde le droit à l'Employeur « de créer, de modifier et d'abolir des postes », le paragraphe 5.06 pour sa part précise que « les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention ».

[116] Or, de plaider le procureur syndical, c'est précisément le cas du paragraphe 15.07 qui, selon ce dernier, limite les droits de la direction.

[117] Me renvoyant au titre du paragraphe 15.07, à savoir « Comblement des postes requérant peu d'expérience », ainsi qu'au premier alinéa de ce paragraphe qui prévoit que « Aux fins du présent article, l'expression « poste requérant peu d'expérience » désigne un poste permanent pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie », le procureur syndical a plaidé que ce paragraphe 15.07 constituait une exception à la règle générale énoncée au paragraphe 15.02 qui traite de la façon de combler les postes permanents par un employé relevant de la juridiction du SPIHQ.

[118] Le paragraphe 15.07 crée, selon le procureur syndical, un régime particulier de comblement de poste afin de favoriser l'embauche et la mobilité des ingénieurs possédant cinq (5) ans ou moins d'expérience de travail en génie, qu'ils soient déjà détenteurs de poste ou qu'ils soient excédentaires. Permettre à tous les ingénieurs de soumettre leur candidature à un poste requérant peu d'expérience anéantit l'objectif visé par le paragraphe 15.07, selon le procureur syndical.

[119] Relativement à l'expérience requise, qui est de cinq (5) années ou moins, le procureur syndical a plaidé qu'il s'agit là d'une exigence, et non d'une particularité comme l'a plaidé la procureure patronale, et à ce sujet, le procureur syndical m'a renvoyé à la réponse qu'a offerte l'Employeur au grief 2005-18, dans laquelle il écrit « (...) 37 postes ayant comme exigence 5 ans ou moins d'expérience ont été affichés en 2004 (...) ».

[120] Le procureur syndical m'a également renvoyé aux tableaux d'évaluation des candidats rédigés par l'Employeur à la suite des affichages numéros 119191 et 119192 dans lesquels, aux colonnes intitulées « Exigences de l'emploi » l'Employeur a écrit, entre autres exigences, « Poste permanent requérant peu d'expérience réservé aux ingénieurs temporaires », alors qu'aux affichages, cette mention apparaissait parmi les « particularités » du poste.

[121] Cela démontre, selon le procureur syndical, que pour l'Employeur cette mention constitue autant une particularité qu'une exigence.

## VI- DÉCISION ET MOTIFS

- [122] En vertu du paragraphe 5.01 de la convention collective, c'est la prérogative de l'Employeur de créer, modifier et abolir des postes, ce qui inclut le pouvoir de les combler.
- [123] Toutefois, en vertu du paragraphe 5.06, ce droit est limité « par les termes de la présente convention » donc, entre autres dispositions, par l'article 15 intitulé « Mouvements de personnel ».
- [124] Cet article comporte deux sections, la section « A » intitulée « Affichage et comblement de poste » et la section « B » intitulée « Type de mouvements de personnel imposés et procédures ».
- [125] Le paragraphe 15.07, qui fait l'objet de la présente décision, fait partie de la première section, composée des paragraphes 15.02 à 15.22.
- [126] Pour une meilleure compréhension, je me permets de citer les paragraphes 15.02 à 15.07 de cette section « A » qui sont les plus pertinents pour les fins du litige qui nous occupe.

### « SECTION A – AFFICHAGE ET COMPLEMENT 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 (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 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 (sic) à la région Manicouagan, à la région La Grande ou aux Îles-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 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 Comblement des postes requérant peu d'expérience

Le comblement des postes requérant peu d'expérience se fait selon les dispositions suivantes :

1. Aux fins du présent article, l'expression « poste requérant peu d'expérience » désigne un poste permanent pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie;

2. *Avant le 28 février de chaque année, la Direction rencontre le Syndicat afin de l'informer des éléments suivants :*
  - a) *le nombre de postes requérant peu d'expérience qu'elle prévoit combler pendant l'année en cours;*
  - b) *l'identification de l'unité administrative et de l'unité structurelle où ces postes sont prévus;*
  - c) *l'engagement que la Direction a pris à l'égard des institutions universitaires quant au nombre de nouveaux gradués à embaucher au cours de l'année;*
  - d) *le bilan de l'année précédente du comblement des postes assujettis au paragraphe 5.*
3. *Les informations décrites au paragraphe 2 sont données à titre informatif et ne constituent pas un engagement de la Direction à combler ces postes, sauf celles de l'alinéa c) qui sont liantes et ont l'effet décrit au premier tiret de l'alinéa b) du paragraphe 5.*
4. *En cours d'année, si la Direction veut combler un poste devenu vacant ou un nouveau poste et qu'elle juge que ce poste requiert peu d'expérience, elle comble ce poste selon les règles de dotation décrites au paragraphe 5.*
5. *Les postes requérant peu d'expérience sont comblés selon les règles suivantes :*
  - a) *la moitié d'entre eux est soumise à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective;*
  - b) *l'autre moitié est comblée de la façon suivante :*
    - *jusqu'à concurrence du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, la Direction peut procéder directement à l'embauche d'un nouvel employé et en informe le comité de nomination;*
    - *au-delà du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, les postes sont soumis à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective mais s'adressent uniquement aux employés temporaires : si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé.*
6. *Au plus tard le 31 août de l'année en cours, la Direction fournit au Syndicat le suivi du comblement des postes assujettis au paragraphe 5.;*
7. *L'employé temporaire ou le nouvel employé qui obtient un poste en application du paragraphe 5. est assujetti à une rétention dans ce poste, selon les modalités suivantes :*
  - a) *la rétention est d'une durée de deux (2) années à compter du premier jour d'occupation du poste;*
  - b) *si le poste est affiché, l'affichage doit mentionner que si le poste est comblé par un employé temporaire ou par l'embauche d'un nouvel employé, ce candidat est assujetti à une rétention de deux (2) années dans le poste;*

c) *cette rétention prend fin s'il survient l'une des conditions suivantes :*

- *le gestionnaire de l'employé accepte de libérer celui-ci de cette obligation;*
- *la Direction et le Syndicat conviennent que l'application de la règle de rétention n'est pas appropriée, notamment s'il s'agit d'une situation dite « humanitaire »;*
- *l'ingénieur est un employé « touché », au sens des paragraphes 1. et 2. de l'article 15.28 de la convention collective. »*

[127] À la lecture de ces dispositions, on constate que la règle générale pour le comblement d'un poste permanent vacant se trouve aux paragraphes 15.02 à 15.06 et que le paragraphe 15.07 constitue une règle particulière visant le comblement d'un poste requérant peu d'expérience c'est-à-dire, selon le paragraphe 15.07 1., « un poste permanent pour lequel la direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie ».

[128] Cette particularité qui distingue un poste permanent requérant peu d'expérience de tout autre poste permanent vacant n'est pas une exigence découlant de la volonté de l'Employeur mais une caractéristique qui, au moment de l'affichage, est inhérente au poste lui-même et qui émane de la convention collective.

[129] Alors que dans le cas du paragraphe 15.02 l'Employeur cherche à combler un poste permanent vacant par un membre de l'unité de négociation qui rencontre les exigences requises, dans le cas du paragraphe 15.07 l'Employeur cherche à combler un poste requérant peu d'expérience par un candidat comptant cinq (5) années d'expérience ou moins de travail en génie et qui rencontre également les exigences requises, s'il y en a.

[130] Le but d'un affichage est de permettre à l'Employeur de fournir aux éventuels candidats toutes les informations leur permettant d'établir l'intérêt qu'ils peuvent avoir pour le poste en question et leurs aptitudes à le remplir. Il est donc impératif de mentionner à l'affichage qu'il s'agit d'un poste requérant peu d'expérience puisque cela signifie qu'il est destiné uniquement à un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie.

[131] Dans la présente affaire, la procureure patronale a soumis que l'Employeur était en droit dans la recherche d'un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie d'accepter les candidatures et même de choisir pour ce poste un candidat possédant plus de cinq (5) années d'expérience, si ce candidat était, aux yeux de l'Employeur, le plus qualifié des candidats.

[132] Je ne suis pas de cet avis.

[133] Si, comme le lui permet le paragraphe 15.07 4. de la convention collective, l'Employeur désire combler un poste qu'il juge « requérant peu d'expérience », il est dès lors, suivant le paragraphe 15.07 1., à la recherche d'un candidat « comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie.

[134] Dès lors, il se doit d'écarter toute candidature qui ne rencontre pas cette caractéristique. Ne pas mentionner qu'il s'agit d'un affichage de poste requérant peu d'expérience selon

l'article 15.07 laisserait croire que tout ingénieur peut poser sa candidature et dès lors, nous serions en présence d'un affichage en vertu du paragraphe 15.02 et non d'un affichage en vertu du paragraphe 15.07.

- [135] Il serait par ailleurs profondément injuste qu'un salarié qui compte plus de cinq (5) ans d'expérience ne pose pas sa candidature parce que l'affichage laisse croire qu'il ne s'adresse qu'aux candidats comptant cinq (5) années d'expérience ou moins, et que l'Employeur choisisse un candidat comptant plus de cinq (5) années d'expérience parce qu'il aurait quand même accepté sa candidature.
- [136] Non seulement serait-ce injuste, mais je suis d'avis que si l'affichage précisait qu'il s'agit d'un affichage en vertu du paragraphe 15.07, cette nomination ne serait pas valide.
- [137] Dans son témoignage, M. Robert a expliqué que l'Employeur préférerait utiliser des qualificatifs tels que peu, bonne, grande ou vaste expérience, plutôt que d'utiliser un chiffre précis pour quantifier l'expérience requise et ce, parce que cette façon de qualifier le poste lui donnait plus de latitude dans le choix du candidat.
- [138] Or, nulle part dans la convention collective les parties n'ont utilisé de tels qualificatifs pour décrire le candidat recherché. Dans un souci justement de précision, elles ont plutôt défini qu'un poste requérant peu d'expérience était un poste « pour lequel la Direction recherche un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie ».
- [139] C'est cette précision qui permet à tout candidat éventuel de savoir si l'affichage s'adresse à lui et si l'Employeur est vraiment à la recherche d'un candidat requérant peu d'expérience, c'est-à-dire « comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie », il est de son intérêt d'utiliser les termes de la convention collective et cela, en vue d'éviter toute confusion possible dans l'esprit des éventuels candidats.
- [140] Comme je l'ai mentionné plus tôt, il est impératif, pour éviter toute injustice due à un manque de clarté, qu'un affichage restreint comme celui d'un poste requérant peu d'expérience soit suffisamment clair pour que les employés qui en prennent connaissance sachent, en le lisant, qu'il ne s'adresse qu'aux « candidats comptant cinq (5) années ou moins d'expérience en Génie ».
- [141] L'autre motif pour lequel il est impératif que l'affichage mentionne clairement qu'il s'agit d'un affichage visant à combler un poste requérant peu d'expérience, et donc que l'Employeur est à la recherche d'un « candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en Génie » est l'incidence du nombre de nouveaux gradués, que l'Employeur s'est engagé à embaucher auprès de l'IGEE au cours de l'année, sur les proportions d'embauches prévues au paragraphe 15.07 5. qu'il est engagé à respecter.
- [142] S'il est vrai qu'en vertu du paragraphe 15.07 3. « les informations décrites au paragraphe 2 sont données à titre informatif et ne constituent pas un engagement de la Direction à combler ces postes », cette disposition ajoute « sauf celles de l'alinéa c) qui sont liantes et ont l'effet décrit au premier tiret de l'alinéa b) du paragraphe 5 », en référence au paragraphe 15.07 5.
- [143] En d'autres termes, selon le paragraphe 15.07 2., avant le 28 février de chaque année, la Direction a l'obligation d'informer le Syndicat du nombre de nouveaux gradués qu'elle va

embaucher au cours de l'année, suivant l'engagement qu'elle a pris auprès de l'IGEE, et ce nombre de nouveaux gradués qu'elle va embaucher sera déterminant pour les fins du calcul du nombre total de candidats comptant peu d'expérience qu'elle embauchera au cours de cette année, selon les règles prévues au paragraphe 15.07 5. qui, je le rappelle, se lit comme suit :

« 5. Les postes requérant peu d'expérience sont comblés selon les règles suivantes :

- a) la moitié d'entre eux est soumise à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective;
- b) l'autre moitié est comblée de la façon suivante :
  - jusqu'à concurrence du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, la Direction peut procéder directement à l'embauche d'un nouvel employé et en informe le comité de nomination;
  - au-delà du nombre fixé à l'alinéa c) du paragraphe 2, les postes sont soumis à la procédure de dotation prévue à l'article 15 de la convention collective mais s'adressent uniquement aux employés temporaires : si aucun employé temporaire n'est candidat ou ne satisfait aux exigences, la Direction peut procéder à l'embauche d'un nouvel employé. »

[144] En vertu du paragraphe 15.07 4., il revient à l'Employeur de décider du nombre de postes requérant peu d'expérience qu'il entend combler au cours de l'année, mais en vertu du paragraphe 15.07 3., ce nombre est conditionné par le nombre de nouveaux gradués qu'il s'est engagé à embaucher et cela, à cause des règles d'embauche qu'il a acceptées au paragraphe 15.07 5.

[145] Avant le 28 février, l'Employeur doit informer le Syndicat du nombre de nouveaux gradués qu'il embauchera au cours de l'année, suivant l'engagement qu'il a pris auprès de l'IGEE.

[146] Ce nombre de nouveaux gradués est celui prévu au paragraphe 15.07 5 b) premier tiret.

[147] Dès lors, selon les règles du paragraphe 15.07 5. a) l'Employeur aura l'obligation de combler un nombre au moins équivalent de postes requérant peu d'expérience, donc d'embaucher un nombre au moins équivalent de candidats comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie. Il s'agira de candidats comptant cinq (5) années d'expérience ou moins de travail en génie, embauchés à la suite de l'affichage d'un poste requérant peu d'expérience. Quant à la date d'embauche de ce candidat à un poste requérant peu d'expérience, compte tenu que la preuve a démontré que les postes affichés ne sont pas toujours comblés et que le CNI ne recommande pas toujours les candidatures qui lui sont soumises, j'estime que c'est la date effective d'entrée en fonction du candidat qui doit être considérée comme étant la date d'embauche, pour les fins du paragraphe 15.07.

[148] Par ailleurs, rien n'empêche l'Employeur de vouloir combler davantage de postes requérant peu d'expérience que le nombre de nouveaux gradués qu'il est engagé à embaucher. Si tel est le cas, afin de respecter les règles de proportions prévues au paragraphe 15.07 5., il devra tenter de combler un certain nombre de postes requérant peu d'expérience par des employés temporaires et ce, en vertu du paragraphe 15.07 5. b) deuxième tiret et s'il ne peut y parvenir, il pourra, selon cette même disposition, « procéder à l'embauche d'un

nouvel employé », qui devra compter cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie puisque le poste qu'il comblera est un poste requérant peu d'expérience.

- [149] En prenant connaissance des règles prévues au paragraphe 15.07 5., on comprend toute l'importance de préciser très clairement sur les affichages s'il s'agit d'un poste affiché selon le paragraphe 15.02, s'adressant à tous les ingénieurs membres de l'unité d'accréditation, ou s'il s'agit d'un poste requérant peu d'expérience affiché selon le paragraphe 15.07, donc ne s'adressant qu'« aux candidats comptant cinq (5) années d'expérience ou moins de travail en Génie ».
- [150] Seuls les postes requérant peu d'expérience affichés en vertu du paragraphe 15.07 et s'adressant aux candidats comptant cinq (5) années d'expérience ou moins de travail en génie seront comptabilisés dans le calcul des proportions prévu au paragraphe 15.07 5. Tout autre poste affiché sans qu'il ne soit mentionné qu'il s'agit d'un poste requérant peu d'expérience, donc destiné à un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience travail en génie, ne pourra être comptabilisé dans les données prévues au paragraphe 15.07 5. et ce, même s'il est comblé par un candidat comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie.
- [151] Quant à la procédure de dotation des postes requérant peu d'expérience et s'adressant aux candidats comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie, les paragraphes 15.07 5 a) et 15.07 5. b) deuxième tiret prévoient qu'elle est celle prévue à l'article 15 », donc la même que pour les postes affichés en vertu du paragraphe 15.02, ce qui inclut les dispositions traitant du rôle du CNI.
- [152] Cette distinction entre un simple affichage de poste permanent vacant en vertu du paragraphe 15.02 et un affichage de poste « requérant peu d'expérience » en vertu du paragraphe 15.07, qui réside dans le fait que le premier s'adresse à tous les membres de l'unité d'accréditation alors que le second s'adresse seulement aux candidats comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie, n'est toutefois pas la seule.
- [153] En vertu du paragraphe 15.07 7. b), « l'affichage doit mentionner que si le poste est comblé par un employé temporaire ou par l'embauche d'un nouvel employé, ce candidat est assujéti à une rétention de deux (2) années dans le poste ».
- [154] Cette obligation est tellement claire qu'elle ne nécessite à mon avis aucune interprétation.
- [155] Il en va de même des obligations que confèrent à l'Employeur les paragraphes 15.07 2. et 15.07 6. relatifs aux informations qu'il doit fournir au syndicat avant le 28 février et avant le 31 août de chaque année.
- [156] À partir du moment où il est établi que les nominations à des postes requérant peu d'expérience dont on doit tenir compte pour les fins du paragraphe 15.07 5. sont celles découlant d'affichages mentionnant clairement qu'il s'agit d'affichages de postes requérant peu d'expérience, en vertu du paragraphe 15.07, donc destinés uniquement à des candidats comptant cinq (5) années ou moins d'expérience de travail en génie, et à partir du moment où il est établi que les dates d'embauche de ces candidats pour les fins du paragraphe 15.07 5. sont les dates effectives d'entrée en fonction du candidat dans son nouveau poste, les parties ne devraient plus avoir de difficulté à s'entendre sur les différentes statistiques permettant de vérifier l'application du paragraphe 15.07.

- [157] Enfin, en terminant, je me permets les commentaires suivants.
- [158] Dès le printemps 2004, lors de sa première rencontre avec le Syndicat suite à la mise en vigueur de la lettre d'entente du 28 mai 2003, l'Employeur, au niveau « corporatif », avait très bien compris que le différend qui l'opposait déjà au Syndicat provenait d'une mauvaise application du paragraphe 15.07 de la part des divisions d'Hydro-Québec qui étaient chacune responsable de la dotation de son personnel.
- [159] Le document intitulé « Suivi de la rencontre du 16 mars 2004, SPIHQ – Hydro-Québec » (pièce U-13-5) transmis au Syndicat dans les semaines qui ont suivi cette rencontre et la directive émise par le « Corporatif » le 25 mai 2004 (pièce U-13-6) en sont la preuve. Ces documents, que j'ai rapportés dans la narration de la preuve, étaient clairs et conformes à l'interprétation que je donne maintenant au paragraphe 15.07.
- [160] Le présent litige a découlé du fait que cette directive n'a vraisemblablement pas été suivie par les directions des divisions d'Hydro-Québec qui jusqu'à 2012 avaient, comme je l'ai dit, la responsabilité de la dotation de leur personnel respectif. Depuis 2012, la dotation du personnel, selon le témoin Plante, a été rapatriée au siège social d'Hydro-Québec.
- [161] Il suffirait donc, à mon avis, que les autorités appropriées, au siège social, remettent en vigueur les principes énoncés dans cette directive du 24 mai 2004 tout comme ceux énoncés dans le Guide de fonctionnement du CNI publié par la direction « Conditions et Relations du travail » en décembre 2006, pour que tout rentre dans l'ordre.
- [162] D'ici là, j'ose espérer qu'à l'aide de la présente décision les parties sauront régler les griefs relatifs au paragraphe 15.07 qui sont toujours en suspens et si elles n'y parviennent pas, j'aurai à les trancher.



---

ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Odette Rochon  
Pour le Syndicat : Me Gary H. Waxman

**ANNEXE 1****Autorités soumises par le procureur syndical**

- *Syndicat des travailleurs(euses) de l'industrie et du commerce #745 -et- Canimex inc., AZ-50890568, Me Marc Gravel, 20 juin 2012.*

## ANNEXE 2

### Autorités soumises par la procureure patronale

- *Le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (SCFP, section locale 4250) -et- Hydro-Québec, T.A. Me Pierre Laplante, 5 mars 2009;*
- *Syndicat des employés de bureau d'Hydro-Québec -et- Hydro-Québec, T.A. Me Laurent Cossette, 3 février 1989;*
- *Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles, section locale 2000 – SCFP -et- Hydro-Québec, T.A. Me Rodrigue Blouin, 20 février 1996;*
- *Syndicat des techniciens et techniciennes d'Hydro-Québec, section locale 957 -et- Hydro-Québec, T.A. Me André Rousseau, 30 septembre 1998;*
- *Syndicat des technicien-ne-s d'Hydro-Québec, section locale 957, SCFP, FTQ -et- Hydro-Québec, T.A. Me Marc Gravel, 22 mars 2006;*
- *Syndicat de la fonction publique, section locale 957 -et- Hydro-Québec, T.A. Me Richard Marcheterre, 10 mars 2008;*
- *Centre hospitalier St-Mary's -et- Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, AZ-93145311, Me Jean-Pierre Lussier, 28 septembre 1993;*
- *Centre communautaire juridique de l'Estrie -et- Syndicat des avocats de l'Aide juridique de l'Estrie, AZ-91142018, Me Roland Tremblay, 20 décembre 1990.*