

2007-01

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

QUÉBEC,

Le 9 janvier 2007

DEVANT L'ARBITRE :

M^e JEAN-GUY MÉNARD

AUDIENCES TENUES LES :

13 avril 2006 et le 14 juillet 2006

N° DU GRIEF :

RIC-5-02-01

OBJET DU GRIEF :

Modifications d'horaires

PLAIGNANT :

Monsieur Serge Lussier

REPRÉSENTANT SYNDICAL :

M. Jean-Guy Simard

REPRÉSENTANT PATRONAL :

M^e Marc Tessier

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC, section locale
1500 (SCFP)**

ci-après appelé "Le Syndicat"

ET

HYDRO-QUÉBEC,

ci-après appelée "L'Employeur"

SENTENCE ARBITRALE

I- LE LITIGE

[1] L'Employeur possède deux (2) unités mobiles de régénération dont la mission est de redonner aux huiles des transformateurs leurs propriétés d'origine en procédant en circuit fermé, donc pendant que les transformateurs sont sous tension. Ces unités avec lesquelles on couvre la province en appliquant une cédule annuellement établie, sont opérées par des équipes de deux (2) salariés qui ont la fonction de chef opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur et d'opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur. Les conditions de travail qui leur sont particulières apparaissent d'une lettre d'entente signée entre les parties le 23 février 2000. (Pièce S-3)

[2] À chaque fois qu'une unité est appelée à régénérer les huiles d'un ou de transformateurs d'une zone donnée, on doit, pour des raisons de sécurité essentiellement, leur adjoindre un électricien d'appareillage de l'installation visée qu'on qualifie pour les circonstances de responsable des travaux (R.D.T.). S'agissant d'une opération qui s'exécute plus souvent qu'autrement en continu, les deux (2) membres d'une équipe de régénération et de dégazage doivent travailler sur des quarts de 12.5 heures par jour, ce qui oblige dès lors l'Employeur à ajuster les horaires de l'électricien d'appareillage (R.D.T.) en conséquence.

[3] En l'occurrence, monsieur Serge Lussier, chef électricien d'appareillage ou chef d'équipe, avait un horaire régulier qui s'étalait de 7h15 à 17h15. Se réclamant de la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective qui prévoit la possibilité de modifier des horaires de travail selon les exigences des travaux à exécuter dans des « circonstances spéciales », l'Employeur a changé des horaires de monsieur Lussier entre le 3 et le 14 décembre 2001 de manière à ce qu'il travaille de 19h15 à 7h15 à l'activité de régénération qui

s'accomplissait dans sa zone. On l'a alors payé à taux simple pendant ses 9.15 premières heures de travail et au taux de temps supplémentaire pour le reste. D'où le grief qui a été déposé au nom de monsieur Lussier le 22 janvier 2002 par lequel on conteste les changements d'horaires en question initiés par l'Employeur et par lequel on réclame que toutes les heures travaillées en-dehors de ses horaires réguliers lui soient rémunérées au taux du surtemps, en y ajoutant les intérêts et en reconnaissant les privilèges conséquents.

II- LA PREUVE

[4] Aux fins de compléter les informations de base qui précèdent, les parties ont administré une preuve documentaire et testimoniale qui m'a permis d'apprendre ce qui suit.

4.1. La lettre d'entente signée par les parties le 3 février 2000 (Pièce S-3) et dont l'objet est défini comme étant les « Conditions particulières de travail des opérateurs d'épurateur d'huile et de dégazeur rattachés à l'unité Ateliers spécialisés de la Direction Transport Sud à TransÉnergie » comporte notamment les éléments suivants :

"(...)

Nonobstant toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1. Les activités de dégazage (incluant le séchage) et de régénération des huiles sont réalisées par des employés syndiqués rattachés à l'unité Ateliers spécialisés;**
- 2. Ces employés opérateurs d'épurateur d'huile et de dégazeur ou chefs opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur, agissent dans l'ensemble des installations d'Hydro-Québec.**

(...)

- 9. La journée régulière de travail est réputée être de jour, de 9 heures 15 minutes par jour, soit de 07:30 à 17:30;**

10. Les heures supplémentaires sont rémunérées selon la convention collective en tenant compte de cette semaine régulière et de cette journée régulière;

11. Lorsque les activités à réaliser dans les installations nécessitent un horaire continu sur 24 heures, les modalités suivantes s'appliquent :

- **Deux (2) employés travaillent sur des quarts à raison de 12.5 heures par jour (un employé par quart);**
- **Un de ces employés, le plus ancien ou celui détenant le plus de durée de service, est assigné chef opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur, s'il ne possède pas déjà ce titre d'emploi.**

(...)

13. Pour les travaux de dégazage dans l'ensemble des installations d'Hydro-Québec (excluant les travaux effectués par le groupe Équipement et aux ateliers du CERV et du CEE), l'opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur est accompagné d'un électricien d'appareillage de l'installation;

(...)"

4.2. Bien que la planification des interventions des unités mobiles de régénération soit faite sur une base annuelle, il se produit toujours des ajustements de dernière minute.

4.3. Les équipes qui opèrent ces unités travaillent généralement en continu pour une raison d'efficacité. À la limite, on pourrait opérer autrement mais on ne réussirait pas à servir la clientèle puisqu'on satisferait à cinq (5) fois moins de besoins et on mettrait ainsi à risque la durée des transformateurs.

4.4. Aux fins de la régénération des huiles d'un transformateur, il faut compter de deux (2) à trois (3) heures pour réchauffer la machine et une (1) heure pour la refroidir. On doit également savoir qu'on traite 3,000 litres d'huile à l'heure et qu'il faut faire circuler de trois (3) à cinq (5) fois l'huile dans un transformateur pour atteindre le résultat escompté. Étant donné qu'on retrouve de 10,000 à 100,000 litres d'huile dans les transformateurs, il est facile d'imaginer jusqu'à quel point il est important de procéder à la régénération des huiles sur une base continue.

4.5. Il existe chez l'Employeur une méthode qui a pour titre : « Traitement d'huile des appareils sous charge dans les postes et centrales » qui prévoit notamment que

- *« Les travaux seront effectués tout en appliquant le code de sécurité des travaux d'Hydro-Québec 1995, sous le régime "Accord" avec la présence d'un R.D.T. en tout temps. »*

Cette méthode est spécifique à la régénération des huiles des transformateurs.

4.6. Théoriquement, la fonction de responsable des travaux (R.D.T.) qu'a en l'occurrence accomplie monsieur Lussier l'a amené à coordonner toutes les actions relatives à la sécurité et à assurer une surveillance de tous les instants pendant l'opération de régénération en cause. Même les opérateurs ne pouvaient entrer dans l'installation sans avoir son autorisation.

4.7. Après l'activité de régénération exécutée entre le 3 et le 14 décembre 2001, il n'y en a pas eu d'autre dans la zone visée.

4.8. Peu importe le territoire sur lequel on procède à une opération de régénération, l'Employeur a pour habitude de modifier en conséquence les horaires de travail des électriciens d'appareillage assignés comme responsables des travaux (R.D.T.) et le Syndicat a pour pratique d'y réagir par le dépôt d'un grief, ce qui pose la question de principe reliée à la possibilité de changer des horaires de travail dans des « circonstances spéciales » prévues à la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective.

4.9. À cet égard, l'Employeur considère que la régénération constitue une des « circonstances spéciales » visées puisqu'il s'agit de travaux rares qui exigent la présence de salariés de la zone qui doivent travailler en continu de la même façon que les opérateurs des unités de régénération, ce qui ne leur est pas habituel. Le Syndicat, quant à lui, estime que la régénération est une activité de maintenance qui ne diffère pas de celles auxquelles l'Employeur se prête habituellement.

III – LE DROIT

[5] Les dispositions conventionnelles pertinentes se lisent comme suit :

"23.08 Entente locale

Les horaires de travail peuvent être modifiés par entente locale entre la gestion et le Syndicat à l'intérieur des paramètres suivants. L'entente doit recevoir l'approbation de soixante-six pour cent (66%) des employés concernés.

1. L'horaire est établi annuellement à partir de la planification annuelle.
2. La prestation de travail annuelle est de mille neuf cent vingt-quatre (1924) heures pour une moyenne de trente-sept (37) heures par semaine.
3. Les jours de travail sont consécutifs.
4. La journée de travail est d'un minimum de sept (7) heures et d'un maximum de dix (10) heures par jour (12 heures en exploitation sauf s'il existe déjà une entente).
5. L'amplitude minimum de la semaine de travail est de trois (3) jours.
6. L'amplitude maximum de la semaine de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi ou de sept (7) jours dans le cas d'horaire 8/6 et quarts complets parfaits en rotation.
7. Le temps de repas minimum est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées.

23.09 Règlements généraux

- A) Les employés travailleront conformément aux nouveaux horaires en vigueur à la signature des présentes.
- B) L'heure du repas du midi peut être changée mais la durée de la période du repas ne peut être allongée.
- C) Dans des circonstances spéciales, les horaires de travail peuvent être modifiés par la Direction selon les exigences des travaux à exécuter.

23.10 En cas de nécessité, les employés travaillant par quart peuvent, avec l'approbation de leur supérieur et moyennant avis raisonnable, s'entendre entre eux pour changer de quart pourvu que les employés concernés appartiennent au même emploi et que ces changements de quart n'occasionnent aucun paiement de taux de surtemps.

23.11 Dans le but de respecter tout règlement municipal ou de communauté urbaine restreignant les travaux à exécuter dans certaines rues à des heures déterminées, il est bien entendu que les horaires de travail des services concernés peuvent être modifiés en conséquence, sans rémunération additionnelle."

IV – LA POSITION DES PARTIES

A) LA POSITION PATRONALE

[6] Les principaux arguments exposés par l'Employeur se présentent ainsi :

6.1. Partant de l'idée que l'expression « circonstances spéciales » telle qu'utilisée à la clause 23.09 paragraphe C) de la convention collective s'apprécie selon les cas mais toujours en fonction du salarié dont les horaires ont été changés, on doit ici considérer qu'il y avait effectivement « circonstances spéciales » puisqu'il était plus qu'inhabituel que le chef électricien d'appareillage Lussier travaille à une opération de régénération des huiles de transformateurs et puisqu'il était de la nature des travaux à exécuter qu'ils soient accomplis en continu.

6.2. Le simple fait qu'on puisse planifier d'avance les activités de régénération au niveau provincial n'enlève rien à la possibilité qu'une activité de régénération dans une zone donnée et aux fins d'un salarié précis devienne des « circonstances spéciales ».

6.3. Il n'y a par ailleurs aucun doute que la modification des horaires de monsieur Lussier se justifiait par « les exigences des travaux à exécuter »

ainsi que l'oblige la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective, en ce que les règles de sécurité spécifiques à la régénération des huiles de transformateurs nécessitaient la présence en tout temps d'un électricien d'appareillage de manière à ce qu'il puisse agir comme responsable des travaux (R.D.T.).

B) LA POSITION SYNDICALE

[7] Les principaux arguments exposés par le Syndicat se présentent ainsi :

7.1. En l'occurrence, on a travaillé en continu strictement pour des raisons d'efficacité, donc pour des motifs économiques qui sont entièrement étrangers à l'idée de « circonstances spéciales ». La régénération correspondant par ailleurs à un processus de maintenance cédulé annuellement, on doit nécessairement y voir une dimension de régularité qui va à l'inverse du concept de « circonstances spéciales ».

7.2. Si on avait voulu que la présence d'une personne salariée agissant comme responsable des travaux (R.D.T.) soit obligatoire, on l'aurait spécifiquement prévu comme on l'a fait aux fins du dégazage au point 13 de l'entente signée par les parties le 23 février 2000. (Pièce S-3)

7.3. Compte tenu du texte de la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective, il fallait qu'il y ait plus qu'une circonstance spéciale et qu'il y ait plus qu'un horaire de travail modifié pour avoir droit à la prérogative qu'elle définit.

7.4. En l'espèce, l'Employeur n'avait aucune obligation de réaliser les travaux de régénération en continu. Ayant fait ce choix, il n'y trouvait certainement pas le droit de modifier les horaires de la personne assignée comme responsable des travaux (R.D.T.).

V – ANALYSE ET DÉCISION

[8] L'Employeur possède deux (2) unités qui lui permettent de répondre aux besoins de régénération des huiles de transformateurs au niveau de tout le

territoire provincial, mais suivant une planification préétablie sur une base annuelle. Ces unités sont opérées par des salariés dont certaines conditions de travail particulières sont régies par une entente spécifiquement signée à cette fin par les parties (Pièce S-3). Entre autres modalités, on y retrouve une disposition qui précise que la journée régulière de travail est « de 9 heures 15 minutes par jour, soit de 07:30 à 17:30 » (point 9) et une autre qui prévoit que, lorsqu'il y a nécessité de travailler sur horaire continu, chaque équipier le fait « à raison de 12.5 heures par jour » (point 11).

[9] Par ailleurs, les activités de régénération des huiles de transformateurs sont telles qu'elles exigent, par l'application d'une méthode propre au régime Accord, la présence en tout temps d'un responsable des travaux (R.D.T.) qui provient nécessairement de la zone impliquée et ce, sans égard au fait qu'elles s'exécutent en continu ou non. Étant donné que les travaux de régénération en cause ont dû être réalisés sans interruption, ce qui a obligé les opérateurs à travailler sur les quarts de 12.5 heures par jour, l'Employeur a décidé de modifier en conséquence les horaires du responsable des travaux (R.D.T.), en l'occurrence monsieur Lussier. Pour justifier son initiative, il s'est appuyé sur la clause 23.09, paragraphe C) qui établit qu'il peut ainsi changer des horaires de travail s'il y a des « circonstances spéciales » et s'il le fait « selon les exigences des travaux à exécuter ». Il s'agit donc de déterminer si l'Employeur pouvait en l'occurrence s'autoriser de cette possibilité conventionnée qui semble à première vue exceptionnelle.

[10] Fondamentalement, l'Employeur se réclame de l'application de cette clause 23.09, paragraphe C) aux motifs que la régénération des huiles de transformateurs constituait une activité rare pour le salarié en cause, que les processus exécutés en continuité sont inhabituels dans sa zone et que sa présence était obligatoire vu l'exigence d'avoir à tout moment sur place un responsable des travaux (R.D.T.).

[11] Pour le Syndicat, il faut examiner les travaux visés dans la perspective de l'entreprise plutôt que dans celle du salarié concerné. Partant, la régénération des huiles de transformateurs correspondait invariablement à une question de maintenance, donc à une préoccupation qui s'inscrivait normalement et régulièrement dans la mission de l'entreprise opérée par l'Employeur. Puisqu'au surplus la seule raison pour laquelle on a procédé en continu dans le contexte en est une d'efficacité et puisque les motifs tenant de la gestion ne sont pas créateurs de « circonstances spéciales », le Syndicat considère que l'Employeur n'avait pas accès au droit d'exception prévu à la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective.

[12] Un examen attentif de la jurisprudence pertinente nous apprend essentiellement ce qui suit :

12.1. Quand on examine l'environnement dans lequel se situe la clause 23.09, paragraphe C), on y trouve amplement matière à penser que le principe souhaité par les parties est à la stabilité des horaires de travail établis et connus, et que les exceptions nécessitent un texte explicite à tel effet. La clause 23.09, paragraphe C) ayant pour finalité de permettre des modifications d'horaires de travail, donc de déroger au principe de base (règlement général), il faut dès lors en faire une lecture restrictive et lui assurer une application qui la limite à ses effets ordinaires.¹

12.2. Pour pouvoir prétendre à l'exception prévue à la clause 23.09, paragraphe C), il faut satisfaire à deux (2) conditions qui sont séquentiellement rattachées l'une à l'autre, à savoir :

- " - qu'il y ait des circonstances spéciales et, si tel est le cas,**
- que les modifications d'horaires soient faites selon les exigences des travaux à exécuter."²**

¹ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, arbitre Me André Rousseau, 16 octobre 1985, p. 8

² Commission hydro-électrique de Québec et Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP), arbitre Me Viateur Larouche, 18 décembre 1981, p. 11
Voir aussi : Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Laurent Cossette, 3 juin 1991, p. 12

C'est dire que quelque part ces conditions se rejoignent, pour ne pas dire qu'elles sont simplement complémentaires l'une par rapport à l'autre.

- 12.3. L'expression « circonstances spéciales » réfère à ce qui sort de l'ordinaire par référence à la situation habituelle, à ce qui est exceptionnel par rapport au fonctionnement normal ou régulier. Les « circonstances spéciales », c'est ce qui, "dans le cours normal de la vie d'une entreprise, n'est ni ordinaire, ni régulier, ni une activité d'ordre général; c'est plutôt un événement bien particulier qui change la situation existante. Il y a tout lieu de croire que l'on ne recommencera pas l'opération dans un avenir prochain".³ Autrement dit, des « circonstances spéciales » correspondent par définition à une situation exceptionnelle "en ce sens que les particularités qui l'accompagnent sont propres à cette situation et ne s'appliquent pas à un ensemble d'autres situations que l'on peut retrouver chez l'employeur. En d'autres termes, la situation qui existait alors est une situation qui ne peut être qualifiée de situation courante, générale, ordinaire et régulière".⁴
- 12.4. La notion de « circonstances spéciales » couvre plus que les cas fortuits et les situations de force majeure. Elle va également au-delà des situations d'urgence et des événements imposés par une contrainte extérieure ou qui échappent au contrôle de l'employeur.⁵
- 12.5. L'efficacité, la saine gestion et l'équité envers d'autres salariés ne peuvent constituer des « circonstances spéciales ».⁶

³ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Laurent Cossette, 3 juin 1991, p. 12 et 13

⁴ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Me Francine Gauthier-Montplaisir, 20 août 1996, p. 17

⁵ Syndicat des employé(e)s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Me André Rousseau, 25 mai 2006, p. 19

⁶ Hydro-Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP), arbitre Me Francine Gauthier-Montplaisir, 22 juillet 1988, p. 14

[13] Concernant spécifiquement le sujet précis de la régénération qui, à cet égard, s'apparente à celui du dégazage, il est un fait que l'Employeur a eu gain de cause dans les deux cas où il a procédé à des modifications d'horaires sur la base d'une disposition comparable à la clause 23.09, paragraphe C) de la présente convention collective. Mais encore faut-il examiner de plus près ce qui supporte véritablement ces décisions.

- 13.1. Dans le premier cas, l'arbitre Paul L'Heureux a conclu que l'employeur se retrouvait en présence de circonstances spéciales qui l'habilitaient à modifier les horaires de travail du salarié assigné au remplissage du transformateur à l'occasion d'un dégazage parce qu'il s'est dit convaincu que cette portion de l'opération devait "se faire sans désespérer", donc sans interruption, étant donné qu'il fallait procéder sous vide et à un rythme recommandé par le manufacturier.⁷
- 13.2. Dans le second cas, l'arbitre Jean-Jacques Turcotte a été encore plus explicite en ce qu'il a formellement établi, d'une part, que le dégazage comme tel ne pouvait constituer une circonstance spéciale puisque, sans égard à sa fréquence, il faisait partie des fonctions assignées au salarié réclamant et, d'autre part, que la circonstance spéciale découlait plutôt du fait qu'il fallait travailler en continu "sinon l'on risqu(ait), avec la possibilité de bris mécaniques, d'avoir à recommencer fréquemment ce séchage sous vide du transformateur de l'inductance"⁸ De manière à clairement laisser voir que ce dernier point était déterminant, comme c'était d'ailleurs le cas dans l'affaire précédemment citée, l'arbitre Turcotte a pris soin de rajouter ce qui suit :

"N'était-ce de cette obligation de continuité, nous donnerions raison au syndicat car la circonstance spéciale, dans le dossier présent, n'est pas créée par la nature du travail que doivent exécuter les électriciens d'appareillage, mais elle provient substantiellement et

⁷ Commission hydro-électrique de Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP), arbitre Me Paul L'Heureux, 15 juillet 1986, p. 5

⁸ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Me Jean-Jacques Turcotte, 18 octobre 1989, p. 25

même totalement de cette obligation d'un travail continu de deux équipes par jour, travaillant sur une base de douze (12) heures. (...) Cependant, dans le cas de séchage sous vide dans un poste, cette obligation de travail continu constitue, caractérise la circonstance spéciale qui, en regard de cette obligation de continuité, sort de l'ordinaire, du régulier, du singulier."⁹

[14] À l'examen de ces décisions arbitrales, on se rend donc compte qu'en matière de dégazage comme de régénération, vu qu'à cet égard ces activités peuvent s'assimiler, ce n'est pas la nature du travail qui crée la circonstance spéciale mais bien l'obligation de procéder en continuité de manière à ultimement éviter un préjudice via un bris d'équipement, par exemple, ou de manière à garantir que le travail se réalise complètement.

[15] Compte tenu de toutes ces considérations, il apparaît clair qu'il faut approcher et traiter une disposition comme la clause 23.09, paragraphe C) avec circonspection, sa finalité n'étant pas de confirmer à l'Employeur la faculté de modifier unilatéralement des horaires de travail chaque fois qu'il se retrouve devant des situations plus rares, mais de lui reconnaître cette prérogative uniquement en contexte inhabituel, mais aussi exceptionnel au sens qu'il risque peu de se produire. En fait, les cas de « circonstances spéciales » devraient être d'autant moins fréquents que les parties ont d'abord voulu établir que la stabilité des horaires de travail était la règle (clauses 23.02 et 23.09, paragraphe C)) et ont ensuite soumis à la conclusion d'ententes un bon nombre de situations susceptibles de donner lieu à des changements d'horaires de travail (clauses 23.02 B) 2), 23.02 C) 2), 23.02 D)1), 23.02 F)1), 23.02 F)2), 23.02 F)3.2), 23.02 F)5.2), 23.05 1), 23.08).

[16] Par ailleurs, il va de soi que la notion de « circonstances spéciales » s'interprète et s'applique éventuellement par rapport au fonctionnement habituel de l'entreprise, et non par référence aux tâches que des salariés impliqués dans

⁹ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Me Jean-Jacques Turcotte, 18 octobre 1989, p. 26

un cas litigieux sont appelés à exécuter sur une base régulière. À inverser les choses, c'est-à-dire à privilégier l'approche micro à l'approche macro, on limiterait le sens de l'expression « circonstances spéciales » à la seule idée de fréquence au regard de certaines personnes précises, ce qui n'était manifestement pas l'intention des parties, et on ferait d'un droit d'exception de modifier des horaires de travail une prérogative qui serait accessible à l'Employeur à peu près à chaque occasion où une activité donnée serait rarement adressée aux salariés en cause, ce qui risquerait quand même de survenir assez fréquemment. Telle n'est certainement pas la finalité qu'on entendait donner à la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective.

[17] Dans cette ligne de pensée, il y a également lieu de convenir que la régénération tout comme le dégazage sont des activités de maintenance ou d'entretien des équipements ou des appareillages qui s'inscrivent dans le fonctionnement normal et régulier de l'entreprise opérée par l'Employeur. Pour reprendre les mots de l'arbitre Jean-Jacques Turcotte, c'est "l'une des facettes de la vocation de l'Hydro (...) de pouvoir à l'entretien de son système d'exploitation électrique."¹⁰ C'est dire qu'on ne peut manifestement pas voir dans des travaux de régénération des huiles de transformateurs une des « circonstances spéciales » auxquelles réfère la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective.

[18] La condition des « circonstances spéciales » et celle des « exigences des travaux à exécuter » étant interreliées, on ne pourrait conséquemment pas invoquer à leur sujet la rareté des occurrences et l'obligation d'avoir en tout temps sur place un responsable des travaux (R.D.T.) pour prétendre à l'application de la clause 23.09, paragraphe C). Quant à la question de la rareté, on a déjà établi qu'il fallait considérer la situation dans l'angle de l'entreprise. Pour ce qui est de la nécessaire présence d'un responsable des travaux (R.D.T.), la preuve laisse bien voir qu'elle est spécifique à la régénération. Mais

¹⁰ Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP) et Hydro-Québec, arbitre Me Jean-Jacques Turcotte, 18 octobre 1989, p. 26

il importe de rajouter, d'une part, que cette exigence s'applique en toute situation, que le travail doive s'exécuter en continuité ou pas et, d'autre part, que cette tâche s'inscrit dans l'ordre des fonctions qui peuvent être attribuées à un électricien d'appareillage ou à un chef électricien d'appareillage comme monsieur Lussier. Partant, il faut reconnaître qu'il n'y avait ici rien de bien spécial dans le fait qu'il devait y avoir sur place un responsable des travaux (R.D.T.) tout au long des activités de régénération en cause et dans le fait qu'on ait fait appel à monsieur Lussier pour assumer cette responsabilité.

[19] En bout de ligne, le seul élément qui pourrait en l'occurrence constituer une « circonstance spéciale » correspond à cette décision qu'on a prise, et qu'on prend presque toujours, de fonctionner sans interruption. Faut-il par contre ajouter qu'on l'a fait, ainsi que le démontre la preuve, non pas parce qu'on ne pouvait procéder autrement sans risquer d'encourir un préjudice ou de ne pas finaliser le travail, mais bien par souci d'efficacité et de saine gestion. En d'autres mots, l'exécution en continu ne garantissait pas que les travaux seraient réalisés correctement et totalement, mais plutôt qu'ils seraient exécutés plus efficacement. Tout comme l'a déjà exprimé ma collègue Francine Gauthier-Montplaisir, je verrais mal qu'on tienne cette considération comme étant une « circonstance spéciale » qui ouvrirait la porte à des modifications unilatérales d'horaires de travail, d'autant que le droit consacré par la clause 23.09, paragraphe C) en est un d'exception qui devrait être interprété et appliqué restrictivement.

[20] Au fond, quand on parle de régénération des huiles de transformateurs, on se trouve à parler d'une activité qui occupe des salariés qui bénéficient de conditions différentes en matière d'ajustement des horaires de travail lorsqu'il s'avère nécessaire de procéder « sans désenparer », c'est-à-dire sans interruption. En raison de la fréquence des occurrences du genre au niveau de l'entreprise, on a prévu à l'entente particulière du 23 février 2000 (Pièce S-3) une flexibilité pour modifier les horaires des chefs opérateurs et des opérateurs d'épurateur d'huile et de dégazeur. On y est toutefois silencieux pour ce qui est

des autres salariés qui y sont inévitablement impliqués, y incluant l'électricien d'appareillage qui doit participer au dégazage (point 13 de l'entente du 23 février 2000). Dès que les horaires ne coïncident plus, il faut en revenir dans le cas de ces derniers aux règles conventionnées, ce qui est de nature à créer un clivage entre les conditions applicables aux uns et aux autres et ce qui s'explique difficilement quand on sait que les électriciens d'appareillage des installations sont là parce que les opérateurs sont là.

VI – DISPOSITIF

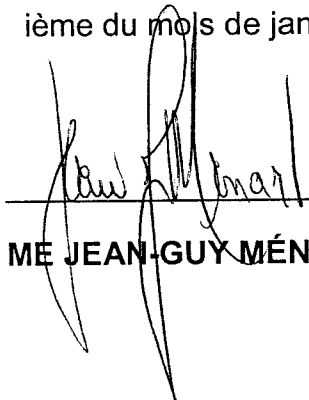
[21] Pour tous ces motifs,

21.1. **J'accueille** à toutes fins que de droit le grief déposé au nom de monsieur Serge Lussier le 22 janvier 2002, lequel grief porte le numéro RIC-5-02-01;

21.2. **Je déclare** que l'Employeur a contrevenu à la clause 23.09, paragraphe C) de la convention collective en modifiant unilatéralement ses horaires de travail entre le 3 et le 14 décembre 2001;

21.3. **J'ordonne** à l'Employeur de lui rembourser dans les quinze (15) jours suivant la réception de la présente l'équivalent en salaire de la différence entre ce qu'il lui a payé pendant la période visée et ce qu'il aurait dû lui payer au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en-dehors de ses horaires habituels, en y ajoutant les intérêts calculés selon les modalités prévues au Code du travail et en y associant les privilèges qui pouvaient de droit s'y rattacher.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, à Québec, le 9^e ième du mois de janvier 2007.


ME JEAN-GUY MÉNARD, arbitre