

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1424845-71-2506
Dossier accréditation : AM-1004-6457

Montréal, le 30 juin 2025

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Erick Waddell

Hydro-Québec
Employeur

c.

**Syndicat des employé-es de métiers
d'Hydro-Québec, section locale 1500
SCFP (F.T.Q.)**
Association accréditée

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 19 juin 2025, le Tribunal reçoit une demande d'intervention urgente¹ de la part d'Hydro-Québec, l'employeur, à l'encontre du Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.), le syndicat, et ce, afin de faire

¹ Articles 111.16 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, le Code.

cesser des gestes exercés par certains de ses employés ayant pour effet de ralentir les activités au travail, qu'il qualifie de moyens de pression illégaux.

[2] Plus spécifiquement, il allègue que dans le cadre d'un important projet de remplacement de groupes turbines alternateurs, les GTA, d'une centrale hydroélectrique située dans la région de Manicouagan, des employés œuvrant à titre d'opérateur mobile, d'opérateur CER, d'électricien d'appareillage, de chef électricien d'appareillage, de mécanicien d'appareillage et de chef mécanicien d'appareillage, ci-après les employés de métiers, compris dans l'unité de négociation du syndicat ont, de façon concertée, commis les gestes suivants :

- Se désister des dix assignations temporaires pour des postes comportant un horaire 3-1-3-7²;
- Refuser de réaliser volontairement des heures supplémentaires;
- Refuser de suivre les formations requises dans le cadre d'un nouvel encadrement de délivrance de permis de travail;
- Refuser de délivrer des régimes de travail ou de transférer des autorisations de travail aux gestionnaires;
- Refuser des assignations temporaires sur le projet.

[3] L'employeur soutient que ces gestes concertés, perpétrés à compter du mois de mars 2025, ont pour effet de ralentir les activités en lien avec le projet de remplacement de la centrale concernée, mettant en péril sa mise en service avant le début des périodes de pointes hivernales, lesquelles débutent généralement vers la mi-décembre. Il prétend que le conflit tire son origine du projet de réaménagement de la centrale Outardes-2 et du contexte de négociation de la nouvelle convention collective. Plus spécifiquement, les employés seraient insatisfaits de ses décisions d'assigner dix postes temporaires et de mettre en place un nouvel encadrement de délivrance de permis de travail.

[4] Il demande l'intervention du Tribunal pour que ces gestes cessent et pour qu'il soit ordonné que l'ensemble des employés de métiers représentés par le syndicat dans la région de Manicouagan exécutent leurs tâches usuelles, sans moyen de pression illégal, sans quoi cette situation est susceptible de porter préjudice au service en électricité auquel le public droit.

[5] Le syndicat prétend que l'employeur ne parvient pas à démontrer l'existence de gestes concertés de la part des salariés. Il souligne ne pas avoir incité ces derniers à poser les gestes reprochés dans la demande de l'employeur et affirme que si certains

² Cet horaire va comme suit : 3 jours travaillés, 1 jour de congé, 3 jours travaillés, 7 jours de congé et ainsi de suite.

d'entre eux les ont commis, ils l'ont fait à titre personnel et ont été dictés par des enjeux de santé et de sécurité au travail, de non-respect par l'employeur des règles d'affichage de postes prévues à la convention collective, et enfin, de protection accordée aux salariés par la *Loi sur les normes du travail*³, la LNT, en matière d'heures supplémentaires.

[6] Au surplus, l'employeur échoue selon lui à démontrer que les gestes allégués causent un ralentissement dans les activités du projet de remplacement des GTA. Il ajoute que si les échéanciers que se fixe l'employeur ne sont pas respectés, c'est simplement parce que ce dernier n'a pas su les planifier adéquatement.

[7] Dans la présente affaire, le Tribunal doit donc déterminer s'il est en présence d'un conflit au sens du Code, s'il y a action concertée et s'il existe un préjudice ou s'il est vraisemblablement susceptible d'y avoir préjudice à un service auquel la population a droit.

[8] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que la preuve permet de conclure que les employés de métiers visés par la présente demande se livrent à des gestes concertés de ralentissement d'activités qui résultent d'un conflit, lesquels causent un préjudice ou sont susceptibles de causer préjudice au service auquel la population a droit. La demande d'intervention est donc accueillie.

LE CONTEXTE

[9] Le syndicat représente environ 6 000 salariés se répartissant dans un large éventail d'emplois, dont ceux visés par la présente demande. Ces derniers accomplissent diverses tâches afin de fournir de l'électricité à l'ensemble de la population québécoise et d'entretenir le réseau hydroélectrique de l'employeur.

[10] Le syndicat et l'employeur sont régis par une convention collective en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 et qui est échue depuis le 31 décembre 2023. Celle-ci demeure toutefois en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective, que les parties sont actuellement toujours à négocier.

[11] Les salariés compris dans l'unité de négociation du syndicat n'ont pas, à l'heure actuelle, légalement acquis le droit d'exercer la grève.

LE PROJET DE RÉAMÉNAGEMENT DE LA CENTRALE OUTARDES-2

[12] L'employeur gère un grand nombre d'infrastructures et actifs se déclinant essentiellement comme suit : 62 centrales, 691 barrages, 537 postes, 35 000 km de

³ RLRQ, c. N-1.1.

lignes de transport, 227 000 km de lignes de distribution, 2 600 km de routes, 375 ponts, 5 aéroports et plus de 350 bâtiments.

[13] L'une de ces centrales, soit la centrale Outardes-2, qui inclut aussi un barrage, a été mise en service en 1978 dans la région de Manicouagan et doit faire l'objet de travaux majeurs étant donné l'atteinte imminente de la durée de vie maximale de 50 années de ses trois GTA.

[14] Chacun de ces trois GTA est muni d'un immense robinet permettant de couper le débit d'eau entre la centrale et le réservoir d'eau. Les trois robinets ont également atteint leur durée maximale de vie et démontrent d'importants problèmes d'étanchéité depuis plusieurs années. Étant donné leur poids d'environ 275 tonnes, ils ne peuvent être déplacés et doivent donc être réhabilités sur place.

[15] C'est dans ce contexte que l'employeur met en branle le projet d'envergure de remplacement des trois GTA de la centrale Outardes-2 et de la réhabilitation des robinets. Étant donné les défis logistiques importants, il planifie de procéder par étapes, c'est-à-dire de réhabiliter les trois robinets en 2025, puis de remplacer les trois GTA à compter de l'année suivante, à raison d'un par année.

[16] Pour la réalisation des travaux de réhabilitation des robinets, il mandate un entrepreneur externe. L'employeur compte également sur une soixantaine de ses employés de métiers pour effectuer une panoplie de tâches nécessaires à l'avancement de ces travaux : la prise de régimes de travail, la sécurisation des zones de travail et la mise hors énergie des équipements.

[17] En effet, pour que des travaux puissent être effectués en toute sécurité, les employés de métiers doivent enlever toute forme d'énergie (huile, eau, air, électricité) et mettre des équipements à l'arrêt complet. Des cadenas sont installés sur les équipements afin de certifier leur mise hors service. Une fois ce processus d'arrêt effectué, un transfert de régime peut alors être fait, c'est-à-dire, par exemple, de permettre à l'entrepreneur externe d'intégrer la zone sécurisée pour y effectuer des travaux, ou au contraire, de permettre à des salariés de l'employeur de réintégrer certaines zones suivant une remise en service des équipements. Ces étapes d'arrêt et de mise en service sont précédées de prises de Régimes de travail (sécurisation complète des zones de travail et remise en fonction sécuritaire des équipements) et de transfert de régime entre l'entrepreneur externe et les salariés, et ce, conformément au *Code de sécurité des travaux* de l'employeur.

[18] Seuls les employés de métiers détenant la formation d'une durée de 30 heures et ayant réussi l'examen au terme de celle-ci peuvent prendre des Régimes de travail. Ils sont alors qualifiés de « *Responsable des travaux* », les RDT, pour fins de prises de Régimes de travail. Au surplus, quelques entrepreneurs externes obtiennent cette qualification de RDT pour un taux de réussite à cet égard se situant à environ 35 %.

Les tâches des services auxiliaires

[19] En plus des tâches de mises à l'arrêt d'équipements et de sécurisation de zones de travail, 30 à 40 employés de métiers ont aussi la responsabilité d'effectuer maintes tâches sur des services auxiliaires, comme : des entrées électriques, des compresseurs, des tuyaux, des entrées d'eau servant à refroidir des alternateurs, des panneaux électriques, soit des équipements devant être remplacés en parallèle⁴.

Le plan pour l'année 2025 pour la réalisation des travaux de réhabilitation des robinets et pour les services auxiliaires

[20] Afin de permettre à la centrale Outardes-2 d'être complètement opérationnelle au début du mois de décembre 2025 et de pouvoir faire face aux demandes énergétiques hivernales, l'employeur met en place un calendrier des travaux bien précis pour la réhabilitation des robinets des trois GTA et pour les services auxiliaires. Essentiellement, il prévoit que⁵ :

- De janvier à décembre : durant toute l'année, les employés de métiers effectuent des tâches afin de remplacer des services auxiliaires. Ils ont à faire, par exemple et selon les différentes étapes, des transferts de charges, des débranchements et branchements d'équipements, des vérifications et essais, des mises en route et mises en service des nouveaux équipements.
- De mai à juillet : l'entrepreneur externe commence la réhabilitation de robinets⁶.
- Du 21 au 28 juillet : Les employés de métiers de l'employeur procèdent à la mise à l'arrêt complet des trois GTA en les sécurisant et en vidangeant les conduites de toute énergie. Des Régimes de travail sont ensuite pris et transférés à l'entrepreneur externe.
- À compter du 28 juillet et jusqu'au mois d'octobre : Durant cette période où la centrale Outardes-2 est à l'arrêt complet, l'entrepreneur externe effectue les travaux de réhabilitation des robinets des trois GTA.
- À partir de la mi-octobre : Des employés de métiers participent aux essais de fonctionnement des équipements, prennent des Régimes de travail, procèdent à la mise en fonction des robinets de la centrale, participent aux derniers travaux de réhabilitation.
- Novembre à décembre : Les employés de métiers effectuent des travaux de mise en service des trois GTA de façon graduelle.

⁴ Cette liste de tâches n'est pas exhaustive.

⁵ Pour les fins de la présente décision, le Tribunal n'a pas à aller plus en détail dans ce plan des travaux.

⁶ Ces travaux ont lieu dans un premier temps uniquement sur deux des trois robinets.

- Décembre : La centrale Outardes-2 est complètement opérationnelle.

[21] L'employeur indique que les employés de métiers ont, au jour de la présente audience, accumulé un retard d'environ 70 jours pour les travaux sur les services auxiliaires.

[22] L'un des chefs de projets de l'employeur maintient qu'il est important que les trois GTA de la centrale Outardes-2 soient complètement opérationnels dès le début du mois de décembre 2025 en précisant que :

- les pointes de grands froids commencent à ce moment et se poursuivent en janvier et février;
- la centrale Outardes-2 fournit une puissance de 523 mégawatts, des MW;
- si la centrale Outardes-2 n'est pas en mesure d'ouvrir en décembre, une coupure du débit d'eau devra être effectuée ce qui aura un impact direct sur le fonctionnement des centrales Outardes-3 et 4 situées en aval sur la même rivière⁷, qui fournissent respectivement 1000 MW et 800 MW;
- en période de grands froids, la population québécoise serait ainsi susceptible de perdre plus de 2 300 MW.

[23] Il réitère que l'employeur n'a plus de marge de manœuvre dans son échéancier et dans les délais pour l'accomplissement des travaux requis. Il insiste sur le fait que l'objectif d'arrêter totalement les activités de la centrale le 21 juillet 2025, afin que l'entrepreneur puisse réaliser les travaux sur les robinets à compter du 28 juillet, est primordial et essentiel pour réussir à remettre complètement en marche la centrale Outardes-2 en décembre 2025.

[24] Il répète que le temps presse et ajoute que, pour les mois d'août, septembre et octobre, il est prévu que l'entrepreneur externe soit actif avec ses équipes 7 jours sur 7, 24h sur 24.

L'ANALYSE

LE CADRE LÉGAL DE L'INTERVENTION DU TRIBUNAL

[25] L'article 111.16 du Code prévoit ceci en matière de services essentiels :

111.16. Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi

⁷

La rivière aux Outardes dans la région de Manicouagan.

ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

[Notre soulignement]

[26] De plus, le Code octroie de larges pouvoirs d'intervention au Tribunal « [s]'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit »⁸. Ceux-ci sont énumérés à l'article 111.17 et lui permettent, après avoir donné aux parties l'occasion de présenter leurs observations, de rendre notamment une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi ou de la convention collective.

[27] Le rôle du Tribunal varie donc selon la situation à laquelle il est confronté.

[28] S'il exerce sa compétence à l'occasion de l'exercice légal du droit de grève, il doit alors s'assurer que des services essentiels suffisants soient fournis à la population pour éviter que la santé ou la sécurité publique ne soit mise en danger durant la grève.

[29] Il en est tout autrement lorsqu'il s'agit d'un conflit entre les parties en dehors de l'exercice légal du droit de grève, comme dans la présente affaire. Dans ce cas, le Tribunal doit s'assurer que le public reçoit le service auquel il a droit ou qu'il ne soit pas susceptible d'en être privé.

[30] Dès lors, le Tribunal doit déterminer s'il y a présence d'un conflit au sens du Code, s'il y a action concertée et s'il existe un préjudice ou s'il est vraisemblablement susceptible d'y avoir préjudice à un service auquel la population a droit.

Présence d'un conflit

[31] Le conflit est le contexte dans lequel l'action concertée prend naissance. Cette notion a été interprétée largement et n'est pas restreinte à la seule situation du renouvellement d'une convention collective⁹.

[32] Dans le présent dossier, la preuve démontre que les gestes de ralentissement d'activités des employés de métiers sont en réaction à un désaccord concernant le nombre de postes permanents avec un horaire 3-1-3-7 ouverts par l'employeur depuis la dernière négociation de la convention collective, ainsi qu'à un désaccord relatif à l'instauration d'un nouvel encadrement de délivrance de permis de travail. Il y a donc présence d'un conflit. Voyons ce qu'il en est.

⁸ Article 111.17 du Code.

⁹ *Montréal (Ville de) (Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)) c. Association des pompiers de Montréal inc.*, [2010] AZ-50662826 (C.S.E.).

Le conflit concernant le nombre de postes permanents 3-1-3-7 ouverts par l'employeur

[33] Le président régional du syndicat pour la région de Manicouagan explique qu'en 2018, lors de la négociation de la dernière convention collective, les parties avaient convenu que l'employeur ouvrirait 70 nouveaux postes permanents par affichage¹⁰ pour les employés de métiers œuvrant dans 4 régions différentes, dont celle de Manicouagan.

[34] Depuis ce temps, 54 postes permanents auraient été ouverts, mais pas un seul dans la région de Manicouagan¹¹. Le président régional affirme que le syndicat tente d'obtenir sa part de postes permanents à Manicouagan, sans succès.

[35] Plusieurs griefs de portée générale ont d'ailleurs été déposés par ce dernier depuis 2020¹² demandant que l'employeur respecte l'entente de 2018 et applique les termes de la convention collective quant à l'affichage de postes permanents.

[36] Le président régional ne s'en cache pas et dit avoir clairement mentionné aux employés de métiers qu'il représente que le syndicat et l'employeur sont en désaccord quant à la façon de ce dernier d'offrir des postes.

[37] En plus de ce témoignage, des courriels des 9 et 16 avril 2025, transmis par un chef mécanicien d'appareillage à un représentant de l'employeur, révèlent bien l'existence de ce conflit.

[38] En effet, le chef mécanicien y mentionne qu'il a pris contact avec son délégué syndical en lien avec la possibilité d'obtenir un poste temporaire, puis écrit ce qui suit :

Salut [...]

Je me désiste du poste 3-1-3-7 a Outarde-2

Vous nous avez fait miroiter des postes permanant 3-1-3-7 a la dernière convention collective et (encore) vous nous avez (menti).

Donc j'ai décidé de me rallier à mon syndicat.

[Transcription textuelle et notre soulignement]

¹⁰ Cela est prévu à l'Appendice « U » de la convention collective en vigueur.

¹¹ Sauf récemment, soit en janvier 2025, l'employeur a affiché et pourvu 4 postes permanents à Manicouagan.

¹² De tels griefs de portée générale ont été déposés le 25 juin 2020, le 7 novembre 2023 et le 8 mai 2025.

Le conflit relatif à l'instauration d'un nouvel encadrement de délivrance de permis de travail

[39] L'employeur, en raison du manque de RDT disponibles pour effectuer la prise de Régimes de travail (sécurisation complète des zones de travail) dans le cadre du projet de réhabilitation des robinets et de remplacement des GTA de la centrale Outardes-2, prend la décision de mettre en place un nouveau système d'encadrement relatif au permis de travail.

[40] Celui-ci entre en vigueur le 1^{er} mai 2025 et prévoit dorénavant que les mêmes employés de métiers qualifiés RDT doivent, après s'être assuré de la sécurisation complète des différentes zones et équipements (la prise d'un Régime de travail), délivrer un permis de travail à l'entrepreneur externe mandaté pour le projet.

[41] Cette nouvelle procédure prévoit que pour être en mesure de délivrer les permis de travail à l'entrepreneur externe, les employés de métiers qualifiés RDT doivent suivre une formation offerte par l'employeur.

[42] Selon ce dernier, la délivrance de ce permis de travail par le RDT constitue une garantie que l'environnement de travail est sécuritaire. Le RDT, contrairement à ce qui prévalait avant le 1^{er} mai, n'a plus à demeurer présent sur les lieux de travail pour contrôler les entrées et sorties ni pour délimiter la zone à l'aide de cadenas. Ce travail de contrôle peut maintenant être effectué par un salarié de l'entrepreneur externe, après avoir suivi une formation d'une durée de trois heures, donnée par l'employeur.

[43] Selon le chef de projets, l'employeur parle de ce changement au syndicat dès l'automne 2024. Le directeur des opérations¹³ indique qu'un premier jet de ce nouvel encadrement a été soumis au syndicat local à la mi-février 2025 et qu'une rencontre s'est tenue avec ce dernier le 26 du même mois à ce sujet.

[44] Le chef de projets et le directeur des opérations sont ensuite informés que le syndicat n'accepte pas ce nouvel encadrement, faisant en sorte que l'employeur doit l'instaurer unilatéralement le 1^{er} mai 2025, sans collaboration syndicale.

[45] Le président régional confirme que des rencontres ont eu lieu en février 2025 durant lesquelles l'employeur présente le nouvel encadrement. Il confirme également que le syndicat est en désaccord avec l'instauration de cette nouvelle procédure de délivrance de permis, qu'il qualifie de dangereuse et non sécuritaire, et qui contrevient au *Code de sécurité des travaux* de l'employeur. Il souligne que le détenteur de permis reçoit une simple formation de trois heures alors qu'un employé de métiers RDT est qualifié après la réussite d'un examen au terme d'une formation de 30 heures.

¹³ Le titre complet de ce poste est celui de directeur des opérations maintenance et production.

[46] Pour le syndicat, le RDT doit non seulement prendre un Régime de travail, mais doit également demeurer en tout temps sur les lieux du travail pour une question de sécurité.

[47] Le 29 mai 2025, le syndicat dépose un avis officiel de dénonciation d'une conduite dangereuse, selon une procédure existante chez l'employeur.

[48] Le 13 juin suivant, le président du syndicat contacte la CNESST, dénonce ce nouveau système en raison de problèmes de sécurité et demande l'intervention urgente d'un inspecteur. Malgré une relance de sa part, il n'obtient aucun retour.

[49] Pour le Tribunal, la preuve révèle sans l'ombre d'un doute l'existence d'un conflit entre les parties relativement au nouvel encadrement de délivrance de permis de travail.

Présence d'une action concertée

[50] Le Code interdit la grève pendant la durée d'une convention collective¹⁴. Dans les services publics s'ajoutent d'autres conditions pour l'exercice du droit de grève, comme la détermination de services essentiels et la transmission d'un avis de grève écrit d'au moins sept jours au ministre du Travail, à l'employeur et au Tribunal, par l'association accréditée qui veut exercer son droit de grève¹⁵.

[51] Le Conseil des services essentiels, dans l'affaire *Châteauguay (Ville de) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299*¹⁶ traite de la notion d'action concertée et mentionne ceci :

[46] Selon la doctrine et la jurisprudence québécoises, la concertation n'implique pas la préméditation mais signifie « de concert », « d'accord » ou « ensemble ». À cet effet, le Conseil réfère aux affaires *Maurice Blais c. France Nadeau*, [1971] T.T. 176, *Richard Hollands c. Antonio J. Francoeur*, [1973] T.T. 34 et *Beauchamp c. Carrière* [1980] 2 Can LRBR 165 (Qué).

[47] Ainsi, il n'est pas nécessaire d'établir l'intention de chacune des personnes d'agir en concertation avec les autres, tel que mentionné par les auteurs D'Aoust et Dubé, dans leur Monographie n° 16 intitulée *La notion juridique de grève en droit canadien, aux pages 29 et 30* :

c) la concertation

Le critère de concertation peut généralement se prouver de manière objective. Pour qu'un arrêt de travail soit reconnu comme concerté, il suffira que le geste ait été posé collectivement, soit spontanément ou à la demande du syndicat, et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action collective.

14 Article 107 du Code.

15 Article 111.0.23 du Code.

16 [2009] AZ-50548086 (C.S.E.).

En d'autres termes, le seul fait qu'un certain nombre d'employés cessent ou refusent simultanément de travailler crée une présomption à l'effet qu'ils agissent de manière concertée.

À l'opposé du concept de la concertation l'on peut se retrouver face à une situation où une somme de motivations personnelles, indépendantes et individuelles n'ont fait que coïncider, donnant l'apparence d'une grève. Dans une telle situation, pour faire échec à la présomption, les individus concernés devront démontrer que le fait de cesser simultanément le travail n'était qu'une coïncidence et non le fruit d'un geste concerté. On pourra invoquer dans de tels cas, par exemple, la crainte de représailles, la croyance qu'il y avait danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou la croyance qu'on exerçait un droit défini dans la convention collective.

[Nos soulignements]

[52] Ainsi, il y a présomption d'une action concertée lorsqu'un certain nombre de salariés cessent ou refusent simultanément de travailler. Pour la repousser, les salariés ou le syndicat qui les représente doivent démontrer que ces gestes surviennent en même temps par hasard ou qu'ils découlent de motivations individuelles et distinctes les unes des autres.

[53] Qu'en est-il en l'espèce?

[54] Pour le Tribunal, la preuve démontre une action concertée des employés de métiers et le syndicat ne parvient pas à repousser la présomption à ce sujet.

Se désister des dix assignations temporaires pour des postes comportant un horaire 3-1-3-7

[55] Afin d'assurer la disponibilité d'employés de métiers dans un horaire similaire à celui de l'entrepreneur externe pour le projet de réaménagement de la centrale Outardes-2, l'employeur assigne dix postes temporaires à dix employés.

[56] Les dix employés acceptent tous sur une base volontaire cette assignation prévue pour commencer le 22 avril 2025.

[57] Toutefois, entre le 14 et le 16 avril, ils se désistent tous de leur assignation.

[58] Pour l'employeur, ces désistements sont clairement le résultat d'un mot d'ordre du syndicat transmis aux employés, soit celui de refuser ces assignations.

[59] Le syndicat conteste cette affirmation et dit n'avoir posé aucune action en ce sens. Il précise ne pas connaître les motifs derrière chacun de ces désistements.

[60] Pour le Tribunal, des éléments ressortant de la preuve révèlent que les dix désistements ne sont pas le fruit du hasard et qu'ils découlent d'une motivation commune,

soit celle d'appuyer la position syndicale voulant que ce soient des postes permanents qui auraient dû être affichés. Les principaux éléments sont les suivants :

- Le président régional confirme que plusieurs employés consultent le syndicat au sujet de leur assignation temporaire prévue pour commencer le 22 avril;
- Le président régional admet que le syndicat n'était pas d'accord avec ces assignations temporaires, précisant que, selon lui, l'employeur aurait dû ouvrir de nouveaux postes permanents 3-1-3-7;
- Le 16 avril, comme mentionné précédemment¹⁷, un des employés ayant accepté une assignation temporaire se désiste par courriel en mentionnant à l'employeur qu'il a consulté son délégué syndical et qu'il se rallie à son syndicat étant donné l'absence d'affichage de postes permanents;
- Entre le 14 et le 16 avril, les dix employés se retirent tous de leur assignation temporaire 3-1-3-7.

[61] À l'évidence, il ne s'agit pas d'un hasard. La présomption d'une action concertée s'applique ici et n'est pas repoussée par la preuve syndicale.

Refuser de réaliser volontairement des heures supplémentaires

[62] Le directeur des opérations souligne que pour la période de janvier à mars 2025, les employés de métiers effectuent, comme d'habitude et sur une base volontaire, des heures supplémentaires pour le projet de la centrale Outardes-2.

[63] Ces derniers ont même pour habitude de se porter volontaire pour travailler plus de 50 heures par semaine, et ce, bien qu'ils ne soient pas toujours informés au moins cinq jours à l'avance comme le prévoit la LNT¹⁸.

[64] À partir du mois de mars 2025, la situation change complètement.

[65] Pour faire progresser les travaux de réaménagement de la centrale Outardes-2, l'employeur requiert du travail en heures supplémentaires de ses mécaniciens d'appareillage et chefs mécaniciens d'appareillage.

[66] Du 14 au 16 mars et du 21 au 23 mars 2025, l'ensemble de ces employés, y inclus ceux habilités RDT, refuse de manière inhabituelle de réaliser des heures supplémentaires.

¹⁷ Voir par. 38 de la présente décision.

¹⁸ Article 59.0.1 de la LNT.

[67] Le 11 avril, les chefs mécaniciens d'appareillage habilités RDT en font de même.

[68] L'employeur souligne que lorsqu'aucun RDT n'est disponible afin de prendre un régime de travail au sens de son *Code de sécurité des travaux*, aucun travail ne peut être réalisé sur le projet de la centrale Outardes-2.

[69] Depuis cette même période et jusqu'à ce jour, les employés occupant des postes d'électricien d'appareillage, de chef électricien d'appareillage, de mécanicien d'appareillage et de chef mécanicien d'appareillage refusent systématiquement de réaliser volontairement des heures supplémentaires si leur prestation hebdomadaire de travail dépasse 50 heures ou si l'assignation n'est pas réalisée cinq jours à l'avance, et ce, contrairement à la pratique usuelle en matière d'heures supplémentaires avant cette période.

[70] Pour l'employeur, ces refus systématiques et soudains découlent directement du conflit en lien avec le nouvel encadrement de délivrance de permis de travail.

[71] Le président régional du syndicat dit qu'il n'a aucune idée pourquoi les employés ne veulent plus effectuer des heures supplémentaires au-delà de 50 heures de travail par semaine et affirme que le syndicat ne s'immisce pas dans ces questions.

[72] Pour le Tribunal, ce changement drastique dans le volontariat de l'ensemble des employés pour effectuer des heures supplémentaires fait en sorte qu'il y a présomption d'une action concertée. Rien dans la preuve ne permet de la repousser et de conclure que ces gestes surviennent en même temps par hasard ou qu'ils découlent de motivations individuelles et distinctes les unes des autres.

[73] L'employeur indique bien que l'idée n'est pas d'empêcher un quelconque employé d'exprimer individuellement un refus de travailler comme le permet la LNT, c'est-à-dire au-delà de 50 heures de travail par semaine ou lorsqu'il n'est pas informé au moins cinq jours à l'avance.

[74] Cependant, il souhaite que les employés puissent encore être libres d'accepter, de façon volontaire, d'effectuer de telles heures supplémentaires comme auparavant.

Refuser de suivre les formations requises dans le cadre d'un nouvel encadrement de délivrance de permis de travail

[75] Le 1^{er} mai 2025, le nouvel encadrement de permis de travail est mis en place par l'employeur afin de permettre l'avancement des travaux du projet Outardes-2.

[76] Selon celui-ci, les employés de métiers habilités RDT doivent suivre une formation leur permettant de délivrer les permis à l'entrepreneur externe.

[77] Toutefois, les 18 employés RDT convoqués à ces formations refusent d'y participer.

[78] Du 6 au 26 mai 2025, 32 mesures disciplinaires sont remises par l'employeur aux employés concernés, soit : huit chefs électriciens d'appareillage, sept chefs mécaniciens d'appareillage, deux électriciens d'appareillage et un opérateur mobile.

[79] Le syndicat ne conteste aucunement ces événements, mais dit que ces refus de suivre les formations étaient justifiés par de sérieuses questions de sécurité. Les RDT et le syndicat ont en effet pour position qu'il est nécessaire, pour des enjeux de sécurité, que le RDT demeure sur les lieux de travail après avoir sécurisé la zone concernée, au lieu de délivrer un permis de travail à l'entrepreneur externe.

[80] Le président régional du syndicat insiste sur le fait que le nouvel encadrement va à l'encontre du *Code de sécurité des travaux* de l'employeur, qu'un avis de dénonciation d'une conduite dangereuse a été déposé le 29 mai 2025 à ce sujet et que des démarches à la CNESST ont été entamées le 13 juin demandant l'intervention d'un inspecteur sur cet enjeu de sécurité.

[81] Pour le Tribunal, il ne fait aucun doute que l'action concertée des employés de métiers de refuser de suivre la formation est démontrée. Certes, le syndicat est en droit de soulever des inquiétudes relativement aux règles de sécurité entourant ce nouvel encadrement. Toutefois, dans le cadre de la présente affaire, il ne revient pas au Tribunal de trancher cet aspect. Le syndicat peut s'adresser à la CNESST comme il dit l'avoir fait pour que ses inquiétudes soient considérées.

[82] Le président régional confirme d'ailleurs que le porteur de dossier en santé et sécurité pour le syndicat, soit le président du syndicat de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, aurait mentionné le 2 avril 2025 que le nouvel encadrement contesté ne serait pas discuté en Comité de santé et sécurité, mais plutôt en relations de travail. Il confirme aussi que le 23 avril suivant, le président provincial indique dans un courriel que la situation serait traitée dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective et non pas localement. Ces éléments, s'ils démontrent une certaine préoccupation, ne révèlent cependant pas qu'il y a urgence en la matière.

[83] Pour le Tribunal, ces inquiétudes qu'exprime le syndicat ne suffisent pas à repousser la présomption de la présence d'une action concertée. La preuve prépondérante démontre en effet que l'employeur, en vertu de son droit de gérance, met en place un nouvel encadrement qui selon lui respecte son *Code de sécurité des travaux* et que les RDT refusent systématiquement de suivre la formation requise.

Refuser de délivrer des régimes de travail ou de transférer des autorisations de travail aux gestionnaires

[84] L'employeur a comme souci de faire progresser les travaux de l'entrepreneur externe pour le projet de la centrale Outardes-2 dans le contexte des actions concertées de ralentissement des employés de métiers et du syndicat. À la fin du mois de mai 2025, il confie donc le mandat à des gestionnaires non syndiqués habilités RDT au sens de son *Code de sécurité des travaux* de délivrer des permis de travail à l'entrepreneur.

[85] Pour ce faire, les gestionnaires doivent contacter des opérateurs mobiles et opérateurs CER afin d'obtenir des retraits ou des transferts d'autorisation de travail sur certaines portions du réseau de transport d'électricité.

[86] Le 27 mai 2025, un opérateur mobile refuse de procéder à des transferts d'autorisation de travail, et ce, malgré une directive claire du gestionnaire. L'employeur lui remet une mesure disciplinaire.

[87] Pour le Tribunal, ce refus s'inscrit dans la mouvance générale de ralentissement d'activités des employés de métiers visés par la présente demande et du syndicat. Il appert donc qu'il s'agit d'une action concertée.

[88] Pour s'en défendre, le président régional se contente de confirmer que cette mesure de faire participer les gestionnaires habilités RDT est inhabituelle. De plus, il assume que l'opérateur mobile concerné avait probablement des motifs valables pour refuser le transfert d'autorisation. De simples suppositions ne sont certes pas suffisantes pour renverser la présomption.

Refuser des assignations temporaires sur le projet

[89] Afin de combler un manque criant d'employés habilités RDT pour la réalisation du projet de la centrale Outardes-2, l'employeur identifie des employés travaillant sur d'autres centrales ou barrages de la région Manicouagan et les assigne comme RDT pour le projet Outardes-2, et ce, conformément à la convention collective en vigueur¹⁹.

[90] Le 10 juin 2025, un employé²⁰ assigné comme RDT pour le projet Outardes-2 refuse de se rendre sur les lieux du travail. Une mesure disciplinaire lui est alors remise.

[91] Le lendemain, ce même employé est réassigné conformément à la convention collective pour le projet Outardes-2, mais persiste dans son refus. Il reçoit une seconde mesure disciplinaire. Le président régional indique que cet employé aurait refusé ces

¹⁹ Article 21.06 de la convention collective.

²⁰ Cet employé travaille habituellement au poste Micoua.

assignations en raison de son mécontentement quant à la mise en place du nouvel encadrement de délivrance de permis de travail.

[92] Le 12 juin, un autre employé²¹ est informé qu'il est assigné au projet Outardes-2 comme RDT, mais il refuse également de s'y présenter. La preuve révèle cependant que ce dernier aurait justifié ce refus pour un motif personnel, soit de ne pas détenir l'habilitation requise pour les installations spécifiques de la centrale Outardes-2.

[93] Ici encore, pour le Tribunal, les refus des 10 et 11 juin s'inscrivent dans la mouvance générale de ralentissement d'activités des employés de métiers et du syndicat. La présomption selon laquelle il s'agit d'une action concertée s'applique et le syndicat ne parvient pas à la repousser.

Le service auquel la population a droit

[94] Par ces ralentissements illégaux des activités, les employés de métiers occupant les postes visés en l'instance se trouvent à ne pas offrir leur prestation de travail requise pour le réaménagement de la centrale Outardes-2.

[95] L'entrepreneur externe est donc nécessairement à risque de ne pouvoir effectuer les travaux de réfection et de réhabilitation des robinets des GTA dans les délais requis afin d'assurer leur remise en service à partir du mois de novembre.

[96] Ces ralentissements concertés ont pour effet de mettre en péril la réactivation complète de la centrale Outardes-2 prévue pour le mois de décembre et la possibilité d'obtenir, lors des diverses périodes de grands froids, un apport de 2 300 MW, en incluant les centrales Outardes-3 et 4 situées en aval.

[97] Le Tribunal conclut donc qu'il est justifié d'intervenir en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 111.17 du Code et de ce fait accueille la demande de l'employeur.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE

que les gestes du **Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SFCP (F.T.Q.)** et des salariés œuvrant à titre d'opérateur mobile, d'opérateur CER, d'électricien d'appareillage, de chef électricien d'appareillage, de mécanicien d'appareillage et de chef mécanicien d'appareillage, compris dans l'unité de négociation qu'il représente, décrits dans la demande de redressement,

²¹

Cet employé travaille habituellement à la centrale Manic 2.

constituent une action concertée privant ou susceptible de priver le public d'un service auquel il a droit;

ORDONNE

aux salariés œuvrant à titre d'opérateur mobile, d'opérateur CER, d'électricien d'appareillage, de chef électricien d'appareillage, de mécanicien d'appareillage et de chef mécanicien d'appareillage, compris dans l'unité de négociation représentée par le **Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.)**, de fournir leur prestation de travail de manière habituelle et usuelle pour permettre l'avancement des travaux de réaménagement de la centrale Outardes-2 dans les délais prévus et requis;

ORDONNE

au **Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.)**, ses dirigeants, officiers, représentants et mandataires de prendre tous les moyens nécessaires pour que ses membres cessent leurs actions concertées ralentissant les travaux sur le projet de réaménagement de la centrale Outardes-2 et de réhabilitation des robinets des GTA, y-inclus les tâches nécessaires à l'avancement des travaux réalisés par l'entrepreneur externe ainsi que toutes tâches habituelles sur les services auxiliaires;

ORDONNE

au **Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.)**, ses dirigeants, officiers, représentants ou mandataires de transmettre immédiatement une copie de la présente décision aux salariés œuvrant à titre d'opérateur mobile, d'opérateur CER, d'électricien d'appareillage, de chef électricien d'appareillage, de mécanicien d'appareillage et de chef mécanicien d'appareillage compris dans son unité de négociation, par voie électronique ou par tout autre moyen raisonnable ;

AUTORISE

le dépôt au greffe de la Cour supérieure du district de Montréal d'une copie conforme de sa décision aux termes de l'article 111.20 du *Code du travail* ;

RAPPELLE

aux personnes concernées que le dépôt au greffe de la Cour supérieure d'une ordonnance du Tribunal lui confère le même effet que s'il s'agissait d'un jugement de la Cour supérieure et qu'elles sont conséquemment susceptibles d'outrage au tribunal en cas de contravention ;

DÉCLARE

que la présente ordonnance entre en vigueur immédiatement et le demeure jusqu'au renouvellement de la convention collective, à l'exception des périodes durant lesquelles les membres du **Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP (F.T.Q.)** exercent la grève conformément aux dispositions du Code;

RÉSERVE

ses pouvoirs pour rendre toute autre ordonnance jugée nécessaire.

Erick Waddell

M^e Cyrille Duquette
Pour l'employeur

M^e Jean-François P. Raymond
RBD AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour l'association accréditée

Date de la mise en délibéré : 25 juin 2025

EW/mp