

## **SECTION 2 : LES PROBLÈMES ET LES CONSÉQUENCES DIVERS**

### **2.1 : PROBLÈMES RELIÉS AUX RELATIONS DE TRAVAIL SUR LE CHANTIER**

En raison de la nature très spéciale des travaux que Bauer effectue, elle est tenue d'utiliser un personnel de chantier hautement qualifié pour le genre de travaux visés par le Contrat, incluant des opérateurs et autres spécialistes. D'ailleurs, les clauses générales et le Devis Technique du Contrat l'exigent. Par conséquent, la présence et le rôle de son personnel étranger spécialisé sont essentiels, non seulement à la qualité et à la bonne exécution des ouvrages, mais également à la réalisation diligente et à la progression efficace des travaux.

Lors de la préparation du prix de la soumission et de l'échéancier des travaux, Bauer comptait donc utiliser ce personnel spécialisé afin d'atteindre les objectifs visés.

Or, tout au long de la période de réalisation des travaux, Bauer a subi des exigences excessives de toutes sortes de la part des syndicats, allant au-delà des provisions de la convention collective régissant l'industrie de la construction et engendrant des coûts supplémentaires importants imprévus et imprévisibles.

Ces faits sont démontrés dans cette section selon l'ordre suivant :

- A) Les exigences contractuelles
- B) Le personnel expatrié mobilisé au chantier
- C) Les obligations de Bauer à l'égard de la réglementation
- D) Les exigences excessives des syndicats
- E) Les raisons obligeant Bauer à se plier aux exigences des syndicats
- F) Le consentement d'Hydro-Québec et son intention de rémunérer Bauer
- G) Les demandes formulées par Bauer à Hydro-Québec

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

A) LES EXIGENCES CONTRACTUELLES<sup>(1)</sup>

Le Devis technique du Contrat exige ce qui suit en ce qui concerne le personnel que Bauer devait mobiliser au chantier pour la réalisation des travaux.

– Section 6 – Vibrocompactage

« (...) »

**6.3 Planification et personnel**

(...)

**6.3.2**

*Un personnel de chantier hautement qualifié dans ce genre de travail doit être fourni, y compris un gérant de travaux, un surintendant, des opérateurs spécialistes en vibrocompactage et manutention, un responsable du contrôle de la qualité, du personnel expérimenté en maintenance ainsi que du personnel de support expérimenté dans des travaux similaires. L'Entrepreneur doit fournir, avec sa soumission, les noms et qualifications du personnel (A<sup>HQ</sup>). Aucun changement de personnel ne sera approuvé sans l'accord au préalable d'Hydro-Québec.*

(...) »

– Section 12 – Forage et injections pour la paroi étanche

« (...) »

**12.2 Qualification**

(...)

**12.2.2**

*Un personnel de chantier hautement qualifié dans ce genre de travail doit être fourni, y compris un gérant de construction, des*

---

(1) Voir pièce justificative 2-1

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**A) LES EXIGENCES CONTRACTUELLES (suite)**

*surintendants, des spécialistes en forage et en injection de sols alluvionnaires et de rocher, un ingénieur responsable du contrôle de la qualité ainsi que du personnel de support expérimenté dans des travaux similaires. L'Entrepreneur doit fournir, avec sa soumission, les noms et qualifications du personnel. Aucun changement de personnel ne sera accepté sans l'accord préalable d'Hydro-Québec (A<sup>T</sup>).*

*(...)*

**12.6 Matériel et matériaux**

**12.6.1 Matériel de forage**

*(...)*

**12.6.1.8**

*L'étalonnage devra être réalisé par de personnel compétent et formé aux techniques d'enregistrement et d'interprétation des paramètres. (...) »*

**- Section 14 – Parois étanches en béton plastique**

*« (...)*

**14.2 Qualifications**

**14.2.1**

*Un personnel de chantier hautement qualifié dans ce genre de travail doit être fourni, y compris un gérant de construction, des surintendants, des spécialistes en excavation et en bétonnage de paroi plastique, un ingénieur responsable du contrôle de la qualité ainsi que du personnel de support expérimenté dans des travaux similaires. L'Entrepreneur doit fournir avec sa soumission, les noms et qualifications du personnel (A<sup>HQ</sup>). Aucun changement de personnel ne sera autorisé sans l'accord au préalable d'Hydro-Québec.*

*(...) »*

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

A) *LES EXIGENCES CONTRACTUELLES (suite)*

Ainsi, selon le Contrat, Bauer était tenue de mobiliser au chantier du personnel hautement qualifié et spécialisé dans les différents types de travail devant être réalisés dans le cadre du Contrat.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes liés aux relations de travail sur le chantier**

---

**B) LE PERSONNEL EXPATRIÉ MOBILISÉ AU CHANTIER**

Lors de l'octroi du Contrat, Bauer avait indiqué son intention de mobiliser au chantier le personnel expatrié qui répondait en tous points aux exigences précitées du Contrat, le tout selon les organigrammes fournis lors de l'appel de propositions<sup>(1)</sup>.

Le tableau suivant résume les postes indiqués aux organigrammes présentés lors de l'appel d'offres et les noms du personnel expatrié réellement affecté au chantier :

Personnel de direction

<b>Fonction</b>	<b>Nom</b>
Directeur de projet	[REDACTED]
Assistant au directeur	[REDACTED]
Responsable qualité	[REDACTED]
Responsable technique	[REDACTED] [REDACTED]
Chef de l'atelier mécanique	[REDACTED] [REDACTED]

Vibrocompactage

<b>Fonction</b>	<b>Nom</b>
Ingénieur de chantier	[REDACTED]
Surintendant poste de jour	[REDACTED]

---

(1) Voir pièce justificative 2-2

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**B) LE PERSONNEL EXPATRIÉ MOBILISÉ AU CHANTIER (suite)**

Forage et injection

Fonction	Nom
Ingénieur de chantier	[REDACTED]
Surintendant	[REDACTED]
Surintendant	[REDACTED]
Spécialiste en injection	[REDACTED]
Foreur	[REDACTED]
Foreur et spécialiste en injection	[REDACTED]

Paroi étanche

Fonction	Nom
Ingénieur de chantier	[REDACTED] [REDACTED]
Mécanicien spécialiste matériel d'excavation Bauer	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
Conducteur de travaux - poste de jour	[REDACTED] [REDACTED]
Conducteur de travaux - poste de nuit	[REDACTED] [REDACTED]
Opérateur de haveuse et de benne	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
Opérateur du dessableur	[REDACTED]

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

*B) LE PERSONNEL EXPATRIÉ MOBILISÉ AU CHANTIER (suite)*

Ainsi, Bauer a mobilisé au chantier le personnel expatrié prévu dans sa proposition, tant pour le personnel cadre que pour les travailleurs de chantier.

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **C) LES OBLIGATIONS DE BAUER À L'ÉGARD DE LA RÉGLEMENTATION**

En plus d'avoir mobilisé le personnel compétent et spécialisé exigé par HQ, Bauer s'est acquittée de toutes ses obligations légales à l'égard des lois en vigueur au Québec dont notamment :

##### **1. Commission de la Construction du Québec (CCQ)**

Les travailleurs expatriés de Bauer qui effectuaient des tâches dévolues aux travailleurs de la construction ont reçu des cartes d'exemption de la Commission de la Construction du Québec (CCQ), tel qu'il apparaît au document 2A. De plus, le 29 novembre 2007, la CCQ a émis une quittance complète envers Bauer pour toutes les sommes qui lui étaient dues<sup>(1)</sup>.

Également, à la demande d'Hydro-Québec, Bauer est intervenue auprès de deux (2) nouveaux sous-traitants expatriés exigés par HQ pour la réalisation des travaux imprévus de forage Sonic afin d'obtenir les cartes d'exemption (voir document 2B). La CCQ a émis des quittances complètes envers ces deux sous-traitants<sup>(2)</sup>. Les dépenses inhérentes à cette obligation des sous-traitants en forage Sonic ont été entièrement remboursées par HQ.

##### **2. Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST)**

Tout le personnel expatrié de Bauer a suivi au chantier un cours de sécurité, leur permettant de recevoir leurs cartes de sécurité de l'ASP Construction (voir document 2C). Le 23 novembre 2007, la CSST a confirmé que le solde du compte de Bauer avait été entièrement remboursé<sup>(3)</sup>.

De plus, à la demande d'Hydro-Québec, Bauer est intervenue auprès des deux (2) nouveaux sous-traitants expatriés exigés par HQ pour la réalisation des travaux imprévus de forage Sonic. Les mêmes formations ont été suivies par leurs personnels,

---

(1) Voir pièce justificative 2-3

(2) Voir pièces justificatives 2-4 et 2-5

(3) Voir pièce justificative 2-6

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**C) LES OBLIGATIONS DE BAUER À L'ÉGARD DE LA RÉGLEMENTATION (suite)**

(voir document 2D) et la CSST a émis les quittances nécessaires<sup>(1)</sup>. Les dépenses inhérentes à cette obligation des deux sous-traitants ont également été remboursées par HQ.

**3. Régie du Bâtiment du Québec (RBQ)**

Bauer détient le permis d'exploitation de la Régie du Bâtiment du Québec (RBQ), lui permettant d'opérer une entreprise de construction au Québec.

**4. Affiliations professionnelles**

Bauer est membre de l'Association des Constructeurs de Routes et Grands Travaux du Québec (ACRGTQ) et de l'Association des Entrepreneurs en Construction du Québec (AECQ).

Au total, Bauer a dépensé plus de 605 000 \$ pour que ses travailleurs expatriés soient conformes en tous points aux règles locales et puissent travailler en toute légitimité sur le chantier d'Hydro-Québec, dont notamment :

**1. Frais légaux**

a) CCQ – Demandes de cartes d'exemption	19 080 \$
b) CCQ – Obligations financières de Bauer et négociations	30 335 \$
c) CSST – Demandes de cartes d'exemption	38 827 \$

**2. Cotisations pour les expatriés**

a) CCQ	441 527 \$
b) CSST – Expatriés allemands	--- \$
c) CSST – Expatriés d'autres pays	45 939 \$

**3. Obtention des permis de travail** 10 200 \$

**4. Santé/Sécurité – Frais de formation** 19 708 \$

---

(1) Voir pièces justificatives 2-4 et 2-7

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

*C) LES OBLIGATIONS DE BAUER À L'ÉGARD DE LA RÉGLEMENTATION (suite)*

Les détails de ces coûts sont présentés au document 2E du volume II.

Sur la base de ce qui précède, il est clair que Bauer a fait tout ce qu'il fallait pour s'acquitter de ses obligations légales et syndicales et il n'y avait donc aucune raison pour que les syndicats forcent Bauer à aller au-delà de ce qui est prévu à la convention collective.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS**

Tel que déjà mentionné, les syndicats ont imposé des exigences additionnelles à celles prévues ou prévisibles selon le décret régissant l'industrie de la construction et sont intervenus dans le déroulement des travaux. Ce fait est démontré ci-après selon l'ordre suivant :

1. Grutiers en double
2. Mécaniciens en double
3. Travailleurs d'autres métiers en surnombre
4. Paiement de primes en trop
5. Les autres exigences des syndicats

Les détails de ces exigences additionnelles, ingérences et perturbations sont présentés dans ce qui suit :

**1. Grutiers en double**

Le décret de la construction prévoit un assistant grutier pour aider l'opérateur des grues de plus de 100 tonnes. Ceci s'appliquait donc aux engins de forage de Bauer.

Cependant, les syndicats ont exigé un opérateur de grue en double de chacun des opérateurs spécialisés venant de l'extérieur de la province, et ce en plus de l'assistant, et indépendamment de la capacité de la grue, prétextant que l'opérateur étranger occupait le poste d'un opérateur local. Il y avait donc en permanence au chantier 3 opérateurs par machine. À une certaine époque en 2006, il y a eu jusqu'à 24 grutiers au chantier pour opérer quatre (4) engins de jour et de nuit.

Les opérateurs syndiqués en surnombre étaient physiquement présents, mais ne participaient pas ou ne pouvaient pas participer aux opérations, faute des connaissances et de l'expérience requises pour opérer les engins spécialisés.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

Il est donc clair que l'imposition des opérateurs de grue en double, tel que requis par les syndicats, était au-delà des exigences du décret régissant l'industrie de la construction.

Ceci a nécessité le paiement de 11 949 heures additionnelles de grutiers par Bauer dont le coût est présenté à la section 4.1.1 de notre demande.

Il est à noter qu'au cours des travaux, il y a eu des demandes répétées de la part des syndicats au-delà de ce que prévoit la convention.

À titre d'exemple, le 25 août 2005, les trois délégués syndicaux (FTQ AMI, FTQ grutiers et CSN) ainsi que les représentants syndicaux de la région du Saguenay Lac-St-Jean et de Montréal ont rencontré Bauer et les représentants d'Hydro-Québec et ont exigé, entre autres, de doubler les opérateurs, sinon ils allaient donner des directives pour que les haveuses ne puissent opérer ou pour qu'il y ait des arrêts fréquents. Bauer et Hydro-Québec ne pouvaient admettre ces interruptions qui entravaient sérieusement l'avancement des travaux. Elles ont donc été forcées d'accepter.

Le même jour, les syndicats ont rencontré le Directeur de projet de Bauer et exigé que les opérateurs de bennes preneuses soient doublés, en plus d'avoir l'assistant prévu au décret, sinon les bennes ne pourraient pas opérer, une situation que ni Bauer ni HQ ne pouvaient se permettre.

**2. Mécaniciens en double**

Pour les mêmes raisons que celles énoncées précédemment, les syndicats ont également exigé de doubler chacun des mécaniciens ou hydrauliciens spécialisés étrangers employés par Bauer et ce, en dépit du fait que ce personnel avait reçu les cartes d'exemption de la CCQ et avait suivi le cours de sécurité de l'ASP Construction.

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

Les syndicats ont également refusé que les mécaniciens du garage (pourtant syndiqués eux aussi) fassent des réparations sur les équipements se trouvant sur le chantier. Pour pallier ce problème, Bauer a dû ajouter d'autres ressources, cette fois en engageant les services de mécaniciens travaillant à Alma, à 150 km du chantier, donc hors-décret. Ceci a perturbé les travaux à cause du temps de transport et a engendré des coûts supplémentaires pour Bauer puisqu'elle devait maintenir le même personnel au chantier.

De plus, comme le garage n'était pas considéré sur la ligne de production, les syndicats ont exigé d'autres conditions, différentes de celles de la production (horaires de travail, jours ouvrables différents, etc.)

Il est à souligner qu'au cours des travaux, il y a eu des demandes répétées au-delà de ce que prévoit la convention. À titre d'exemple, dans le cas des mécaniciens en double, lors d'une rencontre tenue le 30 août 2005 entre Bauer, Hydro-Québec et le représentant syndical de Montréal de la FTQ, les syndicats ont exigé d'ajouter un mécanicien local pour chaque mécanicien expatrié sinon les travailleurs locaux les empêcheraient de travailler. Bauer et Hydro-Québec ont été forcés de se plier à cette exigence puisque seuls les expatriés connaissaient bien la mécanique des équipements spécialisés de Bauer qui, de plus, fonctionnaient sur un courant de 400V, plutôt que 220V ou 600V comme c'est le cas au Canada.

À la suite de cette situation, alors que 2 haveuses opéraient en même temps en 2006, Bauer avait 3 mécaniciens expatriés et a dû supporter la charge de 3 mécaniciens locaux additionnels.

Toutes ces exigences syndicales ont nécessité le paiement de 14 699 heures additionnelles de mécaniciens par Bauer, dont le coût est présenté à la section 4.1.2 de notre demande.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

*D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)*

**3. Travailleurs d'autres métiers en surnombre**

Bauer a également dû engager du personnel additionnel afin de doubler le personnel expatrié expérimenté dans d'autres métiers du Projet et suite aux restrictions imposées par les syndicats concernant les tâches pouvant être réalisées par certains travailleurs locaux. Ces faits sont démontrés dans ce qui suit.

– Doublage d'autres travailleurs expatriés

Tel qu'exigé au Contrat, Bauer a mobilisé au chantier des travailleurs étrangers expérimentés dans les autres métiers spécialisés du Projet, dont :

- des manoeuvres spécialisés familiers avec les équipements de Bauer et avec la façon de les assembler et de les entretenir,
- des opérateurs de dessableur, de système de pompage, de systèmes d'injection et autres spécialités,
- des assembleurs de systèmes mécaniques spécialisés (dessableur, fabrication de bentonite d'excavation, fabrication de béton plastique).

Pour les mêmes raisons que celles énoncées précédemment, les syndicats ont exigé que ces employés soient doublés par des travailleurs locaux, et ce en dépit du fait que le personnel étranger de Bauer pouvait légalement travailler au Québec.

– Restriction des tâches pouvant être réalisées par des travailleurs locaux

Afin de permettre l'engagement d'un maximum de travailleurs locaux, les syndicats ont limité les tâches pouvant être réalisées par des journaliers et par certains autres corps de métiers. Par exemple :

- l'opérateur du dessableur n'avait pas le droit de manipuler les valves situées pourtant à quelques mètres, donc la nécessité d'engager un manoeuvre spécialisé additionnel.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

- l'opérateur de pompe ne pouvait s'occuper que de la pompe. Il ne pouvait toucher au mélangeur de boue-bentonite qui se trouvait juste à côté, ce qui a nécessité l'ajout d'un manoeuvre spécialisé additionnel pour le mélangeur.
- l'opérateur du mélangeur de boue-bentonite ne pouvait pas manipuler les sacs de bentonite et ne pouvait que les mélanger. L'embauche d'un manoeuvre spécialisé additionnel pour manutentionner les sacs de bentonite, a donc été requise.
- l'opérateur du camion vacuum servant à disposer de la boue usée ne pouvait vider son camion à l'aire de rebut, ce qui a nécessité l'ajout d'un opérateur de pompe même si l'opérateur du camion vacuum recevait lui aussi la prime d'opérateur de pompe.

Il est à noter que dans la plupart des cas, il s'agissait d'opérations qui se déroulaient jour et nuit, ce qui a doublé le nombre de travailleurs additionnels requis.

À titre d'exemple d'intervention directe de la part des syndicats, nous citons le paragraphe 8.5 de la réunion tenue le 15 août 2006 avec Bauer, Hydro-Québec et les syndicats<sup>(1)</sup> :

---

(1) Voir pièce justificative 2-8

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

« (...)

**8.5 Sanivac travaillant seul**

*Les RS [représentants syndicaux] soulignent que l'opérateur de Sanivac qui opère le camion vacuum travaille seul et doit effectuer les raccords pour évacuer la boue-bentonite vers les bassins.*

*Bauer vérifiera cette situation et, si nécessaire, fera appel à un manœuvre pour assister l'opérateur de Sanivac lors de ces opérations. »*

Comme mentionné, Bauer a éventuellement été obligée d'engager un second opérateur de pompe qui n'était pas requis puisque le chauffeur du camion vacuum recevait lui-même le salaire d'opérateur de pompe.

En tout, le doublage des travailleurs expatriés et la restriction des tâches pouvant être réalisées par des travailleurs locaux ont nécessité le paiement de 41 861 heures additionnelles par Bauer, dont le coût est présenté à la section 4.1.3 de notre demande.

**4. Paiement de primes en trop**

Les syndicats ont exigé le paiement de plusieurs primes non prévues au décret régissant l'industrie de la construction et ce, principalement aux chefs de groupe et aux grutiers.

– **Primes des chefs de groupe**

Les dispositions du décret de la construction concernant la direction et la coordination des travaux et les exigences additionnelles des syndicats à cet égard sont résumées au tableau suivant :

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

<b>Convention collective – Secteur Génie Civil et Voirie - 2004<sup>(1)</sup></b>		<b>Exigences des syndicats</b>
<b>Article</b>	<b>Description</b>	
<b>4.03 1)</b>	<b>Règle générale :</b> L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept (7) salariés exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur. (...)	La prime a été exigée par les syndicats pour un grand nombre d'employés comme condition à ce que les travaux se déroulent normalement et comme moyen de pression pour satisfaire les nombreuses exigences mentionnées plus loin.  Les primes de chef de groupe ont été versées à des employés québécois même s'ils ne supervisaient pas 7 salariés du même métier.
<b>23.03.1)</b>	<b>Règle générale :</b> Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 7 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre. (...)	Bauer avait en permanence au chantier des employés étrangers d'un niveau supérieur de supervision.

Les primes de chef de groupe ont été exigées sous prétexte qu'un expatrié, qui occupe le poste d'un québécois, ne peut donner de directives ou faire de la supervision que si un travailleur local reçoit lui aussi une prime de chef de groupe.

Cette exigence a été imposée bien que, en plus des expatriés qui avaient obtenu des cartes d'exemption de la CCQ, Bauer avait en permanence au chantier d'autres employés expatriés possédant un niveau supérieur de supervision pour faire de la coordination et donner des directives (voir document 2F).

(1) Voir pièce justificative 2-9

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

De plus, étant donné que le personnel étranger venait au Québec parfois en rotation et qu'il y a nécessairement eu des changements d'affectation au cours des 19 mois du chantier, il y a eu un total de 21 travailleurs (en plus de ceux qui avaient des cartes d'exemption) possédant ces qualifications. Or, à plusieurs reprises, lors de l'arrivée d'un nouvel expatrié, les syndicats en ont profité pour exiger de Bauer qu'elle ajoute des primes de chef de groupe à des travailleurs québécois additionnels, ce qui a augmenté encore davantage le nombre de travailleurs recevant la prime.

– Primes des grutiers

Le tableau suivant indique les dispositions prévues au décret de la construction concernant les primes accordées aux grutiers ainsi que les exigences additionnelles imposées par les syndicats à cet égard.

<b>Convention collective – Secteur Génie Civil et Voirie - 2004<sup>(1)</sup></b>		<b>Exigences des syndicats</b>
<b>Article</b>	<b>Description</b>	
<b>23.15 1)</b>	<b>Le compagnon grutier qui opère une grue : de 75 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,14 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.</b>	Les grutiers recevaient une prime de 1,50 \$ quelque soit la grue, prétextant qu'ils correspondaient à « grutier parol moulée » à l'emploi d'un poseur de pilotis (art. 23.15.1.), ce qui n'était pas le cas.

---

(1) Voir pièce justificative 2-9

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

<b>Convention collective – Secteur Génie Civil et Voirie - 2004<sup>(1)</sup></b>		<b>Exigences des syndicats</b>
<b>Article</b>	<b>Description</b>	
<b>23.15 2)</b>	<b>Le compagnon grutier qui opère une grue : de 100 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.</b>	Les grutiers recevaient une prime de 1,50 \$ quelque soit la grue, prétextant qu'ils correspondaient à « grutier paroi moulée » à l'emploi d'un poseur de pilotis (art. 23.15.1.), ce qui n'était pas le cas.
<b>26.09 3)</b>	L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de 35 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.  Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.	Tous les grutiers « assistants » ont toujours eu 100 % de leur taux de salaire et 100% de la prime prévue à l'article 23.15.
<b>26.09 4)</b>	L'opération d'une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d'une capacité nominale de 115 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti.  Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.	Tous les grutiers « assistants » ont toujours eu 100 % de la prime prévue à l'article 23.15.

Ainsi tous les grutiers, incluant les assistants, recevaient leur plein taux de salaire en plus d'une prime de 1,50 \$/heure.

Les coûts associés aux primes des chefs de groupes et des grutiers sont présentés à la section 4.1.4 de ce document.

(1) Voir pièce justificative 2-9

## Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers

### 2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier

#### D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)

#### 5. Les autres exigences des syndicats

Les syndicats ont également imposé les exigences additionnelles suivantes qui sont contraires à celles du décret régissant l'industrie de la construction :

Convention collective – Secteur Génie Civil et Voirie - 2004 <sup>(1)</sup>		Exigences additionnelles et perturbations par les syndicats
Article	Description	
15.02 1)	<p><b>Règle générale :</b> Le salarié qui a complété sa période de probation bénéficie, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une période équivalente à la durée de son emploi chez l'employeur (...)</p> <p>L'alinéa précédent s'applique uniquement au salarié dont le domicile est situé dans la région de la principale place d'affaires de l'employeur</p> <p>La clause de rappel s'applique uniquement pour les travaux de construction exécutés dans la région de domicile du salarié. L'employeur n'est pas tenu de rappeler au travail un salarié dont le domicile est situé à 120 kilomètres et plus du chantier où sont exécutés les travaux.</p>	<p>La principale place d'affaires de Bauer est à Montréal. Malgré cela, les syndicats ont exigé le rappel de nombreux employés de la région du Saguenay-Lac-St-Jean.</p> <p>Les employés demeuraient tous à plus de 120 km du chantier. Malgré cela, les syndicats ont exigé le rappel de nombreux employés de la région du Saguenay-Lac-St-Jean.</p>
21.05 15g)	<p>15 g) Nonobstant ce qui est prévu dans les sous-paragraphes a) et b), le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repas prévu dans ces sous-paragraphes a) et b) (...)</p>	<p>Les syndicats ont refusé.</p>
21.09.1 2)	<p>[L'horaire de travail comprend] une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.</p>	<p>Les syndiqués ont exigé que cette demi-heure soit payée à temps double même si les travailleurs prenaient leur demi-heure.</p>

(1) Voir pièce justificative 2-9

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

<b>Convention collective – Secteur Génie Civil et Voirie - 2004<sup>(1)</sup></b>		<b>Exigences additionnelles et perturbations par les syndicats</b>
<b>Article</b>	<b>Description</b>	
<b>21.13.1) c)</b>	L'employeur est tenu de donner quinze (15) minutes de repos payées au taux de salaire applicable à la fin de sa journée normale de travail si le salarié doit poursuivre sa journée de travail en effectuant du temps supplémentaire cette journée-là ; (...)	Même si l'employé n'avait pas à revenir au travail, Bauer a été forcé de payer les 15 minutes à temps double.
<b>21.13.1) d)</b>	Lors de ces périodes de repos, le salarié ne doit pas arrêter son travail plus de quinze (15) minutes;	Les travailleurs prenaient toujours plus de 15 minutes, souvent 25 ou 30, même 40 minutes. Parfois ils justifiaient une pause sécurité pour étirer l'arrêt de travail jusqu'à 16 h 15 ou 16 h 30, pour ensuite décider unilatéralement qu'il était trop tard pour retourner travailler.
<b>21.13.3) a)</b>	<b>Repas :</b> Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail (...)	Même si l'employé n'avait pas à revenir au travail, Bauer devait quand même payer la demi-heure en question à temps double.

D'autres exemples démontrant les autres exigences imposées par les syndicats sont présentés dans ce qui suit :

– Exemples donnés par les ingénieurs de chantier de Bauer

- Les instructeurs d'équipements allemands de Bauer ne pouvaient pas avoir accès à la machine, de sorte qu'ils ne pouvaient pas constater correctement les réactions du sol dans certaines couches.

(1) Voir pièce justificative 2-9

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

- Les mécaniciens étrangers de Bauer ne pouvaient toucher à rien. Il fallait toujours attendre les travailleurs locaux pour pouvoir intervenir sur une machine.
  - S'il y avait des réparations à faire sur les équipements de vibrocompactage, il fallait toujours attendre qu'un grutier local soit présent même si le vibreur était sorti de terre et qu'il n'y avait aucune opération sur la grue.
  - Si les mécaniciens de Bauer effectuaient une réparation ou une maintenance eux-mêmes, les syndicats bloquaient tout. Par exemple, ils décidaient que les pièces de rechange devaient être manutentionnées avec des équipements de levage. Par contre, si c'était des mécaniciens locaux qui faisaient le travail, cette exigence n'était pas nécessaire.
  - Les syndicats se plaignaient que Bauer avait envoyé trop d'experts étrangers au chantier. Ils exigeaient du nouveau personnel local, faisaient de nouvelles règles et nouvelles exigences et imposaient de nouveaux systèmes. Ceci a miné le moral des experts étrangers.
- Exemples d'interventions directes de la part des syndicats
- 07-nov-05 Le délégué de la CSN se rend au bureau du Directeur de projet de Bauer et lui impose de réengager un travailleur mis à pied antérieurement.
  - 21-juin-06 Les délégués syndicaux avisent Bauer que dorénavant, les employés du sous-traitant qui fournit le béton de la paroi ne travailleront pas plus tard que 20 h 00 le soir.
  - 10-juil-06 Les représentants syndicaux se rendent au bureau du Directeur de projet pour se plaindre que les contremaîtres québécois locaux effectuent des travaux de manœuvre. En dépit du fait qu'il n'y a rien dans la convention qui s'oppose à

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

ce que les contremaîtres « travaillent », Bauer sera forcée de modifier la répartition des tâches du personnel.

- 13-juil-06 Les représentants syndicaux de la FTQ-AMI et FTQ-grutier se rendent au bureau du Directeur-adjoint de Bauer, le menaçant de revenir sur l'horaire 5-2 s'il n'engage pas un grutier de la FTQ. Or ni Bauer ni HQ ne pouvaient se permettre un tel retour en arrière sans risquer de causer un sérieux retard à l'échéancier
- 07-août-06 Les 7 et 8 août 2006, les syndicats réduisent l'horaire de travail à 10 heures par quart en représailles au fait que Bauer a utilisé un sous-traitant (dont le personnel possède toutes ses cartes CCQ) pour effectuer du travail au cours de la fin de semaine précédente.
- 15-août-06 Lors d'une réunion tenue entre Bauer, HQ, les délégués syndicaux et le représentant régional de la CSN<sup>(1)</sup>, Bauer et HQ tentent d'obtenir une meilleure collaboration des syndicats et le droit de travailler partiellement lors des congés planifiés. Malgré les diverses propositions faites par Bauer et HQ, les syndicats refuseront toute flexibilité.

Au cours de cette même réunion, Bauer et HQ sont forcés d'accepter que le Kellyman reçoive une demi-heure additionnelle de salaire à taux double pour demeurer en place lors des changements de quart, sinon il y aura arrêt de la haveuse, une situation que ni Bauer ni HQ ne pouvaient se permettre.

Les syndicats se sont également plaints que le surintendant expatrié de Bauer a lui-même choisi les employés qui devaient être temporairement mis à pied suite à l'arrêt planifié de la

---

(1) Voir pièce justificative 2-8

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**D) LES EXIGENCES EXCESSIVES DES SYNDICATS (suite)**

haveuse #1. Par la suite, Bauer a été forcée d'obtenir l'accord des syndicats avant de faire des mises à pied, ce qui est tout à fait inacceptable puisqu'il s'agit là d'un droit de l'entrepreneur.

- 07-oct-06 Les syndicats tiennent une réunion syndicale illégale où ils décident de mettre à pied un contremaître choisi par Bauer et de le remplacer par un contremaître de leur choix.

Sur la base de ce qui précède, il est clair que les syndicats ont imposé plusieurs autres exigences à Bauer qui allaient bien au-delà de ce qui est demandé selon les règles applicables régissant les travailleurs de construction, incluant, entre autres :

- Le paiement de la prime de temps supplémentaire sur des heures devant être payées à temps simple
- Le non-respect des exigences du décret de la construction concernant, entre autre, les périodes de repos et de repas, l'embauche du personnel, et les mises à pied
- L'empêchement du personnel expatrié de Bauer d'effectuer son travail sans la présence de personnel local
- Le contrôle de l'horaire de travail pendant la semaine et pendant les congés planifiés

Il est également clair que suite à cette situation, Bauer a engagé des coûts supplémentaires importants.

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **E) LES RAISONS OBLIGEANT BAUER À SE PLIER AUX EXIGENCES DES SYNDICATS**

Bauer n'a eu d'autre choix que de se plier aux exigences et interventions précitées des syndicats, et ce pour les raisons suivantes :

- Menaces d'arrêter des travaux ou de fermer le chantier. Les syndicats ayant déjà passés à l'action, Bauer et HQ n'avaient d'autres choix que de se plier à leurs exigences.
- Empêchement de laisser un employé expatrié exécuter son travail.
- Menaces de ralentir volontairement la cadence des travaux ou d'arrêter les équipements.
- Refus de suivre les directives.

Des exemples illustrant ces faits sont cités dans les pages précédentes de cette section. De plus, des menaces directes ont été proférées par les délégués syndicaux aux travailleurs spécialisés et aux responsables de Bauer, incluant des menaces d'expulsion du chantier si Bauer ne se pliait pas aux exigences des syndicats. La perte de ces spécialistes étrangers aurait eu un effet néfaste sur le coût et sur l'échéancier du Projet, ce que ni Bauer ni HQ ne pouvaient permettre. À titre d'exemple :

- 11-août-05      Le délégué syndical et le représentant régional de la CSN menacent le Directeur de projet de Bauer de s'en prendre à lui s'il ne réengage pas certains employés antérieurement mis à pied pour le début de la saison suivante. Étant donné que la place d'affaires de Bauer est à Montréal, le droit de rappeler ne s'applique pas à Bauer (réf. convention collective art.15.02 1).

Or, Bauer n'a eu d'autre choix que de se plier à cette menace des syndicats et de réengager certains travailleurs choisis par les syndicats lors du retour graduel au travail en 2006.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**E) LES RAISONS OBLIGEANT BAUER À SE PLIER AUX EXIGENCES DES SYNDICATS (suite)**

- 20-oct-05 Les délégués de chantier et les représentants syndicaux de la région et de Montréal se rendent au bureau du Directeur de projet de Bauer et le menacent de s'en prendre à lui s'il ne garde pas tous les employés sur le chantier à l'emploi de Bauer même si les travaux de vibrocompactage sont terminés. Ils menacent également de faire du vandalisme au chantier. Bauer sera ainsi forcée de garder plusieurs employés non requis et, de surcroît, accepter ceux imposés par les syndicats.
- 14-juin-06 Réunion syndicale pendant les heures de travail. Menaces contre le Directeur de projet de Bauer. Appel à la sécurité industrielle.

À ceci s'ajoute les menaces verbales journalières des délégués syndicaux à l'endroit des travailleurs expatriés. À titre d'exemple, le 13 novembre 2005, le délégué syndical de la CSN a menacé un contremaître expatrié, l'accusant d'avoir donné une mauvaise directive et ainsi provoqué des dégâts alors que la faute incombait à des travailleurs syndiqués qui n'avaient pas fait l'entretien adéquat des équipements<sup>(1)</sup>.

Également, à de nombreuses reprises, il y a eu des menaces de représailles physiques contre les employés expatriés pour toutes sortes de motifs.

---

(1) Voir pièce justificative 2-10

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **F) LE CONSENTEMENT D'HYDRO-QUÉBEC ET SON INTENTION DE RÉMUNÉRER BAUER**

HQ était fortement présente à côté de Bauer et est intervenue dans les relations avec les syndicats. En particulier, chaque fois qu'un litige important surgissait, elle assistait aux réunions, elle organisait et participait à la recherche de solutions ou de compromis, et parfois en dépit des intérêts de Bauer, elle exerçait de fortes pressions pour que Bauer accepte de tels compromis afin de préserver la paix sociale sur le chantier. Des rencontres régulières avaient lieu entre les représentants d'HQ et le Directeur de projet de Bauer au sujet des relations syndicales. De plus, HQ a souvent indiqué clairement à Bauer que cette dernière serait remboursée par HQ pour les frais additionnels occasionnés par les demandes excessives et injustifiées des syndicats. Ces faits sont démontrés dans les exemples suivants :

- 30-août-05 Réunion entre Bauer, le représentant syndical de la FTQ et le Conseiller en relations de travail d'HQ : HQ donne son assentiment pour le doublage d'un mécanicien expatrié.
- 08-sept-05 Appel du Conseiller en relations de travail d'HQ au Directeur de Bauer afin de confirmer que le doublage des mécaniciens et des opérateurs de haveuse sera payé par HQ.
- 30-sept-05 Réunion entre Bauer et HQ. HQ confirme le paiement de 2 grutiers locaux par haveuse lors du montage des grues.
- 17-oct-05 Réunion entre Bauer, HQ, les délégués syndicaux et le représentant régional de la CSN. HQ confirme aux syndicats qu'il n'y aura pas « vol de job » et confirme l'engagement d'un syndiqué local pour chaque travailleur expatrié.
- 16-déc-05 Réunion entre Bauer et HQ :
  - HQ demande à Bauer d'engager un foreur local par équipe de travail qui sera affectée aux activités de Sonic.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**F) LE CONSENTEMENT D'HYDRO-QUÉBEC ET SON INTENTION DE RÉMUNÉRER  
BAUER (suite)**

- HQ spécifie d'engager 2 travailleurs de la CSN, 1 de la FTQ et 1 de la CSD, afin que les syndicats acceptent d'émettre des cartes d'exemption aux opérateurs expatriés de Sonic.
- HQ demande que les opérateurs expatriés des deux (2) sous-traitants qui effectueront les travaux de Sonic, possèdent des cartes d'exemption de la CCQ et des cartes attestant qu'ils ont suivi les cours de sécurité de l'ASP Construction.

Comme mentionné plus tôt, Bauer s'est conformée à ces exigences comme en démontrent les lettres émises par la CCQ et la CSST<sup>(1)</sup>.

- 23-mars-06 Réunion entre Bauer et HQ. HQ demande de payer des primes de chef d'équipe à quatre (4) travailleurs locaux additionnels afin d'améliorer les conditions de travail au chantier.
- 15-juin-06 Réunion entre Bauer et HQ. HQ confirme qu'elle remboursera à Bauer toutes les heures de temps supplémentaire ainsi que toutes les autres demandes syndicales auxquelles Bauer est obligée de se plier.
- 21-juin-06 Réunion entre Bauer et HQ. HQ confirme le paiement de toutes les heures supplémentaires du personnel qui se trouve sous le niveau de l'ingénieur en charge des travaux de paroi étanche, le paiement des grutiers additionnels et le paiement des coûts supplémentaires pour le doublage des mécaniciens.
- 19-juil-06 Réunion entre Bauer et HQ. HQ confirme le paiement de toutes les heures supplémentaires du personnel qui se situe sous le niveau de l'ingénieur responsable des travaux de paroi étanche et demande à

---

(1) Voir pièces justificatives 2-4 et 2-5

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**F) LE CONSENTEMENT D'HYDRO-QUÉBEC ET SON INTENTION DE RÉMUNÉRER  
BAUER (suite)**

Bauer de refaire les sommaires des heures supplémentaires en conséquence.

- 15-août-06 Réunion entre Bauer, HQ, les délégués syndicaux et le représentant régional de la CSN. HQ donne son assentiment pour : accorder une demi-heure de plus de salaire payé à temps double au Kellyman pour le recouvrement lors des changements de quart, l'engagement de soudeurs additionnels pour doubler les expatriés qui font ce travail, et l'engagement d'un manoeuvre spécialisé additionnel pour l'opération des valves du camion vacuum.

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC

Suite aux pressions des syndicats auxquelles elle était forcée de se plier, Bauer a demandé à plusieurs reprises à HQ de l'aider dans cette problématique en soulignant le fait que Bauer n'aurait jamais pu s'attendre à de telles attitudes de la part des syndicats ni prévoir les coûts que ces situations allaient générer. Deux exemples de correspondance démontrant ce fait sont présentés dans ce qui suit :

- Lettre n° BAU/HQ-287 du 20 octobre 2005<sup>(1)</sup> :

« (...)

*Comme vous le savez, nous vivons sur le chantier, depuis le début de nos travaux et plus particulièrement depuis ces derniers mois, jusqu'aux derniers événements de la semaine dernière, des relations syndicales extrêmement difficiles hors de notre contrôle, que jamais Bauer n'aurait pu prévoir et qui nuisent à la bonne exécution et à la bonne progression de nos travaux. Nous requérons votre assistance afin de mettre un terme aux perturbations sur le chantier et d'éviter qu'elles se reproduisent à l'avenir (...).*

*Depuis le tout début, nous avons dû nous plier à de nombreuses demandes syndicales - voir même des exigences - qui allaient au-delà sinon à l'encontre de la convention collective. Nous avons subi, à coups d'intimidations verbales et de chantages à l'arrêt des travaux, l'ingérence de délégués syndicaux dans la gestion du personnel et dans la gestion des travaux. Des menaces directes ont été proférées à nos employés, incluant des menaces d'expulsion du chantier à l'encontre de nos responsables étrangers et des menaces physiques à l'encontre de nos employés québécois. Nous avons vu notre droit de gérance attaqué et notre droit à l'embauche et à la mise à pied a été fortement dilué. Comme vous le savez également, nous avons dû vivre une période initiale de pré-maraudage qui a nuit aux relations sur le chantier. Nous avons tenu Hydro-Québec informé de cette*

---

(1) Voir pièce justificative 2-11

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC (suite)**

*situation et ses représentants ont eux-mêmes pu constater ou été témoins de certains de ces événements.*

*Un exemple d'ingérence: les délégués syndicaux ont organisé, vendredi, le 7 octobre 2005, en dépit des lois et règlements en vigueur, l'arrêt des travaux toute la journée. De plus, des menaces physiques ont été proférées à l'encontre de tout employé ou ouvrier qui se portait volontaire pour travailler les trois jours de fin de semaine suivants.*

*Autre exemple d'ingérence des syndicats dans nos décisions d'encadrement: la semaine dernière, avec l'arrêt définitif des travaux de vibrocompactage, plusieurs employés de chantier devaient recevoir leur mise à pied en toute légalité suivant les modalités de la convention collective. Malgré qu'il s'agisse là d'une situation claire, Bauer a été forcée, suite aux menaces de repréailles des syndicats envers l'ensemble de nos travailleurs étrangers, dont ils menaçaient de rendre la vie insupportable tant à l'extérieur du chantier que sur le chantier même, et en raison de la position que nous a alors exprimée Hydro-Québec, de garder un de ces employés, délégué syndical. Nous avons donc dû prendre une décision, non pas en fonction de notre gestion et des lois et normes applicables, mais plutôt en raison de pressions et d'intimidations syndicales et de la position prise par Hydro-Québec face à ces menaces.*

*Il est évident que jamais Bauer n'a été informée qu'elle aurait à faire face à une telle attitude des syndicats et qu'en aucun temps elle ne pouvait prévoir une telle situation qui va à l'encontre des lois, normes et conventions en vigueur au Québec et dont elle ne saurait en aucune façon être tenue responsable.*

*Vous comprendrez que la présence omniprésente de la gouverne syndicale tout au cours des travaux, les perpétuelles négociations toujours au bénéfice syndical, le droit que se donnent les syndicats d'exiger l'expulsion de notre personnel international sous la constante menace d'arrêter les travaux,*

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

**G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC (suite)**

*etc. rend le personnel de Bauer très inquiets pour la poursuite harmonieuse et efficace des travaux.*

*Comme vous le savez, Bauer est tenue d'utiliser un personnel de chantier hautement qualifié pour le genre de travaux visés par le contrat, incluant des opérateurs et autres spécialistes, et, par conséquent, la présence et le rôle de notre personnel étranger spécialisé sont essentiels, non seulement à la qualité et à la bonne exécution des ouvrages, mais également à la réalisation diligente et à la progression efficace des travaux. Il est évident que ni Hydro-Québec ni Bauer ne peuvent se permettre de perdre ces spécialistes étrangers, ce que recherchent les syndicats et ce qui risque d'arriver si la situation n'est pas corrigée promptement et définitivement.*

*Bien que Bauer n'en avait aucunement l'obligation, malgré que le contraire lui avait été représenté, nous avons accepté de créer des postes, qui n'étaient ni nécessaires ni justifiés, pour des travailleurs québécois en les jumelant à nos spécialistes étrangers, leur rôle se limitant à regarder ce que font ces spécialistes. Nous sommes donc allés, non seulement au-delà de nos obligations aux termes de la loi, mais même au-delà d'une volonté de « ne pas enlever d'emplois aux travailleurs québécois » en multipliant les embauches bien au-delà du nécessaire et en créant au contraire des emplois pour ces travailleurs. En contrepartie, et même en fait s'il n'y avait pas eu de tels jumelages aucunement requis par la loi, nous sommes en droit de nous attendre à ce que les syndicats appliquent également le principe du « laissez-nous travailler ».*

*Malheureusement, malgré tous nos efforts, les syndicats ne nous laissent pas organiser notre chantier comme nous l'entendons, alors que nous respectons les lois et normes applicables.*

*Nous débiterons sous peu la phase la plus critique de nos travaux, soit la paroi étanche de la Vallée principale, ouvrage d'art majeur sans le succès duquel la réalisation du projet hydroélectrique de la rivière Péribonka ne pourra voir le jour. Il*

## Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers

### 2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier

---

#### G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC (suite)

*est essentiel que nous puissions maintenir le plein contrôle de nos activités, de la qualité, de l'échéancier et de la sécurité, ce que les agissements des syndicats risquent de mettre en péril. Malheureusement, en effet, il nous apparaît évident que, dans ce contrat, les syndicats de la construction représentent une menace continue au déroulement harmonieux et productif des travaux.*

*Certes, nous ne pouvons nier le support qu'Hydro-Québec nous a donné lors de certains événements et dans la mise en place d'un encadrement dans les relations avec les syndicats, et nous apprécions, tout comme Hydro-Québec nous en sommes persuadés, l'esprit de collaboration entre Hydro-Québec et Bauer sur ce contrat. De notre côté, soyez assurés que, comme nous l'avons fait depuis le début et le faisons encore, nous continuerons à faire le maximum afin de continuer à assumer nos responsabilités et de mener le contrat à terme.*

*Il est cependant devenu évident qu'Hydro-Québec doit maintenant aller plus loin et nous aider de façon plus significative afin de réaliser notre but commun et, pour ce faire, de mettre un terme à la situation anormale qui, pour des raisons hors du contrôle de Bauer, prévaut sur le chantier et que jamais Bauer n'aurait pu prévoir ni prévenir ainsi, non seulement Hydro-Québec et Bauer doivent continuer à coopérer ensemble, mais il est devenu essentiel également qu'Hydro-Québec prenne une position claire et ferme envers les syndicats et leurs représentants, en exprimant sans ambiguïté son appui à Bauer et en leur intimant clairement qu'ils doivent mettre un terme définitif à toute menace et autre mesure de harcèlement et d'intimidation envers Bauer et ses travailleurs et spécialistes et à toute demande ou exigence qui va au-delà de ce que prévoient les lois et normes applicables.*

*Nous sommes évidemment disposés à vous rencontrer pour discuter plus avant de la façon de procéder pour ce faire, étant bien entendu que tant Bauer que Hydro-Québec ont tout intérêt*

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC (suite)**

*à ce que une situation plus normale soit rétablie sur le chantier, à ce que Bauer puisse maintenir en place son personnel qualifié et spécialisé et à ce que Bauer puisse poursuivre la réalisation de travaux de qualité de manière efficace, sécuritaire et diligente.*

*(...) »*

Pour des raisons inconnues, les journalistes de la région ont eu connaissance de cette lettre et son contenu a été fort médiatisé dans les journaux du Saguenay-Lac-St-Jean et sur Internet.

En dépit de cette pression médiatique et des demandes d'aide de Bauer, la situation ne s'est pas améliorée au cours des mois qui ont suivi et les problèmes soulevés dans cette lettre ont persisté. Essentiellement, HQ a continué à agir en modérateur, essayant toujours de ne pas déplaire aux syndicats afin d'assurer la poursuite des travaux et le respect de l'échéancier et en assurant à Bauer qu'elle serait rémunérée pour les pertes et les coûts engendrés par les exigences syndicales.

#### **– Lettre n° BAU/HQ-408 du 21 février 2006<sup>(1)</sup>**

Dans cette lettre, Bauer a avisé HQ des problèmes de planification qu'elle éprouvait en raison des problèmes avec les syndicats et les travailleurs locaux.

*« (...)*

*Nous avons pris connaissance des propos contenus dans votre mémo HQ/BAU-143 du 20 février 2006 concernant le manque de personnel au cours de la fin de semaine du 18-19 février 2006.*

*La description que vous faites des étapes à réaliser et de la nécessité de maximiser le temps des équipes de forages est exacte.*

---

(1) Voir pièce justificative 2-12

## Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers

### 2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier

---

#### G) LES DEMANDES FORMULÉES PAR BAUER À HYDRO-QUÉBEC (suite)

*(...) Vous vous rappellerez également que depuis le début de la nouvelle année, Bauer a toujours prôné l'application d'un horaire 12-2 (ou similaire) afin de permettre une meilleure planification au cours des fins de semaine, ce qui aurait permis d'éviter la situation vécue les 18 et 19 février derniers. Or au cours de la rencontre du 31 janvier, il fut décidé, d'un commun accord avec Hydro-Québec, de maintenir l'horaire normal du chantier, soit 5-2, et de laisser les travailleurs décider sur une base volontaire s'ils acceptent ou non de travailler au cours des fins de semaine.*

*Nous aussi aurions certes aimé avoir du personnel additionnel en fin de semaine dernière mais, malheureusement, nous n'avons pas eu suffisamment de travailleurs qui se sont portés volontaires et, dans l'état actuel des choses, nous n'avons pas le droit de les forcer à rester.*

*Dans l'éventualité où Hydro-Québec désirerait revoir sa position concernant l'application de l'horaire actuel et les ententes convenues avec les syndicats, soyez assuré que Bauer demeure disponible pour vous rencontrer et discuter des alternatives possibles.*

*(...) »*

Cette lettre démontre encore une fois qu'HQ était parfaitement au courant des faits relatifs aux exigences syndicales et, qui plus est, était partie prenante dans les décisions prises au chantier à l'égard des questions syndicales.

L'implication d'HQ s'est même faite valoir lorsqu'elle a demandé à Bauer d'engager deux (2) sous-traitants pour la réalisation des travaux imprévus de forage Sonic et a exigé que ces derniers se conforment en tous points à la réglementation de la CCQ et de la CSST. Afin de satisfaire ces exigences, HQ a elle-même remboursé tous les coûts inhérents à ces obligations incluant les cotisations payées par les employés et par les employeurs, ainsi que les frais légaux et comptables encourus par ces sous-traitants.

## **Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**

### **2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

#### **Conclusion**

Les faits précités indiquent ce qui suit :

- Selon le Contrat, Bauer était tenue de mobiliser au chantier du personnel hautement qualifié et spécialisé dans les différents types de travaux devant être réalisés;
- Bauer s'est conformée à ces exigences et a mobilisé au chantier du personnel expatrié expérimenté afin d'assurer la bonne marche des travaux;
- Bauer s'est conformée à toute réglementation applicable en ce qui concerne la réalisation des travaux de construction dans la province de Québec;
- Les syndicats ont imposé des exigences additionnelles au-delà de celles applicables, incluant l'ajout de personnel local en double du personnel expatrié et le paiement de primes non prévues;
- Bauer n'avait d'autre choix que de se plier aux exigences des syndicats compte tenu de leurs menaces répétitives de perturber et même d'arrêter les travaux, et des menaces directes proférées au personnel expatrié;
- Tout au cours du projet, HQ a toujours été omniprésente et partie prenante dans les polémiques syndicales : elle a participé à plusieurs réunions avec les syndicats et elle a rencontré les représentants de Bauer à de nombreuses reprises pour tenter d'apporter des solutions aux problèmes syndicaux ou d'en amenuiser les conséquences.

De plus, elle a toujours donné son assentiment à Bauer pour l'acceptation de nombreuses demandes syndicales allant bien au-delà de ce que prévoit la convention collective.

Il ne fait aucun doute, à la lumière des faits énumérés dans la présente section qu'HQ désirait à tout prix rencontrer l'échéancier de réalisation des parois étanches du barrage et de la digue A. Pour ce faire, elle a toujours mentionné à Bauer qu'elle rembourserait les

**Section 2 : Les problèmes et les conséquences divers**  
**2.1 : Problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier**

---

coûts additionnels encourus par cette dernière pour répondre à toutes ces exigences et pour acheter la paix sociale au chantier.

À la lumière du succès global qu'a connu le projet Péribonka au niveau de l'échéancier – comme le démontre la mise en eau qui s'est réalisée avant la date prévue – il ne fait aucun doute qu'HQ a rencontré l'un de ses objectifs les plus difficiles, et ce en grande partie grâce aux efforts de Bauer qui a accepté, du début à la fin, de dépenser les énergies et d'engager les sommes d'argent nécessaires pour éviter les délais inéluctables qu'auraient pu causer les syndicats.

Pour toutes ces raisons, Bauer demande de respecter les promesses faites par HQ au cours des travaux de la rembourser pour les coûts additionnels qui ont résultés des problèmes reliés aux relations de travail sur le chantier. Ces coûts sont présentés à la section 4.1 de notre demande.