

Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) et Gouvernement du Québec — Ministère des Transports et de la Mobilité durable (grief collectif et grief syndical)

2026 QCTA 211

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 14 mai 2026

DEVANT L'ARBITRE : M^e VALÉRIE KOROZS

Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ)

Ci-après, le « Syndicat »

et

Gouvernement du Québec – ministère des Transports et de la Mobilité durable

Ci-après, l'« Employeur »

Griefs : Collectif 64849
 Syndical 64850

Convention collective : 2015-2020
 (ci-après, la « convention collective »)

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 et s. *Code du travail*, RLRQ, c. C -27)

L'APERÇU

[1] En mars 2022, l'Employeur annonce qu'il veut mettre en œuvre un nouveau modèle d'organisation du travail appelé « organisation du travail hybride et numérique » (ci-après, le plan ou le réaménagement « **OTHN** »). La mise en œuvre du modèle OTHN implique notamment l'abandon de postes de travail assignés au profit d'espaces partagés.

[2] À la suite de cette annonce, le Syndicat dépose les deux griefs dont je suis saisie, un syndical et un collectif, afin de contester cette décision au nom des ingénieurs œuvrant au sein du Ministère.

[3] Selon le Syndicat, la décision visant à réaménager les lieux de travail selon le plan OTHN est déraisonnable, abusive et contraire à la clause 1-3.07 de la convention collective. De plus, le réaménagement serait contraire à la clause 3-3.05 de la convention collective qui garantit à chaque ingénieur un lieu de travail compatible avec leurs attributions professionnelles. Le Syndicat est aussi d'avis que la nouvelle configuration des lieux de travail place les ingénieurs dans une situation d'influence contraire à leurs obligations déontologiques au sens de la clause 3-3.06.

[4] De son côté, l'Employeur soutient que le réaménagement OTHN relève exclusivement de l'exercice de son droit de direction et, qu'à tout événement, sa décision est conforme à l'ensemble de ses obligations contractuelles. L'Employeur insiste sur l'exercice raisonnable de ses droits de gestion, s'agissant d'une mesure de saine gestion des finances publiques visant à adapter les locaux aux réalités modernes du télétravail au sein de la fonction publique provinciale. Subsidiairement, il ajoute que la preuve syndicale est circonscrite à quelques témoignages d'ingénieurs et qu'en conséquence, je ne peux pas tirer de conclusions générales à l'égard de tous les ingénieurs du Ministère.

[5] Les questions en litige sont les suivantes :

1. L'Employeur exerce-t-il son droit de direction de façon déraisonnable ou abusive?
2. Le réaménagement OTHN fait-il partie des conditions de travail non prévues à la convention collective au sens de la clause 1-3.07?
3. Le réaménagement OTHN contrevient-il à la clause 3-3.05 de la convention collective?
4. Est-ce que le réaménagement OTHN place les ingénieurs en situation « d'influence contraire » à leurs obligations déontologiques, au sens de la clause 3.3.06 de la convention collective?

5. Les conclusions recherchées sont-elles bien fondées?

[6] Pour les motifs qui suivent, les griefs sont accueillis en partie. L'Employeur poursuit des objectifs légitimes, mais ses droits sont limités par les clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective et, conséquemment, certaines caractéristiques du plan OTHN sont incompatibles avec l'accomplissement normal des attributions professionnelles et déontologiques des ingénieurs.

LE CONTEXTE

Les parties

[7] Le Syndicat agit comme agent négociateur pour les ingénieurs salariés du gouvernement du Québec, lesquels sont membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec (ci-après, les « ingénieurs »).

[8] L'Employeur des ingénieurs visés par le grief collectif est le gouvernement, par l'entremise du ministère des Transports et de la Mobilité durable (ci-après, le « Ministère »).

Le déroulement de l'instance

[9] Parallèlement au dépôt des griefs en mars 2022, le Syndicat demande l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour obtenir le *statu quo* concernant les lieux de travail existants jusqu'à ce que l'arbitre tranche ce litige au fond ou que les parties en arrivent à une entente.

[10] À cette époque, les parties sont en négociation pour le renouvellement de leur convention collective (2015-2020). Le Syndicat invoque, entre autres, la violation de l'article 59 du *Code du travail* (C.tr.).

[11] Le 13 avril 2022, j'accueille partiellement la demande et ordonne la suspension de la mise en œuvre du plan OTHN pour les ingénieurs du Ministère, à l'exclusion d'un projet pilote à Gatineau, dont la mise en œuvre avait été amorcée avant la période de négociation¹.

[12] Après l'ordonnance de sauvegarde rendue à titre interlocutoire, les audiences au fond prévues en septembre 2022 sont annulées à la demande des parties, qui souhaitent régler leur différend par la négociation collective.

[13] Ces dernières concluent alors une entente par laquelle un comité paritaire est créé pour aborder cet enjeu. Elles conviennent également de maintenir

¹ *Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec inc. c. Québec (ministère des Transports et de la mobilité durable)*, 2022 CanLII 30212 (QC SAT).

PAGE : 4

contractuellement l'ordonnance de sauvegarde jusqu'au règlement de ces griefs ou au prononcé d'une décision arbitrale.

[14] De façon contemporaine, la convention collective 2015-2020 est remplacée par la convention collective 2020-2023, entrée en vigueur le 2 novembre 2022.

[15] Ultimement, les parties ne parviennent pas à s'entendre au sujet des aménagements de travail. En mai 2024, la soussignée en est informée, et les parties sont à nouveau convoquées pour l'audition au fond des griefs.

[16] Le 5 mai 2025, les parties présentent leurs observations relativement à une demande interlocutoire. L'Employeur veut obtenir la levée de l'ordonnance de sauvegarde.

[17] Le 23 mai 2025, je rends une sentence interlocutoire par laquelle je rejette la demande de l'Employeur visant à mettre fin à l'ordonnance de sauvegarde². Je conclus, entre autres motifs, qu'aucun changement déterminant n'est survenu dans les circonstances factuelles et juridiques depuis l'émission de l'ordonnance et que la levée de celle-ci risque de matérialiser le préjudice que la mesure de sauvegarde vise à prévenir. L'audience au fond se poursuit.

L'historique et l'évolution du plan OTHN

[18] En 2018, le Secrétariat du Conseil du trésor met de l'avant une stratégie de gestion des ressources humaines au moyen d'un document public dans lequel il dresse un constat sur l'organisation traditionnelle du milieu de travail et présente sa vision de 2023, selon laquelle :

L'organisation du travail est plus flexible et décloisonnée. Elle favorise une polyvalence accrue, des environnements de travail plus ouverts et collaboratifs et des technologies de l'information plus aptes à soutenir le travail en réseau. Les projets pilotes mènent à l'évolution des pratiques dans l'ensemble de la fonction publique.

[19] À la même époque, la Société québécoise des infrastructures dépose un document intitulé « *Vision immobilière 2018-2023* » et indique que le concept proposé ne se base plus sur « des postes de travail assignés en fonction de la catégorie d'emploi », mais sur des « postes de travail assignés en fonction de la tâche et du niveau de mobilité », traitant d'un milieu de travail collaboratif favorisant l'innovation et la créativité.

² Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec inc. (APIGQ) c. Gouvernement du Québec (ministère des Transports et de la mobilité durable), 2025 CanLII 49715 (QC SAT).

[20] Toujours en 2018, le Secrétariat du Conseil du trésor met en place un projet pilote relativement au télétravail, auquel les salariés peuvent adhérer sur une base volontaire. Le Ministère participe à ce projet pilote. Au moment de la pandémie de la COVID-19, plus de 50 ententes de télétravail, concernant entre autres 6 ingénieurs, sont signées d'un commun accord.

[21] De façon contemporaine, le Ministère met sur pied un projet pilote sur la modernisation des espaces de travail, en choisissant pour le déployer la Direction régionale de l'Outaouais (ci-après, la « DGO »), à Gatineau.

[22] Un des objectifs du projet pilote est d'encourager la mise en œuvre de nouvelles pratiques de gestion, notamment en matière de télétravail, de signature électronique et d'utilisation optimale des technologies de l'information.

[23] Le 22 mai 2019, le Ministère présente ce projet pilote au personnel de la DGO. Au cours d'une présentation, les participants apprennent que les bureaux de travail ne seront plus assignés, mais partagés. Des ingénieurs de la DGO sont présents.

[24] Dans les mois suivants, des ateliers de consultation se tiennent afin de recueillir les attentes et les commentaires des participants relativement à leurs espaces de travail. Du 6 au 14 décembre 2021, le réaménagement des espaces de travail débute pour le personnel de la DGO, qui compte notamment des ingénieurs.

[25] Le gouvernement adopte aussi une *Politique-cadre en matière de télétravail*³ qui permet aux employés de fournir une prestation de travail hybride, à hauteur de trois jours en télétravail, avec un minimum de deux jours par semaine au bureau.

[26] L'usage généralisé du télétravail à cette période confirme, dans la perspective de l'Employeur, la pertinence de mettre en œuvre plus largement le plan OTHN au sein du Ministère.

[27] En mars 2022, le Ministère annonce sa décision, qui est contestée par les présents griefs. Les objectifs du plan OTHN sont décrits de la façon suivante dans le document ministériel :

Il s'agit d'un tout nouveau concept d'aménagement des espaces où la plupart d'entre nous ne serons pas assignés à un poste de travail exclusif. Cela permettra de créer des conditions favorables à l'accomplissement de certaines tâches, en plus de faciliter la collaboration et la socialisation. Ultimement, ces aménagements refléteront notre nouvelle réalité.

[28] Le Ministère y explique aussi que l'adaptation des espaces de travail vise 26 immeubles administratifs ciblés, répartis dans l'ensemble de la province.

³ p. 1 et 5 (E-43).

[29] Le Ministère évalue qu'environ la moitié de son personnel est en mesure d'offrir une prestation de travail à domicile, ce qui représente entre 4 000 et 5 000 employés, dont les quelques 1 200 ingénieurs représentés par le Syndicat dans le présent dossier. Dans sa vision du réaménagement à venir, la plupart des postes de travail ne seraient plus assignés de façon exclusive, et l'espace de travail sera composé de différentes zones d'aménagement :

- Zone de concentration : calme et silence – conversations téléphoniques proscrites;
- Zone intermédiaire : travail en collaboration, brefs échanges et appels téléphoniques de courte durée;
- Zone d'aménagement animée : travail d'équipe et séances de remue-méninges en espace fermé ou ouvert, favorisant la collaboration entre les équipes de travail.

[30] Le plan OTHN mise ainsi sur l'intégration du travail hybride et l'aménagement de différentes zones de travail, sans bureaux assignés. L'Employeur veut aussi faire une transition vers l'archivage numérique des dossiers.

[31] Avant l'annonce du réaménagement, selon les témoignages entendus, les caractéristiques des postes de travail des ingénieurs sont similaires : postes de travail attitrés aménagés en cubicules, délimités par des paravents d'une hauteur d'environ 5 pieds⁴ et équipés de deux tables de travail en « L », d'une étagère et/ou d'un classeur quatre tiroirs et de deux chaises.

[32] Dans les faits et, compte tenu de l'ordonnance de sauvegarde rendue⁵, le plan OTHN n'a pas encore été réalisé. Le procureur patronal m'explique qu'un autre concept de réaménagement s'est installé progressivement dans différents immeubles, concept désigné sous le nom de « Réaménagement organisationnel et optimisation des espaces de travail » (ci-après, « ROET »).

[33] Ainsi, malgré l'implantation progressive du projet ROET, l'ensemble des ingénieurs ayant vécu ce réaménagement ont conservé leur poste de travail assigné.

[34] Le réaménagement effectué depuis le dépôt des griefs implique plutôt la dimension réduite de leur poste de travail, le remplacement de l'ancien mobilier par du mobilier neuf et le retrait ou la réduction de la hauteur des paravents qui délimitaient

⁴ Je souligne que la hauteur est décrite de la façon suivante : à Lévis, M. Roux explique bénéficier de paravents d'une hauteur de cinq pieds. Au 800 d'Youville, un immeuble situé à Québec, M. Marleau parle, sans en être certain, d'une hauteur d'environ quatre ou cinq pieds, alors que M. Boulet qui est situé au même endroit, affirme de façon positive qu'elle est de cinq pieds. Mme Campagna, qui travaille à Rimouski, parle, de mémoire, d'une hauteur d'environ six pieds.

⁵ Excluant le projet-pilote de Gatineau.

leur poste de travail. Selon le témoignage de M. Jean Séguin, sous-ministre adjoint au Ministère, pour créer des milieux plus ouverts et lumineux, l'objectif du Ministère est de remplacer les anciens paravents en tissu par de petits séparateurs.

[35] Toujours selon l'Employeur, le projet ROET s'inscrit dans la continuité des objectifs d'optimisation des espaces de travail poursuivis depuis l'adoption généralisée du mode hybride de travail. Le réaménagement implique ainsi une réduction du ratio d'occupation des espaces locatifs, avec une réduction du poste de travail partageable des employés (réduction de 4 m²/ETC par employé). Le Ministère cherche aussi à appliquer une règle de 7 postes de travail pour 10 personnes.

[36] Je précise qu'une partie de la preuve administrée par le Syndicat repose sur l'expérience vécue par certains ingénieurs après l'implantation du réaménagement ROET dans leur lieu de travail, à savoir les ingénieurs Frédéric Rompré à Trois-Rivières en juin 2024, Abdel-Hakim Ould-Slimane à Laval en mars 2025 et Bienvenue Nkengue Tsobjuin à Montréal en janvier 2025. Le lieu de travail de madame Campagna, à Rimouski, a été réaménagé, mais cette dernière ne l'a pas encore intégré au moment de rendre témoignage.

[37] Quant à la preuve patronale, elle repose en partie sur les contre-interrogatoires des ingénieurs, sur l'expérience vécue à Gatineau, là où le projet pilote du plan OTHN s'est matérialisé avant le dépôt des griefs, ainsi que sur les observations faites après la mise en œuvre du projet ROET par le représentant de l'employeur au dossier, M. Jean Séguin.

[38] Il est à noter que le projet ROET est également contesté par le Syndicat, mais que je ne suis pas saisie des griefs qui ont été déposés à ce sujet.

[39] Les parties reconnaissent néanmoins que pour ce qui est de l'administration de leur preuve respective, les faits postérieurs liés à l'implantation du projet ROET sont pertinents, offrant ainsi des bases de comparaison utiles à l'analyse de la conformité de la décision de l'Employeur au moment où elle est prise⁶.

Le fondement contractuel des griefs

[40] Les parties reconnaissent que le fondement contractuel des griefs ici à l'étude repose sur la convention collective 2015-2020, en vigueur au moment du dépôt des griefs en mars 2022⁷.

⁶ Durant les représentations des parties, les procureurs font tous deux des comparaisons entre le plan OTHN et le projet ROET, bien que de l'avis de l'Employeur, le projet pilote mis en place à Gatineau soit la seule base de comparaison fiable. Il est à noter que cette preuve postérieure, initialement administrée par la partie syndicale, avait fait l'objet d'une objection de l'Employeur, qui l'a ensuite abandonnée.

⁷ Les dispositions en litige se retrouvent aussi dans la convention collective renouvelée.

[41] Cette convention collective s'est appliquée jusqu'à la signature de la convention collective subséquente le 2 novembre 2022.

[42] Je souligne qu'à l'égard de l'article 59 du *Code du travail*, initialement invoqué par le Syndicat, ce dernier reconnaît, au terme des plaidoiries, que ce débat est devenu théorique, compte tenu du renouvellement de la convention collective 2015-2020 visée par le présent dossier.

L'ANALYSE

1. L'Employeur exerce-t-il son droit de direction de façon déraisonnable ou abusive?

[43] À la clause 1-3.01 de la convention collective, les parties consacrent le pouvoir résiduel de gestion de l'Employeur. Ainsi, ce dernier conserve l'ensemble de ses prérogatives pour administrer et organiser son entreprise en l'absence de restrictions explicites à la convention collective, comme stipulé dans ces termes :

1-3.01 *L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des dispositions de la convention.*

[44] Bien que les parties ne le précisent pas, il est acquis que le droit de direction n'est pas illimité⁸. L'Employeur doit exercer son pouvoir de diriger de manière raisonnable et de bonne foi, en vertu des articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »). Ces exigences légales sont d'ordre public et font partie du contenu implicite de toute convention collective⁹.

[45] Notamment, les auteurs de l'ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*¹⁰ confirment qu'en « sa qualité de maître des biens et d'entrepreneur », tout employeur peut « procéder d'autorité à des changements de structure, à des réorganisations administratives, ou encore reconsidérer les procédés de production », et ce, en l'absence de dispositions dans la convention collective limitant cette liberté d'action.

[46] Depuis l'avènement plus généralisé du télétravail, des arbitres ont reconnu qu'en l'absence d'une disposition spécifique dans la convention collective précisant le lieu ou les modalités de prestation du travail – que ce soit en télétravail ou en présence –

⁸ *Association des juristes de justice c. Procureur général du Canada*, 2017 CSC 55, par. 20.

⁹ *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) c. Procureure générale du Québec*, 2017 QCCA 1682 par. 30-33; *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440, par. 45-51.

¹⁰ MORIN, BLOUIN, BRIÈRE ET VILLAGGI, « Les aspects institutionnels du contrôle arbitral », *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, 2012, IX.9.

« c'est l'Employeur qui détermine le lieu et le mode d'exécution du travail en vertu de ses pouvoirs de direction¹¹ ».

[47] Dans le présent dossier, le Syndicat considère que la décision de l'Employeur est abusive et déraisonnable, alors que l'Employeur conteste cette affirmation.

[48] En fonction du témoignage de M. Séguin, sous-ministre adjoint au Ministère, je constate que l'Employeur poursuit des objectifs légitimes. La dépersonnalisation des postes de travail, afin qu'ils soient partageables, vise des objectifs de saine gestion des fonds publics, d'optimisation des ressources et d'efficience administrative. Depuis l'avènement de la COVID-19, l'organisation du travail a changé. Le Ministère est passé de 50 à près de 5 300 fonctionnaires en télétravail depuis la mise en place, en avril 2022, de la *Politique-cadre en matière de télétravail*. Concrètement, M. Séguin explique qu'au sein du Ministère, les employés optent presque exclusivement pour le télétravail à hauteur de trois jours par semaine.

[49] Comme l'argue l'Employeur, l'objectif du gouvernement est donc d'adapter les environnements de travail aux nouvelles réalités technologiques offertes par le mode hybride d'organisation du travail. Avec des postes partageables et une optimisation des espaces de travail, l'Employeur cherche à assurer une saine gestion des fonds publics¹², alors que les économies peuvent être importantes.

[50] En ce sens, dans un rapport publié en novembre 2024, la vérificatrice générale du Québec constate que le gouvernement québécois tarde à profiter d'économies de loyers substantielles et, selon le témoignage de M. Séguin, ces économies pourraient être de l'ordre de 10 à 12 millions par année s'il peut poursuivre sa réorganisation. La réduction des postes de travail, comme envisagé, participe à cet objectif¹³.

[51] En revanche, la capacité de l'Employeur à réaménager les lieux de travail n'est pas absolue, puisque ce pouvoir est encadré et limité spécifiquement par la convention collective applicable au présent dossier.

[52] En effet, tout aussi légitime et raisonnable qu'elle soit dans l'absolu, la décision de l'Employeur doit également être analysée en fonction des engagements contractuels prévus à la convention collective et à la lumière des obligations déontologiques confiées aux ingénieurs. D'ailleurs, comme stipulé à la clause 1-3.01, « [l']employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des dispositions de la convention ».

¹¹ *APIGQ et Gouvernement du Québec (fonds des réseaux de transport terrestre (ministère des Transports et de la Mobilité durable)*, 2025 CanLII 118685, (E.-J. Zubrzycki, CRHA) (en contrôle judiciaire).

¹² *Fraternité des policiers de Lévis inc. et Lévis (Ville de)*, (Marc Allard), (T.A., 2016-03-07), (M^e G-M. Côté) 2016 QCTA 150.

¹³ *Supra*, par. 35

[53] Le Syndicat fonde ses griefs spécifiquement sur les obligations contractuelles prévues aux clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective.

[54] Selon la clause 3-3.05 de la convention collective, l'Employeur peut réaménager le lieu de travail d'un ingénieur, mais, dans l'exercice de ses droits de direction, il doit s'assurer que le « lieu de travail [est] compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui lui sont confiées ». La clause 3-3.06 requiert aussi une analyse des obligations déontologiques confiées aux ingénieurs.

[55] Maintenant, avant d'entrer dans le cœur du débat, je vais aborder la clause 1-3.07, laquelle est invoquée de façon subsidiaire par la partie syndicale.

2. Le réaménagement OTHN fait-il partie des conditions de travail non prévues par la convention collective au sens de la clause 1-3.07 de la convention collective?

[56] La clause se lit comme suit :

1-3.07 Un ingénieur qui se croit lésé par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

[57] En principe, lorsqu'un grief conteste une décision discrétionnaire de l'employeur fondée sur l'exercice de ses droits de gestion, le fardeau de la preuve repose sur les épaules du syndicat.

[58] Cependant, dans la présente convention collective, les parties prévoient un renversement du fardeau de la preuve pour protéger les droits acquis.

[59] Comme mentionné, la clause 1-3.07 est abordée par le Syndicat de façon subsidiaire, c'est-à-dire qu'elle est invoquée uniquement si la clause 3-3.05 ne s'applique pas.

[60] La clause 1-3.07 concerne des modifications aux conditions de travail « non prévues » à la convention collective¹⁴. Or, la clause 3-3.05 s'applique lorsqu'il y a modification du « lieu de travail » par l'Employeur. Dans la prochaine section, j'applique cette clause aux faits du présent dossier. À mon avis, la condition de travail visée par les griefs est prévue à la convention collective.

[61] Comme l'exprime le procureur patronal, ces deux clauses (1-3.07 et 3-3.05) ne peuvent pas être invoquées cumulativement pour fonder un même recours. C'est

¹⁴ Pour un cas d'application, voir *Centre communautaire juridique de l'Abitibi-Témiscamingue et Syndicat des avocats de la corporation d'aide juridique d'Abitibi-Témiscamingue*, SA 98-11007.

précisément parce que la clause 3-3.05 trouve application que la clause 1-3.07 ne s'applique pas.

[62] En l'espèce, les caractéristiques du poste de travail ne sont pas plus des conditions de travail non prévues.

[63] En effet, les caractéristiques du poste de travail telles que revendiquées par le Syndicat – à savoir notamment l'octroi d'un bureau attitré et délimité par des paravents – font partie du « lieu de travail » au sens de la clause 3.3-05 de la convention collective.

[64] En d'autres mots, un lieu de travail est ancré dans une réalité concrète et prend forme grâce aux caractéristiques qui le composent. Toutes modifications par l'Employeur à ces caractéristiques sont donc permises tant qu'elles respectent la condition prévue à la clause 3-3.05.

[65] Pour conclure cette section, la clause 1-3.07 de la convention collective ne peut trouver application. Je vais donc maintenant déterminer s'il y a eu contravention à la clause 3-3.05 de la convention collective.

3. Le réaménagement OTHN contrevient-il à la clause 3-3.05 de la convention collective?

[66] La clause 3-3.05 se lit comme suit :

3-3.05 Le sous-ministre prend les moyens appropriés pour informer les ingénieurs des orientations et des politiques du ministère qui sont utiles à leur travail. Il rend aussi accessibles aux ingénieurs les textes de loi, les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

De plus, le comité prévu à l'article 3-4.06 pourra discuter de tout outil de référence pouvant être accessible aux ingénieurs.

Dans chaque ministère, le sous-ministre rend disponible une liste bibliographique, révisée au moins une fois par année de tous les manuels, normes, guides et de toutes études spécialisées réalisées par ce ministère, à caractère public et regroupés dans la bibliothèque du ministère.

Le sous-ministre fournit à l'ingénieur un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui lui sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, le sous-ministre peut permettre à l'ingénieur d'exercer ses attributions dans un autre lieu ou dans un local fermé.

[Soulignement ajouté]

3.1 *Le cœur de la mésentente*

[67] C'est le quatrième alinéa de cette clause qui est au cœur du présent litige.

[68] Le Syndicat soutient que le plan OTHN est incompatible avec l'accomplissement normal des attributions confiées aux ingénieurs, notamment à cause des postes de travail partageables et de la configuration à aire ouverte (retrait des paravents) ainsi que de l'ajout de zones fonctionnelles (zone commune vs zone de concentration), qui ne sont pas adaptées à la réalité des ingénieurs.

[69] L'Employeur conteste cette prétention et fait valoir que la vaste majorité des ingénieurs exercent désormais leurs attributions en mode hybride, à hauteur de trois jours par semaine en télétravail, et qu'ils se sont adaptés aux transformations récentes. Il ajoute que le modèle proposé se veut flexible et qu'il prévoit la mise en place de mesures d'adaptation, incluant des aménagements ergonomiques ou organisationnels, en fonction des besoins des équipes à la suite de consultations auprès des ingénieurs des différentes équipes.

[70] L'Employeur insiste sur le fait que la seule expérience concrète de la mise en œuvre du plan OTHN repose sur le témoignage d'un gestionnaire à Gatineau (où le projet pilote s'est déroulé), et qu'il n'y a aucune incompatibilité objectivement démontrée entre le lieu de travail et les attributions des ingénieurs. Notamment, les comptes rendus déposés en preuve par le gestionnaire de Gatineau ne font part d'aucune problématique significative en matière de bruit, de confidentialité ou d'accès aux outils de travail.

[71] Le procureur patronal considère aussi que l'ensemble de la preuve syndicale en est une d'appréhension, de craintes subjectives, ce qui ne satisfait pas au fardeau de la preuve qui incombe au Syndicat.

3.2 *Le fardeau de preuve applicable*

[72] Le fardeau de la preuve repose sur le Syndicat, lequel doit démontrer, par une preuve prépondérante, que la décision d'implanter le plan OTHN est contraire à la convention collective.

[73] La règle de la prépondérance de la preuve est énoncée à l'article 2804 du *Code civil du Québec* :

La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.

3.3 Les notions clés

[74] Selon le quatrième alinéa, l'Employeur a l'obligation de fournir un « lieu de travail », lequel doit être « compatible » avec l'accomplissement normal des « attributions » confiées à l'ingénieur.

[75] Si les termes du contrat sont clairs, « le rôle du tribunal se limite à les appliquer à la situation factuelle qui lui est soumise »¹⁵.

[76] À la lumière de l'argumentaire respectif des procureurs, je constate qu'il n'y a pas de véritable mésentente sur le sens des notions utilisées à la clause 3-3.05.

[77] La position des parties sur la signification d'un « lieu de travail » est concordante. Les deux me renvoient au sens usuel et ordinaire du terme et à la définition donnée par la CNESST.

[78] Selon cette définition d'un « lieu de travail » donnée par la CNESST, il s'agit de « l'endroit où un travailleur doit être présent pour effectuer son travail, par exemple, son bureau, y compris un établissement et un chantier de construction. Il comprend aussi les endroits autres que le poste de travail [...] ».

[79] J'en conclus que le poste de travail de l'ingénieur fait partie du « lieu de travail » au sens de la clause. Comme mentionné précédemment, je suis aussi d'avis que ce lieu de travail inclut l'ensemble des caractéristiques physiques du poste de travail de l'ingénieur.

[80] Sur l'emploi du mot *attribution*, le procureur syndical m'invite à considérer les descriptions d'emploi des ingénieurs déposées en preuve. Selon celles-ci, les termes *attributions* et *tâches* sont utilisés indistinctement¹⁶.

[81] Pour sa part, le procureur patronal n'a pas commenté spécifiquement le lien entre les termes *attributions* et *tâches*.

[82] À mon avis, la corrélation faite par le procureur syndical entre ces deux termes est juste. En effet, dans les descriptions d'emploi, la section 2 s'intitule indistinctement « Description des attributions » ou « Description des tâches ». Je constate aussi que cette section vise le même objectif, soit : « [...] indiquer pour chaque tâche l'objet, les moyens utilisés et les résultats attendus (quoi, comment, pourquoi) ».

¹⁵ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, par. 36.

¹⁶ Sous les descriptions d'emploi R-16, R-25, R-29, au point 2 de la section II « Description d'emploi », le titre est « Description des attributions », alors que sous les descriptions R-12, R-20, R-26, R-32, R-44, R-41, R-37, le point 2.2 s'appelle « Description des tâches ».

[83] Aussi, chacune des descriptions d'emploi fait un lien entre les attributions normalement confiées à l'ingénieur et les résultats attendus (dans la section intitulée « Responsabilité à l'égard des résultats » ou « Responsabilité quant aux résultats »).

[84] Par ailleurs, selon le *Grand dictionnaire terminologique de l'Office de la langue française*, le mot *attribution* signifie, en droit du travail, les « pouvoirs attribués au titulaire d'une fonction, à un corps ou service »¹⁷.

[85] Ainsi, je constate que le terme *attribution* utilisé à la clause 3-3.05 est clair et correspond spécifiquement aux responsabilités professionnelles qui sont normalement confiées à l'ingénieur.

[86] Enfin, le terme *compatible* signifie, dans son sens propre, ce « qui peut fonctionner ou être utilisé avec un autre élément sans contradiction ou conflit¹⁸ ».

[87] En ce sens, je suis d'accord avec l'arbitre Gilles Desnoyers lorsqu'il indique, à l'égard de la signification d'une telle clause, qu'un inconvénient ou un irritant, même sérieux, n'est pas synonyme d'incompatibilité¹⁹. La preuve doit démontrer une véritable incompatibilité, d'un point de vue objectif et fonctionnel.

[88] Par ailleurs, l'analyse de la « compatibilité » au sens de la convention collective doit se faire en tenant compte de la nature spécifique des attributions normalement confiées à chacun des ingénieurs²⁰. Des distinctions sont donc possibles.

[89] D'ailleurs, la condition de travail prévue à la clause 3-3.05 de la convention collective est à la fois de nature collective et individuelle. Je rappelle que la notion de « conditions de travail » englobe « tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan individuel que collectif²¹ ». L'obligation ici est « collective », puisque tous les ingénieurs doivent avoir un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal de leurs attributions. Et elle est aussi « individuelle » parce que les attributions normalement confiées aux ingénieurs, de même que leurs besoins, peuvent différer d'une personne à l'autre.

[90] Je procéderai donc à une analyse fondée sur les témoignages d'ingénieurs et les descriptions d'emploi produites, afin de déterminer si la décision d'effectuer un

¹⁷ *Grand dictionnaire terminologique* de l'Office de la langue française.

¹⁸ *Grand dictionnaire terminologique* de l'Office de la langue française.

¹⁹ *Société immobilière du Québec et Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, AZ-00142050 (M^e G. Desnoyers), 28 février 2000.

²⁰ Comme souligné par le Syndicat au soutien de sa Réplique, par. 7 et par l'Employeur dans sa supplique, par. 14.

²¹ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45. Voir aussi GAGNON, R., LEBEL, L., VERGE, P., « Le droit du travail », 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 1991, p. 525.

réaménagement du lieu de travail selon le plan OTHN est compatible ou non avec l'accomplissement normal des attributions qui sont confiées aux ingénieurs.

[91] Je précise que j'aborderai plus spécifiquement les obligations déontologiques qui incombent aux ingénieurs dans une autre section, soit celle relative à la clause 3-3.06 de la convention collective, comme l'a fait le Syndicat au soutien de son argumentaire.

3.4 Application aux faits

3.4.1 Les attributions confiées aux ingénieurs

Nicolas Roux

[92] Nicolas Roux fournit sa prestation de travail exclusivement en présence; il n'opte jamais pour le télétravail. Conformément à son témoignage, corroboré par sa description d'emploi, la concentration requise pour réaliser ses attributions est très élevée et en continu.

[93] M. Roux, à titre d'expert en structure, doit interpréter et appliquer des normes techniques complexes, dans un contexte où « le moindre détail » revêt une importance déterminante afin d'éviter des conséquences significatives sur la qualité des travaux « de grande envergure ou complexes²² ».

[94] Selon la section 3.1 de sa description d'emploi, « [l]e titulaire doit être entièrement autonome dans l'exercice de ses fonctions. Ses tâches incluent l'évaluation de la gravité des déficiences, la formulation des recommandations et la prescription des mesures d'urgence à prendre. [...] En regard des objectifs à atteindre, le titulaire assume, à titre d'ingénieur, l'entière responsabilité professionnelle des solutions retenues, ainsi que leurs mises en œuvre. ».

[95] À la section 3.2 intitulée « Responsabilité à l'égard des résultats », l'Employeur confirme que :

*[...] [l]e titulaire doit prendre continuellement des décisions à diverses étapes de la réalisation des inspections, de la conception d'un projet ou lors de la réalisation des travaux qui ont des impacts très importants sur les coûts de construction, la durabilité et la pérennité des infrastructures routières. Le titulaire doit conseiller à tout moment les gestionnaires quant aux besoins d'intervention sur les structures afin d'assurer leur gestion sécuritaire. Les erreurs ont des conséquences importantes sur la sécurité des usagers de la route et sur l'atteinte des objectifs et de la mission du Ministère. [...]*²³

[soulignement ajouté]

²² Description d'emploi, R-20.

²³ *Idib.*

[96] À la même section, ses obligations déontologiques lui sont aussi rappelées de la façon suivante :

Enfin, en tant qu'ingénieur, le titulaire doit, et tel que stipulé à l'article 2.01 du Code de déontologie des ingénieurs, respecter dans tous les aspects de son travail les obligations envers l'homme et tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne. Il a donc une responsabilité envers la protection de l'environnement et la sécurité du public et il peut faire l'objet de sanctions²⁴.

[soulignement ajouté]

[97] Il est clair que les attributions de M. Roux sont complexes et qu'elles exigent un environnement de travail favorisant un haut niveau de concentration. À titre de chef d'équipe, il confirme que les ingénieurs sous sa responsabilité effectuent aussi des tâches complexes qui requièrent de la concentration.

[98] La complexité de ses tâches l'amène aussi à consulter de façon habituelle et courante des documents de référence annotés de façon manuscrite. Il n'existe pas de version numérique des deux tomes de l'ouvrage *Calculs des charpentes d'acier*. Son bureau contient plusieurs autres guides et documents de référence, souvent annotés de sa main. M. Roux explique que ses annotations et ses formules manuscrites l'aident considérablement à bien effectuer son travail.

[99] Lorsqu'il a été contraint de travailler à son domicile durant la pandémie, il a apporté tous ses ouvrages et documents à la maison.

Daniel Boulet

[100] L'ingénieur Daniel Boulet exerce aussi des tâches critiques liées à la sécurité des ponts et de ses usagers. En ce sens, sa description d'emploi²⁵ indique qu'il doit « agir à titre d'expert, souvent en situation d'urgence » (section 2.1).

[101] Il doit constamment être concentré pour réaliser l'ensemble de ses tâches.

[102] En ce sens, à la section « 5.1 Attention et concentration » de sa description d'emploi, il est écrit que le « titulaire doit être très attentif lors de la préparation et de la vérification des mandats [...] », et « lorsqu'il doit agir à titre d'expert pour évaluer en urgence le comportement, sur le site même d'une structure sur laquelle des désordres ont été observés, [il] doit être vigilant et très attentif avant de formuler ses recommandations car il en va de la sécurité des usagers. [...] Il doit aussi être très concentré lorsqu'il a à remettre les conclusions des études produites par les personnes ressources de son équipe car les décisions prises ont un impact majeur

²⁴ *Ibid.*

²⁵ R-12

sur la planification des dépenses budgétaires annuelles du Ministère pour assurer la conservation sécuritaire du parc de ponts sous sa juridiction. Il doit aussi être concentré pour s'assurer que le travail exécuté dans sa section respecte les règles d'encadrement "ISO" décrit dans le plan qualité de la Direction générale et les règles de l'art dévolus à sa profession. ».

[103] Cette description est concordante en tout point avec le témoignage de M. Boulet livré à l'audience. M. Boulet est ingénieur émérite occupant le poste de chef du module évaluation. Il explique avoir continuellement besoin d'un espace de concentration pour faire des analyses particulières, des calculs des charges et d'éléments constitutifs d'un pont, afin d'en vérifier la résistance. Il confirme travailler en situation d'urgence. Il affirme aussi réaliser très majoritairement sa prestation de travail en présence, notamment pour encadrer, contrôler et vérifier le travail effectué par les membres de son équipe, composée d'environ 16 ingénieurs en structures. À titre de chef d'équipe, il confirme que les ingénieurs sous sa responsabilité effectuent aussi certaines tâches complexes qui requièrent de la concentration.

[104] Pour sa part, il mentionne devoir recourir à ses ouvrages de référence, personnellement annotés. Notamment, il utilise couramment les versions, antérieures et actuelles, du *Code canadien portant sur les calculs des ponts*. Il annote aussi des ouvrages scientifiques. Les annotations qui se trouvent sur la version papier de ses ouvrages de référence lui sont essentielles, d'autant qu'il traite certaines situations en urgence.

[105] Dans un tel contexte, M. Boulet doit avoir accès à ses documents rapidement, sans quoi il est susceptible de compromettre la qualité de ses services professionnels.

[106] D'ailleurs, durant la pandémie de la COVID-19 et le télétravail obligatoire, il affirme avoir eu beaucoup de la difficulté à ne pas faire d'erreurs et, dès qu'il a pu revenir en présence, il s'est remis à consulter régulièrement ses ouvrages et ses documents annotés, en version papier.

Sylvain Goulet

[107] L'ingénieur sénior Sylvain Goulet exerce également des tâches critiques liées à la sécurité des structures et des personnes. À titre d'expert en structures complexes, sa description d'emploi insiste sur le fait qu'il doit être dans un état constant de vigilance et faire preuve d'une grande rigueur dans les calculs de résistance de ponts²⁶.

[108] L'Employeur reconnaît explicitement que le calcul de capacité portante des ponts existants « n'est pas une tâche facile » et que la qualité des services professionnels offerts par M. Goulet permet « d'éviter des accidents graves ». Son « jugement est

²⁶ R-25.

final », et sa « compétence ne peut être mise en doute ». Il est d'ailleurs « l'une des rares personnes à connaître à fond le calcul du comportement des ponts par éléments finis²⁷ ». Il précise néanmoins ne pas être le seul ingénieur au Ministère à se voir confier des attributions similaires aux siennes.

[109]À la section 7 « Attention et concentration » de sa description d'emploi, l'Employeur exige de l'ingénieur un niveau de concentration soutenu, et ce, « au quotidien » :

Le titulaire doit être très attentif et concentré lors de l'utilisation de nouvelles méthodes et techniques pour réaliser des essais expérimentaux et l'instrumentation de ponts à comportement problématique non courant. Il doit être très vigilant lors de l'analyse et de l'interprétation des résultats obtenus sur le terrain pour établir la réelle valeur de la capacité portante du pont pour lequel il a reçu le mandat d'établir le comportement.

Il doit aussi être très attentif pour commenter et suivre au quotidien le comportement des ponts sur lesquels un système de monitoring sophistiqué a été implanté afin de vérifier l'évolution des désordres identifiés et à contrôler. Il doit s'assurer que l'ouvrage analysé et surveillé pour lequel il recommande des interventions demeure sécuritaire pour les usagers.

[Soulignements ajoutés]

[110]Ainsi, M. Goulet agit dans un domaine hautement complexe. Toute erreur de sa part peut engendrer de graves conséquences. Il doit être très attentif et concentré au quotidien.

[111]Par ailleurs, M. Goulet n'effectue aucun télétravail parce qu'il a besoin de travailler à partir de son poste de travail et d'avoir constamment accès à ses dossiers et à ses ouvrages de référence rangés dans ses classeurs. Au fil du temps, il a acheté plusieurs livres ou documents, qu'il classe dans la bibliothèque de son bureau.

[112]Il révèle avoir eu beaucoup de difficulté à fournir sa prestation de travail à partir de son domicile durant la période de télétravail obligatoire en raison de la pandémie de la COVID-19. Sans ses ouvrages annotés, il se sent démuni. À l'époque, son gestionnaire lui avait donné l'autorisation de retourner travailler en présence. De plus, son poste de travail est adapté à son problème de vision.

Benoit Marleau

[113]De façon analogue, l'ingénieur Benoit Marleau travaille exclusivement à partir de son bureau. Il ne se prévaut pas du télétravail.

²⁷ Ibid.

[114] Il exprime également avoir éprouvé de la difficulté à travailler à partir de son domicile durant la période de télétravail obligatoire (pandémie). Il avait alors dû apporter tous ses ouvrages de référence annotés à son domicile parce qu'il n'est pas en mesure de s'en passer.

[115] M. Marleau se voit confier des attributions complexes et importantes du point de vue de la sécurité du réseau routier, comme il appert de sa description d'emploi²⁸ :

5. Responsabilité quant aux résultats

[...] Le titulaire fait partie d'un ordre professionnel, à titre exclusif, dont les membres ont une obligation de résultats et non pas de moyens. Il signe et scelle les plans et devis des ouvrages qu'il élabore et prend donc entièrement la responsabilité civile de la conception de l'ouvrage, autant du point de vue de la sécurité que de la durabilité.

Le titulaire pose des actes professionnels sur des projets d'ouvrages d'art (points, ponceux, murs) et a donc une marge de manœuvre très restreinte considérant les possibilités d'erreurs difficilement détectables pour ce genre d'ouvrage, le tout pouvant conduire à des conséquences matérielles et financières importantes et affecter ainsi le fonctionnement et la renommée du Ministère. [...] La qualité de l'expertise développée par le titulaire a un impact déterminant sur la vocation de l'unité. Cette dernière doit assurer le leadership dans l'élaboration et la diffusion des normes et des connaissances concernant l'ingénierie des ouvrages d'art. [...]

[116] M. Marleau est responsable de la conception de ponts non standardisés. Il signe et scelle des plans et des devis d'ouvrages qu'il élabore. Il est soumis à une obligation de résultat et, en ce sens, l'Employeur exige de lui un niveau d'attention et de concentration élevé, notamment en raison des « conséquences graves tant au point de vue humain que matériel. La conception d'ouvrages d'art ne permet pas d'erreur » (section 7). Je souligne que les attributions mentionnées dans sa description d'emploi sont corroborées par son témoignage. À titre de chef de module, il confirme que les ingénieurs sous sa responsabilité effectuent également des tâches de conception qui requièrent de la concentration.

[117] M. Marleau doit consulter plusieurs ouvrages de référence dont il a une version annotée à son bureau et dont plusieurs ne sont pas accessibles numériquement (béton armé, calculs des charpentes d'acier, structures de bois). Il utilise ses versions papier pour être en mesure de lire de façon plus concentrée. Lorsqu'il compare différentes versions d'une norme, il utilise la version papier pour passer d'un document à l'autre plus facilement. Il affirme les utiliser à tous les jours.

²⁸ R-16.

[118] En somme, le besoin de concentration de M. Marleau est élevé et constant. Ses attributions sont complexes, et il se réfère constamment à ses ouvrages et à ses documents papier, qui contiennent ses annotations.

Philippe-Hubert Roy-Gosselin

[119] M. Philippe-Hubert Roy-Gosselin est ingénieur sénior et chef de module ponts et génie côtier. Il agit comme ingénieur spécialiste en hydraulique fluviale et génie côtier. Selon son témoignage, corroboré par sa description d'emploi²⁹, ses tâches sont « très complexes » (section 2.1).

[120] Notamment, il doit signer et sceller ses rapports d'expertise et engage sa responsabilité professionnelle dans ceux-ci.

[121] De plus, « [l']impact global de ses mandats est déterminant [...] » tant d'un point de vue économique que sur la renommée de la Direction de l'hydraulique (section 3.2).

[122] Pour l'ensemble de ses tâches et responsabilités, il doit fournir un effort intellectuel soutenu. Le niveau de concentration attendu de son employeur est constant « dans toutes ses tâches », comme il appert de la section 5.1 de sa description d'emploi :

Il doit maintenir un niveau de concentration constant dans toutes ses tâches, pour interpréter les données et les résultats de calculs et adapter des solutions optimales et sécuritaires, afin d'éviter les conséquences néfastes de leurs effondrements.

[123] Comme chef de module, il assiste également les membres de son équipe, composée de 6 ingénieurs, en plus des membres d'une autre équipe, pour un accompagnement d'un total de 15 ingénieurs. Il consacre en moyenne de 40 à 60 % de son temps aux communications. Lors de son témoignage, il parle des attributions complexes confiées à l'ensemble de ces ingénieurs, incluant la réalisation d'études techniques pour la conception de ponts et la rédaction de normes.

[124] De son côté, pour effectuer certaines rencontres hautement confidentielles, on donne à M. Roy-Gosselin des instructions spécifiques : il doit s'isoler, enlever son fond d'écran et montrer qu'il est seul dans la pièce. Certains documents extrêmement sensibles ne peuvent pas être imprimés ni consultés par ses collègues. Parfois, il travaille sur des enjeux tellement sensibles qu'on lui demande de travailler de chez lui. Il effectue donc du télétravail à raison d'environ deux jours par semaine, mais préfère travailler plus régulièrement au bureau.

²⁹ R-44.

[125] Au surplus, il explique consulter régulièrement avec un manuel de génie côtier, qu'il annote avec ses références et qui n'est pas accessible numériquement. Il consulte aussi d'autres ouvrages de référence. Durant la pandémie, il avait rapporté ses ouvrages de référence à la maison pour être en mesure de bien fournir sa prestation de travail.

Bruno Beauregard

[126] Il est ingénieur émérite en structure. Il travaille sur des ouvrages d'envergure, comme le pont de l'Île-d'Orléans, les structures sur l'autoroute Henri-IV et la réfection de l'autoroute Dufferin-Montmorency.

[127] Une partie de ses tâches nécessitent un haut niveau de concentration, notamment lorsqu'il doit vérifier ou commenter les documents d'appel d'offres et les plans et devis. Ses tâches qui nécessitent le plus de concentration sont faites en télétravail. Son domicile lui offre un environnement calme où il peut facilement se concentrer. Au bureau, son environnement offre une moins grande capacité de concentration depuis le réaménagement réalisé où il travaille, à Québec. Bien qu'il occupe un poste attitré et délimité par des demi-paravents, il décrit l'environnement comme étant plus ouvert.

[128] Au moment de rendre son témoignage, il effectue du télétravail à hauteur de trois jours par semaine. Les visites de chantier sont comptabilisées comme du temps de présence. Il effectue de telles visites à raison d'environ cinq heures par semaine, et 70 % de son temps de travail est consacré à des appels téléphoniques.

[129] M. Beauregard imprime les plans et devis pour les annoter, et il en consulte aussi les versions papier et numériques. Il consulte également les versions papier de certains manuels et ouvrages de référence, mais, durant la pandémie, ce n'est qu'occasionnellement qu'il a eu à consulter ces ouvrages. À ces occasions, il allait les chercher à son bureau.

Frédéric Rompré

[130] Il est ingénieur spécialiste en sécurité, circulation et signalisation.

[131] Selon sa description d'emploi, 65 % de ses attributions sont liées à son rôle d'ingénieur spécialiste en coordination de dossiers complexes et/ou stratégiques (volets sécurité, circulation et signalisation). Il doit notamment « résoudre les problèmes de sécurité, de circulation et de signalisation ». Il doit analyser des données de circulation, des études statistiques, des rapports d'accident, et en tirer des recommandations. Il doit aussi faire des calculs statistiques. Aussi, 25 % de son temps est consacré à des communications liés à des dossiers complexes, puisqu'il doit livrer des analyses et des recommandations.

[132] Certaines de ses attributions nécessitent donc un niveau d'attention et de concentration élevé³⁰.

[133] Au moment de rendre son témoignage, il a recours au télétravail à hauteur de trois jours par semaine. C'est en télétravail qu'il favorise la réalisation de son travail de concentration. À un certain moment, il affirme qu'il lui était difficile de travailler de façon calme et concentré à la maison, alors que sa conjointe s'y trouvait en même temps.

[134] M. Rompré explique qu'au bureau, depuis la mise en place du projet ROET en juin 2024, sa capacité de concentration est diminuée. Il est notamment indisposé par les rencontres Teams ou par les discussions de ses voisins de bureau. Son poste est délimité par des paravents, mais ceux-ci sont moins haut qu'avant, et M. Rompré est incommodé par les déplacements des gens qu'il voit davantage.

Julie Campagna

[135] À titre d'ingénieure sénior en sécurité routière, Mme Campagna effectue des tâches qui exigent un niveau élevé de concentration. Notamment, « le plus haut niveau de concentration et d'attention est requis lors de la préparation des plans de signalisation de travaux³¹ ». Il en est ainsi lorsque Mme Campagna doit faire l'élaboration de rapports écrits, d'études de sécurité et qu'elle fournit des avis techniques.

[136] Elle privilégie l'exécution des tâches nécessitant une concentration élevée lors de ses journées en télétravail.

[137] Mme Campagna explique qu'elle a besoin de conserver l'accès à certains dossiers, principalement les dossiers d'anciens documents de travail. Ces documents peuvent servir lorsqu'elle collabore aux enquêtes du coroner ou qu'elle répond à une demande de la part d'un média. L'Employeur exige qu'elle archive ces documents. Mme Campagna est actuellement en congé à traitement différé. Durant son absence, les collègues qui la remplacent doivent obtenir lesdits documents des archives. De son côté, elle n'a pas encore eu à utiliser le service d'archivage, mais elle anticipe que le délai de récupération des documents archivés, de 24 à 48 heures, soit trop long. Elle reçoit environ quatre ou cinq fois par année des demandes pressantes, qui peuvent provenir notamment du coroner ou des médias. Son gestionnaire est au courant des délais, mais il n'en fait pas de cas.

[138] Mme Campagna a aussi quelques ouvrages, documents de formations, documents de sécurité routière, tous en version papier, qu'elle utilise de temps à autre. Les normes sont disponibles en version numérique, mais certaines annotations lui

³⁰ R-26 section 5.1 « Attention et concentration ».

³¹ R-32.

servent. Durant la pandémie, dans le contexte des mesures de télétravail obligatoires, elle se rappelle avoir probablement consulté ses documents ou ses ouvrages à quatre ou cinq reprises.

[139] Puisqu'elle travaille trois jours par semaine en télétravail, elle a converti une chambre de son domicile en bureau. Elle confirme que les bureaux sur le lieu de son travail sont maintenant réaménagés et qu'elle aura droit à un classeur à quatre tiroirs pour ses ouvrages ou ses documents.

Adnane Benrezzoug

[140] Il est ingénieur émérite et agit comme coordonnateur et chef d'équipe depuis 2020. Il supervise une équipe d'une dizaine d'ingénieurs, mais il a aussi certaines tâches nécessitant une concentration plus soutenue.

[141] M. Benrezzoug consacre de 65 à 80 % de son temps à des activités de communication, mais certaines attributions sont exigeantes et nécessitent un haut niveau de concentration. Il siège notamment à des comités de lecture et participe à la phase préliminaire de la conception des plans et devis, et il doit s'assurer que les renseignements sont conformes.

[142] Il travaille trois jours par semaine en télétravail. À domicile, il bénéficie d'un espace de travail au sous-sol avec trois écrans et une bibliothèque pour ses documents de référence.

[143] Lorsqu'il est au bureau et qu'il doit se concentrer, il lui faut utiliser une salle fermée, mais de telles salles ne sont pas toujours disponibles lorsqu'il en a besoin. Actuellement, pour sa deuxième journée hebdomadaire de travail au bureau, il essaie de choisir le vendredi – une journée moins achalandée – afin d'être en mesure d'effectuer du travail de concentration. Par ailleurs, il a demandé l'ajout d'un séparateur pour délimiter son espace de travail, et il est en attente de le recevoir. Son espace de travail a fait l'objet d'un réaménagement en mars 2025, et M. Benrezzoug considère que l'environnement est plus bruyant qu'avant. Les voisins de bureau sont souvent en communication, et il explique qu'il doit constamment ramener les gens à l'ordre pour qu'ils respectent un certain calme. Avant, il avait un poste de travail délimité par des paravents d'environ 5 pieds. Sans être le calme absolu, cet aménagement favorisait davantage la concentration. Il attribue la perte de concentration au retrait de ces paravents et au fait que la superficie des postes est réduite. De plus, les postes partageables qui l'entourent sont occupés par des gens de différentes directions.

[144] Quant à ses ouvrages de référence, M. Benrezzoug confirme que plusieurs ont été numérisés ou ont été archivés depuis la pandémie, et qu'il travaille avec un peu moins de papier. Il conserve des documents de formation annotés ainsi que des procédures administratives, sans préciser la fréquence à laquelle il les consulte.

Abdel Hakim Ould Slimane

[145] Il est chargé d'activité sénior à la Direction de la conception des projets de structure et travaille dans l'environnement réaménagé dans le cadre du projet ROET, à Laval depuis mars 2025.

[146] M. Ould Slimane opte aussi pour le télétravail trois jours par semaine et passe deux jours par semaine au bureau.

[147] Parmi l'ensemble de ses attributions, il consacre environ 70 % de sa semaine de travail à des réunions ou à des discussions, alors qu'il planifie, dirige et contrôle des travaux de nature complexe, comme il appert de sa description d'emploi³².

[148] Plusieurs tâches lui demandent une attention et une concentration « plus soutenues³³ ».

[149] À son avis, travailler de façon numérique lui prend plus de temps qu'avant. En contre-interrogatoire, il confirme spécifiquement qu'il s'adapte et qu'il est tout de même capable d'effectuer adéquatement son travail depuis le réaménagement de son poste.

[150] M. Ould Slimane affirme qu'il lui serait impossible d'envisager un bureau partageable, puisqu'il ne veut pas avoir à déplacer tous ses documents. En revanche, il confirme aussi qu'il travaille presque exclusivement de façon numérique depuis janvier 2025. Quant à ses ouvrages de référence, il reconnaît qu'il ne les a pas consultés durant la pandémie, alors que ceux-ci étaient restés au bureau.

[151] Depuis le réaménagement de ses lieux de travail, son poste est muni de petits séparateurs mobiles. Avant, les paravents en tissu lui offraient une certaine intimité et capacité de concentration. S'il doit se concentrer ou consulter un document confidentiel, il tente d'utiliser une salle fermée, mais parfois, de telles salles ne sont pas disponibles.

Bienvenue Nkengue

[152] M. Nkengue est ingénieur de grade sénior et chef d'équipe en électronique à la Direction de la conception des projets de structure. Il travaille à Montréal, où les bureaux ont été réaménagés en janvier 2025 dans le cadre du projet ROET.

[153] Il consacre de 30 à 40 % de son temps à des tâches de communication complexes. Notamment, il doit être capable de produire des documents d'analyse, de synthèse et des rapports techniques de qualité. Comme mentionné au soutien de sa description d'emploi, ses décisions et ses recommandations ont un impact marqué sur tous les projets routiers d'envergure : sur l'environnement, sur la sécurité routière, sur

³² R-41.

³³ *Id.*, section 5.1.

la signalisation, sur la gestion de la circulation, sur les orientations des projets de la direction et enfin sur le niveau de confiance établie avec l'équipe de travail³⁴ ».

[154] D'ailleurs, son employeur exige de lui une attention et une concentration soutenues, et même « plus soutenues » lors de la réalisation d'un bon nombre de tâches³⁵.

[155] Notamment, « [l]e titulaire doit porter une attention et une concentration soutenues du fait de la diversité des sujets soumis par les membres de son équipe [...] afin de ne pas donner de fausses ou de mauvaises indications dans un contexte où les réponses doivent être souvent données rapidement. L'impact et l'importance des travaux de génie pour assurer la sécurité des usagers obligent le titulaire à être entièrement concentré à son travail de conception. La nature des problèmes demande au titulaire des efforts de concentration et de capacité d'analyse de divers éléments interactifs l'amenant à recommander des solutions et améliorer les conditions d'utilisation de l'infrastructure de transport. [...]»³⁶ »

[156] M. Nkengue précise qu'à sa résidence, il dispose d'un bureau fermé où il peut effectuer sans être dérangé ses tâches nécessitant de la concentration. En principe, en ce qui concerne l'organisation de son travail au bureau, il consacre sa première journée aux réunions entre collègues et il choisit surtout la journée du vendredi pour les tâches exigeant une plus grande concentration, puisqu'il y a moins de monde au bureau ce jour-là. Il imprime encore certains documents parce qu'après une heure de lecture sur son écran, il a de la difficulté à se concentrer.

3.4.2 Les caractéristiques du plan OTHN

[157] Au soutien des griefs, le Syndicat cherche notamment à obtenir le maintien des lieux de travail « tels qu'ils le sont ou l'étaient au moment du dépôt du présent grief ».

[158] Au terme de ses représentations finales, le Syndicat précise qu'il réclame également, au bénéfice de chacun des ingénieurs visés par le grief collectif, le maintien d'un poste de travail « attitré, balisé et personnalisé ».

[159] Il soutient que de telles caractéristiques sont essentielles pour offrir aux ingénieurs un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées et le respect de leurs obligations déontologiques.

³⁴ R-37, section 3.2.1.

³⁵ R-37, section 5.1.

³⁶ *Ibid.*

Les postes attitrés et personnalisés

[160] Au moment du dépôt des griefs, tous les ingénieurs à l'emploi du Ministère travaillent à partir de postes attitrés et personnalisés. Or, le plan OTHN implique l'usage de postes entièrement partageables et donc, dépersonnalisés.

[161] Comme l'affirment les ingénieurs entendus, avec un poste attitré et personnalisé, ces derniers ont la possibilité de classer leurs dossiers papier et différents ouvrages de référence afin d'y avoir couramment accès.

[162] Selon le Syndicat, les ingénieurs ont tous besoin d'avoir un accès constant à leurs dossiers physiques ou à une partie de ceux-ci et à leurs documents de référence au sens large. Ces documents constituent leur coffre à outils.

[163] De son côté, l'Employeur considère qu'avec la numérisation des dossiers et l'accès aux ouvrages de référence en ligne, les ingénieurs n'ont plus besoin d'avoir accès à un poste attitré et personnalisé. Il ajoute que l'aménagement OTHN offrira l'accès, sur chacun des étages, à des bibliothèques qui permettront aussi d'y classer des ouvrages de référence au besoin.

[164] À la lumière de la preuve soumise, je conclus que la décision d'implanter le réaménagement OTHN, avec des postes partageables et dépersonnalisés, est incompatible avec l'accomplissement normal des attributions des cinq ingénieurs suivants : Nicolas Roux, Daniel Boulet, Sylvain Goulet, Benoit Marleau et Philippe-Hubert Roy-Gosselin.

[165] Ces cinq ingénieurs ont en commun d'avoir, dans une proportion importante, des attributions très exigeantes qui requièrent de leur part une utilisation normale et habituelle d'ouvrages de référence, lesquels sont annotés en fonction de leurs expériences et de leurs connaissances personnelles.

[166] Durant la pandémie, ces ingénieurs ont soit conservé l'accès à leurs ouvrages, soit ressenti les inconvénients de ne pas y avoir accès sur la qualité de leurs services professionnels.

[167] Je souligne que le plan OTHN repose sur une organisation du travail hybride, combinant télétravail et présence au bureau. Je constate que ce modèle présuppose une capacité d'alternance entre ces deux réalités, comme il ressort d'une communication de l'équipe responsable de la mise en œuvre du projet pilote à Gatineau :

Ce nouveau mode d'organisation du travail tend vers la recherche d'un équilibre entre le travail à distance et le travail en présence³⁷.

³⁷ E-34

[168] Force est de constater que cette prémisse ne s'applique pas à ces cinq ingénieurs qui privilégient le travail en présence pour consulter régulièrement leurs ouvrages personnels.

[169] Pour ce qui est des autres ingénieurs, la preuve ne démontre pas, contrairement aux arguments du Syndicat, qu'ils ont tous besoin d'avoir un accès constant à leurs dossiers physiques ou à une partie de ceux-ci et à leurs documents de référence au sens large. D'ailleurs, ces ingénieurs alternent déjà entre travail en présence et télétravail. Aucun d'eux n'a affirmé devoir déplacer des ouvrages annotés de leur poste de travail à leur domicile lorsqu'ils font du télétravail à hauteur de trois jours par semaine.

[170] De plus, M. Séguin confirme que, selon les modalités de mise en œuvre du plan OTHN, l'Employeur mettra en place certaines mesures d'adaptation pour répondre à ce besoin ponctuel d'avoir accès à des ouvrages papier. À certains endroits, de nombreuses adaptations ont déjà été faites, et le travail en ce sens se poursuivra, souligne-t-il. Plus spécifiquement, M. Séguin mentionne que les lieux de travail réaménagés comporteront des bibliothèques où peuvent être rangés les ouvrages et les documents papier des ingénieurs. Il précise aussi que des espaces et du mobilier de rangement pourront être ajoutés au besoin.

[171] Enfin, concernant la préférence de certains ingénieurs à utiliser du papier plutôt que des documents numériques, M. Séguin confirme aussi que le réaménagement OTHN ne signifie pas la fin du papier. Les ingénieurs pourront encore imprimer des plans en grand format et autres documents à l'aide des imprimantes qui demeurent sur place.

[172] En somme, il appert que la mise en œuvre du plan OTHN imposera aux ingénieurs différentes modifications de leurs habitudes de travail. La numérisation, l'archivage ou le rangement d'ouvrages dans une bibliothèque commune entraînent des désagréments et exigent l'adaptation des méthodes de travail, tout comme le fait de devoir ajuster son poste de travail, durant ses jours de présence au bureau, pour tenir compte de ses préférences ou besoins ergonomiques, le cas échéant³⁸.

[173] En revanche, comme le souligne l'arbitre Desnoyers dans une affaire soumise par la partie patronale, comportant une obligation de même nature qu'à la clause 3-3.05 de la convention collective, un changement organisationnel peut susciter résistance et appréhensions sans pour autant être incompatible avec l'accomplissement normal des tâches au sens de la convention collective³⁹.

³⁸ L'Employeur confirme que les besoins spécifiques de personnes qui ont des enjeux d'ergonomie seront pris en compte et adressés conformément à leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail.

³⁹ *Société immobilière du Québec et Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, *supra*, note 19.

Les postes balisés

[174] Au moment du dépôt des griefs, les postes des ingénieurs comportent des paravents d'une hauteur d'environ cinq pieds offrant un certain degré d'isolement.

[175] Selon la preuve prépondérante, l'avantage notable des paravents d'environ cinq pieds, pour effectuer leurs tâches de concentration, est souligné par l'ensemble des ingénieurs entendus.

[176] Le Syndicat soutient que le retrait de ces paravents, au profit d'un espace à aire ouverte, crée une augmentation du bruit ambiant, surtout dans le contexte d'une réduction de la superficie des postes de travail visant à obtenir un ratio d'occupation de 7 postes pour 10 fonctionnaires⁴⁰. Cela affecte la capacité de concentration et d'attention des ingénieurs, en plus de nuire à leur obligation de confidentialité.

[177] De l'avis de l'Employeur, la preuve testimoniale offerte par les ingénieurs en est une d'appréhension. Il n'existerait pas de preuve tangible d'une augmentation du bruit en raison de l'espace à aire ouverte. Il considère que le témoignage du gestionnaire M. El Haddad est le seul qui soit fiable et convaincant, puisqu'il a vécu le réaménagement OTHN, dans le cadre du projet pilote à Gatineau, contrairement aux autres ingénieurs entendus.

[178] Qu'en est-il?

[179] Le gestionnaire M. El Haddad affirme effectivement ne pas constater de différence en ce qui a trait au bruit généré dans les zones intermédiaires du plan OTHN par rapport à celui généré avant le réaménagement.

[180] Avec égards, je ne retiens pas cette version, puisqu'elle est contredite par l'ensemble des ingénieurs ayant vécu le projet ROET, à savoir MM. Rompré, Benrezzoug, Ould-Slimane et Nkengue. Je rappelle que ce réaménagement implique, à l'instar du réaménagement à Gatineau, le retrait des paravents tels qu'ils existaient au profit d'espaces plus ouverts et plus lumineux, avec de petits séparateurs amovibles ou des paravents de mi-hauteur.

[181] Ces quatre ingénieurs ont tous observé que leurs nouveaux postes de travail n'offrent plus la même barrière acoustique et visuelle qu'avant.

[182] À titre d'illustration, M. Nkengue précise qu'il y a plus de bruit, surtout en milieu de semaine. Lorsqu'il est au bureau les jeudis, le bruit ambiant est plus élevé qu'avant le réaménagement et il a plus de difficulté à se concentrer. Conséquemment, il essaie de faire ses tâches nécessitant plus de concentration les vendredis – une journée moins achalandée au bureau – compte tenu qu'il lui est loisible de choisir la journée de sa deuxième prestation en présence.

⁴⁰ Voir par. 35 de la sentence, *supra*.

[183] Les ingénieurs ayant vécu le projet ROET expriment également ne pas pouvoir contrôler le bruit ambiant, malgré qu'ils tentent à l'occasion de rappeler à l'ordre des collègues qui parlent trop fort ou qui n'utilisent pas leurs écouteurs durant une réunion Teams.

[184] Le *Code de vie des bonnes pratiques des espaces partagés*⁴¹ adopté à Gatineau précise aussi qu'un employé « ne contrôle pas les sollicitations auxquelles il pourrait être soumis, ce qui l'amène potentiellement à devoir changer de localisation dans ces situations ». Cela dit, les « zones de concentration » ont ultimement été abandonnées à Gatineau, ainsi que dans l'ensemble des lieux où le projet ROET a été implanté, au profit d'un nombre limité de salles fermées pouvant être réservées par un fonctionnaire, tant pour un besoin de concentration que pour prendre part activement à des discussions en rencontre virtuelle.

[185] Par ailleurs, la version de M. El Haddad est aussi contredite par d'autres constats effectués à Gatineau et relatés dans le *Code de vie*⁴². En effet, ayant recueilli les commentaires de l'ensemble des fonctionnaires à Gatineau après le réaménagement OTHN, les auteurs du *Code de vie* confirment que l'espace de travail n'est pas tout à fait adapté au travail de concentration :

La présence au bureau devrait notamment servir à échanger avec des collègues et consolider les équipes, ce qui se prête moins à une approche en silence. [...] Aussi, lors de besoin de travailler dans un milieu exempt de bruits, le travail à la maison peut être privilégié.

[Soulignement ajouté]

[186] Le procureur patronal fait aussi valoir que les photos soumises par les ingénieurs entendent illustrer un faible taux d'occupation des bureaux des ingénieurs. L'Employeur m'invite donc à préférer le témoignage de M. Séguin, qui affirme que les postes de travail dans les locaux actuellement réaménagés selon le projet ROET sont souvent libres, et donc, pas trop bruyants. En ce sens, M. Séguin a comparé les taux de présence avant et après les réaménagements, à Montréal et à Québec, en plus de s'y être rendus.

[187] Il appert que les taux d'occupation varient selon les jours de la semaine. Selon le tableau produit par l'Employeur, les vendredis sont moins occupés, mais en milieu de semaine, le taux d'occupation peut atteindre 64 %⁴³.

⁴¹ E-42 (ci-après, le « Code de vie »).

⁴² *Ibid.*

⁴³ E-45, taux d'occupation total, ingénieurs et autres fonctionnaires, au 7^e étage de l'immeuble de Laval, où travaillent les ingénieurs durant la semaine du 3 février 2025. Selon le tableau, le taux d'occupation/semaine moyen à Laval, pendant les trois semaines observées, est de 47 % durant

[188] Or, comme le souligne la partie syndicale, pour le moment, les bureaux des ingénieurs demeurent attitrés. Lorsque ceux-ci ne le seront plus, par la mise en place de bureaux entièrement partageables, il y aura une densification du taux d'occupation. En contre-interrogatoire, M. Séguin confirme qu'avec le réaménagement OTHN projeté, l'Employeur souhaite regrouper les fonctionnaires par équipe et qu'actuellement, l'ordonnance de sauvegarde émise impose certaines contraintes faisant en sorte que des espaces demeurent inoccupés une partie de la semaine. Ultimement, avec la mise en œuvre complète du réaménagement et l'implantation de tous les postes partageables, d'autres fonctionnaires seront ainsi susceptibles d'occuper les postes voisins de ceux des ingénieurs afin d'atteindre un ratio de 7 postes pour 10 ingénieurs, ce qui entraînera donc une plus grande densification des travailleurs sur place.

[189] De plus, le recours au télétravail ainsi que le choix du nombre de jours de télétravail par semaine peuvent fluctuer ou évoluer, selon les ingénieurs.

[190] Comme le souligne le procureur patronal, le Syndicat n'a pas obtenu une mesure quantifiable du niveau de bruit ambiant. Toutefois, les témoignages concordants des ingénieurs ayant vécu le projet ROET démontrent de façon prépondérante que la réduction des barrières visuelles et acoustiques a entraîné, dans certains contextes de travail, une augmentation perceptible des distractions et inversement, une réduction de leur capacité de concentration.

[191] Il est aussi exact d'affirmer, comme le fait l'Employeur, que certains ingénieurs semblent s'adapter au télétravail et organisent leurs tâches en fonction de ce mode hybride. Avec un ratio de trois jours en télétravail, certains témoins confirment que les tâches requérant un haut niveau de concentration peuvent être réalisées davantage en télétravail. Toutefois, au moins deux ingénieurs ont précisé qu'ils adoptent cette pratique afin de pallier l'inconvénient lié au caractère bruyant de l'environnement de travail dans les bureaux réaménagés.

[192] Bien que le télétravail puisse constituer, pour certains ingénieurs, une modalité favorisant certaines tâches de concentration, la convention collective exige que le lieu de travail fourni par l'Employeur demeure lui-même compatible avec l'exercice normal des attributions professionnelles.

[193] De plus, il n'est pas raisonnable d'exiger des ingénieurs qu'ils fassent l'ensemble de leurs tâches exigeant un niveau soutenu de concentration à leur domicile. Le télétravail repose sur un choix strictement volontaire. Il ne peut être imposé⁴⁴. Comme

la semaine du 3 février 2025, de 41 % durant la semaine du 15 septembre 2025 et de 39 % durant la semaine du 6 octobre 2025.

⁴⁴ *Politique-cadre en matière de télétravail*, p. 6. Voir aussi l'affaire rendue récemment sur cette politique par l'arbitre Zubrzycki, *supra*, note 11, lequel mentionne que « [l']Employeur n'a pas carte blanche pour s'introduire dans le domicile d'une personne salariée comme bon lui semble sous

la preuve le démontre, ce ne sont pas tous les ingénieurs qui optent pour le télétravail. La hauteur du télétravail varie aussi. Par ailleurs, le choix d'un ingénieur peut évoluer. Il en est ainsi également de la quiétude de travail à domicile d'un ingénieur.

[194] En somme, les espaces à aire ouverte peuvent possiblement être plus lumineux et attractifs, comme l'allègue M. Séguin. Cependant, cet avantage ne fait pas le poids face à l'inconvénient substantiel pour un ingénieur de se retrouver dans un environnement de travail incompatible parce que non adapté à ses besoins, compte tenu des distractions auditives et visuelles qui nuisent à sa capacité de concentration.

[195] Je conclus donc que, pour satisfaire aux obligations prévues à la clause 3-3.05 de la convention collective, le poste de travail partageable doit comporter des aménagements raisonnablement suffisants pour réduire les distractions visuelles et auditives incompatibles avec l'exercice normal de leurs attributions professionnelles et déontologiques.

4. Est-ce que le réaménagement OTHN place les ingénieurs dans une position « d'influence contraire » à leurs obligations déontologiques au sens de la clause 3-3.06?

[196] C'est la clause 3-3.06 de la convention collective qui est invoquée par la partie syndicale relativement aux obligations déontologiques revendiquées au nom de ses membres. Cette clause se lit comme suit :

Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des ingénieurs, les parties s'engagent à n'exercer aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes reconnus au Code de déontologie auquel l'ingénieur est soumis.

[197] Par cette clause, les parties reconnaissent que l'ingénieur doit préserver son indépendance professionnelle et elles s'engagent ainsi « à n'exercer aucune influence contraire » aux obligations déontologiques de l'ingénieur.

[198] Comme indiqué dans l'ouvrage *Le défi du droit nouveau pour les professionnels*, l'Employeur est lié, tout autant que son employé membre d'un ordre professionnel, aux obligations déontologiques qui encadrent ce dernier⁴⁵.

[199] Dans le présent dossier, les obligations déontologiques au cœur des représentations de la partie syndicale sont les suivantes :

prétexte qu'il lui a donné son accord pour qu'elle exerce une partie de ses fonctions en télétravail, à certains jours », par. 52.

⁴⁵ POUPART, A., *Le défi du droit nouveau pour les professionnels – Le Code civil du Québec et la réforme du Code des professions*, Les journées Maximilien Caron 1994, p. 70.

2.02. *L'ingénieur doit appuyer toute mesure susceptible d'améliorer la qualité et la disponibilité de ses services professionnels.*

[...]

3.01.03. *L'ingénieur doit s'abstenir d'exercer dans des conditions ou des états susceptibles de compromettre la qualité de ses services.*

[...]

3.06.01. *L'ingénieur doit respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle obtenu dans l'exercice de sa profession.*

[200] Les articles 2.02 et 3.01.03 visent tous deux à protéger la qualité des services professionnels de l'ingénieur, alors que l'article 3.06.01 concerne la protection des renseignements confidentiels obtenus dans l'exercice de sa profession.

[201] Je vais d'abord aborder le volet relatif à la qualité des services professionnels et, ensuite, celui relatif à l'obligation de confidentialité.

[202] Pour les mêmes motifs que ceux mentionnés précédemment, le plan OTHN – en raison du retrait ou de la réduction des barrières visuelles et acoustiques – est susceptible de compromettre la qualité des services professionnels des ingénieurs.

[203] Tous les ingénieurs visés par le grief collectif sont membres de l'ordre professionnel. Tous ont une obligation, envers leur ordre professionnel, de s'abstenir de travailler dans des conditions susceptibles de compromettre la qualité de ses services. Un milieu trop bruyant ou distrayant pour l'accomplissement normal des tâches de concentration est susceptible d'avoir un tel impact.

[204] Sans reprendre l'ensemble des descriptions d'emploi citées précédemment, avec des tâches complexes comme celles qui leur sont confiées, une erreur de leur part est susceptible d'avoir de graves conséquences. Pour citer l'Employeur dans l'une de ses descriptions d'emploi, « en tant qu'ingénieur, le titulaire doit, et tel que stipulé à l'article 2.01 du Code de déontologie des ingénieurs, respecter dans tous les aspects de son travail, l'ingénieur doit respecter ses obligations envers l'homme et tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne⁴⁶ ».

[205] Maintenant, qu'en est-il au sujet de l'article 3.06.01 du *Code de déontologie* invoqué par la partie syndicale?

⁴⁶ R-20, section 3.2.

[206] L'Employeur soutient que le plan OTHN n'est pas susceptible de contrevenir aux obligations de confidentialité. D'abord, il invoque être le titulaire des renseignements sur lesquels les ingénieurs travaillent. Ensuite, il argue que l'obligation de non-divulgaration ne vise que des tiers, à l'extérieur du Ministère, et non les employés de ce dernier.

[207] En effet, la *Loi sur la fonction publique* impose un devoir de discrétion à tous les fonctionnaires :

6. Sous réserve des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

[208] Dans le même esprit, et afin d'assurer l'efficacité de cette obligation, tous les employés du Ministère sont tenus de signer un engagement de confidentialité qui en rappelle la portée et les exigences.

[209] Par ailleurs, la preuve démontre que des mesures concrètes sont mises en place pour en encadrer l'application, notamment par l'accès restreint des lieux de travail aux seuls fonctionnaires du Ministère, comme l'a confirmé M. Séguin.

[210] Certains ingénieurs reconnaissent être appelés à traiter des renseignements confidentiels en collaboration avec des collègues non-membres d'un ordre, tels que des techniciens ou des secrétaires de leur équipe de travail, tout en considérant qu'à la lumière des pratiques organisationnelles actuelles, un manquement surviendrait principalement advenant une divulgation à un tiers externe.

[211] Je constate que cette perception trouve un certain écho dans une sentence soumise par la partie patronale, portant sur le secret professionnel de l'avocat. L'arbitre Marc Boisvert écrit qu'« il va ainsi de soi qu'un avocat qui travaille en société avec plusieurs confrères, ne viole pas le secret professionnel auquel a droit un client, lorsqu'il discute du dossier de ce client avec ses associés. Il va aussi de soi que le même avocat ne viole pas le droit au secret professionnel d'un client, lorsqu'il lui téléphone en présence de sa secrétaire⁴⁷ ».

[212] Toutefois, cette analogie doit être nuancée. La preuve syndicale administrée révèle que certains renseignements requièrent un niveau de protection accru, y compris à l'intérieur de l'organisation.

[213] La situation de l'ingénieur Roy-Gosselin illustre de manière convaincante cette réalité opérationnelle. Il doit travailler avec des renseignements extrêmement sensibles, au point d'être audité par des firmes externes quant au respect de ses obligations déontologiques de confidentialité. Lors de ces rencontres particulières, il

⁴⁷ *Commission des droits de la personne et Syndicat des employés de la Commission des droits de la personne*, AZ-91142064 (Marc Boisvert, 28 mars 1991).

doit alors confirmer à ses interlocuteurs qu'il est seul dans une pièce fermée pour discuter du dossier et assurer le secret des informations discutées.

[214]Au moment de livrer son témoignage, l'environnement de travail de M. Roy-Gosselin n'est pas encore réaménagé. Il bénéficie donc d'un poste de travail attitré et délimité par des paravents d'environ 5 pieds. Malgré tout, ses mandats l'amènent à devoir s'isoler davantage pour tenir des rencontres privées. Notamment, son gestionnaire lui demande de tenir ce type de rencontre en télétravail ou dans une salle fermée. L'Employeur soutient d'ailleurs que le plan OTHN ne changera absolument rien à la situation de M. Roy-Gosselin, dans la mesure où ces adaptations seront maintenues⁴⁸.

[215]Toutefois, l'Employeur considère que la situation de M. Roy-Gosselin est exceptionnelle parce que les informations qu'il traite possèdent un « degré de confidentialité plus élevé⁴⁹ ».

[216]Je ne partage pas cet avis. La preuve révèle plutôt que le traitement de renseignements confidentiels n'est pas propre à la situation de M. Roy-Gosselin. À titre d'exemple, M. Nkengue indique travailler aussi avec des renseignements sensibles à accès restreint. Notamment, dans un dossier relatif à l'autoroute 25, il explique avoir obtenu l'accès à un serveur dont les accès sont contrôlés et limités aux seules personnes autorisées. M. Benrezzoug confirme aussi que certains renseignements qu'il consulte sur son poste informatique sont protégés par un accès limité.

[217]Dans un tel contexte, la confidentialité suit manifestement une logique d'accès restreint, même à l'intérieur du Ministère. En d'autres mots, lorsqu'ils demandent de tels accès, et qu'ils les obtiennent, MM. Nkengue et Benrezzoug consultent des renseignements confidentiels et sensibles dont l'accès doit être protégé.

[218]M. Ould-Slimane travaille aussi, à l'occasion, avec des renseignements confidentiels et hautement sensibles, notamment des estimations de coûts réalisés avant la période des appels d'offres, en phase de conception. À l'égard de tels renseignements, une violation de la confidentialité peut compromettre la confiance du public.

[219]Inévitablement, dans un tel contexte, les ingénieurs qui bénéficient d'informations à accès restreint demeurent tenus de prendre des mesures raisonnables afin d'en préserver la confidentialité conformément à leurs obligations déontologiques.

[220]Je reviens maintenant aux observations des ingénieurs dont les postes de travail sont actuellement décroisonnés. Ces ingénieurs confirment qu'ils entendent leurs

⁴⁸ Plan d'argumentation de l'Employeur, par. 193 (e).

⁴⁹ *Ibid.*

voisins parler, et vice-versa. M. Benrezzoug ajoute qu'il est aussi en mesure de lire les documents se trouvant sur une table ou un ordinateur voisin.

[221] Dans ce contexte, la clause 3-3.06 revêt une importance déterminante. Elle reconnaît explicitement le droit à l'ingénieur d'exercer ses attributions professionnelles sans influence contraire à ses obligations déontologiques.

[222] Encore ici, je conclus que les postes de travail, en raison du retrait ou de la réduction de la protection visuelle et acoustique, sont de nature à créer une influence contraire aux obligations déontologiques d'un ingénieur, qui se voit être le gardien de renseignements confidentiels dont l'accès est restreint.

[223] Quelques mots en terminant au sujet de l'argument de l'Employeur selon lequel il serait le seul titulaire des renseignements confidentiels, et qu'en conséquence, les ingénieurs ne peuvent pas commettre d'infractions déontologiques.

[224] La doctrine consultée me permet d'affirmer que l'obligation déontologique n'est pas au seul bénéfice de l'Employeur. L'ingénieur est redevable envers son ordre professionnel, comme indiqué dans l'ouvrage *Le défi du droit nouveau pour les professionnels* :

*[...] Non seulement l'employeur est-il en quelque sorte lié par les obligations incombant au professionnel, mais on peut même présumer que si l'employeur embauche à ce titre un professionnel, c'est pour que ce dernier exécute professionnellement ses obligations, notamment sur le plan éthique. De ce point de vue, le professionnel doit autant à son employeur qu'à son ordre d'exercer sa profession selon les normes et les standards fixés par la loi et les règlements applicables (ne serait-ce que parce qu'en certaines circonstances, l'acte du professionnel salarié est susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur, au sens de l'article 1463 C.c.Q., qui a remplacé l'article 1054(7) C.c. B.C.).*⁵⁰

[soulignement ajouté]

[225] De manière plus explicite, dans l'ouvrage *L'ingénieur et son Code de déontologie*, l'auteur précise spécifiquement qu'il s'agit d'une responsabilité personnelle qui incombe à l'ingénieur :

*Une des responsabilités du professionnel envers le public est de respecter son code de déontologie. Cette responsabilité est personnelle et elle accompagne le professionnel partout où il exerce sa profession*⁵¹.

⁵⁰ *Le défi du droit nouveau pour les professionnels – Le Code civil du Québec et la réforme du Code des professions*, supra, note 45, p. 70.

⁵¹ VANDENBROEK, F., ing., *L'ingénieur et son Code de déontologie*, Les éditions Juriméga », p. 21.

[226] En définitive, M. Roy-Gosselin n'est pas le seul ingénieur qui travaille avec des renseignements confidentiels et sensibles dont l'accès est restreint même à l'intérieur du Ministère.

[227] Par ailleurs, bien que l'accès à des salles fermées constitue une mesure d'adaptation possible, comme mentionné, de telles salles ne sont pas toujours disponibles au moment opportun.

5. Les conclusions recherchées sont-elles bien fondées?

[228] Par ses griefs, le Syndicat conteste « la décision de l'Employeur de mettre en branle son plan d'organisation de travail hybride et numérique (OTHN) ».

[229] Il cherche à obtenir le maintien des lieux de travail « tels qu'ils le sont ou l'étaient au moment du dépôt du présent grief ». Les conclusions déclaratoires suivantes sont aussi demandées :

DÉCLARER que les ingénieurs doivent conserver un poste de travail attitré, balisé et personnalisé leur permettant d'y conserver et d'avoir un accès constant aux dossiers qu'ils traitent et aux documents de référence ou autres qui leur sont nécessaires pour assurer la qualité professionnelle de leurs services.

DÉCLARER que les ingénieurs doivent avoir un poste de travail qui leur permet de travailler de façon concentrée et attentionnée et qu'ils ne soient pas exposés à un environnement bruyant.

DÉCLARER que les postes de travail doivent comporter un certain isolement aux ingénieurs pour qu'ils puissent assurer la confidentialité de l'information qu'ils traitent et que les autres n'aient pas un accès direct physique ou visuel à leur poste.

DÉCLARER que l'Employeur doit donner aux ingénieurs un poste de travail répondant à leurs besoins individuels.

[230] L'Employeur considère que les conclusions recherchées empiètent sur l'exercice de son droit de gérance. Advenant que le Tribunal constate une contravention aux clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective, l'Employeur argue que le choix des moyens, pour satisfaire à ses obligations, lui revient.

[231] De son côté, le Syndicat allègue que la formulation de ses conclusions respecte ce principe.

[232] Je suis en partie d'accord avec l'Employeur, du moins au sujet de la conclusion consistant à « ordonner à l'Employeur de maintenir les lieux de travail tels qu'ils le sont ou l'étaient au moment du dépôt du présent grief ».

[233] Comme mentionné, l'Employeur conserve son droit de gérance en matière de réaménagement, bien que celui-ci soit limité par les engagements pris envers les ingénieurs en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective. Somme toute, le droit de réaménager est conditionnel à ce que le lieu de travail demeure compatible avec l'accomplissement normal des attributions professionnelles et déontologiques confiées aux ingénieurs. La formulation de l'ordonnance ci-dessus mentionnée est donc trop restrictive, car elle empêche tout réaménagement.

[234] Quant aux autres conclusions déclaratoires recherchées, visant principalement à préciser quelles sont les caractéristiques essentielles du lieu de travail, à savoir des postes « attitré, balisé et personnalisé », je suis d'avis que ce type de précisions respecte les droits respectifs des parties. Ainsi, dans la mise en œuvre du plan OTHN, les droits de gérance sont limités aux seules contraintes factuelles et légales qui fondent les présents griefs.

[235] Par ailleurs, je précise qu'aux fins de la présente sentence, le terme « balisé » doit être compris comme étant une délimitation physique ou tout autre aménagement raisonnable visant à limiter les distractions visuelles et auditives ainsi qu'à favoriser les besoins de concentration et de confidentialité découlant de l'accomplissement normal des attributions confiées aux ingénieurs visés par le grief collectif.

[236] Il reste maintenant à déterminer si les conclusions recherchées peuvent être accordées à l'égard de l'ensemble des ingénieurs visés par les griefs. À cet égard, l'Employeur conteste la portée collective des conclusions recherchées. Il argue que la preuve administrée s'est limitée à la situation de quelques onze ingénieurs et qu'il n'a pas été convenu de procéder par cas-type. Du côté du Syndicat, il allègue que tous les ingénieurs ont les mêmes besoins essentiels, tous étant d'ailleurs membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

[237] Pour les motifs qui suivent, le grief collectif est accueilli en partie. La demande du Syndicat visant à maintenir des postes attitrés pour l'ensemble des ingénieurs n'est pas retenue. Cette conclusion n'est applicable qu'à une partie des ingénieurs. Comme l'allègue l'Employeur, le Syndicat n'a pas satisfait à son fardeau d'établir une contravention généralisée. La preuve retenue par la soussignée, liée au besoin d'un lieu de travail attitré et personnalisé, s'est limitée à la situation des cinq ingénieurs mentionnés précédemment, à savoir Nicolas Roux, Daniel Boulet, Sylvain Goulet, Benoit Marleau et Philippe-Hubert Roy-Gosselin. Mes conclusions ne peuvent donc pas s'étendre à l'ensemble des ingénieurs.

[238] Je retiens toutefois la demande du Syndicat visant la mise en place de mesures de protection adaptées aux besoins de concentration et de confidentialité des ingénieurs visés par le grief collectif.

[239] La preuve prépondérante démontre qu'une part importante d'ingénieurs ont des attributions comportant notamment des tâches d'analyse, de conception, de

validations techniques nécessitant, à divers moments, un niveau soutenu de concentration et d'attention. Les témoignages entendus à ce sujet ne se limitent pas aux besoins individuels des témoins, mais portaient aussi sur les réalités opérationnelles des équipes dans lesquelles ils évoluent. Les ingénieurs occupant des fonctions de chef d'équipe ou de coordination ont confirmé que les ingénieurs sous leur responsabilité accomplissent eux aussi, à différents degrés, des tâches complexes nécessitant de la concentration et de l'attention soutenu. Par ailleurs, tous les ingénieurs sont soumis à une même obligation déontologique minimale quant à la qualité de leurs services professionnelles.

[240] Au surplus, à partir des arguments de l'Employeur, je constate que ce dernier ne nie pas l'existence d'un besoin commun de concentration, mais argue que la quasi-totalité des ingénieurs, étant en télétravail à hauteur de trois jours par semaine, sont en mesure de s'adapter au mode d'organisation hybride du travail, essentiellement en effectuant leurs tâches de concentration à la maison.

[241] Comme je l'ai conclu précédemment, cette prémisse ne permet toutefois pas, à elle seule, de satisfaire aux clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective. Bien que le télétravail, à hauteur de trois jours par semaine, puisse constituer, pour plusieurs ingénieurs, une modalité facilitant certaines tâches de concentration, l'Employeur doit également fournir, sur les lieux du travail, un environnement compatible avec l'exercice normal des attributions professionnelles et déontologiques des ingénieurs.

[242] Je rappelle aussi que le télétravail est optionnel, que le choix d'y recourir peut varier d'un ingénieur à l'autre et qu'il peut aussi évoluer dans le temps. Je souligne finalement qu'en ce qui concerne la possibilité d'utiliser des salles fermées, la preuve démontre qu'elles ne sont pas toujours disponibles lorsque le besoin de travailler de façon concentrer se présente de telle sorte qu'elles ne sauraient, à elles seules, constituer une mesure suffisante pour assurer le respect continu des exigences découlant de la convention collective.

DISPOSITIF

Par ces motifs, le Tribunal :

ACCUEILLE en partie les griefs 64849 et 64850;

MET FIN à l'ordonnance interlocutoire de sauvegarde;

DÉCLARE que les ingénieurs visés par le grief collectif doivent bénéficier d'un poste de travail « balisé » afin de satisfaire aux droits et obligations découlant des clauses 3-3.05 et 3-3.06 de la convention collective;

DÉCLARE que les ingénieurs Nicolas Roux, Daniel Boulet, Sylvain Goulet, Benoit Marleau et Philippe-Hubert Roy-Gosselin doivent bénéficier, en plus, d'un poste de

PAGE : 39

travail attitré et personnalisé leur permettant d'y conserver et d'avoir un accès direct aux documents de référence ou autres ouvrages annotés qui leur sont nécessaires pour assurer la qualité professionnelle de leurs services;

ORDONNE à l'Employeur de se conformer à la présente sentence;

RÉSERVE compétence pour résoudre toute difficulté d'interprétation ou d'application de la présente sentence.

Me Valérie Korozs, arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat :	M ^e Marc Hurtubise, <i>Poudrier Bradet Avocats, s.e.n.c.</i>
Pour l'employeur :	M ^{es} Gilles Rancourt et Andréanne Brosseau, <i>Langlois Avocats s.e.n.c.r.l.</i>
Dates d'audience (au fond) :	5 mai 2025, 2 juillet 2025, 3 juillet 2025, 16 septembre 2025, 7 octobre 2025, 10 octobre 2025, 28 octobre 2025, 16 décembre 2025, 24 février 2026
Date de délibéré :	11 mars 2026 (dernière communication)