

Décision sur 2 postes en litige (audience du 17 juin)

Étape 3 du processus d'évaluation

Comité d'évaluation des cols blancs de la Ville de Gatineau

Analyste en gestion de documents

[1] Cinq (5) facteurs sont en litige relativement à ce poste, soit *Expérience préalable de travail* (**F-2 – S : 5 et V : 4**), *Concentration* (**F-4 – S : 4 ou 2C et V : 3 ou 2B**), *Complexité et analyse de problèmes* (**F-5 – S : 4 et V : 3**), *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 – S : 4 ou cB et V : 3 ou bB**), *Coordination et formation* (**F-11 – S : 3 et V : 1**).

1- Résumé de la description d'emploi -

[2] Ce poste est unique et son titulaire en est M^{me} Louise Bisson. Il est compris dans la section Gestion des documents et des archives, Service du Greffe, Services juridiques. Outre ce poste et celui de la secrétaire, la section comprend cinq (5) postes de techniciens, un (1) poste de commis spécialisé et une (1) technicienne conseil. M^{me} Louise Bisson a témoigné pour le Syndicat et son supérieur, le chef de section, M. Bernard Savoie pour la Ville.

[3] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi de ce poste, « *le titulaire effectue différentes tâches liées à la gestion des documents actifs et semi-actifs; élabore des programmes en gestion des documents; rédige des normes, des directives et des procédures et voit à leur application; apporte un soutien professionnel aux services municipaux et à la section* ». Les trois (3) principaux champs de responsabilité et les

pourcentages de temps qui y sont consacrés sont les suivants : Rédaction/analyse (50%), Rôle soutien et conseil (45%) et Gestion des documents (5 %).

2- Décision

(F-2) - *Expérience préalable de travail.*

[4] Je réserve jugement pour l'instant sur ce facteur conformément à ma note à ce sujet transmise aux représentantes des parties le 18 juin 2008).

(F-4) *Concentration*

[5] Les éléments directement pertinents sont ici les tâches reliées au travail d'analyse et de rédaction proprement dite. J'ai revu avec attention les documents déposés que la titulaire du poste a rédigés, notamment sur le traitement des index sectoriels, ou les avis ou mises en garde GVAA Web. Il ressort de la preuve, entre autres éléments celui du témoignage de M. Savoie sur le rôle de M^{me} Bisson à l'intérieur de la section et la place qu'y occupe la rédaction de rapports, que cette fonction, tant en volume qu'en contenu, exige un temps important de concentration continue. On doit y ajouter l'analyse des multiples informations qu'elle doit recueillir ou encore fournir et leurs rapports à l'ensemble des plans de classification et de conservation, la formulation de recommandations, la rédaction de normes et directives, ou enfin la préparation pour le dépôt du plan de conservation. Il m'apparaît donc que la durée totale de concentration continue exigée par ces activités correspond à celui réclamé par le Syndicat, soit **4** ou **(2C)**.

(F-5 Complexité et analyse de problèmes - S : 4 et V : 3).

[6] Le plan de classification et le calendrier de délais de conservation, les deux outils clés de l'analyste, offrent des indices utiles sur le niveau relatif de complexité des tâches reliées à leur application et à leur mise à jour. Leur structure est largement donnée comme l'a souligné M. Savoie et, selon la preuve, d'une relative stabilité puisqu'on procède fondamentalement à partir de canevas. Bref, il s'agit d'une structure qui impose déjà à l'analyste un cadre de travail prédéfini à plusieurs égards.

[7] L'inter-connectivité invoquée par la procureure syndicale est réelle mais les problèmes qu'elle soulève sont plus prévisibles et d'une nature plus récurrente que ne le sont ceux auxquels sont aux prises les techniciens réseau qui doivent composer avec un environnement technologique lui-même en mouvance constante et, par conséquent, plus complexe à cet égard. S'il est indéniable que les relations à établir sont parfois difficiles, il m'apparaît qu'elles font appel dans l'ensemble « à des principes établis pour résoudre des problèmes pratiques et techniques ». Le degré **3** du facteur s'applique en conséquence.

(F-8) Conséquences des actions, décisions ou erreurs

[8] Mes remarques formulées sur le cadre de gestion propre aux techniciens réseau (paragraphe 514-515 de la décision de l'étape 2) me semblent correspondre adéquatement au mode de gestion décrit par M. Savoie. Les directives sont générales et établies lors des rencontres régulières entre l'analyste et son supérieur. Tel que le souligne ce dernier, même dans le cas d'un plan il a une bonne idée du résultat, justement en raison de ces discussions fréquentes entre eux. La combinaison bB du facteur est appropriée.

(F-11) *Coordination et formation*

[9] Au terme de la présentation de la preuve, il a été convenu que l'analyste a eu, lors de la période pertinente, la responsabilité de former ou de coordonner le travail d'autres personnes, en l'occurrence les techniciens. Le niveau **3** du facteur est reconnu en conséquence

Technicien aux projets - édifices

[10] Six (6) facteurs sont en litige relativement à ce poste. Ce sont : *Formation académique (F-1 - S : 4 et V : 3)*, *Concentration (F-2 - S : 4 ou 2C et V : 3 ou 2B)*, *Complexité et analyse de problèmes (F-5 - S : 4 et V : 3)*, *Conséquences des actions, décisions ou erreurs (F-8 - S : 5 ou cC et V : 4 ou bC)*, *Communications internes (F-9 - S : 4 et V : 3)*, *Communications externes (F-10 - S : 4 et V : 3)*. Le septième, *Coordination et formation (F-11)*, niveau 3 réclamé par le Syndicat, ne concerne que le titulaire Maurice Martel et son rôle de 2003 à la fin de 2006 dans l'aménagement d'une salle à dessin pour les bâtiments municipaux. Il n'est pas contesté qu'il a alors donné des instructions et coordonner le travail d'un dessinateur et d'une secrétaire.

1- Résumé de la description d'emploi -

[11] Ce poste est l'un des trois (3) que compte la division Projets et soutien technique du service de la gestion des édifices et de l'électricité, Module des travaux publics et de l'environnement. La division a embauché en novembre 2007 un coordonnateur de projets. Les titulaires du poste en litige sont MM. André Cloutier et Maurice Martel qui ont témoigné pour le Syndicat, alors que le troisième poste est vacant. Le chef de division M. Louis Tardif a témoigné pour la Ville.

[12] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi de ce poste, « *le titulaire effectue différentes tâches liées à la gestion des documents actifs et semi-actifs; élabore des programmes en gestion des documents; rédige des normes, des directives et des procédures et voit à leur application; apporte un soutien professionnel aux services municipaux et à la section* ». Les trois (3) principaux champs de responsabilité et les

pourcentages de temps qui y sont consacrés sont les suivants: Gestion de projets (60%), Service à la clientèle (10%), Inspection (10%), Rédaction (20 %).

2- Décision

(F-1) – *Formation académique.*

[13] Je réserve jugement pour l'instant sur ce facteur conformément à ma note à ce sujet transmise aux représentantes des parties le 18 juin 2008).

(F-4) *Concentration*

[14] Tels que soulignés par M. Tardif, les éléments directement pertinents sont en l'occurrence les plans et devis, les inspections et les appels d'offre. L'argument principal du Syndicat concerne le nombre de projets qui « *roulent en même temps* » soit de 5 à 7 projets. Pour évaluer le temps de concentration requis pour l'accomplissement de ces tâches, on doit tenir compte que ces projets sont tous à des stades divers de réalisation. La durée de concentration liée aux tâches à chacun de ces stades me semble en conséquence plus diffuse et répartie sur un laps de temps relativement plus long que celui envisagé dans le cas de la secrétaire administrative, soit l'exemple évoqué par la représentante syndicale à sujet. Pour cette raison, et replacée dans l'ensemble des tâches variées du technicien cette durée continue me paraît se situer plutôt dans le registre de 1 à 2 heures. Le niveau **3** du facteur est donc approprié.

(F-5) *Complexité et analyse de problèmes*

[15] Le contenu de conceptualisation invoqué par la représentante syndicale relativement aux tâches principales du technicien me semble mince dans l'ensemble. Ce qu'on m'a décrit semble se rattacher difficilement aux notions de théories ou de modèles exigées par le niveau du facteur réclamé, d'autant plus que la part des projets multidisciplinaires est relativement faible par rapport aux projets de moindre complexité. Parmi les problèmes que sont appelés à résoudre les techniciens, un fort nombre d'entre eux sont reliés aux chantiers (le rôle central du technicien est de faire avancer le projet) et, comme le souligne le supérieur, « *on invente rien* ». Pour des projets plus complexes impliquant un ingénieur ou un architecte, ce sont ces derniers qui verront à régler ces problèmes. En conséquence, on peut dire des solutions apportées par le technicien qu'elles « *s'inspirent habituellement des règles, procédures ou de directives bien établies* ». Il s'agit là de l'application du niveau **3** du facteur.

(F-8) *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[16] Tout le volet appel d'offres du travail du technicien répond aux exigences de la politique d'approvisionnement, c'est-à-dire de règles bien définies. Pour ce qui est de la gestion des projets, il ressort du témoignage de M. Cloutier sur ses rapports avec son supérieur que la pratique est d'en faire le tour périodiquement. Ces éléments, de même que la nature des projets auxquels ils s'appliquent justifient à mon avis le niveau **b** d'autonomie. Le travail du technicien s'effectue, selon l'ensemble de la preuve applicable, à partir de directives générales et il peut être vérifié occasionnellement.

(F-9) Communication internes et (F-10) communications externes

[17] Ces deux facteurs imposent de considérer la nature des communications menées par le technicien auprès de ses interlocuteurs internes ou externes « *sur une base normale et régulière* ». Même s'il constitue le pivot entre divers groupes, les communications habituelles du technicien porte essentiellement sur l'explication ou l'interprétation d'idées ou d'informations relativement complexes. Elles diffèrent à ce titre de celles des acheteurs et leurs responsabilités spécifiques régulières en matière d'application de la politique municipale d'approvisionnement. En ce qui concerne plus spécifiquement le niveau 3 du facteur 10, « *obtenir ou fournir des explications complexes et détaillées* » rend mieux compte des échanges habituels du technicien que ne le ferait le niveau 4 qui implique « *une habilité de persuasion sur des questions controversées complexes ou délicates* ». La preuve ne me paraît pas à cet effet. Le niveau 3 est approprié pour ces deux facteurs.

(F-11) Coordination et formation

[18] Le niveau 3 du facteur s'applique à la situation de M. Martel étant donné la preuve quant à ses responsabilités de coordination et de formation durant la période pertinente. Ce niveau lui est donc reconnu par la présente.

Décision rendue par François Bastien à Gatineau le 20 juin 2008