



# I

## INTRODUCTION

[1] La présente décision traite et dispose des demandes de réévaluation de sept (7) titres d'emploi à la Ville de Gatineau, demandes qui constituent autant de griefs de la part des titulaires de postes ainsi désignés durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 octobre 2012.

[2] Au nombre de quinze (15) lorsque s'est amorcé en août 2017 le processus d'examen en traitant expressément (voir Tableau – section III), ces demandes de réévaluation se sont trouvées réduites par la suite, d'une part par le retrait ou le règlement de certaines d'entre elles et, de l'autre, par l'arrivée en scène du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5400, nouvellement accrédité pour représenter les cols blancs de la Ville. Ce dernier a pris en charge à compter de ce moment les demandes de réévaluation qui n'avaient pas encore été entendues. Le tableau général des demandes dressé dans la section suivante présente d'ailleurs celles des titres d'emploi affectés par ces changements.

[3] Tous ces griefs ou demandes ont été déposés conformément aux lettres d'entente ENT-BLC-2013-10 et ENT-BLC-2013-11 en vertu desquelles les parties acceptaient de modifier l'article 20 de la convention et de permettre ainsi le dépôt de demandes de reclassification et de réévaluation de salariés dont on reconnaissait que l'évolution des tâches associée à leurs titres d'emploi pendant cette même période pouvait avoir affecté l'évaluation de ces titres d'emploi.

[4] Dans la foulée de ces ententes, les parties, préoccupées du volume important de demandes de réévaluation et reclassification toujours en litige au 28 janvier 2013 à l'amorce des travaux du Comité de relations de travail spécialisé (« le *Comité spécialisé* » ou « le *Comité* »), et désireuses d'accélérer le processus d'examen des demandes de réévaluation 2007-2012 déposées conformément à la première de ces lettres d'entente, ont convenu le 11 mai 2016,

avec l'arbitre soussigné y souscrivant, du texte final d'une entente sur de nouvelles modalités d'arbitrage accéléré applicables à l'ensemble des demandes de réévaluation toujours litigieuses. Dûment signée par tous en juillet et août 2016 et reproduite à l'**Annexe A**, cette entente est intitulée Processus d'examen découlant des demandes de réévaluation déposées conformément à la lettre d'entente ENT-BLC-13-10 pour la période du 1er janvier 2007 au 31 octobre 2012.

[5] Dans la dernière décision rendue en vertu de ce processus le 30 juin 2017, le tribunal a énuméré les autres décisions rendues par lui depuis le 20 juin 2016 à l'égard des titres d'emploi compris dans les groupes 1, 2, 3, 4 et 5, tels que ces groupes apparaissent à l'article 2.1 de cette dernière entente. Restaient alors au Comité à cette date à examiner les titres d'emplois restants, soit les douze (12) expressément désignés dans les groupes 6, 7 et 8 visés par ce même article, de même que trois (3) autres que, pour diverses raisons, le Comité n'avait pu examiner au moment de l'examen des titres de leur groupe d'appartenance.

[6] Il importe de noter que, lors d'une rencontre préparatoire du Comité spécialisé le 30 août dernier portant sur ces quinze (15) demandes, la Ville a soulevé une objection de compétence relativement à trois (3) des titres d'emplois ici en cause. Le Syndicat a invoqué à l'endroit de cette objection une défense de transaction. Le tribunal traite de ces deux (2) questions dans la section suivante puisque, comme on le verra, les arguments afférents ont une incidence sur les considérations invoquées dans les discussions et les analyses de la preuve touchant ces titres.

[7] Mandaté par les parties conformément au nouvel article 20 de la convention collective et aux lettres d'entente afférentes mentionnées, le tribunal a entendu les sept (7) demandes de réévaluation ou griefs précités à Gatineau (Qué.) aux dates suivantes : les 30 août, 11 et 14 septembre, 17 octobre, 6 novembre 2017, ainsi que le 19 décembre 2017.

[8] Fidèle à la pratique adoptée au départ dans l'examen de toutes les demandes de réévaluation, le Comité spécialisé s'est réuni en mode délibéré à cette dernière date pour revoir la preuve entendue dans tous les présents dossiers et discuter des cotes à attribuer aux facteurs en litige. Il a aussi entendu à cette occasion les arguments des procureures sur l'objection patronale de compétence à l'égard de trois (3) titres d'emploi ici visés et sur la défense de transaction invoquée par le Syndicat.

[9] C'est à la lumière de toutes ces discussions et arguments et, à partir des dispositions légales et conventionnelles reproduites ci-dessous, que le tribunal a procédé subséquemment à son propre délibéré et aux décisions formulées plus loin.

[10] Pour l'instant, il importe de disposer d'abord de l'objection patronale mentionnée et de la défense de transaction invoquée par le Syndicat.

## II

### **Défense de transaction et objection patronale**

[11] *Contexte.* Transmis par courriel le 6 septembre 2017 à la demande du tribunal, demande formulée à la suite de la rencontre préparatoire du Comité spécialisé du 30 août 2017 au cours de laquelle elle en avait donné avis, la procureure de la Ville a confirmé et précisé son objection. La Ville estime, y souligne-t-elle, que les demandes des salariés touchant les titres d'emploi *Technicien en urbanisme, Commis aux acquisitions – soutien administratif et Commis au B.E.C.* ne sont pas des demandes de réévaluation; ce sont plutôt des demandes de reclassification qui, à ce titre, devraient être soumises aux dispositions du nouvel article 20 tirées des ententes pré-mentionnées.

[12] Le tribunal a confirmé en réponse que, conformément aux indications fournies lors de la rencontre préparatoire, il entendrait sous réserve la preuve concernant ces trois (3) titres d'emploi afin de minimiser les délais susceptibles d'affecter l'ensemble des autres demandes de réévaluation et de reclassification. Il reprenait à cette fin l'engagement alors pris de résumer dans les décisions à venir la preuve ainsi entendue dans ces dossiers spécifiques, de façon à ce que celle-ci puisse être versée à ce titre dans l'examen du dossier par l'arbitre chargé de ce type de demandes s'il advenait qu'il s'agisse plutôt à cette étape d'une demande de reclassification.

[13] Le tribunal concluait ainsi sur ce point :

*Si par hypothèse, la demande touchant le même titre devait me revenir, j'en disposerais promptement alors à partir de cette même preuve, complétée dans la mesure de leur pertinence d'éléments découlant de l'examen de mon collègue arbitre. Il m'apparaît important d'assurer une certaine fluidité entre des processus d'examen portant sur des demandes de réévaluation et de reclassification qui, par-delà leurs distinctions caractéristiques, partagent de nombreux traits communs. À mon avis, c'est ce que cette façon de faire permet de concrétiser.*

[14] En réponse à cette objection, la procureure syndicale a opposé lors du début des rencontres subséquentes du Comité de relations de travail spécialisé une défense de transaction. Selon le Syndicat, la représentante patronale d'alors avait accepté en février 2017 que les titres d'emploi visés par l'objection soient traités par le Comité sous le volet de la réévaluation plutôt que sous celui de la reclassification au sens du nouvel article 20 de la convention collective.

[15] Déposée lors de la rencontre du 19 décembre 2017, cette correspondance des 14 et 15 février 2017 entre la représentante patronale d'alors Marie-Paule Choquette et la procureure syndicale Noémie Lebel réfère aux échanges précédents des parties sur le calendrier des titres d'emploi à soumettre à

l'examen du Comité spécialisé au cours des mois à venir. Le 14 février 2017, M<sup>e</sup> Lebel écrit au nom du Syndicat :

*À la suite de notre rencontre, tel que convenu, nous sommes en accord pour que les dossiers suivants soient transférés en Réévaluations :*

- *Josée Lapratte, Technicienne en ressources humaines*
- *Marc-André Marois, Technicien en géométrie et cartographie*
- *Christian Comeau, Technicien à la matrice graphique*
- *Nicole Labelle, Commis au BEC*
- *Simon Drolet, Technicien en urbanisme*

[16] Dans sa réponse transmise le lendemain, M<sup>me</sup> Choquette écrit ce qui suit avant de reproduire un tableau comportant les titres d'emploi devant être examinés en réévaluation ou en reclassification à différentes dates au cours de la période allant du 8 février au 17 juin 2017:

*Nous avons brièvement discuté de l'agenda final pour les réévaluations mais n'avons pas figé celui-ci formellement. Considérant l'ajout des dossiers ci-dessous, nous pourrions revoir notre planification pour les prochaines dates. Voici une première proposition suite à laquelle vous pourrez nous transmettre vos commentaires/modifications.*

*Pour les dossiers ajoutés, voici notre proposition d'inclusion dans les différents groupes :*

*Groupe 5 :*

*Marc-André Marois, Technicien en géométrie et cartographie  
Christian Comeau, Technicien à la matrice graphique  
Simon Drolet, Technicien en urbanisme*

*Groupe 7 :*

*Nicole Labelle, Commis au BEC*

*Groupe 8 :*

*Josée Lapratte, Technicienne en ressources humaines*

[17] *Arguments.* Le Syndicat. Selon sa procureure, une entente survient entre les parties le 14 février 2017, entente en vertu de laquelle la Ville accepte de

renvoyer au présent Comité spécialisé cinq (5) dossiers pour qu'ils soient étudiés sous l'angle de la réévaluation. Les dossiers de *Commis au B.E.C., Technicienne en ressources humaines* et *Technicien en urbanisme* ici visés sont du nombre. En conséquence La Ville se trouve fore close de modifier sa position patronale à leur égard.

[18] Touchant la notion de transaction, M<sup>e</sup> Brunet Baldwin soumet et commente les autorités suivantes : *Institut universitaire en santé mentale Douglas et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, 2016 CanLII 57604 (QC SAT), le 15 juillet 2016, M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arbitre; *Conseil du Québec (Unite-Here) FTQ et Tricots Caméo*, 2006 Can LII 6600 (QC SAT), M<sup>e</sup> André Sylvestre, arbitre, 23 février 2006; *Papiers de publication Kruger Inc. et Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Brompton (C. S.N.)*, 2016 CanLII 21911 (QC SAT), le 17 mai 2016, M<sup>e</sup> Richard Bertrand, arbitre.

[19] Tel que le précise l'arbitre aux paragraphes 19 et ss de la première décision, la transaction est un accord de volonté entre les parties. En l'instance, indique la procureure, l'Employeur aurait pu maintenir sa position initiale de traiter de ces dossiers selon la procédure de reclassification. Il a décidé toutefois de le faire selon celle de la réévaluation, l'objectif étant de couper court pour éviter d'autres délais.

[20] Citant les paragraphes 37 à 43 de la seconde décision, incluant la définition de la transaction de l'article 2631 du Code civil qui y est reprise, la procureure estime que l'entente de février 2017 répond à cette définition, les parties consentant à des concessions réciproques visant à prévenir des contestations à naître. Verbale lorsque formulée le 14 février 2017, l'entente ici en cause a été confirmée subséquemment par la lettre de M<sup>me</sup> Choquette.

[21] Reprenant l'analyse de l'arbitre sur l'existence d'une transaction et ses conséquences aux paragraphes 66 à 71 de la dernière des décisions citées, la procureure syndicale soumet qu'un changement subséquent d'avis d'une partie, ou encore d'un de ses représentants, n'est d'aucune incidence sur l'échange initial de consentement. En l'occurrence, la situation met en scènes des dossiers restants de reclassification que l'Employeur a choisi de traiter plutôt suivant la procédure de réévaluation. Le Syndicat demande donc au tribunal d'accueillir sa défense de transaction.

[22] La Ville. Pour la procureure patronale, l'historique des présents dossiers se présente fort différemment. Au moyen de la lettre d'entente ENT-BLC-2013-11 et du nouvel article 20 qui en a résulté, les parties se sont données deux (2) processus différents pour traiter des demandes de révision de titres d'emploi ayant subi des modifications notables au cours de la période pertinente. Ce faisant, elles se sont donné beaucoup de latitude sur la façon dont elles allaient en traiter.

[23] L'entente en cause en est une sur le texte du nouvel article 20 de la convention collective. Ainsi, au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.08, les parties ont convenu que le Comité spécialisé « *ne pourra rejeter une demande de reclassification du seul fait qu'il s'agit d'une demande de réévaluation* ». Plus loin, *a contrario*, elles enjoignent le même Comité au 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.15 d'étudier « *une demande de réévaluation sous l'angle de la reclassification si cette procédure semble plus appropriée tenant compte des fondements de la demande* ». À l'étape de l'analyse, les parties classent donc les dossiers d'une certaine manière.

[24] Lorsqu'elles décident de les référer à un arbitre, elles amorcent un nouveau processus d'examen pour lequel elles ont ajouté des étapes et des règles correspondantes. Définies à l'Annexe A de la présente, celles-ci comprennent,

entre autres, la constitution de groupes de titres d'emploi et un « examen préalable » en présence de l'arbitre (points 2.2 et 2.2.1). Le point 2.3 de cette entente, une des règles applicables à ce stade où la preuve est déjà reçue, consacre le droit que se réserve la Ville de démontrer qu'une demande de réévaluation devant ce Comité est plutôt « *en fonction des éléments transmis en vertu du point 2.2.2* », une demande de reclassification.

[25] La Ville indique la procureure ne conteste nullement l'échange courriel de février 2017, mais celui-ci doit être remis dans le temps et le cadre des travaux du Comité spécialisé. De fait, la Ville n'a fait qu'utiliser alors le mécanisme convenu.

[26] En ce qui a trait à la défense de transaction, la procureure rappelle que la « *contestation à naître* » et l'échange de « *concessions* », deux des conditions comprises dans la définition qu'en donne l'article du Code civil, sont ici absentes. Aucune preuve ici, ni de l'intention de la Ville quant à une contestation à naître, ni de concessions mutuelles. Il s'agit à ce stade d'une analyse préliminaire aux fins de laquelle la Ville a décidé de suivre une voie mais sans renoncer pour autant « à lever la main » pour changer de direction.

[27] En matière de transaction, le fardeau de la preuve repose sur la partie invoquant cette défense. Or, en l'absence d'intention claire, il n'y a en l'occurrence aucune transaction, soumet la procureure, s'agissant simplement pour la Ville d'un choix procédural susceptible d'un changement subséquent, comme l'a été l'avis d'objection alors émis par elle au moment du recours à l'arbitrage.

[28] Au stade de l'examen préalable prévu au point 2.2 de l'entente, l'Employeur n'a pas renoncé à son recours juridictionnel. Il n'y a à cette étape aucune intention claire. Une transaction exige en effet une intention commune et traduit le résultat de discussions entre les parties. Ici, les discussions surviennent dans

un cadre qui conserve à l'Employeur son droit de modifier la procédure d'examen d'une demande. Comme le souligne la Cour du Québec dans l'affaire *Garage Ste-Sophie Inc. c. Gérard Bellay*, n° 700-02-000850-892, [1995] RDJ 152, le juge Denis Charrette, paragr. 2, une simple procédure ne peut être l'objet d'une transaction.

[29] En outre, parce qu'elle touche à la compétence matérielle de l'arbitre, l'objection patronale serait recevable même à l'étape du point 2.2 de la procédure ici utilisée. Pareille question, s'il convient de la soulever en temps utile, peut l'être toutefois en tout temps, comme le soulignent les auteurs Fernand MORIN & Rodrigue BLOUIN avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, Droit de l'arbitrage de grief, Éditions Yvon Blais, 6<sup>e</sup> édition, 2012, **VI.21-22**, pp. 385-386. En l'espèce, la question de compétence vise la nature du litige.

[30] Les autres affaires citées par la procureure patronale sont les suivantes : *Groupe Drumco Construction inc. c. 7321228 Canada inc.*, Cour d'appel n°500-09-025081-159 (405-1 7-00 1 809-149), 2017 QCCA 145, paragr. 32; *Icanda Corporation et EMD Construction inc.*, Cour supérieure, n° : 500-17-094673-1602017, QCCS 1256, l'honorable Louis J. Gouin, paragr. 29-31.

[31] Réplique syndicale. Après avoir noté que le nouvel article 20 marque l'introduction d'une nouvelle procédure d'examen de demandes de réévaluation, la procureure indique que, conformément à l'article 20.08, les parties se sont rencontrées dans le cadre des travaux du Comité spécialisé pour recueillir de l'information supplémentaire. Historiquement, ce processus s'inscrivait dans le sillage de la lettre d'entente ENT-BLC-13-10 par laquelle les parties entendaient se doter d'un processus leur permettant « *de traiter les demandes de réévaluation et de reclassification le cas échéant des titres d'emplois 2007-2012 avec célérité et efficacité* ». À ce stade, l'Employeur se positionne car il a en main les demandes

des salariés. C'est là qu'apparaît pour les parties la perspective d'un « *problème à naître* ».

[32] Si la Ville n'a pas renoncé à son droit relativement au processus à adopter pour l'examen des demandes devant le Comité spécialisé, ou entend invoquer le point 2.3, il lui incombe toutefois de l'indiquer au moment d'où s'amorce cette étape du processus. Voilà pourquoi, soumet la procureure, l'Employeur a déjà réglé la question du point 2.3 le 14 février 2017. D'un point de vue procédural, la situation est celle d'un abandon de recours. L'affaire *Groupe Drumco Construction* citée par sa collègue n'est pas pertinente.

[33] Touchant l'argument de la compétence matérielle, la procureure souligne d'abord que l'article 20 est le processus dont ont convenu les parties. Pour cette raison et parce qu'il implique deux (2) arbitres, il n'est nullement un cas clair de ce type de question. En vertu de l'article 20, ces deux arbitres sont mandatés pour entendre les demandes en cause. Au plan du processus convenu, M<sup>me</sup> Choquette n'a commis aucune faute. La concession de l'Employeur, comme celle du Syndicat a été de sauter une étape. La transaction peut donc lui être ici opposée.

[34] Supplique patronale. Rappelant de nouveau le fardeau de la preuve en l'instance et l'échéancier des travaux du Comité spécialisé, la procureure estime qu'il aurait fallu une renonciation claire à son droit de modifier le cadre d'examen. De plus, réitère-t-elle, il n'y a aucune preuve de concessions réciproques. Concernant la compétence, la question ne touche nullement ici la compétence personnelle. Elle est tributaire de la nature du litige car les deux arbitres disposent de pouvoirs nettement distincts selon qu'il s'agisse de l'un ou l'autre des véhicules procéduraux retenus.

[35] *Analyse et décision.* Selon les circonstances révélées par la preuve, y a-t-il eu ici transaction, telle est la question soulevée en l'instance par la défense syndicale à l'encontre de l'objection patronale.

[36] Parce qu'elles empruntent toutes à la définition même de la transaction de l'article 2631 du Code civil (C.c.Q), les autorités reprennent toutes, sous une forme ou sous une autre, ses éléments constitutifs. Parmi celles soumises, la Cour d'appel dans *Groupe Drumco*, supra, paragr. 32, donne de ces éléments la formulation suivante : « (1) une situation litigieuse, (2) une renonciation au recours juridictionnel et (3) des concessions ou réserves réciproques ». En contexte d'arbitrage, l'arbitre René Turcotte dans *CLSC des Trois Vallées (CSN) et CLSC et CHSLD des Trois Vallées*, T.A., le 6 décembre 2004, paragr. 77, les énonce ainsi : « un litige, une entente claire visant à régler ce litige, une entente reposant sur des concessions ou réserves réciproques ».

[37] Le tribunal estime, après examen des circonstances en cause, que les éléments constitutifs de la transaction ne sont pas ici réunis, à commencer par les derniers. Il est loin d'être clair en effet quelles concessions réciproques se sont échangées les parties lors de leurs discussions de février 2017. Certes, on peut rattacher l'entente à l'objectif d'accélérer les choses, mais il est difficile d'y détecter des concessions réciproques dans la mesure où les deux parties trouvent là leur compte dès le départ sur la façon d'aborder de tels dossiers.

[38] D'emblée, la présente affaire diffère notablement à cet égard des trois (3) affaires précitées par le Syndicat dans lesquelles des concessions réciproques sont incontestablement présentes : abandon de la supplantation dans *Institut universitaire en santé mentale Douglas* (paragr. 26) pour favoriser la réintégration rapide du plaignant; renonciation dans *Tricots Caméo* (paragr. 37) à des recours futurs en échange d'acceptation d'un transfert de convention collective, et dans

*Papiers de publication Kruger* (paragr. 14-17) une suspension et retraite anticipée plutôt qu'un congédiement.

[39] À vrai dire, l'absence de concessions réciproques à ce moment n'a rien pour étonner quand on constate, à la lumière des lettres d'entente précitées, incluant l'Annexe A, que de telles concessions sont survenues sans doute plus tôt, soit au moment où les parties ont convenu d'une approche spécifique, taillée sur mesure, pour traiter tous les dossiers de réévaluation et de reclassification. Citons, à titre d'exemples, les délais entourant le dépôt des griefs, les limites sur la période de rétroaction d'une demande de réévaluation accueillie, ou encore le nombre de témoins, le mode de preuve, etc.

[40] Il importe de reconnaître en même temps que ces concessions n'avaient nullement pour objet de prévenir « *une contestation à naître* » mais à édicter les règles en vertu desquelles la contestation elle-même allait être entendue, puis ultimement résolue. Qu'il s'agisse d'une demande de réévaluation ou de reclassification, la contestation ou le droit substantiel en cause dans tout le processus convenu n'est pas en effet celui d'exiger que la question centrale soit abordée sous un angle ou un autre, mais plutôt que soit établie la juste évaluation des tâches exercées par un salarié selon les exigences du plan d'évaluation. De ce point de vue, les remarques de la Cour d'appel sur la différence entre une procédure et un droit substantiel, remarques reproduites par le juge Charrette dans *Garage Ste-Sophie*, supra, paragr. 2, me semblent pertinentes au regard de la question ici posée.

[41] En l'espèce, la démarche convenue par les parties et, plus spécifiquement, celle décrite aux points 2.2 et sous-points 2.2.1 et 2.2.2 de l'Annexe, comprend diverses étapes, dictées en bonne part par la façon dont la preuve est recueillie et, dans la mesure du possible, circonscrite. Il s'agit peut-on dire d'un processus continu, nourri à l'occasion par le besoin des parties de retourner au salarié ou au gestionnaire pour valider certains faits nouveaux liés à la production de

certain documents ou, au stade de l'examen préalable en présence du soussigné, aux questions de ce dernier.

[42] Il devient facile d'imaginer en pareil contexte que la qualification d'une demande puisse osciller, ou alterner, à l'occasion entre les deux modes d'examen prévus par le nouvel article 20. C'est à l'évidence à cette possibilité qu'est associé le droit que se garde l'Employeur, en vertu du point 2.3 de l'Annexe, de faire la démonstration, à partir des derniers documents reçus, que la demande de révision est en fait une demande de reclassification plutôt qu'une demande de réévaluation. C'est aussi ce à quoi réfère le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.08 lorsqu'il empêche le Comité spécialisé à l'étape de son examen initial d'une demande de reclassification de rejeter celle-ci au seul motif « *qu'il s'agit d'une demande de réévaluation* ».

[43] Qui plus est, même si les parties s'entendent au départ sur la procédure appropriée au traitement d'une demande spécifique, la question d'une ambiguïté latente ou d'un doute sur la nature de celle-ci ne disparaît pas pour autant lorsqu'intervient l'arbitre. Parce qu'il s'agit de sa compétence matérielle, ce dernier doit s'assurer en effet que la demande devant lui répond aux exigences de l'article 20 sur la nature même de celle-ci.

[44] Analogie de ce point de vue à celle de savoir si un grief est arbitral, la question que le décideur est tenu de se poser au départ est d'examiner ses attributions de compétence à son égard et s'assurer que tel est le cas (voir MORIN et BLOUIN, supra, **IV.21-27**, pages 248 à 252). Ainsi, il n'est donc nullement exclu qu'en cours d'instance le soussigné ou mon collègue Barrette ait à décider qu'il est sans compétence pour traiter d'une demande de révision au motif que celle-ci est une demande de reclassification ou, à l'inverse pour mon collègue, une demande de réévaluation. Il va de soi que l'idée de transaction sied assez mal en pareil contexte.

[45] Ce contexte permet également de juger de la portée des échanges entre les parties dans la correspondance de février 2017. Il est clair que ces échanges visaient à compléter la préparation des dossiers et à fixer l'agenda des rencontres du Comité spécialisé. Ils n'avaient assurément pas pour objet, si l'on veut reprendre l'élément constitutif mentionné plus tôt, de prévenir « *la contestation à naître* ». Ils étaient clairement d'ordre procédural.

[46] Bref, pour toutes ces raisons, le tribunal conclut que l'accord consenti par la Ville dans la correspondance du 14 février 2017 avec la procureure syndicale n'est pas une transaction au sens de l'article 2631 du Code civil.

[47] En même temps, on comprendra de ce qui précède que le tribunal ne peut décider de l'objection patronale qu'en cours d'examen des titres d'emploi que cette objection vise. Ce qu'il fera, après avoir défini dans les paragraphes qui suivent le cadre d'analyse approprié.

[48] *Cadre d'analyse de l'objection patronale.* L'argument principal invoqué à l'encontre du traitement des demandes des titulaires des titres d'emploi *Technicien en urbanisme, Commis aux acquisitions – soutien administratif et Commis au B.E.C.* repose sur le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 20.13 et l'exigence de procéder par voie de reclassification lorsque « *les tâches d'un salarié donné évoluent sans que ce changement n'affecte l'ensemble des titulaires du titre d'emploi concerné* ». Là n'est pas cependant le seul, ou même le premier endroit où l'article 20 trace la spécificité d'une demande de reclassification ou, si l'on veut, ce qui la distingue d'une demande de réévaluation.

[49] Le premier énoncé se trouve en effet à l'article 20.06 selon lequel la procédure de reclassification s'impose « *lorsque la Ville attribue à un salarié de façon principale et habituelle des tâches ne correspondant pas à son titre d'emploi* ». Aussitôt reprise à l'article suivant, la même formulation revêt dans

ce contexte valeur d'instruction pour le salarié. Celui-ci y apprend qu'en vertu de l'article 20.07, il pourra loger effectivement une demande de reclassification s'il « *croit exercer, de façon principale et habituelle, les tâches correspondant à celles d'un autre titre d'emploi* ».

[50] Sans être intrinsèquement opposées, les deux notions retenues pour définir la demande de reclassification sont nettement distinctes. La première, axée sur l'idée de tâches correspondant à celles d'un autre titre d'emploi, privilégie nettement un examen portant sur un faisceau ou une grappe de tâches accomplies de façon principale et habituelle ; la seconde est de portée beaucoup plus restreinte : elle se limite aux tâches d'un salarié qui auraient évolué mais sans affecter l'ensemble des titulaires de son titre d'emploi.

[51] Cette opposition, du moins au niveau conceptuel, n'est pas nouvelle, non plus que sa résolution. Moins accusée qu'ici, elle a fait l'objet en partie de l'analyse du tribunal sur la portée des dispositions pertinentes du nouvel article 20 dans la décision du 20 juin 2016 sur les demandes de réévaluation de la Cour municipale (paragraphe 193 à 198). Dans ce dernier paragraphe, le tribunal notait que pareille opposition reflétait ou était tributaire de l'objectif fondamental que les parties ont voulu associer à l'application du plan d'évaluation. Il poursuivait :

*Inchangée dans la nouvelle mouture de l'article 20, la clause 20.04 évoque en effet la reconnaissance par celles-ci que les « facteurs du plan d'évaluation et par conséquent, les classes salariales, doivent refléter le travail réellement accompli et que celui-ci est évolutif » (le souligné est le mien). Il en résulte que cette double exigence s'impose toujours à l'exercice d'évaluation, que celui-ci soit mené au départ dans le cas de nouveaux titres d'emploi, ou qu'il soit repris subséquentement en raison des changements survenus au fil du temps dans la composition ou la reconfiguration des tâches d'un titre d'emploi.*

[52] En privilégiant le critère de l'évolution des tâches d'un seul employé, l'argument de la procureure patronale soulève de plus une question présentant une certaine analogie avec celle dont le tribunal a eu à traiter dans la toute première décision qu'il rendait le 12 octobre 2007 à l'égard de huit (8) titres d'emploi soumis à son examen en application du plan d'évaluation. Il s'agissait alors de savoir quelle cote devait-on conférer à un facteur donné visé par elles lorsque, certaines tâches effectivement accomplies par certains titulaires, ne l'étaient pas par tous.

[53] Tentant de résoudre pareille équation, le tribunal rappelait d'abord le besoin de « *garder à l'esprit le double objectif de stabilité et de flexibilité que vise normalement un système efficace de classification des emplois dans un milieu de travail diversifié et hiérarchisé* », paragr. 557. Il soulignait ensuite :

*Une description d'emploi doit être en effet de portée suffisamment générale et réunir des tâches en nombre suffisant sans quoi elle risquerait de devenir rapidement désuète, ou difficilement applicable à plusieurs titulaires. En même temps, les titulaires de ce poste doivent accomplir les tâches qui y sont prévues dans un contexte particulier où leur répartition spécifique est fonction des besoins particuliers de l'organisation, autant ceux liés aux modes de prestation des services qu'à une gestion efficace des ressources humaines. En d'autres mots, une organisation complexe ne peut multiplier indûment le nombre de descriptions d'emploi ou alourdir considérablement sa gestion, pas plus qu'elle ne veut contraindre un déploiement efficace de ses effectifs en minimisant ou en ignorant les conditions réelles et particulières de terrain.*

*Il va de soi qu'exclure certaines tâches de l'évaluation d'un poste au motif qu'elles ne sont le propre que d'un nombre limité de ses titulaires risquerait de réduire ces perspectives de redéploiement, en plus de priver de compensation les salariés appelés à les exécuter. En isolant certaines exigences ou particularités selon certains titulaires, on accroît aussi le risque d'une fragmentation éventuelle des postes, un résultat administratif qui n'est certes pas souhaité. Pour ces raisons et aux fins de la présente analyse, des tâches visées par une description d'emploi et réellement et régulièrement accomplies par quelques titulaires seront donc considérées comme étant le lot de tous*

*à moins d'indications claires qu'ils ne seront pas appelés à l'avenir à s'en acquitter.*  
(paragraphe 557-558)

[54] Si ces considérations antérieures valent d'être reprises en l'occurrence, c'est d'abord qu'elles évoquent une approche appliquée de façon cohérente et constante à tout exercice d'évaluation depuis l'administration de la première convention collective. C'est aussi qu'elles permettent de tenir compte à la fois des tâches accomplies par un seul titulaire et de l'appartenance ou, plus généralement, des rapports de celles-ci au faisceau de tâches caractéristiques constitutives d'un titre spécifique d'emploi.

[55] De façon plus précise, ceci signifie que les tâches accomplies de façon exclusive par un titulaire est un critère pour déterminer la nature d'une demande de révision d'évaluation mais que leurs liens aux autres tâches qu'il a à accomplir, et à celles caractéristiques du titre d'emploi et susceptibles d'être accomplies par des collègues d'un même titre, demeure aussi un critère pertinent. L'analyse propre à chacun des titres d'emploi visés par l'objection patronale tiendra compte de cette double exigence.

### III

## DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES PERTINENTES

### Code civil du Québec

(RLRQ c C-1991)

#### **CHAPITRE DIX-SEPTIÈME DE LA TRANSACTION**

*2631. La transaction est le contrat par lequel les parties préviennent une contestation à naître, terminent un procès ou règlent les difficultés qui surviennent lors de l'exécution d'un jugement, au moyen de concessions ou de réserves réciproques.*

*Elle est indivisible quant à son objet.*

*2632. On ne peut transiger relativement à l'état ou à la capacité des personnes ou sur les autres questions qui intéressent l'ordre public.*

*2633. La transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée.*

*La transaction n'est susceptible d'exécution forcée qu'après avoir été homologuée.*

*(....*

### Convention collective

**(1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2014)**

#### **\*Article 20 ÉVALUATION, RÉÉVALUATION DES TITRES D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE RECLASSIFICATION**

*20.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que le plan d'évaluation des postes cols blancs de la Ville de Gatineau fait partie intégrante de la convention collective et les facteurs d'évaluation sont joints à l'annexe I de la convention collective.*

*20.02 Les facteurs du plan d'évaluation servent :*

- a) À établir la classe salariale de tous les titres d'emploi existants à la Ville de Gatineau au moment de la signature de la convention collective.*

- b) *À établir la classe salariale de tout titre d'emploi nouvellement créé à la Ville de Gatineau.*
- c) *À l'arbitre désigné par les parties en vertu de l'article 20.21 a), b) et d) de la convention collective pour rendre une décision suite à la contestation par le Syndicat.*
- d) *À l'application de la Loi sur l'équité salariale.*

20.03 *Le salarié accomplit le travail qui lui est confié par son supérieur immédiat. L'expression « supérieur immédiat » désigne le gestionnaire cadre de premier niveau de qui relève le salarié.*

20.04 *Les parties reconnaissent que l'application des facteurs du plan d'évaluation et par conséquent, les classes salariales, doivent refléter le travail réellement accompli et que celui-ci est évolutif.*

#### *Comité de relations de travail spécialisé*

20.05 *Les parties conviennent de mettre en place un Comité de relations de travail spécialisé composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du Syndicat. Le mandat du Comité de relations de travail spécialisé est d'analyser les demandes de reclassification ou de réévaluation des titres d'emploi et susciter l'échange mutuel d'informations afin de favoriser le règlement des litiges et de maintenir la cohérence dans l'application du plan d'évaluation.*

*Le mandat du Comité de relations de travail spécialisé est également de déterminer l'évaluation de tous les nouveaux titres d'emplois créés par l'Employeur et dont l'évaluation est contestée en vertu de l'article 10.05 de la convention collective. Dans ce cas, les articles 20.13 et suivants de la convention collective trouvent application en faisant les adaptations nécessaires.*

#### *Procédure de reclassification*

20.06 *La reclassification est la procédure applicable lorsque la Ville attribue à un salarié de façon principale et habituelle des tâches ne correspondant pas à son titre d'emploi.*

20.07 *Ainsi, le salarié qui croit exercer, de façon principale et habituelle, les tâches correspondant à celles d'un autre titre d'emploi peut faire une demande écrite de reclassification à la Ville. La demande du salarié doit être faite selon le formulaire de demande de reclassification prévue à l'annexe O de la convention collective. Le*

*salarié doit faire signer le Formulaire par son supérieur immédiat et le déposer à la Ville et au Syndicat. Le fait que le supérieur immédiat n'ait pas accepté de signer le formulaire n'a pas pour effet d'invalider la demande.*

*Pour être valide, la demande de reclassification doit porter sur des faits ou des tâches modifiées ou ajoutées dans les trois cent soixante-cinq (365) jours précédant la date de la demande.*

*20.08 Le Comité de relations de travail spécialisé se rencontre dans les trente (30) jours suivant la réception du Formulaire au Service des ressources humaines et au Syndicat afin d'analyser si le salarié effectue de façon principale et habituelle les tâches correspondant à celles d'un autre titre d'emploi. À cette fin le Comité de relations de travail spécialisé peut recueillir de l'information supplémentaire autre que celle mentionnée au formulaire afin de procéder à une analyse appropriée.*

*Le Comité ne pourra rejeter une demande de reclassification du seul fait qu'il s'agit d'une demande de réévaluation. Dans ce cas, le Comité poursuit l'étude de la demande selon la procédure de réévaluation.*

*20.09 Dans l'éventualité où le Comité de relations de travail spécialisé en arrive à la conclusion que le salarié effectue de façon principale et habituelle les tâches correspondant à celles d'un autre titre d'emploi prévu à la convention collective et évalué conformément à la présente procédure, la Ville doit prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes, dans les trente (30) jours de la décision du Comité ;*

*a) Elle cesse immédiatement d'attribuer au salarié les tâches correspondant à un autre titre d'emploi ;*

*b) Si elle n'entend pas cesser d'attribuer ces tâches, elle procède à la dotation du poste correspondant au titre d'emploi approprié selon les dispositions de l'article 10 de la convention collective ;*

*c) Si la Ville décide de combler un poste selon le sous paragraphe b) qui précède, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, elle peut continuer d'attribuer les tâches qui font l'objet de la demande de reclassification au salarié qui en a fait la demande jusqu'à ce que le poste soit comblé conformément à l'article 10 de la convention collective.*

*20.10 Dans l'éventualité où le Comité de relations de travail spécialisé en*

*arrive à la conclusion que le salarié effectue de façon principale et habituelle des tâches ne correspondant pas à son titre d'emploi et que le Comité de relations de travail spécialisé conclu à la création d'un nouveau titre d'emploi, la Ville doit prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes dans les trente (30) jours de la décision du Comité :*

- a) Elle cesse immédiatement d'attribuer au salarié les tâches qui ne sont pas celles de son titre d'emploi ;*
- b) Si elle n'entend pas cesser d'attribuer ces tâches, elle procède à la création d'un nouveau titre d'emploi conformément à l'article 10.05 de la convention collective ;*
- c) Si la Ville décide de créer un nouveau titre d'emploi selon le paragraphe qui précède, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, elle peut continuer d'attribuer au salarié les tâches qui font l'objet d'un nouveau titre d'emploi, et ce, jusqu'à ce que le nouveau titre d'emploi soit créé et que le poste soit comblé conformément à l'article 10 de la convention collective.*

*20.11 Le salarié dont la demande de reclassification a été accueillie reçoit la classe salariale correspondant au titre d'emploi existant ou à son nouveau titre d'emploi à compter de la date effective à laquelle le salarié a commencé à exercer de façon principale et habituelle les tâches du nouveau titre d'emploi et jusqu'à l'une ou l'autre des échéances prévues à l'article 20.09 ou 20.10 de la convention collective. Cette date effective doit être dans les trois cent soixante-cinq (365) jours précédant la date de la demande de reclassification déposée conformément à l'article 20.07 de la convention collective.*

*Le salarié, dont la demande de reclassification a été accueillie, sera également inscrit sur la liste d'admissibilité du nouveau titre d'emploi existant pour lequel il exerce les tâches de façon principales et habituelles. Il sera aussi inscrit sur la liste d'admissibilité lorsque le processus de reclassification conduit à la création d'un nouveau titre d'emploi dans la mesure où il a exercé les tâches de façon principale et habituelle du nouveau titre d'emploi.*

*20.12 En cas de désaccord du Comité de relations de travail spécialisé, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 20.17 de la convention collective s'applique.*

#### *Procédure d'évaluation et de réévaluation des titres d'emploi*

*20.13 La réévaluation est la procédure applicable lorsque l'évaluation d'emploi doit être modifiée, laquelle modification peut, ou non,*

*entraîner une modification de la classe salariale pour ce titre d'emploi, en raison de l'évolution des tâches associées audit titre d'emploi.*

*Lorsque les tâches d'un salarié donné évoluent sans que ce changement n'affecte l'ensemble des titulaires du titre d'emploi concerné, la procédure de reclassification doit être utilisée.*

*L'évaluation est la procédure applicable pour tous les nouveaux titres d'emplois créés par la Ville.*

- 20.14 Les salariés qui détiennent un poste dans un même titre d'emploi peuvent demander la réévaluation de ce titre d'emploi à la Ville. Cette demande doit être faite selon le formulaire de demande de réévaluation prévue à l'annexe P de la convention collective et doit être déposée à la Ville et au Syndicat. Une demande de réévaluation doit indiquer la date où les faits justifiant une réévaluation sont survenus.*

*Pour être valide, la demande de réévaluation doit porter sur des faits survenus dans les trois cent soixante-cinq (365) jours précédant la date de la demande.*

- 20.15 Le Comité de relations de travail spécialisé se rencontre dans les trente (30) jours suivant la réception du Formulaire de réévaluation au Service des ressources humaines et au Syndicat.*

*Le Comité de relations de travail spécialisé procède à l'évaluation du titre d'emploi en appliquant le plan d'évaluation contenu à l'annexe I de la convention collective. À cette fin le Comité de relations de travail spécialisé peut recueillir de l'information supplémentaire autre que celle mentionnée au formulaire afin de procéder à une évaluation appropriée.*

*Le Comité doit étudier une demande de réévaluation sous l'angle de la reclassification si cette procédure semble plus appropriée tenant compte des fondements de la demande.*

*Dans l'éventualité où le Comité de relations de travail spécialisé en arrive à la conclusion que la demande de réévaluation justifie une modification de l'évaluation des facteurs, cette réévaluation s'applique rétroactivement à la date effective des faits justifiant la demande. Cette date ne peut rétroagir plus de trois cent soixante-cinq (365) jours précédant la date de la demande de réévaluation déposée conformément à l'article 20.12 de la convention collective.*

20.16 *En cas de désaccord du Comité de relations de travail spécialisé, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 20.17 de la convention collective s'applique.*

#### 20.17 Arbitrage

*En cas de désaccord au Comité de relations de travail spécialisé concernant une demande de reclassification, de réévaluation ou d'évaluation, le Syndicat peut référer automatiquement la demande de reclassification ou, selon le cas, de réévaluation à l'arbitre identifié à l'article 20.21 de la convention collective afin qu'une audition soit tenue, et ce, comme s'il s'agissait d'un grief au sens du Code du travail.*

- 1) *Pour ce qui est d'un grief de reclassification, le grief doit indiquer le titre d'emploi demandé s'il y a lieu et les pouvoirs de l'arbitre sont limités aux suivants :*
  - a) *Déterminer si les tâches habituelles et principales d'un salarié correspondent ou non à son titre d'emploi ;*
  - b) *Déterminer si le salarié effectue de façon principale et habituelle les tâches correspondant au titre d'emploi existant demandé, s'il y a lieu ;*
  - c) *Il est entendu que, dans l'éventualité où l'arbitre décidait que le salarié effectue des tâches qui mène à la création d'un nouveau titre d'emploi, la Ville a trente (30) jours suivant la sentence arbitrale pour déterminer la décision qu'elle entend prendre selon les options prévues à l'article 20.10 de la convention collective ;*
  - d) *Le cas échéant, ordonner à l'Employeur, conformément à l'article 20.11 d'inscrire le nom du salarié sur la liste d'admissibilité de ce titre d'emploi, et ce, en date de la sentence arbitrale ;*
  - e) *Il est entendu que dans l'éventualité où l'arbitre décidait que le salarié exerce de façon principale et habituelle les tâches d'un autre titre d'emploi existant, la Ville aura trente (30) jours suivant la sentence arbitrale pour déterminer la décision qu'elle entend prendre selon les options prévues à l'article 20.09 de la convention collective;*
  - f) *Le cas échéant, ordonner à l'Employeur, conformément à l'article 20.11 d'inscrire le nom du salarié sur la liste*

*d'admissibilité de ce titre d'emploi, et ce, en date de la sentence arbitrale ;*

*g) Trancher toute question relative aux sommes qui pourraient être dues au salarié.*

*2) Pour ce qui est d'un grief de réévaluation et d'évaluation, le grief du Syndicat doit indiquer sommairement les faits au soutien du grief, les facteurs en litige et les cotes demandées et les pouvoirs de l'arbitre sont limités aux suivants :*

*a) Procéder à l'évaluation du titre d'emploi conformément au plan prévu à l'annexe I de la convention collective selon la preuve qui lui a été présentée ;*

*b) Déterminer le niveau des facteurs et la classe salariale applicable au titre d'emploi qui fait l'objet du grief conformément à la convention collective et à la lettre d'entente BLC-12-08 ;*

*c) Trancher toute question relative aux sommes qui pourraient être dues au salarié.*

*20.18 Sous réserve de l'article 20.17 de la convention collective, lors des auditions, l'arbitre détient tous les pouvoirs dévolus aux arbitres de griefs en vertu des articles 100 et suivants du Code du travail.*

*20.19 Une sentence arbitrale écrite et motivée doit être rendue dans chaque grief au plus tard un (1) mois après la fin de l'audition.*

*20.20 La sentence arbitrale rendue par l'arbitre est finale et sans appel.*

*20.21 a) Les parties conviennent de nommer l'arbitre M. François Bastien à titre d'arbitre pour tout grief concernant la réévaluation de titre d'emploi, y compris les griefs découlant de l'article 20.14 de la convention collective.*

*b) En cas d'impossibilité d'agir pour M. François Bastien, les parties conviennent de la nomination de M<sup>e</sup> Jean Barrette. En cas d'impossibilité d'agir pour M<sup>e</sup> Jean Barrette, les parties peuvent s'entendre concernant la nomination d'un autre arbitre.*

*c) À défaut d'entente dans les quinze (15) jours, l'une ou l'autre des parties peut référer la nomination au service approprié du Ministère du Travail du Québec.*

d) *Les parties conviennent de nommer l'arbitre M<sup>e</sup> Jean Barrette à titre d'arbitre pour tout grief concernant la reclassification de titre d'emploi.*

20.22 *Les honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par la Ville et le Syndicat. Toutefois, les frais occasionnés par une objection préliminaire sont à la charge exclusive de la partie qui fait l'objection dans les cas où l'objection est rejetée. Les frais engendrés par une demande de remise sont à la charge exclusive de la partie qui en fait la demande, sauf si cette demande est conjointe.*

20.23 *Dans l'éventualité où l'arbitre fait droit au grief du Syndicat, la sentence arbitrale sera rétroactive conformément aux délais prévus aux articles 20.11 et 20.15 de la convention collective.*

20.24 *Toute somme due à un salarié, en vertu de l'article 20 de la convention collective, en capital, intérêt et indemnité additionnelle, est payée au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la sentence arbitrale, ou de la décision favorable du Comité. La Ville ajuste la classe salariale dans les mêmes délais.*

20.25 *À défaut de paiement ou d'ajustement de la classe salariale dans le délai prévu à l'article 20.24 de la convention collective, la Ville s'engage à payer au salarié concerné, outre les intérêts, une somme correspondant à vingt pour cent (20 %) de la somme due pour chaque jour de retard ou paiement d'une avance monétaire.*

\*Cet article (« le nouvel article 20 ») est tel que les parties l'ont rédigé pour le substituer à l'ancien article 20. Il figure à titre d'**Annexe A** dans la lettre d'entente **ENT-BLC-13-11** qu'elles ont signée à cet effet le 17 septembre 2013. L'essence de cette lettre, dont l'objet est défini comme la *Modification de la convention collective suite à la décision de l'arbitre M<sup>e</sup> Jean Barrette*, se lit comme suit :

(...)

**CONSIDÉRANT** *le dépôt d'un grief patronal le 18 décembre 2012 et d'un grief syndical le 16 janvier 2013 concernant la réévaluation des titres d'emploi ;*

**CONSIDÉRANT** *la décision rendue par l'arbitre, M<sup>e</sup> Jean Barrette, le 12 septembre 2013 ;*

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. *Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.*
2. *L'article 20 de la convention collective est modifié conformément au texte dont le contenu est annexé à la présente lettre d'entente (Annexe A).*
3. *Il est convenu que le texte contenu à l'Annexe A de la présente remplace l'article 20 de la convention collective.*
4. *La présente lettre d'entente entre en vigueur en date de sa signature.*

## **IV**

### **PREUVE**

[56] Outre les documents habituels (demandes de réévaluation sur formulaires dûment remplis, descriptions d'emploi, correspondance courriel, etc.), la preuve syndicale est complétée par les témoignages de l'un ou plusieurs titulaires de postes dont le titre d'emploi est visé par une demande de réévaluation.

[57] La preuve patronale comprend généralement l'organigramme pertinent et, le cas échéant, des renseignements sur les changements organisationnels survenus durant la période, des énoncés de politique, des résolutions du comité exécutif ou du conseil municipal, ainsi que des notes courriels. Cette preuve a été complétée, à l'occasion, par le témoignage des gestionnaires responsables ou désignés aux fins de l'examen de certaines demandes.

[58] Le résumé de la preuve qui suit réunit les points principaux figurant aux demandes de réévaluation ici sous examen ou, si l'on veut, les raisons principales du dépôt de la demande elle-même, ainsi que les éléments de la preuve jugés les plus pertinents par les membres du Comité spécialisé et, en dernier recours, par le soussigné.

[59] *Tableau général*. Avant d'y arriver, il convient de présenter le tableau suivant détaillant, pour chacun des quinze (15) titres d'emploi visés par les demandes de réévaluation soumises à l'examen du Comité spécialisé le 30 août 2017, leur groupe d'appartenance selon l'Annexe A précitée, les facteurs en litige avec niveaux en ordre *recherchés/actuels*, les témoins entendus et les dates de leur comparution. Cette présentation sommaire des demandes ainsi soumise sera suivie de la preuve présentée concernant sept (7) d'entre elles et des décisions en disposant.

### **Groupe 6**

1. *Commis aux acquisitions – soutien administratif*

Audition : le 11 septembre 2017

Témoins – **S** : Micheline Pichette

**V** : Carole Laguë, Chef de division - Bibliothèque et lettres  
(*n'a pas témoigné*)

Facteurs visés : F-4: 4 (C2) v. 2 (B1); F-5: (3 v. 2) ;  
F-8: 4 (cB) v. 3 (bB); F-9: (3 v. 2)

2. *Technicien en urbanisme*

Audition : le 11 septembre 2017

Témoins – **S** : Simon Drolet

**V** : Marc Chicoine, Directeur adjoint, services de  
proximité et programmes

Facteurs visés : F-3 : 3 v. 2 ; F-4 : 4 (C2) v. 3 (2B),  
F-11 (3 v. 1),

3. *Commis à la paie et à l'assiduité*

Audition : le 14 septembre 2017

Témoins – **S** : Liliane Turpin  
Christine Jacques

Nancy Tessier  
Chantal Limoges

**V** : \*Chantale Côté, Chef de section RH  
Julie Cardinal, Contrôleur, service de Police  
*\*(seule à témoigner pour la Ville)*

Facteurs visés : F-1 (2 v. 1), F-2 (3 v. 4), F-4 : 4 (C2) v. 3 (2B);  
F-5 (3 v. 2), F-9 (3 v. 2), F-10 (2 v. 1),  
F-12 (4 A2B1C3D0 v. 3 A0B0C3D0)

4. *Agent aux opérations financières*

Audition : le 11 septembre 2017

Témoins – **S** : Jacques Parent

**V** : André Côté, Chef de division, Comptabilité et Paie,  
Assistant trésorier

Facteurs visés : F-4 : 4 (C2) v. 3 (2B); F-10 (3 v. 2),

5. *Commis aux achats*

Audition : le 17 octobre 2017

Témoins – **S** : Claudette Paquette  
Mélissa Hamel

**V** : Claude Tremblay, Chef de section, Achats et contrats  
*(n'a pas témoigné)*

Facteurs visés : F-4 : 3 (2B) v 2 (B1).; F-5 : 3 v. 2 ;  
F-8: 4 (bC) v. 3 (bB); F-9: 3 v. 2), F-10: 3 v. 2

6. *Spécialiste en approvisionnement*

Audition : le 17 octobre 2017

Témoins – **S** : Marie-Claude Provencher  
Pierre Dumont  
Amélie Bourgon  
\*Tojo Lovanirina Rakotoarivelo  
\*Karine Dubois  
*\*(eux seuls ont témoigné)*

V : Claude Tremblay, Chef de section, Achats et contrats

Facteurs visés : F-1: 4 v 3; F-5 : 4 v. 3 ;

**Groupe #7 (Police)**

7. *\*\*Analyste en renseignements criminels*

Audition : S/O

\*\*Demande retirée par la requérante le 15 novembre 2017 / Tribunal avisé à la même date

8. *\*\*Chef d'équipe au fichier central*

Audition : S/O

\*\*Titre réglé par les parties le 30 octobre 2017 / Tribunal avisé le 6 novembre 2017

9. *Commis au B.E.C.*

Audition : le 6 novembre 2017

Témoin – S : Nicole Labelle

V : Marc Leduc, Inspecteur chef, division des enquêtes criminelles

Facteurs visés : F-4 : 4 (3B) v 3 (2B).; F-5 : 3 v. 2 ;  
F-8: 4 (bC) v. 1 (aC);

10. *\*Commis judiciaire – Police*

\*Audition prévue: le 22 mars 2018 (SCFP s. l. 5400)

Témoin – S : À venir

V : À venir

Facteurs visés : F-4 : 4 (2C) v 3 (2B); F-6 : 2 v. 1

**Groupe #8 (Informatique et autres)**

11. *\*Analyste en géomatique*

Audition : le 18 décembre 2017

Témoins – **S** : Richard Quinn  
Stéphane Robertson

**V** : Livio Retamal, Chef de division, Développement,  
Service de l'Informatique

Facteur visé : F-12 : 3 (A2B0C3) v 1 (A0B0C0) – mouvements  
répétitifs

*\*\*Demande présentée par le syndicat successeur (SCFP s. l. 5400) –  
la décision correspondante sera rendue au terme de l'examen de  
tous les dossiers de réévaluation à la charge de ce Syndicat*

12. *Technicien réseau 22 mars 2018*

*\*Audition prévue le 22 mars 2018 (SCFP s. l. 5400)*

Témoin – **S** : À venir

**V** : À venir

Facteurs visés : F-1: 4 v 3; F-2 : 6 v. 4 ; F-8: 5 (cC) v. 4 (bC);  
F-11: 3 v 1; F-12: 4 (A3B0C3D1) v 3 (A3B0C3D0)

13. *\*\*Chargé de projets – aménagement*

*\*\*Demande retirée par le requérant le 29 novembre 2017*

14. *Préposé au CANU – quart – 18 décembre 2017*

Audition : le 17 octobre 2017

Témoins – **S** : Claire Beaulne  
Sébastien Lachance  
Marc Pharand

**V** : Marc Phaneuf, Directeur territorial. Centre de services  
de Gatineau, 1<sup>er</sup> Gestionnaire du CANU

Facteur visé : F-5 : 3 v. 2 ;

15. *\*\*Technicien en documentation*

*\*\*Demande retirée par le Syndicat le 4 octobre 2017 - note de M<sup>e</sup> Brunet Baldwin à M<sup>e</sup> Nadine Bigras émise à cette date.*

[60] *Résumés des preuves spécifiques et analyses correspondantes.* Ces preuves sont, bien sûr, celles propres à chacun des titres d'emploi visés par les présentes demandes. Résumées et suivies dans chaque cas par les arguments présentés et l'analyse s'y rapportant, elles sont réparties selon l'ordre des groupes précédents. Pour cette raison, l'analyse applicable tient compte évidemment des considérations émanant de l'exercice du délibéré collectif du Comité spécialisé tenu à leur endroit, l'objet même de la rencontre du 19 décembre 2017.

[61] En raison des questions soulevées par l'objection patronale et la défense syndicale, le tribunal a jugé utile de résumer la preuve touchant ces titres d'emploi de façon plus détaillée que dans le cas les décisions précédentes traitant de demandes de réévaluation, marquées comme elles l'étaient par un modèle de résumé très succinct de la preuve pertinente.

**Groupe 6**

*Commis aux acquisitions – soutien administratif*

[62] *La preuve.* Micheline Pichette, la titulaire du poste portant ce titre d'emploi, indique que l'ajout du soutien administratif à son intitulé date de 2009, lequel était auparavant *Commis aux acquisitions*.

[63] Les changements invoqués à son titre d'emploi et consignés dans sa demande de réévaluation (pièce S-1) résultent dans une large part de ses responsabilités de s'occuper du système intégré de gestion de bibliothèque Horizon (« SIGB ») dont la directrice du service des bibliothèques Ingrid Moiril était l'administratrice jusqu'à son départ en 2009.

[64] À cette époque et à cet égard, M<sup>me</sup> Pichette agissait comme remplaçante et, à ces fins, recevait des primes de responsabilité. De nombreux documents déposés sous les cotes S-10 a) b), et c) attestent de tels paiements. Les tâches en cause comprenaient les statistiques à produire, les enquêtes annuelles, et les liens avec l'organisme pancanadien chargé de l'administration du réseau bibliothécaire canadien.

[65] Telles que reproduites dans sa demande de réévaluation, toutes ces tâches portent la date de 2009 et se lisent comme suit :

- *Gestion du calendrier du système intégré de gestion de bibliothèque Horizon*
- *Modification des reçus de prêt et des différents bordereaux dans Horizon*
- *Traitement de fin de journée d'Horizon (installé à mon poste)*
- *Maintenance, nettoyage et épuration mensuelle des banques dans Horizon*
- *Création de types de documents, de codes de collection et de types d'usagers dans Horizon*
- *Création des dossiers et des droits d'accès dans Horizon pour les nouveaux employés*
- *Rédaction et mise à jour du manuel de procédures locales d'Horizon*
- *Résolution de plusieurs problèmes liés aux dossiers des usagers dans Horizon (ex : blocage «collé» au dossier)*
- *Impression des avis de facturation (à cause d'un problème de mise en page, des modifications temporaires dans la programmation d'Horizon sont nécessaires le temps de l'impression)*
- *Communication avec le soutien technique de SirsiDynix au besoin (fournisseur du logiciel Horizon)*
- *Utilisation du logiciel BI/Query (logiciel d'extraction de données faites à partir de requêtes SQL) en collaboration avec Francois Gagnon, bibliothécaire*
- *Participe à l'administration du portail de la bibliothèque (Web)*
  - *Modifications et ajouts aux modules du portail*
  - *Rédaction et mise à jour du manuel des procédures*

[66] Selon la titulaire, même après que la direction générale eut décidé de ne plus lui verser de primes, elle a continué de s'acquitter des tâches exigées par le

ystème Horizon (calendrier, congés, fermeture, traitement de fin de journée, maintenance et épuration et nettoyage à chaque mois, etc.). Il n'existait pour celles-ci aucune procédure écrite. Des détails additionnels entourant ces tâches sont fournis dans le document intitulé Évolution de l'emploi depuis octobre 2009 (pièce S-4). Dans un mémo daté du 2 octobre 2009 et adressé à M<sup>me</sup> Moasil avec copie aux bibliothécaires et à M<sup>me</sup> Pichette (S-6 a)), la responsable Carole Laguë lui demande de bien vouloir veiller au transfert de ses connaissances du système Horizon vers les destinataires précédents.

[67] Les autres changements figurant à sa demande soumise en 2011 sont liés, explique-t-elle, à l'installation à son poste de travail du logiciel BI/Query dont s'occupait jusqu'à sa retraite cette année-là le bibliothécaire François Gagnon. Seule à connaître le fonctionnement de ce logiciel, elle y effectue les opérations suivantes selon sa demande :

- *Modifie au besoin des requêtes SQL existantes afin de les adapter pour extraire les données désirées.  
Lors de la création de nouvelles requêtes SQL par Francois Matte, analyste programmeur, fait la recherche dans Horizon et transmet l'information nécessaire (nom des tables et des champs) pour la création de nouvelles requêtes SQL.*

[68] Coïncidant aussi avec la retraite de ce bibliothécaire, elle dit aussi assumer à cette date les tâches de destruction dans Horizon des documents élagués et de la compilation de ces statistiques. Elle indique que ses rapports avec les fournisseurs ne sont ni fréquents ni réguliers.

[69] L'enquête annuelle dont elle s'occupe après le départ de François Gagnon émane du ministère de la Culture et des communications du Québec. Elle exige de relever les fonds de collections, les livres, les documents A/V, les acquisitions de l'année. À cela s'ajoute la tâche plus complexe de dresser un tableau extrêmement précis des revenus et dépenses, notamment sur les livres québécois. Elle veille à transmettre ces dernières données à l'agente au budget

qui les envoie aux services des finances. Manquer à la date butoir implique, dit-elle, des conséquences importantes, telles l'accès au formulaire en ligne, ou aux subventions.

[70] M<sup>me</sup> Pichette donne d'autres exemples de tâches liées aux technologies d'information, tels une nouvelle requête à inscrire au système Horizon (pièces S-9 et S-13), ou des interventions au portail : création d'un onglet « Nouveautés » affichage des étiquettes ou un hyperlien d'une notice au portail (pièces S-5 e), f) et g)). Depuis juillet 2012, M<sup>me</sup> Larivière lui a donné accès au portail. Après le départ en mars 2011 de M. Gagnon, elle voit à la création de bases de données Access pour les périodiques, recevant à cette fin une formation de trois jours. Cet outil est utilisé pour les dépenses, l'inventaire et l'enquête annuelle.

[71] L'impact sur son travail de l'ajout de toutes les responsabilités précédentes a été d'accroître les exigences de concentration, de recherche, d'analyse et d'imputabilité.

[72] *Argumentation.* La titulaire du poste a hérité ici de tâches informatiques, note le Syndicat, lesquelles s'inscrivent dans le volet du soutien administratif de ce titre d'emploi. C'est d'ailleurs en raison de ce dernier que son poste a fait l'objet d'un dégroupement en 2007. La part de l'informatique s'est accrue dans l'ensemble de ses tâches mais M<sup>me</sup> Pichette a continué d'effectuer celles-ci de façon normale et habituelle, ce qui correspond précisément à la définition de la réévaluation. Les choses seraient évidemment différentes si elle s'était vu confier des tâches de contrôle financier.

[73] En l'occurrence, les changements survenus durant la période de référence concernent simplement un soutien administratif plus marqué, notamment en matière de développement des systèmes utilisés dans la gestion des documents. Son travail ne s'est donc pas trouvé dénaturé par ces changements. S'agissant

d'un poste hybride, M<sup>e</sup> Brunet estime que le poste d'analyste de systèmes en évaluation occupé par M. Rochon constitue un comparable approprié.

[74] Les changements invoqués par la titulaire ont un impact forcément sur les facteurs visés par sa demande. Davantage de développement signifie par exemple davantage de recherches et d'analyse, ce qui hausse les exigences de concentration, de réflexion et de communications internes. Les éléments de preuve à cet égard sont la pièce S-4 qui décrit l'évolution de son emploi depuis octobre 2009, ainsi que les pièces S-10 a) et b) sur l'octroi d'une prime pour les tâches supérieures accomplies. De ce point de vue, la demande de la titulaire se compare à celle du commis judiciaire.

[75] La lecture que fait la Ville de cette demande est tout autre. De l'avis de sa procureure, le volet informatique n'a ici rien à voir puisque le dégroupement en cause n'a pas tenu compte des tâches de M<sup>me</sup> Moasil. M<sup>me</sup> Pichette faisait du remplacement selon la preuve, et le tronc commun de ses tâches n'était nullement en lien avec les tâches héritées au départ de cette dernière. Pour l'Employeur, il s'agit ici d'une question d'organisation du travail, laquelle est de la nature d'une reclassification et de la possibilité de créer un nouveau titre d'emploi.

[76] De façon subsidiaire, M<sup>e</sup> Bigras souligne que, selon ses explications, la titulaire ne faisait pas de programmation. Seuls ressortent de la preuve des éléments ponctuels, car elle reconnaît d'emblée qu'elle ne savait pas exactement ce que représente ce travail de développement et qu'elle faisait face courbe d'apprentissage fort marquée.

[77] *Analyse et décision.* La preuve touchant l'ajout de tout le volet soutien administratif est non contredite. M<sup>me</sup> Pichette a souligné que toutes les autres tâches de sa description d'emploi sont demeurées inchangées. Une particularité notable de la présente demande demeure assurément le dégroupement dont son

poste a été l'objet en 2007, notamment en raison du volet administratif absent des autres postes de titre d'emploi *Commis aux acquisitions*.

[78] Ce simple constat suffit à mon avis à disposer de l'argument patronal selon lequel ce volet lui étant propre, la procédure d'examen appropriée est celle de la reclassification. La raison en est simple. M<sup>me</sup> Pichette occupe un poste dont le titre d'emploi est déjà particulier et singulier, et que c'est précisément à ce volet distinctif que s'adresse la demande de réévaluation. Il serait un peu illogique d'affirmer qu'elle effectue de façon habituelle et principale des tâches d'un autre titre d'emploi alors que ces mêmes tâches sont précisément celles qui définissent la spécificité de ce titre d'emploi.

[79] La question que soulève sa demande de révision est plutôt celle de déterminer si les changements à son emploi relevés par M<sup>me</sup> Pichette (pièce S-4) s'inscrivent dans la portée du volet soutien administratif qu'on lui a reconnu au départ et, le cas échéant, s'ils justifient les niveaux réclamés des facteurs visés. À la lumière de la preuve, le tribunal estime que tel est le cas pour deux d'entre eux.

[80] D'abord, le gros des ajouts ne se réduit pas à de la programmation. Si tel était le cas, la voie de la reclassification serait assurément de mise car, à l'évidence, pareilles tâches ne relèvent pas de son titre d'emploi. Ce qui ressort de la preuve sur ses nouvelles tâches, ou sur l'évolution des anciennes liées au système intégré de gestion de bibliothèque Horizon, c'est plutôt qu'elle a recours maintenant, et utilise des ressources informatiques nouvelles pour s'acquitter plus efficacement des tâches administratives particulières qui sont les siennes et qui lui ont été confiées depuis longtemps, notamment en support à M<sup>me</sup> Moasil, la chef bibliothécaire d'alors.

[81] L'utilisation du logiciel BI/Query dont elle assure l'accès à partir du terminal installé à son poste de travail incarne, on en peut mieux à mon avis, le type

d'évolution de ses tâches de soutien. Il s'agit là en effet d'un outil lui permettant de prolonger et de raffiner des recherches qu'elle avait à faire à partir des diverses fonctions du système intégré de gestion de bibliothèque Horizon. Elle n'a pas à développer ce logiciel, ou à le programmer, mais plutôt à en tirer toutes sortes de données utiles, notamment pour les divers rapports qu'elle doit produire. C'est largement à cette fin qu'elle travaille étroitement avec l'analyste programmeur Francois Matte.

[82] Comme elle l'a elle-même indiqué, nombre d'autres tâches qu'elle exécute se rattachent à l'évolution des technologies d'information, telles des interventions au portail le site Web, des demandes de subventions en ligne, diverses requêtes budgétaires, la création d'onglets, etc. Cette preuve étant faite, reste maintenant la question de l'incidence de ces changements sur les niveaux des facteurs d'évaluation en litige.

[83] De façon générale, il importe de noter que le dégroupement dont ce titre d'emploi a fait l'objet signifie forcément qu'on a déjà pris en compte dans son évaluation le volet administratif particulier du travail de la titulaire, tel qu'il existait à ce moment. En langage simple, le même élément ne donne pas en évaluation des points additionnels parce qu'il réapparaît de nouveau. Ceci dit, dans la mesure où ce volet a évolué de façon significative au cours de la période de référence, il va de soi qu'une telle évolution peut ouvrir la voie à un réexamen du niveau de certains facteurs.

[84] Basées sur la combinaison B1 (intensité *moyenne* de *courte durée* ou intensité *limitée* de *moyenne durée*) et fixées au niveau 2, les exigences actuelles de *Concentration* (F-4) me semblent en deçà de la concentration que requièrent l'ensemble des tâches à effectuer par la titulaire, particulièrement celles liées aux nouvelles technologies de l'information. En même temps, la combinaison C2 et le niveau 4 réclamés (intensité *moyenne* de *longue durée* ou intensité

*extrême de moyenne durée*), ne me semblent nullement justifiés par ces nouvelles tâches ou leur évolution. L'énoncé de la combinaison **2B** (intensité *moyenne de moyenne durée*) est celui qui répond le mieux aux réalités des fonctions de la titulaire. Ce qui donne le niveau **3** du facteur.

[85] L'élément déterminant pour l'octroi du niveau 3 ici réclamé pour le facteur *Complexité et analyse de problèmes* (F-5): (3 v. 2) est le type et la complexité des rapports que la titulaire doit établir entre diverses situations et informations pour accomplir les tâches du poste. La preuve de situations et d'informations *comportant des relations parfois difficiles à établir et qui font appel à des principes établis* me paraît ici plutôt mince. S'il est incontestable que les rapports à établir se pointent en grand nombre, notamment dans la gestion du système intégré Horizon et autres tâches connexes, il demeure que les situations à analyser sont dans l'ensemble *familières* et que les solutions renvoient à « *un choix réfléchi parmi des solutions connues* ». Ce constat correspondant à l'énoncé du **niveau 2**, le niveau actuel de ce facteur demeure justifié.

[86] Le litige entourant le facteur *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (F-8) vise ici le volet l'amplitude du volet autonomie. Il soulève la question de savoir si les changements dans les tâches de la titulaire durant la période pertinente ont modifié le mode fondamental de l'encadrement de l'ensemble de ses tâches ou, selon les énoncés du facteur applicables, si son travail est maintenant réalisé à partir de directives générales ou, au contraire, d'orientations très générales (le souligné est le mien). Pour être significatif, l'effet des changements invoqués par la titulaire n'est pas tel de l'avis du tribunal qu'il affecte le mode actuel de cet encadrement. Le niveau **3 (bB)** du facteur demeure donc approprié.

[87] En matière de *Communications internes* (F-9), le travail de la titulaire lié au logiciel BI/Query et au développement de fonctions basées sur les technologies

de l'information (interventions au portail par exemple) l'amène à échanger régulièrement avec le service de l'informatique, notamment avec l'analyste programmeur. Cet aspect de son travail répond à l'énoncé du niveau 3 du facteur qui vise des « *communications régulières avec d'autres employés pour expliquer ou interpréter des idées ou des informations relativement complexes* ». Le **niveau 3** du facteur est donc justifié.

[88] Les niveaux appropriés sont donc pour l'ensemble des facteurs visés par l'analyse précédente : **F-4: 3 (2B); F-5: 2; F-8: 3 (bB); F-9: 3.**

### **Groupe 6**

#### *Technicien en urbanisme*

[89] *Preuve.* Préparé le 28 août 2012 par son titulaire Simon Drolet, le tableau de l'évolution de ce titre d'emploi au cours de la période 2007-2012 énonce les modifications qu'il juge les plus significatives (pièce S-5). Elles incluent la mise à jour de statistiques, l'examen et l'analyse de projets, la rédaction de rapports pour approbation de divers comités, dont celui de la toponymie qui se rencontre 3 ou 4 fois par année, la gestion de certaines bases de données et l'apport de support graphique de concert avec le service de géomatique. L'entrée de données est une tâche quotidienne qui, à hauteur de 35 à 60% de l'ensemble du travail, exige de 3 à 5 heures par jour.

[90] Le dernier élément du tableau de l'évolution de la fonction se détache des précédents par son ampleur relative et les observations auxquelles il a donné lieu de la part de M. Drolet durant son témoignage. Il s'agit du suivant :

*2010: Gestionnaire et formateur dans l'établissement d'une nouvelle procédure à suivre et des corrections à apporter au système informatique de lotissement mise en place en janvier 2005. Le tout en collaboration avec le responsable de la section Info territoire. Création d'un document d'analyse et de soutien de la procédure à suivre dès la réception des demandes de lotissement*

[91] Le titulaire explique en outre que, lié à ce nouveau système de lotissement, il exerce le rôle de gestionnaire de bases de données ArcGIS pour les services des Loisirs (\$1m2), de la Géomatique (rue centre projeté) et de l'Urbanisme (multiples bases ex: phasage, changement de zonage, demande de lotissement). Il s'agissait au départ, dit-il, de mieux organiser son travail à l'interne à tenir ces bases de données à jour, une initiative que la gestionnaire Liliane Moreau l'a encouragé à poursuivre par la suite. Ses collègues s'adressent souvent à lui à ce sujet. Leurs questions nombreuses qu'il s'agisse de toponymie, de technicalités liées au système de lotissement ou d'attributions civiques, résultent du fort développement connu que connaît le secteur Aylmer durant cette période et de la variété des projets soumis.

[92] M. Drolet évoque également son implication à titre de personne-ressource dans des activités de formation, notamment dans la présentation faite à un groupe de ces collègues sur la Procédure de suivi des demandes de lotissement (pièce S-6 c)), une demande émanant de Luc Rancourt, le responsable du projet Info-territoire. Il s'est chargé également de former un groupe de 10 à 15 personnes sur l'utilisation un nouveau traceur ou imprimante spécialisée et ce, en vue d'éviter le gaspillage.

[93] Contre-interrogé sur ce rôle de personne-ressource, le titulaire du poste précise qu'il découle de l'exigence d'uniformisation dans l'entrée de données et du besoin de répondre aux questions des centres de services de la Ville. Il admet plus loin que tout le projet d'harmonisation envisagé au départ n'a pas abouti car la 2<sup>e</sup> phase n'est jamais arrivée.

[94] Aux fins de son examen et analyse des projets de construction, à la demande de M<sup>me</sup> Moreau, il assiste à des rencontres avec les promoteurs et des citoyens et assure le suivi, particulièrement dans le cas de demandes urgentes qui surviennent de 3 à 5 fois par mois. Son implication porte principalement sur les

contraintes de terrain avec lesquelles les promoteurs doivent composer. Il veille également aux calculs et compilations relatifs aux plans d'aménagement dont l'espace des parcs. Il reconnaît toutefois que ce travail s'effectuait aussi à la période précédente.

[95] Actuellement directeur adjoint, Services de proximité et programmes au sein du Service d'urbanisme et de développement durable, M. Marc Chicoine travaille en urbanisme à la Ville de Gatineau depuis la fusion, sauf pour une courte période dans le privé en 2006. À son retour à la Ville en novembre 2006, il s'occupe de la réglementation comme contractuel et consultant, puis devient responsable au bâtiment du secteur Gatineau en février 2007 et supérieur à ce titre des inspecteurs en bâtiment. Après avoir assuré l'intérim en 2008 dans le secteur Hull, il est confirmé Chef de division en janvier 2009. Il le demeurera jusqu'en 2013. Il souligne avoir supervisé le poste de technicien en urbanisme du secteur Gatineau et en connaît les tâches. Il n'a pas travaillé, ni supervisé toutefois dans le secteur Aylmer.

[96] Le gestionnaire trace d'abord l'historique des changements apportés au service d'urbanisme et à l'application de la réglementation afférente, évolution marquée par un effort de centralisation de fonctions logées au départ dans les secteurs de la Ville, dont le système de lotissements. Le service d'urbanisme est devenu dès lors responsable du support informatique axé sur l'application des mêmes normes urbanistiques et dispositions réglementaires. Il reconnaît que des variantes subsistaient en matière de cueillette et montage de données, c'est-à-dire que le type de moyens différait mais non celui du genre d'information dont le service avait besoin. C'est de là d'ailleurs que provenait l'effort d'harmonisation évoqué plus tôt par M. Drolet.

[97] Après avoir rappelé les salariés qui, dans le secteur Gatineau, s'occupaient des frais d'aménagement d'espaces de parc dans les projets de développements soumis, M. Chicoine souligne que l'article 30 du Règlement numéro 98-2003

concernant les ententes relatives à des travaux municipaux (pièce E-6) était en place à cette dernière date. Dans le secteur Gatineau, c'était le responsable à qui revenait la tâche de signer le permis, et ce, après que le projet ait été soumis au Comité consultatif sur l'urbanisme (CCU) et à l'analyse de conformité. Un gabarit de rapport est utilisé à cette fin. Toujours à Gatineau, le technicien en urbanisme ne signait pas le rapport mais contribuait au montage graphique du dossier dont les éléments comprenaient par exemple le plan de localisation et les dérogations mineures. Quoiqu'il en soit, rappelle le cadre, le service d'urbanisme n'a, à cet égard, qu'un pouvoir de suggestion.

[98] La pratique dans le secteur était fort simple pour les demandes d'accès à l'information. L'inspecteur en bâtiment, ou le technicien s'il s'agissait d'une question de lotissement, recevait la demande du greffe avec la liste des renseignements demandés. Cette personne extrayait ces renseignements du dossier (non public) et les transmettait au greffe qui en faisait le tri. Elle veillait de plus à photocopier le dossier. À Gatineau, la tâche d'attribution de numéros civiques a toujours été dévolue au technicien et remplie depuis la fusion à partir de la méthodologie du service d'urbanisme.

[99] Les rencontres du technicien avec les promoteurs sont liées expressément à la question des lotissements et le paiement des frais afférents, ou à celle d'un PIIA. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un règlement discrétionnaire pour lequel l'avis du CCU est exigé. Toutes ces rencontres à Gatineau étaient supervisées par le coordonnateur. Le secteur Gatineau utilisait un autre logiciel de cartographie qu'ArcGIS pour transmettre des informations à la géomatique et utilisait aussi AutoCAD. Dans le secteur Aylmer, l'utilisation d'ArcGIS reflétait seulement la flexibilité appropriée laissée à chaque secteur de la Ville.

[100] Le cadre n'écarte pas que des façons de faire aient pu différer à Aylmer en ce qui a trait aux rencontres avec les promoteurs, ou encore au type de support

offert par le technicien aux analystes. Il précise qu'à Gatineau, le technicien en urbanisme ne complétait pas la grille d'implantation d'un projet.

[101] *Arguments*. Le nouveau système de lotissements est au cœur de la présente demande de réévaluation, souligne la procureure syndicale. Le niveau réclamé pour le facteur *Coordination et dextérité* (F-3) est 3 et non 2, et s'appuie à cette fin sur le suivi immédiat que le titulaire du poste effectue au terme des rencontres. Il doit alors réagir rapidement et refaire son plan. Ce nouveau système de lotissements explique également l'exigence d'une concentration plus élevée : la marge d'erreur est mince car son impact sur la fiche de propriété est immédiat.

[102] Citant les statistiques des permis de lotissements (pièce E-2) et les nombreuses constructions survenues dans le secteur Aylmer durant la période concernée, la procureure note la remarque du titulaire du poste selon laquelle la représentativité de ces chiffres est elle-même limitée car le nombre de lots n'y est pas reflété. Il suggère de référer plutôt à la pièce S-6 c). Les fichiers CAD imposent également un effort de concentration puisqu'il lui faut monter les annexes aux fins des présentations à faire. L'analyse des permis de lotissement exige de plus la préparation de nombreux rapports, à l'image de ceux que doivent produire les analystes en urbanisme. S'ajoutent enfin les demandes d'accès à l'information.

[103] En ce qui a trait au facteur formation (F-11), le titulaire est reconnu comme personne-ressource. La procureure réfère sur ce point à l'analyse du travail du technicien à la matrice graphique du 30 juin 2017 et aux deux éléments qu'elle contient : une désignation et un objet de formation. Le témoignage de M. Drolet renferme nombre de renseignements sur ses activités de formation, ce qu'illustre sa présentation sur la Procédure de suivi des demandes de lotissements (pièce S-6 c)). Donnée au départ à sept (7) personnes,

elle a été livrée plus d'une fois. De nombreuses questions ont suivi dans le sillage de ces présentations comme l'attestent les nombreux courriels reçus.

[104] Dans le but évident d'uniformiser la pratique, M. Drolet a été choisi unanimement pour donner cette présentation. Il est devenu également la personne-ressource pour l'utilisation des deux traceurs utilisés notamment pour les bases de données d'aménagement de parcs, etc., une formation qu'il a livrée à une quinzaine de personnes à l'invitation de sa supérieure M<sup>me</sup> Moreau. Enfin, toujours au regard de ce facteur, M. Tremblay l'a désigné comme personne-ressource pour les recherches à effectuer avec les programmeurs, et il a livré la formation ArcGIS.

[105] Pour la procureure patronale, la preuve est ici claire que le titulaire allègue qu'il est seul à effectuer les tâches mentionnées. Ce qui nous ramène d'emblée à la question de savoir si l'on ne doit pas plutôt traiter cette demande sous l'angle de la reclassification comme l'exige l'article 20.13. M. Chicoine qui a supervisé d'autres techniciens a indiqué clairement que tous les éléments distinctifs des tâches invoquées par M. Drolet lui étaient propres. Il serait alors absurde que ces distinctions aient pour effet d'avoir à examiner les tâches de ses autres collègues.

[106] À titre subsidiaire, c'est-à-dire si on envisage la demande sous l'angle de la réévaluation, elle soumet qu'il importe de garder en tête que la superficie visée par les tâches en cause ne représente que 10% de la superficie de la Ville. Quant à la rédaction de rapports, ils sont aussi préparés par ses collègues, tel qu'en a témoigné M. Chicoine, ce qui est aussi le cas pour l'entrée de données.

[107] Enfin, à l'égard du facteur formation, il faut noter que l'exemple est confiné au secteur Aylmer et que s'il doit répondre aux nombreuses questions qu'on lui adresse, ce n'est pas en raison d'une désignation de personne-

ressource. Il s'avère qu'historiquement, il avait sa propre méthode de fonctionnement.

[108] La procureure syndicale soumet en réplique que son statut de personne-ressource, notamment à l'endroit du projet mené avec les programmeurs, avait pour but l'amélioration du système de lotissements, ce dont témoigne les pièces S-6 a) et S-7 a), b) et c). Le projet, qui n'a pas abouti ultimement, a eu cours cependant durant la période où le cadre Chicoine était en poste.

[109] *Analyse et décision.* La plupart des tâches figurant au tableau de l'évolution de l'emploi préparé par le titulaire s'inscrivent d'emblée dans la portée de celles déjà inscrites dans la description d'emploi de 2007. C'est le cas notamment du support graphique, de l'examen et de l'analyse de projets de construction, de préparation et de rédaction de rapports pour les instances décisionnelles de la Ville, ou encore de statistiques ou de gestion de bases de données. Si la technologie servant à exécuter nombre de ces tâches a subi incontestablement des changements nombreux et importants, particulièrement en support graphique, elle n'a pas modifié pour autant la teneur essentielle ou caractéristique de ces mêmes tâches.

[110] Au plan du contenu, il faut noter que le système de lotissements précède la période pertinente et que les changements qui s'y rattachent découlent en très large part du passage d'inscription des données du mode papier au mode numérique. Pour sa part, la nouvelle nomination de noms de rue invoquée par le titulaire est une tâche que vise expressément tout le 2<sup>e</sup> champ principal de responsabilités de la description initiale d'emploi. À nouveau, la tâche elle-même ne se trouve pas modifiée en son essence en raison d'une nouvelle nomenclature.

[111] M. Drolet a admis au départ que la répartition des champs principaux de responsabilités de sa description d'emploi (S-1 a)) était représentative dans l'ensemble, tout en indiquant que le support administratif avait pris de l'ampleur

au cours de la période. Les changements à cette description consignés dans la version préparée par lui (pièce S-1 b)) découlent en bonne partie du volet important du travail de support aux analystes en urbanisme. Il souligne à cet égard que le résumé de fonctions figurant à l'affichage d'un poste de remplacement d'*Analyste en urbanisme* en avril 2009 (pièce S-3 b)) offre un aperçu du travail similaire au sien.

[112] Il découle de ce qui précède que les particularités de son titre d'emploi invoquées par le titulaire dans sa demande et lors de son témoignage ne sont pas à ce point nombreuses, ni leur incidence telle, qu'elles modifient la répartition des tâches caractéristiques de ce titre d'emploi ou suggèrent leur appartenance à un autre titre. Pour cette raison, la procédure de réévaluation m'apparaît ici appropriée.

[113] Comme le souligne son énoncé général, ce sont les « *habilités manuelles* » qui sont l'objet du facteur *Coordination et dextérité* (F-3). Le niveau 2 actuel du facteur reconnaît déjà que le travail du titulaire implique une « *grande précision d'exécution* ». En réclamant le niveau supérieur, ce dernier estime qu'il faut lui ajouter le qualificatif d'une « *rapidité d'exécution* ».

[114] Si le tribunal est conscient que l'entrée de données représente une part considérable de son travail, il doit constater que la preuve présentée est plutôt mince au regard des exigences de rapidité. On a évoqué les multiples suivis effectués au terme des nombreuses rencontres auxquelles il participe. Même en supposant que celles-ci surviennent à un rythme des plus soutenus, on arrive mal à saisir la nécessité pour le titulaire de démontrer une grande dextérité manuelle pour inscrire les derniers renseignements. D'autant plus, peut-on ajouter, que la nature fondamentale de son travail lui impose beaucoup plus de précision que de rapidité d'exécution. Le **niveau 2** du facteur demeure donc approprié

[115] Dans la mesure où les dossiers de lotissements continuent de représenter le noyau des tâches caractéristiques du titre d'emploi et que la part d'analyse des projets et des permis relève d'une activité mentale de même type, il ne me paraît pas que la preuve autorise de modifier le niveau actuel du facteur et la combinaison correspondante. L'emploi comporte effectivement à mon avis des exigences moyennes de concentration, c'est-à-dire une intensité *moyenne* sur une durée *moyenne*. Il faut rappeler que, selon l'énoncé correspondant, une intensité *extrême* de concentration est réservée aux emplois qui exigent d'un titulaire l'accomplissement de plusieurs tâches à la fois qui, toutes, sont exigeantes au plan de la concentration. Tel n'est pas ici le cas. Pour cette raison, le **niveau 3** du facteur et la combinaison **2B** demeurent appropriés.

[116] La situation se présente différemment en ce qui a trait au facteur *Coordination et formation* (F-11). La preuve de responsabilités additionnelles exercées par le titulaire en matière de formation n'est pas contredite. À défaut d'une désignation formelle par l'Employeur d'un statut de personne-ressource à cet égard, les activités menées par lui dans le domaine et ouvertement encouragées par l'Employeur répondent à mon avis à la dernière partie de l'énoncé du niveau réclamé, c'est-à-dire une « *personne ressource identifiée pour procéder à la formation des salariés dans son champ d'expertise* ». Le **niveau 3** du facteur doit ainsi lui être reconnu.

[117] Les niveaux suivants s'appliquent donc à l'ensemble des facteurs ici en cause : **F-3 : 2; F-4 : 3 (2B); F-11 : 3.**

### **Groupe 6**

#### *Commis à la paie et à l'assiduité*

[118] *Preuve.* Ce titre d'emploi concerne des titulaires de postes qui travaillent dans deux services nettement distincts, soit ceux de la Police et des Travaux

publics. Les descriptions d'emploi correspondantes (pièces S-2 a) et b) – Police et S-2 c) et d) – Travaux publics) présentent peu de différences significatives. Toutes comprennent à titre de 1<sup>er</sup> champ principal de responsabilités la *Saisie et alimentation de données*, lequel représente 75% de l'ensemble des tâches.

[119] Les changements invoqués par les titulaires au soutien de leur demande de réévaluation sont énoncés dans deux documents, soit dans le formulaire de demande (pièce S-1) et dans la note additionnelle intitulée Évolution des tâches et mise au point (pièce S-4 a)). Les deux textes ont été rédigés en équipe par les quatre (4) salariés susmentionnés. Le formulaire, dont l'énumération est plus complète et utilisée davantage lors des témoignages des salariés, comprend les changements suivants :

- *Les commis doivent remplir la déclaration d'accident, la réclamation du travailleur ainsi que l'avis de l'employeur pour la CSST.*
- *Pour la SSAQ et la CSST, les commis doivent faire le calcul de la rémunération totale que les travailleurs auraient dû recevoir s'ils n'avaient pas été blessés (ex : TS, prime de soir et de nuit, etc.).*
- *Fournir les horaires de travail particuliers au service des Finances pour le traitement de la CSST/ADR (ex : employés arénas, pompiers, policiers, etc.). Voir exemple des 2 courriels en pièces jointes.*
- *Plus de vérifications suite aux permis d'absence (ex : décès, naissance, mariage).*
- *Plus de vigilance avec les nombreux changements de taux salarial et de poste budgétaire causés par le mouvement de personnel fréquent. (environ 12 postes par semaine)*
- *Création d'un compte pour l'achat de bons d'épargne du Canada.*
- *Courir après les informations nécessaires au traitement de la paie (permis d'absence, changement d'affectation, horaire de travail, etc.)*
- *Lors de l'embauche de nouveaux employés, s'assurer que tous les formulaires soient complétés incluant un spécimen de chèque afin que les employés puissent recevoir une paie à temps.*
- *Vérifier et acheminer tous les envois des documents pour les employés provenant du service des Finances ou des R.N. (ex. transfert de banque annuel, bons d'épargne, loto santé, entraide, etc.)*
- *Suivi auprès des employés pour leur banque de temps (ex. banque de vacances vide, prendre en mobile).*
- *Sortir les rapports des horodateurs.*

- *Effectuer les changements dans l'horodateur, lorsqu'il y a un nouvel employé ou lors d'un départ d'un employé.*
- *Intermédiaire entre le contremaître et le responsable (horodateur) quand les horodateurs ne fonctionnent pas.*
- *Régler certaines situations avec la compagnie des horodateurs.*
- *Augmentation du nombre de personnes avec une problématique de santé.*
- *Volume du nombre de communications internes avec les commis a augmenté.*
- *Beaucoup plus de demandes d'informations provenant des R.H., des patrons sur place, car augmentation du nombre d'employés. En plus du fait que le service des R.H. est uniquement au 25, Laurier.*
- *Vérification d'emploi par les institutions financières.*
- *Communications externes régulières avec des compagnies d'assurance, subpoena de cour, compagnie pour l'ancien horodateur, citoyens, livraison, médecins, conjoint, famille, institution financière, maison funéraire, etc.*
- *Formation d'employés pour les remplacements de vacances ou pour assurer une relève (en moyenne 4 employés par année).*

[120] Selon les salariées, les nouvelles tâches propres aux commis affectés aux Travaux publics découlent de la retraite de la conseillère Mireille Morin en 2010 et du non-remplacement de son poste. Ces tâches sont les trois (3) premières décrites dans l'extrait de la demande (S-1) reproduit ci-dessus. Pour le reste, mis à part l'horodateur, les changements émanent des nouvelles lois gouvernementales affectant notamment les exigences d'embauche en sécurité publique et aux centres d'appels urgents (CAU).

[121] Les commis conviennent en contre-interrogatoire qu'elles n'ont pas hérité de toutes les tâches de M<sup>me</sup> Morin, sans savoir ce qui est advenu des autres. Pour les accidents de travail et les réclamations CSST (1<sup>ère</sup> tâche de la demande), elles concèdent qu'une partie des dossiers de pompiers étaient transmis directement au service RH. Ce qui est nouveau pour cette tâche c'est le traitement sur place des horaires particuliers, lesquels étaient transmis directement aux Ressources humaines auparavant à cette fin.

[122] Les calculs de primes de nuit et les possibilités de temps supplémentaire pendant les premières quatorze (14) journées de l'accident de travail pour le

calcul de la rémunération totale, ou encore le délai de carence de trois jours de l'assurance-salaire, sont des complications liées à l'exécution des trois premières tâches qui surviennent après que les renseignements habituels sur la rémunération ont été saisis, expliquent les salariées. L'exercice exige la vérification d'horaires multiples et des communications importantes avec les employés et le service des ressources humaines, notamment dans le cas de ce dernier sur les dispositions des conventions collectives applicables. L'assistance des commis aux employés lors de la création de comptes de bons d'épargne survient une vingtaine de fois par année du côté des Travaux publics, une fréquence qui baisse de 2 à 3 au service de Police.

[123] De façon générale, les commis ne reçoivent pas de formation spécifique sur les conventions collectives : « *on les imprime et on les lit* » indiquent-elles, ajoutant que les gestionnaires ne lisent pas ces conventions et se réfèrent à elles qu'ils considèrent « les expertes » dans le domaine.

[124] Elles notent par ailleurs que si les employés aux Travaux publics ont accès à un ordinateur à la cantine, plusieurs ne sont pas en mesure d'en faire usage en raison d'un bas niveau d'instruction. Auparavant, elles transmettaient les renseignements pertinents aux techniciennes RH qui s'en occupaient; maintenant, c'est plutôt le service RH qui les appelle pour vérifier les horaires en cause.

[125] Commentant les augmentations de volume notées dans leur demande de réévaluation sur les permis d'absence (décès, naissance, etc.) à transmettre aux RH, ainsi que la hausse des cas de maladie mentale, les salariées soulignent à l'égard de ces derniers qu'ils exigent énormément de tact et qu'elles ne sont pas proprement outillées pour en traiter. Pour les permis d'absence, les besoins d'appels pour les commis sont d'une fréquence de quelques fois par mois.

[126] Au sujet des permis d'absence et des changements d'affectation, elles rappellent le mouvement de personnel accru consécutif à l'embauche de quelque 60 pompiers dans le sillage de la nouvelle loi sur le territoire, les remplacements de long terme sollicités régulièrement par des salariés temporaires, ainsi que les primes de fonctions supérieures prévues dans certaines conventions collectives. Il y a enfin les nouvelles politiques en matière de congés mobiles imposant des vérifications. Tous ces éléments s'ajoutent à ceux qu'elles doivent inscrire dans 40 à 50 postes budgétaires réguliers. Elles disent appliquer plutôt qu'interpréter les conventions collectives, il leur arrive d'appeler les Ressources humaines ou Finances à l'occasion sur ces questions.

[127] Le système d'horodateurs, installé en remplacement de celui de Momentech (cartes à poinçonnage), est survenu en 2008. Les renseignements de paramétrage, inscrits à partir d'un menu déroulant et pour lesquels les commis créent les accès, comprennent le numéro d'employé, le nom de son supérieur et l'horaire applicable. La carte d'un employé est reprogrammée à l'occasion, notamment quand il change d'endroit. De tels changements sont fréquents étant donné qu'on parle ici de 800 cols bleus payés à chaque semaine, de 50 horaires, d'employés à temps partiel temporaires. La programmation du système est faite deux fois par année pour tenir compte des changements de bases de données.

[128] Concernant les communications externes régulières avec les personnes et institutions mentionnées à l'avant dernier point de leur demande, les salariées soulignent que nombre de celles-ci impliquent des complications, telles que la confidentialité des renseignements à transmettre aux cliniques médicales, les questions de la famille lors d'un décès d'un employé sur l'assurance-vie, les pensions alimentaires, les personnes inaptes (dans le coma), etc.

[129] Les titulaires du poste estiment insuffisantes les trois (3) semaines de formation que les commis reçoivent au départ, d'où les tâches de formation de

collègues visées par leur demande de réévaluation. Combiné au fait qu'il n'y a aucun système de remplacement lorsqu'elles s'absentent (maladies ou vacances), il y a besoin pour elles en conséquence de voir à compléter cette formation pour leurs collègues. Elles rappellent à ce sujet qu'elles ne sont que quatre (4) commis à qui on demande de connaître six (6) conventions collectives et de traiter avec des salariés qui, pour un bon nombre d'entre eux, ne savent pas compter. Les conventions collectives touchant les brigadiers scolaires et les occasionnels sont celles qui se sont ajoutées durant la période

[130] Selon elles, leur environnement physique de travail dans lequel travaillent de nombreux cols bleus, est à l'origine de nombreux inconforts, qu'il s'agisse d'odeurs ou de senteurs, de matières glissantes, de bruits occasionnés par le va-et-vient constant dans les corridors, les insectes ou les souris qui y entrent en raison de portes constamment ouvertes. De tels inconforts sont ressentis quelques fois par mois, précisent-elles en contre-interrogatoire. Les contremaîtres auxquels elles avaient accès de l'intérieur travaillent maintenant dans les garages. Elles sont dérangées constamment, disent-elles, et perdent le fil du travail en cours.

[131] En fin de témoignages, les salariées ont indiqué que l'impact de toutes ces tâches, notamment en raison des courts délais liés à la périodicité des périodes de paie et à la disparation d'un poste de commis à Masson-Angers-Buckingham – poste non remplacé, a été un stress élevé, des exigences de rigueur et de rapidité d'exécution, de même que d'autonomie. À leur avis, le titre d'emploi de commis reflète mal l'ampleur de leurs tâches.

[132] M<sup>me</sup> Chantal Côté, présentement Chef de section, relations avec les employés, est responsable administrative et supérieure de l'équipe de la paie aux Travaux publics de juillet 2013 au 2 février 2016. Elle prend alors le relais de M<sup>me</sup> Josée Sabourin. C'est d'elle qu'elle tient les renseignements relatifs à la partie antérieure de la période pertinente. Son bureau est sis au 2<sup>e</sup> étage de

l'édifice de la rue Edmonton et ceux de commis au premier. Elle dit y aller souvent pour s'entretenir avec les contremaîtres.

[133] C'est en 2013 que la mise en place du système Target vient remplacer le système horodateur Momentech précédent. C'est aussi à cette date que survient la première transition pour ce qui est de l'emploi des salariés d'été. Elle ignore toutefois de ce qui en est à l'égard des tâches des commis de changements dans l'horodateur et de leurs rôles d'intermédiaires entre le contremaître, le responsable et le fournisseur en cas de problèmes ou pannes du système.

[134] En ce qui a trait à la formation de collègues, notamment en raison de vacances, M<sup>me</sup> Côté explique que, conformément à la pratique des dernières années dont Josée Sabourin l'a avisée, chacune des quatre (4) commis doit prendre leurs vacances l'une à la suite de l'autre, une pratique poursuivie jusqu'en 2015. Elle reconnaît en contre-interrogatoire qu'un remplacement a été formé déjà pour l'été seulement. Des discussions sont aussi tenues à cette période pour éviter des erreurs avec des employés temporaires et pour convenir d'arrangements pour éviter des remplacements. Pour la préparation de la paie, une première méthode est de la faire à l'avance et une seconde, d'impliquer une équipe élargie.

[135] La représentation des lieux de travail des commis et leurs bureaux tels que figurant sur les photos produites (S-a) et ss.) est exacte selon elle. Le ménage des planchers est fait à chaque soir car des gens y passent et laissent des marques de bottes malgré le tapis à l'entrée. Elle se rend deux fois par semaine à Gatineau où son bureau est sis au même étage que ceux des commis. Les lieux se ressemblent à cet égard. Elle dit n'avoir pas souvent mis les pieds dans de l'huile ou de l'asphalte. Pour les odeurs, un système de ventilation est en place à Edmonton depuis 2013. Quant au bruit, elle admet qu'il y a un va-et-vient constant d'employées, incluant la sortie des équipes, mais que les

employées peuvent fermer la porte de leurs bureaux. Elle reconnaît que celles-ci peuvent recevoir des salariés.

[136] Concernant les vacances et les feuilles de temps, elle souligne que les commis travaillent en milieu opérationnel et que l'exigence de preuves justificatives (« le papier ») doit être rappelée et renforcée. En même temps, les salariés sont responsables de les fournir et le commis n'a pas à s'entretenir avec eux à ces fins.

[137] En complément de preuve patronale sur ce titre d'emploi, la procureure a transmis au tribunal le 13 décembre 2017 les observations que le gestionnaire Éric Vézina, présentement *Responsable de la paie* au Service des finances, aurait formulées s'il avait témoigné. Les éléments invoqués sont les suivants :

1. *Il confirme que:*

- a. *Il est de la responsabilité des techniciens à la paie d'exécuter le processus relié au calcul de la rémunération relative aux accidents du travail (CSST), tout en s'assurant de l'exactitude de l'application des déductions d'usage, et ce conformément à leur description d'emploi;*
- b. *Les commis à la paie et à l'assiduité acheminent les données concernant le nombre d'heures régulières et en temps supplémentaire qu'aurait exécuté l'employé absent pour cause d'accident du travail durant les quatorze premiers jours de son absence au technicien à la paie;*
- c. *Les commis à la paie et à l'assiduité spécifient aussi si une prime doit s'appliquer sur certaines de ces heures ou si l'employé est sur une assignation spécifique;*
- d. *Les techniciens à la paie ont accès aux taux horaires applicables à chacune des assignations, y compris les assignations en temps supplémentaire et les assignations sujettes à des primes par l'entremise du système de paie;*
- e. *Partant des données envoyées par les commis à la paie ainsi que des données contenues au système de paie, les*

*techniciens à la paie font le calcul de la rémunération totale que le travailleur est en droit de recevoir pour cette période, y compris la réduction (90% du salaire) et les déductions à la source applicables.*

2. *En tant que Responsable de la paie, monsieur Vézina a accès aux données du système de paie :*
  - a. *Les données déposées sous E-7 en liasse démontrent, par année, le nombre de permis d'absences entrés au système de paie par chacune des commis à la paie visée par la demande;*
  - b. *Ces statistiques comprennent toutes les demandes d'absence pour décès, naissance et mariage, pour tous les groupes sous la responsabilité de chacune des commis à la paie et à l'assiduité ayant formulé une demande de réévaluation d'emploi pour la période 2007-2012.*

[138] *Arguments.* La Ville rappelle d'entrée de jeu l'admission que les présents commis ne sont pas celles à qui revient la charge de traiter des dossiers de CSST. Leur rôle à cet égard se limite à l'entrée initiale de données, comme elles le font dans le cas des statistiques de naissances ou de décès.

[139] Pour le Syndicat, les éléments les plus pertinents sont d'abord les tâches que ces commis ont héritées d'une conseillère en Ressources humaines. Or, ainsi qu'il arrive lors de transfert de tâches du haut vers le bas, telles que celles par exemple de techniciens vers les *Commis à la gestion des effectifs* ou *Commis aux finances – comptabilité* (pièces S-5 g) et S-5 f) respectivement), l'Employeur exige des titulaire un DEP. En l'occurrence, il revient dorénavant aux commis de traiter de la déclaration d'accidents aux fins du régime de la CSST. Cette tâche additionnelle s'est accompagnée d'une implication plus directe des commis dans les questions des salariés concernant leur paie, de l'arrivée de nouveaux groupes tels les professionnels et du renouvellement de nombreuses conventions collectives.

[140] Aux fins de l'évaluation des facteurs F-1, F-2, F-4 et F-5, le rôle plus proactif de ces commis l'apparente à celui des commis judiciaires. Parce que ces personnes sont la « porte d'entrée » en la matière, ce rôle se traduit de plus au plan des communications internes et externes par des demandes de salariés plus complexes et des renseignements afférents de même ampleur. Quant à leur environnement physique, les photos produites par l'employeur soulignent leur proximité aux salariés qu'elles desservent.

[141] Pour la procure patronale, on ne peut inférer en l'instance que les tâches de M<sup>me</sup> Morin dont les commis ont héritées revêtent la même portée lorsque transposées dans l'univers des commis ici en cause. Ce qu'il convient de retenir à ce sujet, c'est que de façon caractéristique leur gestion de la paie est essentiellement la « gestion des anomalies », les données pertinentes étant dans l'ensemble récurrentes. Ces commis ne calculent pas la paie mais doivent fournir les informations pertinentes.

[142] De plus, ces personnes se partagent les informations à fournir, chacune ayant ses groupes propres et, à ce titre, familière avec leur situation et au courant généralement des primes auxquelles ces employés ont droit. Leur implication en matière de formation se limite à celle donnée aux employés temporaires et survient dans un contexte où M<sup>me</sup> Côté veille à combiner les remplacements. À nouveau, souligne la procureure, des procédures claires régissent les situations exceptionnelles qui ultimement sont du ressort du service de la paie.

[143] En réplique, la procureure syndicale souligne qu'il n'y a pas lieu de douter ici de l'accroissement du volume de travail de ces commis, comme des demandes plus complexes qui leur sont adressées. Ces commis ne font pas que gérer les absences, elles gèrent également les présences. La procureure réfère à nouveau aux comparables précités de même qu'au titre d'emploi *Commis judiciaire*.

[144] *Analyse et décision.* Une augmentation significative du volume de travail, davantage que l'ajout de tâches nouvelles, est l'impression générale qui se dégage de la preuve. Cette augmentation paraît liée à la fois au départ de la conseillère Mireille Morin et à la réduction d'un poste de commis en cours de période.

[145] Envisagées du point de vue de l'évaluation d'un emploi, des augmentations de volume de travail s'avèrent généralement de peu d'effets sur la valeur relative des tâches caractéristiques d'un titre d'emploi si leur distribution d'ensemble et leur exercice demeurent sensiblement les mêmes. Ainsi, un surcroît d'un « même travail » se traduira la plupart du temps par la mise en place de mesures d'atténuation, telles que l'embauche de personnel temporaire, plutôt que par le besoin de revoir l'évaluation du titre d'emploi en cause. Le personnel appelé à la rescousse risque fort en effet d'effectuer les mêmes tâches typiques que celles exécutées par les salariées à qui on vient prêter main forte.

[146] Ramenée à l'évaluation de la charge de travail d'une équipe et à sa juste répartition, la question renvoie bien sûr, nullement au tribunal d'arbitrage, mais à la direction de l'entreprise et à l'exercice de ses droits conformément aux conditions que leur impose la convention collective.

[147] Comme on l'a vu, le Syndicat invoque, à l'appui de la réclamation des titulaires sur les facteurs F-1, F-2, F-4 et F-5, le rôle plus proactif des requérantes, comparable en cela à celui du *Commis judiciaire*. Une relecture de la preuve sur le travail des titulaires de ce dernier titre d'emploi permet de constater toutefois que leur travail était marqué par la forte variété des nombreux dossiers pour lesquels ils assuraient souvent le montage et des suivis particuliers.

[148] Par comparaison, le travail présente ici de fortes récurrences, étant entendu que les paramètres de la paie sont prédéfinis et que les données colligées

par les commis visent principalement à noter les écarts causés par les accidents de travail ou les absences. Le tribunal est conscient que des différences importantes en matière de paie existent entre les groupes dont elles ont la charge. Ces différences sont reflétées toutefois dans les paramètres mentionnés et la spécialisation relative de chacun des commis à l'endroit de groupes particuliers accroît la récurrence des situations dont elles ont à traiter.

[149] Cette distinction importante entre les types de dossiers et, surtout de situations, dont les commis de l'un et l'autre titre d'emploi ont à traiter, permet de disposer à mon avis de la réclamation syndicale sur le facteur *Complexité et analyse de problèmes* (F-5). Le niveau **2** actuel rend compte adéquatement des aspects du travail des titulaires de poste que ce facteur entend mesurer.

[150] À partir des considérations précédentes, il est difficile de voir en quoi les exigences de *Concentration* (F-4) devraient être ici plus élevées que pour le *Commis judiciaire* à qui le niveau 3 et la combinaison 2B sont octroyés. Cette cote reflète des exigences moyennes de concentration, soit une intensité *moyenne* sur période de *moyenne durée*. Cette intensité exige du salarié qu'il soit attentif à l'apparition de certains faits pour ne pas les manquer. Les faits mis en preuve correspondent à de telles exigences. Le **niveau 3** et la combinaison **2B** du facteur sont en conséquence maintenus.

[151] Quant aux facteurs *Formation académique* (F-1) et *Expérience préalable de travail* (F-2), la preuve s'avère insuffisante à contrer la déférence que l'arbitre accorde généralement à l'Employeur en de telles matières. D'autant plus que les niveaux actuels s'accordent tout à fait à ceux des commis dont le travail ne comporte pas de spécialisation relative comme en finance ou comptabilité. Le **niveau 1** de F-1 et **3** de F-2 sont donc maintenus.

[152] L'application des facteurs *Communications internes* (F-9) et *Communications externes* (F-10) renvoie tous deux, d'une part à la présence et à la fréquence de communications régulières et, d'autre part, à la nature et à la relative complexité des renseignements ainsi échangés.

[153] À l'interne, il est clair que les exigences de communications se sont accrues, comme l'ont souligné les requérantes, mais elles impliquent rarement de devoir « *expliquer et interpréter des idées ou des informations relativement complexes* » comme l'exige le niveau 3 ici réclamé. L'objet de leurs échanges réguliers avec d'autres employés est davantage, pour ne pas dire presque exclusivement, « *d'obtenir ou de fournir des renseignements courants et de répondre à des questions spécifiques* ». Ce type de communications correspond au **niveau 2** du facteur, qui demeure ici approprié.

[154] Les exemples fournis par les titulaires sur les échanges qu'elles ont avec l'externe (cliniques médicales, assurance-vie, pensions alimentaires, personnes inaptes) justifient à mon avis de relever le niveau actuel 1 qui correspond à « *peu de communication formelle avec l'externe* ». Sans être des plus fréquentes, ces communications surviennent quand même régulièrement et leur contenu est du même ordre que pour le facteur précédent. Par conséquent, le niveau **2** de F-10 est justifié.

[155] Les photos des lieux de travail, déposées à la fois par l'Employeur et le Syndicat, tendent à étayer les remarques de M<sup>me</sup> Côté sur la propreté relative qui y règne. L'entretien quotidien des lieux réduit fortement la possibilité d'une présence régulière de produits salissants ou toxiques. Pour le bruit, on reconnaît sa présence mais son inconfort peut être réduit singulièrement par l'option qu'ont les commis de fermer la porte de leurs bureaux.

[156] Reste en B les odeurs. Le système installé pour les contrôler ne l'a été qu'en 2013, ce qui signifie que durant la période pertinente cet inconfort est demeuré; sa fréquence semble avoir été occasionnelle selon les témoignages des salariés. La combinaison révisée du facteur donne ainsi **A0B1C3D0** pour une note globale de **11**, soit le niveau **3** ou le degré actuel du facteur.

[157] En résumé, les niveaux des facteurs ici visés pour ce titre d'emploi sont : **F-1 : 1; F-2 : 3; F-4 : 3 (2B); F-5 : 2; F-9 : 2 : F-10 : 2; F-12 : 3 (A0B1C3D0)**.

### **Groupe 6**

#### *Agent aux opérations financières*

[158] *Preuve*. Accompagnés des dates correspondantes, les faits ou les tâches invoqués par le requérant pour justifier sa demande de réévaluation (pièce S-1), sont les suivants :

- *Liste des anomalies des pièces des comptes à payer (2007)*
- *Rapport sur les paiements en double (novembre 2007)*
- *Prélèvement bancaire d'Hydro-Québec (février 2008)*
- *Vérification des pièces de paiement pour les travaux d'infrastructures (septembre 2010)*
- *Chèques périmés (janvier 2010)*.

[159] M. Parent indique qu'avant la période visée par sa demande, son travail se limitait, d'une part aux pièces de comptes à payer pour lesquelles il dressait et vérifiait une liste ventilée par dépenses et achats, de l'autre, des chèques à émettre (mandats de poste, virements bancaires, ou chèques mensuels). Il reconnaît en même temps que la description d'emploi de son poste (pièce S-1) reflète bien ses tâches.

[160] La liste d'anomalies qu'il prépare vise à détecter les pièces en double à partir d'éléments tels que le numéro de la facture, le nom du fournisseur ou la facture elle-même et son montant. L'examen se faisait précédemment au moyen

des seules pièces. Cette liste est dressée à chaque semaine, le mercredi soir ou le jeudi matin, à l'émission des chèques. La tâche est effectuée en deux étapes et il lui consacre environ trois (3) heures.

[161] Destiné à son supérieur le chef de section Pierre Perras et au chef de division André Côté, son rapport sur les paiements en double entend relever les dates correctes applicables car de tels paiements résultent souvent d'erreurs de dates. Il s'agit d'un rapport écrit, produit aux trois (3) ou quatre mois et auquel il consacre environ deux (2) heures. Il prévient chaque fois, par téléphone ou courriel, les auteurs d'un double paiement.

[162] Le prélèvement bancaire d'Hydro-Québec, la 3<sup>e</sup> nouvelle tâche invoquée, émane du changement survenu dans la façon de gérer les factures émanant de cette institution. Auparavant, explique le salarié, le paiement s'effectuait au moyen des comptes à payer. Maintenant, à la demande d'Hydro-Québec, un paiement impliquant jusqu'à 25 factures est versé chaque jour. M. Parent doit veiller en conséquence à concilier le montant versé au total des factures qu'il vise car des divergences apparaissent souvent.

[163] En ce qui a trait aux pièces de paiement pour les travaux d'infrastructures, sa vérification survient après celle effectuée par le service de comptabilité. La pression exercée par les entrepreneurs pour que « *l'argent sorte* », est ce qui rend l'exercice plus difficile, lequel exige une demi-journée par semaine. Le blocage du paiement est souvent lié à un mauvais poste budgétaire ou encore à une autorisation manquante.

[164] Enfin, le nombre de chèques périmés, c'est-à-dire annulés par la banque, est significatif car leur énumération remplit une (1) page à chaque mois. Il doit inscrire des écritures comptables pour confirmer l'annulation, ainsi que le dénote le 3<sup>e</sup> point du 3<sup>e</sup> champ principal de sa description d'emploi. Il consacre de 2 à 3 heures par mois à cette tâche car « *la comptabilité a trop d'ouvrage* ».

[165] Ses communications surviennent le plus souvent avec les entrepreneurs mais, en cas de problèmes, il parle à l'ingénierie. Le manque de temps et la pression additionnelle qui en résulte sont pour lui l'impact le plus important de l'ajout des tâches mentionnées. Ses autres tâches n'ont pas changé.

[166] De 2007 à 2012, M. André Côté est chef de division, comptabilité et paie. Parlant des anomalies des pièces de comptes à payer, il explique qu'à la fusion, les factures étaient acheminées au secteur Hull dont on avait gardé le système financier. Ce système était muni de filtres au moyen desquels les doublons étaient détectés. De 2005 à 2006, son service, de concert avec les gens de l'informatique s'est efforcé d'améliorer les filtres et l'analyse des chèques émis. Il en résulte qu'une liste de ces anomalies est émise chaque semaine et qu'elle a grossi au fil du temps. On doit s'assurer de sa concordance (par exemple, un fournisseur peut avoir un même numéro mais figurer sur plusieurs listes) et repérer si des paiements en double ont été émis.

[167] De tels paiements, pour lesquels on demande des rapports tirés des filtres, font l'objet d'une vérification hebdomadaire. De tels rapports visent à fournir des renseignements sur les raisons pour lesquelles de tels paiements n'ont pas été détectés par les filtres en place. Enfin, les chèques périmés sont nés de la décision de la comptabilité à la fusion de les acheminer à sa division. De tels chèques ne seront réémis que si la demande leur est faite.

[168] *Arguments.* Les remarques du tribunal sur une insuffisance d'éléments suggérant des modifications significatives dans les tâches du titulaire du poste portant ce titre d'emploi, remarques formulées au début du délibéré collectif, expliquent ici la brièveté des arguments sur le dossier. Il y a lieu de préciser que ces remarques reprenaient pour l'essentiel les considérations évoquées dans l'analyse qui suit. Ceci dit, la procureure syndicale a attiré l'attention sur le

facteur de concentration, l'un des deux ici en litige, puisque les mécanismes de contrôle se sont accrus au cours de la période pertinente.

[169] *Analyse et décision.* Si les explications du salarié sont claires quant au travail nouveau invoqué, il demeure difficile de voir en quoi les tâches invoquées s'écartent ou diffèrent de façon significative de celles caractéristiques de sa description d'emploi. Lorsque comparées à celles décrites dans les divers champs de cette description, ces tâches tendent dans l'ensemble à rejoindre les anciennes, ou du moins à s'inscrire dans leur portée même.

[170] Ainsi, les anomalies et la liste associée renvoient directement au premier et deuxième point du 1<sup>er</sup> champ principal, en l'occurrence de vérifier les pièces de comptes à payer et de s'assurer du respect des politiques, et de préparer et vérifier différentes listes de comptes à payer. Il en va de même de la vérification hebdomadaire des paiements en double, une tâche inscrite au 9<sup>e</sup> point du même champ.

[171] Quant aux pièces associées aux travaux d'infrastructures, elles visent certes une catégorie différente de celles auxquelles le salarié a l'habitude de vérifier mais leur traitement est fondamentalement de la même nature. Enfin, les tâches inscrites au 3<sup>e</sup> champ *Suivis opérationnels* tiennent compte des autres éléments invoqués par le salarié au soutien de sa demande de réévaluation. C'est notamment le cas du 2<sup>e</sup> point – vérifier les entrées de données de paiement des utilités publiques, pour ce qui est du prélèvement bancaire d'Hydro-Québec.

[172] En ce qui a trait plus précisément au facteur de concentration, le tribunal rappelle que, selon l'énoncé correspondant, la cote C2 recherchée s'applique lorsque le travail exige « une concentration d'une intensité *extrême* pendant des périodes de *moyenne durée* ». De par leur relative similitude et récurrence, les tâches en cause, incluant les ajouts mentionnés, ne répondent pas à mon avis aux critères forts exigeants de la concentration *extrême*.

[173] Il convient donc de conclure de toute la preuve précédente qu'il n'y pas lieu de revoir l'évaluation de ce titre d'emploi pour tenir compte des changements survenus durant la période pertinente. Ceci signifie pour les facteurs ici visés les niveaux suivants : **F-4 : 3 (2B)** et **F-10 : 2**.

### **Groupe 6**

#### *Commis aux achats*

[174] *Preuve.* Les deux (2) titulaires de postes de ce titre d'emploi sont affectés à l'approvisionnement des ateliers mécaniques dans deux secteurs distincts de la Ville, soit à Hull pour M<sup>me</sup> Claudette Paquette et à Gatineau pour M<sup>me</sup> Mélissa Hamel. Si leurs tâches sont de même nature dans l'ensemble, elles présentent certaines distinctions telles qu'elles ressortent de leur demande commune de réévaluation (pièce S-1 a)). Elles ont fourni des renseignements additionnels sur cette demande avec le dépôt du document du 5 juin 2014 *Demande d'informations* (pièce S-1 b)), dépôt suivi de leurs deux courriels explicatifs (pièces S-5 a) et b)), soit de M<sup>me</sup> Paquette le 25 septembre 2014 et de M<sup>me</sup> Hamel le 15 octobre 2014 respectivement.

[175] Parce qu'il constitue une bonne énumération de ce que les titulaires considèrent des changements significatifs dans leurs tâches et les répartit par période et secteur géographique, le tableau qu'est leur demande initiale vaut d'être reproduit en partie. Ces tâches nouvelles ou modifiées sont les suivantes :

#### *Octobre 2008 - Secteur Hull seulement*

- *Responsables du dossier et des cartes de crédits Réno--Dépôt :*
- *Assure le contrôle des factures pour tout achat fait à même la carte de crédit.*
- *Faire signer et codifier la facture par le contremaître responsable dans divers secteurs.*
- *Balancer les factures avec l'achat de compte mensuel et préparer les pièces de comptes à payer.*
- *Faire le suivi des approbateurs de la pièce de compte à payer*

*pour respecter la date d'échéance.*

#### *Juillet 2012 Secteur Gatineau seulement*

- *Responsable de la coordination du transport de véhicules et petits équipements vers l'encan.*
- *Réception de tous les documents nécessaires (Dossier d'identification du véhicule, clés...) par Constance Joyal.*
- *Imprime le formulaire de transfert de possession de véhicule/équipement que je remplis pour chaque véhicule, ensuite une fois la signature fait par le fournisseur, je fais une copie et renvoie le tout à Alexandre Caisse.*
- *Faire signer les certificats d'immatriculation par Lynda Gariepy, ensuite je fais une copie et renvoie le tout à Alexandre Caisse.*
- *Lors de la réception de ma liste de véhicules et petits équipements par Alexandre Caisse, je vais faire l'identification de chaque véhicule dans la cour-arrière du bâtiment et je fais faire le déplacement de véhicules ou d'équipements si nécessaire.*
- *Faire mes demandes de prix pour trouver le transporteur.*
- *Lors de l'envoi des véhicules à l'encan, je fais signer au fournisseur les formulaires de transfert de possession de véhicule/équipement et je lui remets tous les documents nécessaires.*
- *Je vais coordonner dans la cour-arrière le transport des véhicules et petits équipements.*
- *Fait la réception de la facturation que je transmets par la suite à Liane Lanteigne.*

#### *Juin 2010*

- *Acheteur attitré pour achat de pièces ou autres du Magasin/inventaire-section mécanique.*
- *Traiter demande de prix et générer les commandes via système informatique Unicité.*
- *Coordonner les pièces en demandes en réapprovisionnement avec divers fournisseurs.*
- *Balancer la facture avec la commande.*
- *S'assurer du suivi des retours, crédits et ou garantie.*
- *Préparer liste et demande de retour/crédit pour produits désuets inventaire –mécanique.*
- *Alimenter les pièces de compte à payer (à l'occasion} des factures de transports et de factures de pièces ou crédits lorsque la commande est fermée.*
- *Vérifier et approuver les divergences aux commandes à l'acheteur et de l'inventaire dans le système corpo.*

#### *Novembre 2010*

- *En collaboration avec les contremaîtres et préposé de l'atelier*

*mécanique, téléphoner et prendre rendez-vous pour toutes les réparations faites à l'externe tout en s'assurant de choisir le fournisseur selon une rotation et compétences.*

- *Tenir à jour un tableau Excel de toutes les réparations ou entretiens faits à l'externe.*
- *Suite à la réception de la feuille de travail pour une demande de réparation à l'externe, inscrire dans le fichier Excel, le nom du fournisseur choisi, le numéro de BT, la date et description des travaux.*
- *Vérifier soumission reçue des travaux à l'externe, et si tout est conforme, donner le numéro de commande au fournisseur soit par téléphone ou par courriel si le montant est moins de 2,000\$.*
- *Lors de la réception de la facture, inscrire le montant et jumeler la facture avec la feuille de travail.*

*Août 2012*

- *Pour l'achat de pneus, vérifier selon la disponibilité, le coût le plus avantageux avec escompte de chèque manufacturier dans le compte national de pneus Bridgestone, Goodyear, Toyo et Michelin dans le fichier central internet ou excel soumis par l'Union des municipalités.*

[176] L'encan dont s'occupe M<sup>me</sup> Hamel à partir du secteur Gatineau, et la gestion des cartes de crédits Réno--Dépôt confiée en exclusivité à M<sup>me</sup> Paquette du secteur de Hull sont, selon les deux salariées, les principales distinctions entre leur poste respectif. Il y a de plus, pour la dernière, la gestion des carburants héritée de M<sup>me</sup> Joanne Bouliane à compter de décembre 2011. Survenant environ une (1) fois par mois l'hiver, la tâche implique la lecture des niveaux dans les réservoirs et la préparation de réquisitions à partir d'une estimation de volume ou de quantité et ce, avant l'approbation de la réquisition. Il arrive ainsi que le livreur de carburants ait à répartir un surplus commandé entre les divers réservoirs qu'il doit alimenter.

[177] Ceci dit, les deux (2) salariées ont repris lors de leur témoignage les explications livrées plus tôt sur toutes ces tâches dans leurs courriels explicatifs précités, ou encore dans la demande de réévaluation reproduite ci-dessus. Ce constat s'applique particulièrement au processus détaillé d'encan dont veille à

la réalisation M<sup>me</sup> Hamel à chaque mois, et auquel elle consacre chaque fois deux à trois heures.

[178] Toute la section de l'extrait intitulé *Juillet 2012 Secteur Gatineau seulement* en énonce en effet les détails et la séquence, des renseignements repris en bonne partie dans sa note courriel explicative de sa demande (pièce S-5 b)). Quant à la gestion des carburants et la part d'incertitude l'entourant, c'est la note courriel du 25 septembre 2014 (S-5 a)) de M<sup>me</sup> Paquette qui en précise la nature et le déroulement:

*... je dois m'assurer en tout temps d'avoir du carburant divers et de ne pas en manquer car nous avons une flotte diverse à fournir. Si le volume du carburant baisse trop, problème de pompe à prévoir en plus de faire une démarche pour aviser tous les services que l'approvisionnement de carburant devra être fait ailleurs. Si je place une demande de livraison de carburant trop élevé, le distributeur doit prévoir une livraison à un autre secteur car il ne retourne pas avec son chargement. Je ne peux pas placer une petite commande car il y a une quantité minimum à respecter. Étant donné que j'ai seulement 1 réservoir de chaque, je dois placer une commande par semaine l'été et en Hiver, en général, 2 fois semaine.*

[179] Un volet important et semblable des tâches des deux titulaires concerne les différences de procédures à suivre selon que les achats dont elles s'occupent sont en-deçà ou au-delà du seuil de 2 000\$. Leurs courriels explicatifs respectifs en livrent un bon aperçu. Dans le cas des premiers, les choses sont relativement simples puisque toutes deux se dispensent de demander un 2<sup>e</sup> prix et s'en remettent plutôt à une rotation des fournisseurs en mesure de livrer au départ les pièces commandées.

[180] Elles dressent et tiennent à jour à ces fins, environ trois (3) fois par année, une liste de fournisseurs de pièces et d'équipements. Le taux de renouvellement est d'environ 20%. Elles soulignent en outre que le portail de fournisseurs actuels n'était pas sur pied durant la période pertinente. Pour les pièces équivalentes, elles s'en remettent aux discussions qu'elles ont avec les

mécaniciens et les contremaîtres, ainsi qu'aux recherches qui peuvent en découler à l'occasion, puis elles vérifient leurs spécifications.

[181] Les achats de plus de 2 000\$ mais en deçà de 25 000\$ passent par le processus de réquisitions que les commis transmettent à l'acheteur de la Ville. L'extrait suivant de la note courriel explicative de M<sup>me</sup> Paquette à ce sujet se lit comme suit :

*Étant donné que j'ai déjà une demande de prix de faite et que j'ai reçu (en général, une demande de prix est faite si je doute que le montant coûtera plus de 2000\$) et en plus, si je place une commande via le fax, il y a une note dans le bas qui indique que si le montant excède plus de 2000\$, de ne pas placer la commande mais de m'envoyer une soumission. Si le fournisseur a envoyé une soumission des coûts suite à une inspection ou évaluation, je fais une demande qu'une réquisition à l'acheteur soit faite avec les papiers et informations nécessaires à la commise responsable. J'envoie aussi une 2<sup>e</sup> demande de prix ou demande de réparation à un 2<sup>e</sup> fournisseur. Attends l'approbation de la réquisition pour procéder à la commande. Si le 2<sup>e</sup> fournisseur émet une soumission sur un équivalent, je dois faire des recherches à savoir si le produit, pièce et ou service est conforme. Si je ne connais pas de 2<sup>e</sup> fournisseur, je dois faire des recherches pour en trouver 1, m'informer s'il aimerait soumissionner et lui envoyer la demande car je dois m'assurer que ce n'est pas un fournisseur unique dans le domaine et si c'est le cas, je dois l'indiquer dans le résumé lorsque je complète la commande CORPO. Si les travaux sont évalués à plus de 2000\$, je dois m'informer s'il a été remorqué ou non, si je peux l'envoyer chez un autre fournisseur pour un 2<sup>e</sup> prix.*

[182] Une autre tâche additionnelle, invoquée par les commis aux achats dans leur demande de réévaluation et héritée selon elles des acheteurs Joanne Bouliane (Hull) et Yves Laperrière (Gatineau), est celle d'acheteur attitré pour achats de pièces et autres figurant au Magasin/Inventaire, section mécanique. Ce rôle s'exerce au moyen du système Unicité, le successeur de Maestro. Le registre des produits, pièces et services en cause est plus large, affirment les commis, que celui auquel réfère le paragraphe 1682 de la décision du soussigné du 24 octobre 2012 (pièce S-3).

[183] Leur rôle implique, entre autres, d'associer les pièces en demandes avec divers fournisseurs; d'effectuer des recherches de fournisseurs de produits à l'occasion; d'assurer en collaboration avec les magasiniers le suivi des commandes hors délai de livraison, des crédits, des retours, de pièces non conformes ou discontinuées, et des produits en double; de balancer commandes et factures; de vérifier et approuver les divergences de commandes dans le système corpo, et d'alimenter les pièces de comptes à payer des factures ou crédits lorsque la commande est fermée.

[184] Lié à la fonction d'entretien et aux urgences et effectué auparavant par le commis ou le contremaître du service des Travaux publics, le traitement des réparations effectuées à l'externe est venu aussi s'ajouter à leurs tâches. Le travail consiste à coordonner les réparations de concert avec les contremaîtres de l'atelier mécanique, d'estimer les coûts et d'assurer les suivis nécessaires et de jumeler la facture et la feuille de travail au terme des réparations. Les commis inscrivent dans un fichier Excel « *le nom du fournisseur choisi, le numéro de BT, la date et description des travaux* ».

[185] Les commis indiquent avoir utilisé au cours de la période pertinente la fonction du système corporatif (pièce E-4) au moyen duquel est produit un sommaire des divergences observées entre les commandes et les factures correspondantes. Elles n'utilisaient pas par contre les formulaires de vérification des soumissions (pièce E-2) ou de Divergence – suivi d'une commande nécessitant une approbation additionnelle (pièce E-3).

[186] Elles soulignent que les achats de plus de 2 000\$ entraînent davantage d'interaction entre elles et les contremaîtres et les fournisseurs. À l'égard de ces derniers, les communications ont trait souvent au besoin d'obtenir des explications sur des divergences de prix. Pour les commandes de plus de 2 000\$,

relativement plus nombreuses, elles s'assurent de l'absence de divergence en s'efforçant d'être fort précises dans la soumission.

[187] Présentement *Chef de section, gestion contractuelle*, M. Claude Tremblay est *Responsable, achats et contrats* durant la période pertinente et ce, à compter de 2004; à ce titre, il est le supérieur des deux commis ou requérantes. Il explique que le poste de commis aux achats a été créé dans le secteur Gatineau à l'occasion d'une restructuration en 2012 par laquelle le poste d'acheteur a été aboli pour faire place à un poste de spécialiste en approvisionnement.

[188] Le changement résultait du départ à la retraite de l'acheteuse Joanne Bouliane en décembre 2011 qui, du secteur Hull, avait été rapatriée au secteur Gatineau en 2007 avec une concentration de fonctions. L'effet de la restructuration, menée de concert avec le service RH, a été d'assigner certaines des tâches de l'acheteur aux commis aux achats et de répartir le reste entre les autres acheteurs.

[189] Il distingue d'abord les divers titres d'emploi reliés aux achats ou à l'approvisionnement. Ainsi, le spécialiste en approvisionnement s'occupe des appels d'offres plus importantes et des comités de sélection, alors que l'acheteur veille aux appels d'offres plus récurrentes et supérieures à 25 000\$. Le commis aux achats ne fait pas d'appels d'offres et, en l'instance, ne s'occupe que des ateliers mécaniques. Un article, comme une porte de garages, relève par exemple de l'acheteur en vertu de certaines dispositions de la Loi des cités et villes visant à éviter des disparités trop grandes entre les fournisseurs d'un même produit. Quant à l'entretien des édifices, c'est l'affaire des Travaux publics mais il s'en remet pour ce faire au service des achats, ce qui permet des regroupements avantageux du point de vue de l'approvisionnement.

[190] Pour M. Tremblay, l'article 9.1 de la Politique d'approvisionnement de la Ville (pièce E-5) sur les dépenses inférieures à 25 000\$ s'applique toujours

durant la période pertinente. On y stipule que pour les achats de 2 000 à 5 000\$ une simple demande verbale de prix auprès d'au moins deux fournisseurs suffit; la demande écrite s'appliquant simplement au palier supérieur (5 000\$ à moins de 25 000\$). Cette politique a été mise à jour le 20 mars 2012 conformément aux exigences législatives. Lui-même a participé en 2006 à la mise à jour antérieure de la politique à la suite de nouvelles règles qui ne concernaient pas les commis aux achats. M. Tremblay reconnaît avoir été au courant que les commis aux achats procédaient par écrit pour les achats de 2 000\$ à moins de 5 000\$, et qu'il n'est pas intervenu pour changer cette pratique.

[191] Il souligne que le sommaire des divergences généré par le système corporatif (pièce E-4) l'est à partir des renseignements des bons de commandes émis par le commis, l'acheteur ou le spécialiste et inscrits par le commis aux Finances. Lorsque la facture est saisie dans ce même système, la divergence est inscrite. Par le code qui lui est associé, la personne à l'origine des renseignements reçoit le rapport des divergences la concernant et pour lesquelles elle fournit des raisons, telles que quantités ou prix différents. Les lignes d'explications sont fournies au moyen de divers codes et, souvent, elles suffisent à rendre compte des divergences notées. Il arrive que le commis aux Finances communique avec l'émetteur du bon de commande après la saisie.

[192] L'autre feuille de suivi des divergences (pièce E-3) a été créée en 2014 pour standardiser les informations remises à la personne responsable des autorisations qui, elle, doit avoir tous les renseignements afférents. Ces renseignements étaient communiqués par courriel auparavant et les liens à établir étaient effectués par la personne au dernier palier d'approbation.

[193] *Arguments.* L'élimination d'un poste d'acheteur et l'octroi de certaines tâches aux commis aux achats comptent parmi les changements organisationnels les plus marqués au cours de la période, souligne d'abord la procureure syndicale. Les tâches des commis, telles que l'acquisition de pièces

mécaniques, la recherche de prix et l'élaboration de banques de données, se sont en conséquence accrues et amplifiées, affectant particulièrement le niveau de concentration requis. Se sont ajoutés à ce menu, outre l'achat de pneus, les pièces pour inventaire, les réparations externes, ainsi que les justifications et conciliation des divergences. Pour les facteurs de concentration et de complexité, les comparables sont à son avis les titres de *Technicien aux achats*, *Acheteur* et *Commis administratif*, ce dernier en raison de la présence de contrôle financier.

[194] Les communications internes et externes se sont aussi intensifiées en raison d'échanges accrus avec les fournisseurs et les contremaîtres dans la fourchette des achats de 2 000\$ à 25 000\$, de même que des analyses de divergences plus nombreuses.

[195] La procureure patronale estime pour sa part que l'effet des achats dans cette fourchette est d'ajouter une étape au processus mais nullement d'accroître les exigences de concentration. Le travail n'est pas plus complexe pour autant. Les renseignements qu'elles recherchent se trouvent sur des listes; elles déterminent si elles ont la pièce, nullement la nature de celle-ci car elles n'ont pas à faire le travail du mécanicien. Si davantage de connaissances sont requises effectivement des commis, ces connaissances sont à son avis du même type qu'auparavant.

[196] En ce qui a trait à l'encan, le travail se limite à déterminer si la procédure a été appliquée ou non. La façon dont la commis procède à cet égard n'est pas en soi une exigence du poste car elle pourrait être autre pour un autre titulaire. Quant à l'approbation des divergences, elle repose sur la reconnaissance de « patterns » et se trouve facilitée par la production de rapports émis de façon automatique.

[197] Selon la procureure, le titre d'*Acheteur* ne peut être ici un comparable approprié. Le travail des commis est ici tributaire de règles fort précises dictées

par la législation applicable et réalisé à partir de nombreux outils comme l'a souligné le responsable Tremblay. Le niveau d'approbation est aussi fort significatif.

[198] *Analyse et décision.* Les changements les plus significatifs sont sans conteste les tâches additionnelles propres à chacun des secteurs Gatineau et Hull telles que décrites par les requérantes dans leur demande de réévaluation. Comme on l'a vu, ces tâches découlent largement du départ de M<sup>me</sup> Bouliane et d'une réallocation partielle de ces tâches aux deux commis aux achats. La question qu'elles soulèvent est de déterminer dans quelle mesure ces tâches s'inscrivent dans la trame de l'exécution des tâches caractéristiques de ce titre d'emploi ou si, au contraire, elles s'en démarquent à ce point qu'elles justifient de revoir leur impact sur les degrés des facteurs ici en litige.

[199] Après avoir revu la preuve, ici fort détaillée, le tribunal en vient à la conclusion que, même s'ils sont bien réels, les changements mentionnés n'ont pas pour effet d'affecter les niveaux actuels des facteurs en litige.

[200] Touchant le facteur *Concentration* (F-4), la demande des requérantes porte sur le volet d'intensité qu'on veut voir hausser de *limitée* à *moyenne*. La difficulté principale de cette demande tient ici à la définition de « *plusieurs formes de concentration* » à laquelle se rattache une intensité moyenne. En l'occurrence, la concentration s'exerce de façon *habituelle et régulière*, une condition imposée par le concept de tâches caractéristiques du titre d'emploi, sur des éléments de même nature, tels les prix et les fournisseurs, le taux de renouvellement de ces derniers étant relativement limité. Il est possible par exemple, selon l'énoncé du degré d'intensité 1 « *de revenir en arrière si on a manqué un élément pour la première fois* ».

[201] À l'égard du facteur *Complexité et analyse de problèmes* (F-5), cet environnement, structuré comme il l'est autant par la politique municipale d'approvisionnement que par la législation provinciale qu'elle se doit de refléter, signifie des efforts d'analyse qui visent largement et fondamentalement des « situations familières » et « *des solutions aux problèmes [demandant] un choix réfléchi parmi des solutions connues* ». La preuve renferme peu d'exemples démontrant des situations et informations à traiter comportant « *des relations parfois difficiles à établir* » comme l'exige l'énoncé du niveau 3 du facteur.

[202] La marche est aussi trop haute à gravir pour la demande portant sur le volet Conséquences de l'erreur du facteur *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (F-8). Le niveau C réclamé est réservé sur l'impact *très élevé* des erreurs, associé à celui exercé sur les services externes et l'image de la municipalité ou une conséquence monétaire importante. La preuve ne supporte pas pareille conclusion.

[203] Enfin, réclamer le niveau 3 pour les *Communications internes* (F-9) et les *Communications externes* implique que de tels échanges réguliers surviennent dans le but, pour les premières, d'« *expliquer ou interpréter des idées ou des informations relativement complexes* » et, pour les secondes, pour « *obtenir ou fournir des explications complexes et détaillées* ». Les tâches en cause, même les nouvelles, n'exhibent nullement de tels contenus de communications.

[204] En résumé, les niveaux et combinaisons associés des facteurs en litige pour le présent titre d'emploi sont les suivants : **F-4 : 2 (1B); F-5 : 2 ; F-8: 3 (bB); F-9: 2); F-10: 2.**

## **Groupe 6**

### *Spécialiste en approvisionnement*

[205] *Preuve.* Succinct, le résumé des faits et tâches justifiant à leur avis une demande de réévaluation (pièce S-1) reflète bien l'essentiel de la preuve présentée par les titulaires de postes portant ce titre d'emploi, les exigences de formation découlant émanant de l'ordre des professionnels en gestion de la chaîne d'approvisionnement (PGCA), soit au moins dix (10) cours universitaires pour pouvoir s'inscrire à son programme de trois ans, en constitue l'élément central. Leurs responsabilités en matière de programmes spéciaux (politique écoresponsable, portail des fournisseurs, projets d'accessibilité universelle de la ville) et de formation (portail des fournisseurs, politique écoresponsable et élaboration de guides) complètent le tableau.

[206] En réponse à une demande d'information sur leur demande de réévaluation (pièce S-2), les requérants ont tous indiqué être membres en règle de l'*Association canadienne de gestion des achats*, et ils ont fourni les renseignements suivants sur leur formation académique respective :

*Marie-Claude Provencher :*

- *Certificat au HÉC de Montréal (Gestion des opérations et de production)*
- *Début d'un certificat en ressource humaine (4 cours)*
- *Titre de p.g.c.a. de l'Association Canadienne de Gestion des Achats*

*Pierre Dumont :*

- *Certificat en gestion des entreprises des HÉC*
- *Titre a.p.a. (devenu p.g.c.a.) de l'Association Canadienne de Gestion des Achats*
- *Programme CPM (Certified Purchasing Manager de l'Institute of Supply management (ISM) de Tempe en Arizona)*

*Amélie Bourgon :*

- *Baccalauréat en administration des affaires*
- *Titre p.g.c.a. de l'Association canadienne de gestion des achats*

*Tojo Lovanirina*

- *Baccalauréat en administration des affaires*
- *En cours de réalisation programme p.g.c.a. de l'Association canadienne de gestion des achats menant au titre*

*Karine Dubois :*

- *Baccalauréat en administration des affaires*
- *En cours de réalisation programme p.g.c.a. de l'Association canadienne de gestion des achats menant au titre*

[207] À l'image de celui figurant sur les affichages du poste de Spécialiste en approvisionnement parus les 17 octobre 2008, 2 février 2009 et 17 février 2010 respectivement (pièces E-2 a), b) et c)), le résumé de fonctions de la description d'emploi du poste FIN-BLC-082, occupé depuis décembre 2012 par M. Tojo Rakotoarivelo Lovanirina (pièce E-1 c)) se lit comme suit :

*Le titulaire participe aux comités d'évaluation des soumissions et comités multidisciplinaires; prépare, analyse et rédige des appels d'offres de nature complexe et délicate selon les règles d'adjudication des contrats définies dans la Loi sur les cités et villes en accord avec les politiques, procédures, règlement et Lois en vigueur; effectue des recherches sur normes associées aux produits et services et sur les méthodes d'élaboration de devis; procède à des analyses de coûts et bénéfiques; consulte régulièrement les divers intervenants pour prévoir et analyser les nouveaux besoins, élaborer des stratégies et options permettant d'atteindre les objectifs; traite les plaintes et répond aux questions; rédige des rapports, des notes de services, des projets de résolution, des sommaires et de la correspondance; conseille et supporte les gestionnaires en matière d'approvisionnement et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.*

[208] Telles que définies à la section 5 de cette description d'emploi, les exigences et qualifications auxquelles doit répondre son titulaire sont « un

*diplôme d'études collégiales en techniques administratives; trois années d'expérience et détenir le titre d'approvisionneur professionnel agréé* ». Plus élaborées et plus larges à certains égards et reprises de façon semblable dans les deux autres, ces exigences sont énoncées ainsi dans les trois premières lignes de la rubrique Exigences normales du poste du premier des trois affichages mentionnés ci-dessus :

- *Détenir un diplôme d'études collégiales en techniques administratives ou toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente.*
- *Être en processus d'obtention du diplôme d'approvisionneur professionnel agréé (A.P.A.) ou être en processus d'obtention pour le nouveau programme de formation de l'Association Canadienne de gestion des achats (A.C.G.A) menant au titre d'A.P.A.*
- *Posséder un minimum de trois années d'expérience dans le domaine des tâches.*

[209] M<sup>me</sup> Dubois et M. Lovanirina ont témoigné qu'ils ont dû fournir à leur embauche, en février 2014 pour la première et en décembre 2012 pour le second, une preuve d'inscription au programme menant au titre PGCA, un programme d'une durée normale de trois (3) ans que les deux ont complété en septembre 2017. Ce programme exigeait comme prérequis une formation universitaire, ce que les deux détenaient alors. Le programme suivi était bien, soulignent-ils, celui décrit au feuillet explicatif émis en août 2012 par la Corporation des approvisionneurs du Québec (pièces S-6 a) et connexes, S-6 b) et S-7). Pour eux, l'utilité et l'avantage de ce programme eu égard à leurs tâches actuelles est le développement qu'il permet d'une pensée stratégique dans l'examen des dossiers qu'on leur confie.

[210] Si, prises en elles-mêmes, les tâches telles que décrites dans leur description d'emploi n'ont pas beaucoup changé durant la période pertinente, il demeure selon les requérants que leur travail a évolué et s'est complexifié de façon notable en raison de plusieurs changements aux cadres législatif et

administratif touchant l'octroi des contrats. Parce que les processus d'attribution de contrats et les contrats eux-mêmes font maintenant partie de l'actualité de façon quasi quotidienne et qu'ils impliquent d'importants fonds publics et des risques de poursuites judiciaires, ils exigent un niveau grandissant de transparence et d'intégrité. Ceci nécessite de la part du spécialiste en approvisionnement des efforts accrus d'analyse, de recherche et de validation.

[211] Le travail des spécialistes s'est aussi accru selon eux en raison de leurs responsabilités à l'égard de projets spéciaux, tels l'approvisionnement écoresponsable, le portail des fournisseurs, les projets Sharepoint et accessibilité universelle de la Ville. De tels projets s'accompagnent du besoin de former le personnel, de concevoir et de rédiger des manuels d'apprentissage, des plans d'actions, effectuer diverses analyses de nature complexe.

[212] Chef de section, achats et contrats au sein de la division de l'Approvisionnement, M. Claude Tremblay explique d'abord, à partir de l'organigramme du 14 mars 2012 (pièce E-5), les changements de personnel survenus dans les postes de spécialistes en approvisionnement au cours de la période pertinente.

[213] Il explique que le programme menant au titre PGCA ou professionnel en gestion de la chaîne d'approvisionnement évoqué plus tôt (S-6 a)) est une formation offerte à l'origine par l'Association canadienne de la gestion des achats. Reprise depuis par la Corporation des approvisionneurs du Québec, celle-ci l'offre maintenant sous la forme d'un baccalauréat en administration des affaires avec spécialisation en gestion de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit d'une formation dispensée par l'Université Laval avec qui la Corporation a conclu une entente. La durée de la spécialisation en approvisionnement est de 352 heures, excluant une semaine intensive et l'examen final.

[214] M. Tremblay souligne qu'il a procédé lui-même à l'embauche de tous les salariés visés par la demande d'information relative à la réévaluation de ce titre d'emploi (pièce S-2). Il confirme en contre-interrogatoire que parmi les personnes recrutées, M<sup>me</sup> Bétancourt détenait un baccalauréat en administration des affaires et M<sup>me</sup> Célestine Randria, un temporaire de 9 mois, une maîtrise en génie civil. Ces personnes étaient également en cours de processus d'acquisition du titre professionnel de la chaîne d'approvisionnement.

[215] Il estime que, malgré les références des salariés à des exigences académiques de baccalauréat, la Ville procède généralement par équivalence à partir de l'examen du dossier et de l'expérience pertinente. D'où la reconnaissance récente du DEP, venue s'ajouter au DEC comme exigence académique, ainsi qu'il ressort de la rubrique *Qualifications et exigences* de la liste d'admissibilité au poste de spécialiste en approvisionnement de mai 2014 (pièce S-4). Quant au titre de professionnel en gestion de la chaîne d'approvisionnement ou au processus de son acquisition figurant à ce même énoncé, il s'agit d'un outil permettant une spécialisation accrue; ce n'est pas toutefois une condition absolue.

[216] Il reconnaît que des changements législatifs et réglementaires sont survenus au cours de la période pertinente, le gouvernement ayant resserré les règles d'attribution des contrats par les municipalités et l'ajout de critères. Il mentionne en particulier le rôle assumé dorénavant en la matière par l'Autorité des marchés financiers, notamment dans le secteur de la construction où un registre en ligne permet à une ville de relever, outre le nom d'une entreprise, toutes ses filiales. C'est le cas aussi de la Régie du bâtiment dont les licences émises doivent être vérifiées pour y relever, le cas échéant, les restrictions applicables de licences de certaines entreprises.

[217] Selon lui, nombre d'exigences en matière d'appels d'offres ont toujours existé en vertu de la Loi des cités et villes qu'il s'agisse de la valeur des contrats,

de la nature des services professionnels, etc. L'effet de la Commission Charbonneau a amené davantage un resserrement des règles que des ajouts à celles-ci. Par exemple, le besoin de recourir à un 2<sup>e</sup> soumissionnaire « *a toujours fait partie de l'équation* ».

[218] Il en va de même des projets spéciaux dont la part actuelle dans les tâches des spécialistes n'a pas connu de progression notable durant la période en cause. Ainsi, le projet d'accessibilité universelle reflétait un objectif poursuivi par le service des loisirs; Share Point était davantage un projet personnel, alors que le portail des fournisseurs était une façon d'assurer les suivis nécessaires.

[219] Le processus à l'origine de la liste d'admissibilité, incluant l'ajout du DEP comme exigence académique est le résultat d'une approche convenue avec le service des Ressources humaines, explique-t-il en contre-interrogatoire. Il ajoute que la personne ainsi qualifiée a passé l'étape de la présélection.

[220] Toujours en contre-interrogatoire, il se dit en désaccord avec les affirmations des requérants en page 2 de leur demande de réévaluation (pièce S-2) selon lesquelles les changements apportés aux cadres législatifs et réglementaires, ainsi que l'attention accrue portée dans l'actualité à l'attribution des contrats ont rendu leur travail plus complexe. À son avis, le travail du spécialiste n'a pas été affecté par ces changements, la loi ne venant souvent qu'encadrer les pratiques observées. Il concède qu'il y a eu toutefois accroissement des recours étant donné le resserrement des règles déjà mentionné. Lui-même, dit-il, n'est pas toujours impliqué quand les dossiers deviennent judiciairisés, la responsabilité en incombant alors à M<sup>me</sup> Gariépy, la Chef de division.

[221] En supplément d'enquête la procureure syndicale transmet au tribunal le 11 décembre 2017 les renseignements reçus de la coordonnatrice Lyne Major sur l'inscription au programme de l'Association de la gestion de la chaîne

d'approvisionnement (AGCA). Selon ces renseignements, l'Association a « *accepté entre 2011 et 2017* :

- *2 avec une maîtrise*
- *43 avec un BAA*
- *2 avec un DESS*
- *11 avec un certificat*
- *2 avec un DEC*
- *1 avec un DEP*

[222] *Arguments.* Les deux changements invoqués à l'appui de la présente demande relèvent des exigences découlant du programme de professionnel en gestion de la chaîne d'approvisionnement (PGCA ou AGCA selon le pendant québécois de l'association). Le premier concerne l'admission au programme. Citant les données fournies par l'AGCA et produites en supplément d'enquête, la procureure syndicale soumet que cinquante-huit (58) des soixante-et-une (61) candidatures acceptées par l'organisme présentaient des titulaires de maîtrise, de baccalauréat, de DESS ou de certificat; les trois (3) candidatures provenaient de détenteurs de DEC ou de DEP. Bien que la Ville place ces dernières formations au nombre des exigences normales du poste, il est clair des personnes éventuellement embauchées qu'une formation universitaire est privilégiée.

[223] Pour la procureure syndicale, pareille exigence se rattache naturellement à la complexité du travail confié à ce spécialiste. Elle cite à ce propos de nombreux extraits du Programme de leadership en gestion stratégique de la chaîne d'approvisionnement (pièce S-7) traitant tour à tour des objectifs du programme, de la grille de compétences afférente et de leur contexte, ainsi que de la prise de décision qui lui est associée. Liés à des responsabilités de stratégie, ce sont là des éléments qu'on retrouve dans l'énoncé du niveau 4 du facteur de complexité du plan d'évaluation. Référant cette fois à la section du même document traitant de la gestion des opérations et des processus d'approvisionnement, la procureure souligne que le contenu stratégique de cette gestion s'est accentué au cours des dernières années.

[224] Pour sa collègue patronale, la prudence est de mise ici étant donné que les témoins salariés n'ont pas effectué les tâches en cause durant la période pertinente. Ainsi remise en contexte, la preuve ne démontre nullement la présence ou l'exigence d'une pensée stratégique. La Ville a connu bien sûr des changements de règles et de procédures au cours de cette période mais la gestion de ceux-ci s'est faite dans un contexte d'un travail largement encadré. Bien qu'on y ait ajouté des étapes, le volet administratif de la fonction est demeuré intact. Pour ce qui est des projets spéciaux, leur nombre est fort limité comme d'ailleurs leur portée, ce que démontre le projet écoresponsable dépourvu d'exigences de stratégie globale.

[225] Concernant le facteur de formation (F-1), il importe de noter qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un bac pour obtenir l'accréditation PGCA ou AGCA. Au surplus, les personnes à Gatineau ont pu se faire admettre durant cette période car ce n'était pas là une exigence stricte. Pour cette raison, la preuve demeure non concluante.

[226] Le programme PGCA est assurément pertinent mais il vise et débouche sur divers types d'emploi. Il convient donc de ne pas tirer d'inférence des extraits du programme cités par sa collègue, et de distinguer entre des objectifs de programme et des tâches expresses.

[227] En réplique syndicale, la procureure soutient qu'il faut maintenir au contraire l'adéquation entre ces extraits et les tâches en cause puisque le programme est une condition spécifique de réalisation de ces dernières. Un autre élément pour elle à considérer est l'article 20 de la convention collective et le plan d'équité salariale qui impose de regarder, par catégorie d'emploi, le portrait d'embauche. L'Employeur invoque l'embauche d'un candidat détenteur d'un seul DEC, mais on ne sait s'il a pu être admis à la formation AGCA mentionnée.

[228] Répondant à l'affirmation de sa collègue que la Ville a démontré que les titulaires de postes n'étaient pas toujours détenteurs de bacs, la procureure syndicale rétorque que, selon la pièce S-2, tous les salariés ayant occupé ce poste étaient détenteurs de certificats ou de baccalauréats.

[229] *Analyse et décision.* L'examen de la question de la complexité accrue des tâches (*Complexité et analyse de problèmes* – F-5) est inséparable de celui de la portée des tâches caractéristiques du spécialiste en approvisionnement telles qu'elles ressortent de la description d'emploi. La teneur du contenu analytique de ces tâches se reflète de façon nette, autant dans le résumé de fonctions que dans la nature des tâches énumérées dans le premier champ principal de responsabilités. De ce point de vue, une analyse comparative appropriée renvoie de go à d'autres titres d'emploi d'analystes en cours à la Ville.

[230] Il suffit de parcourir le dernier tableau mis à jour le 21 juin 2017 sur l'évaluation finale de tous les emplois cols blancs pour constater qu'à part le titre d'analyste en gestion de documents dont la cote 3 est inférieure, tous les emplois d'analystes ont reçu le degré 4 du facteur 5 pour la complexité et l'analyse de problèmes. Si, comme le dénote la description d'emploi, la part d'analyse demeure fort élevée pour le spécialiste, la part dévolue à la résolution de problèmes est moins évidente lorsqu'on la mesure à la portée des changements notés par les requérants dans leur demande et lors de leur témoignage.

[231] Comme dans le cas de l'analyste en gestion de documents, l'analyse sert davantage généralement à valider l'application de règles qu'à reconfigurer ou adapter des modèles à partir de diverses théories, comme peut le faire l'analyste en géomatique, ou encore l'analyste en architecture ou en urbanisme. Le tribunal est fort conscient que le resserrement des règles en matière d'attribution des contrats impose une rigueur accrue dans la préparation et la rédaction des appels d'offre et dans l'évaluation des soumissions qui en résultent. Il ne lui

apparaît pas cependant que les changements mis en preuve ont pour effet de modifier l'essence des analyses auxquelles devaient se livrer les analystes en approvisionnement au cours de la période précédente. Le niveau **3** du facteur demeure donc approprié.

[232] La réclamation syndicale touchant le facteur *Formation académique* (F-1) ramène la question du rôle limité de l'arbitre à l'égard de ce facteur, comme de celui sur l'*Expérience préalable de travail*. Les parties sont fort conscientes ici des raisons pour ce faire, raisons que je ne compte pas reprendre, sauf pour réitérer que, pour être renversées, ces raisons doivent être particulièrement contraignantes. La preuve syndicale est certes bien étayée en l'instance mais, avec respect, elle ne suffit pas à me justifier d'intervenir pour me substituer à la décision de l'Employeur.

[233] Bien qu'elle soit étroite, la porte d'entrée à l'obtention du titre PGCA ou professionnel en gestion de la chaîne d'approvisionnement n'est manifestement pas fermée pour les détenteurs de DEC ou DEP. L'Employeur convient, tel qu'il ressort de ses affichages, que ce titre doit être dans l'horizon à court terme puisque le candidat doit « *être en processus d'obtention du diplôme* »; il a jugé par contre qu'il ne devait pas en faire un critère absolu. C'est un choix qui, dans les circonstances en cause, doit être respecté.

[234] Pour les deux facteurs en litige les niveaux actuels sont ainsi confirmés, soit **F-1 : 3; F-5 : 3**

### **Groupe 7**

*Commis au B.E.C.*

[235] L'essentiel de la preuve s'incarne ici, d'abord dans les ajouts manuscrits apportés par la requérante à sa description d'emploi (pièce S-2 b)) et repris dans sa demande de réévaluation (pièce S-1), puis dans les tâches biffées sur cette

même description d'emploi, tâches qu'elle affirme ne plus exécuter. Ces ajouts sont les suivants :

- *Compléter des formulaires pour les certificats d'analyse pour la Cour.*
- *Compléter et/ou faire des modifications des formulaires de destruction de la drogue à Santé Canada.*
- *Numériser les formulaires de destruction de drogues au VDX (Versadex).*
- *Interrogation au VDX, CRPQ et SARC.*
- *Analyse et alimentation du SARC.*

[236] Pour les tâches biffées, ce sont dans le 1<sup>er</sup> champ de responsabilités *Saisie et traitement de données : saisir les congés des policiers et autres données au Versadex et préparer les horaires de travail de la section. Effectuer la disposition et la révision de la correspondance, rapports, tableaux, etc.*, la 4<sup>e</sup> tâche de ce champ, est conservée mais elle est amputée toutefois des termes « *la disposition et la révision de* ». Enfin, la totalité des tâches du 2<sup>e</sup> champ *Support au travail de bureau* disparaissent, sauf pour ce qui est de « *faire des photocopies* ».

[237] Employée de longue date de la Ville, M<sup>me</sup> Nicole Labelle est affectée à la fusion au Bureau des enquêtes criminelles (B.E.C.) mais n'occupe le présent poste de Commis au B.E.C. (POL-BLC-075) que lorsque celui-ci a été créé en 2008. Elle a été embauchée pour ce poste de façon conditionnelle au départ. Son supérieur durant la période pertinente est M. Benoît Philippe.

[238] Évoquant sa description de tâches modifiée, elle confirme qu'arrivée en 2008 celle-ci contient beaucoup de choses qu'elle n'a jamais faites, sauf peut-être les rapports de surveillance. Les pourcentages attribués aux deux champs de sa description lui semblent toutefois fondés.

[239] Elle indique qu'une partie de son travail consiste d'abord à compléter les formulaires liés aux certificats d'analyse des drogues pour la cour; une fois complétés ces dossiers de cour, elle passe aux formulaires de destruction des

drogues destinés à Santé Canada, et elle vérifie au Versadex si le dossier est effectivement terminé à la cour. Son travail lui donne accès aux banques de données locales, provinciales et nationales, soit respectivement le Versadex, le CRPQ (Centre de renseignements policiers du Québec) et le SARC (Système automatisé de renseignements criminels).

[240] Touchant cette dernière base de données, elle explique que jusqu'à la nomination d'une autre personne à ce titre en 2016, elle était la seule employée du service formée à l'École de police de Nicolet et mandatée pour y inscrire des renseignements. Il s'agit d'une formation au terme de laquelle on doit réussir l'examen et qui, aux cinq (5) ans, exige ensuite des mises à jour. Elle précise en contre-interrogatoire que, lors de la formation, on l'instruit des règles précises concernant l'inscription des données dans les champs appropriés préexistants. Pour la synthèse, sa latitude sur la forme des annotations est évidemment plus large.

[241] À l'aide d'un diagramme, elle explique que son travail, lors de l'alimentation du système à partir des renseignements tirés du système local Versadex, consiste à interroger cette base de données et à établir de nombreux liens entre celles-ci, par exemple complices, adresses, véhicules, etc. Au terme de son analyse, elle regroupe et inscrit les renseignements ainsi obtenus et produit un texte sur l'événement en cause. Elle appelle à Montréal à l'occasion pour compléter ou obtenir d'autres renseignements.

[242] Elle estime que son supérieur n'est pas en mesure de relever des erreurs d'inscription qu'elle aurait faites. En contre-interrogatoire, elle dit ignorer si l'enquêteur valide les données ainsi inscrites au SARC sur son enquête, mais est d'avis qu'elles peuvent être corrigées subséquemment. Elle dit organiser elle-même son horaire de travail et les tâches à accomplir. Nulle vérification immédiate de son travail n'est effectuée par son supérieur. Les erreurs, dit-elle, sont souvent le résultat d'inversion ou d'identification erronée de personnes.

D'où selon elle les exigences plus grandes de concentration car il n'il n'y a pas « de marge d'erreur ».

[243] Du début de 2008 jusqu'en 2012, elle s'occupe également des appels info-drogues, inscrivant au moyen de codes les renseignements livrés par des indicateurs et qu'elle efface par après. Elle ignore si les policiers peuvent récupérer ces renseignements par la suite. L'inspecteur chef Marc Leduc témoigne plus tard que ces renseignements peuvent effectivement être récupérés. Depuis 2012, ce sont des policiers aux renseignements criminels qui assument la responsabilité de ces renseignements. Elle veille également à la transcription de rapports de filature de policiers.

[244] Elle se dit en désaccord sur ce point avec l'observation du tribunal dans sa décision du 15 avril 2011 sur l'évaluation de son titre d'emploi selon laquelle le travail du titulaire est effectué à partir de règles détaillées et précises et de vérification périodique. Son travail, dit-elle, n'est pas vérifié de la sorte.

[245] Contre-interrogée à ce sujet, elle souligne que le travail de transcription représente une charge significative puisqu'il émane de sept (7) agents qui mettent l'audio de leurs rapports dans le répertoire numérique désigné par N. Bien que ces rapports ne comportent généralement pas de dates butoirs pour leur transcription, ils font parfois l'objet de directives des agents lorsqu'ils sont prioritaires. Ce travail de transcription est le seul pris en charge par ses collègues en son absence; contrairement à celles-ci, elle ne fait pas de doublage de dossiers.

[246] Le formulaire de description des drogues de Santé Canada qu'elle remplit est transmis à la Cour; elle attend l'issue du procès avant de le compléter. C'est au policier à qui revient le travail d'autoriser et de procéder à la destruction des drogues visées au formulaire. Ces drogues sont entreposées dans une voûte, séparément de celle réservée aux pièces à conviction, et à laquelle elle n'a pas

accès. L'autorisation de destruction relève des policiers ou des agents à partir, croit-elle, de la liste de Santé Canada.

[247] Inspecteur chef au service de police de la Ville de Gatineau, M. Marc Leduc est capitaine aux enquêtes criminelles en 2007. Il confirme que la possibilité d'accès au CRPQ est une condition d'emploi du commis ici en cause. L'entrée de données à cette base et au Versadex faisait partie des tâches du commis au B.E.C. avant 2007. Les données des systèmes CRPQ et SARC sont, dit-il, des réseaux très importants. Le SARC, dit-il, est une base de données parallèle dont l'alimentation répond à une exigence de la Loi de la police en vertu de laquelle le policier est tenu d'y consigner toute information pertinente à la communauté policière.

[248] Le policier n'exerce pas de contrôle immédiat sur leur alimentation sauf sur le repérage occasionnel de doublons. Par contre, le policier doit valider l'information qu'il y trouve et s'assure que celle-ci est toujours actuelle. Il existe une différence significative entre les deux pour ce qui est de la source de cette information : le CRPQ présente des faits avérés alors que la SARC comprend des inscriptions anonymes. M. Leduc ajoute que le policier doit également valider les renseignements portés au Versadex.

[249] Il souligne que les règles d'inscription au SARC sont nombreuses et rigoureuses et, à l'examen de fin de formation, des échecs surviennent.

[250] *Arguments.* Selon la procureure syndicale, il est clair de la description d'emploi soumise par l'Employeur que la titulaire est ici la seule salariée à avoir reçu la formation pour les opérations du système SARC. Le travail de synthèse qui en découle requiert beaucoup d'analyses s'étalant sur une demie ou une journée complète. Son effort de concentration est alors considérable car elle doit minimiser les erreurs possibles. Cet effort est encore accru par son travail de transcription des appels Info-Drogue.

[251] Les exigences plus élevées d'analyse liées à pareilles synthèses affectent également le niveau de complexité de son travail. Elle doit pour ce faire colliger et mettre ensemble des informations fort diverses dont le résultat peut s'étaler parfois sur une demie page numérique.

[252] La procureure patronale, tout en disant ne pas vouloir en faire un débat procédural, estime fort éloquente du point de vue de l'angle d'examen applicable l'affirmation de la titulaire qu'elle effectue de façon habituelle des tâches que personne de ses collègues ne fait. Elle rappelle que l'énoncé de l'article 20.13 du nouvel article 20 est on ne peut plus clair dans les cas où «...*les tâches d'un salarié donné évoluent sans que ce changement n'affecte l'ensemble des titulaires du titre d'emploi concerné*». La procédure à utiliser est alors celle de la reclassification.

[253] Si maintenant on envisage la question du point de vue de la réévaluation, notamment à l'égard du facteur 8, la formation SARC ne change rien au fait que le policier est toujours celui à qui revient la responsabilité de vérifier la teneur des renseignements inscrits au système. Tel que l'a souligné l'inspecteur chef Leduc, les gens vont consulter le dossier et valider les informations qu'il contient. En outre, l'alimentation de ce même système s'effectue de la même façon que pour le CRPQ. Par ailleurs, les problèmes que peuvent soulever les renseignements recueillis sur Info-Drogues sont résolus à un autre niveau : comme on l'a vu, la titulaire en discute alors avec l'enquêteur ou loge un appel à Montréal.

[254] Lors de son témoignage M<sup>me</sup> Labelle a beaucoup insisté sur l'absence de directives sur l'organisation de son travail, ou encore sur la difficulté de découvrir les erreurs une fois détruite la transcription pour Info-Drogues, ou le fait que le supérieur ne signait pas le formulaire de destruction des drogues. Or, les renseignements peuvent être récupérés malgré que la transcription ait été

effacée, et ce n'est pas elle qui est responsable de la destruction des drogues mais Santé Canada. Il faut considérer également que les tâches SARC peuvent être successivement longues et courtes et que M<sup>me</sup> Labelle ne fait pas que ça. Si ses tâches sont apparemment peu nombreuses, c'est simplement qu'elles sont fort spécifiques.

[255] Relativement à la complexité, le travail de la titulaire s'effectue dans un contexte très encadré et en fonction d'application de règles très précises. Même la rédaction de synthèses répond à des règles semblables et s'inspire largement de faits qui sont déjà inscrits ou formulés. Le processus menant à la destruction des drogues se traduit lui aussi par l'exécution de tâches routinières, tel qu'il ressort des documents déposés par le Syndicat (pièce S-4). Peu de place est faite en conséquence à la créativité et le travail n'a vraiment pas à être vérifié. La preuve sur l'impact d'erreurs dans son travail est mince car dès lors qu'on sort du cadre fixé par ces documents, elle devra aller chercher des directives.

[256] Évoquant sur ce point le témoignage de la requérante, la procureure syndicale réplique que sa collègue minimise l'ampleur du travail que constitue l'alimentation du SARC. Elle ajoute que la destruction des drogues lui revient également, une affirmation à laquelle sa collègue patronale réplique en soulignant que cette décision appartient à Santé Canada.

[257] *Analyse et décision.* Ce titre d'emploi se détache des précédents dans la mesure où la demande le visant ne fait pas qu'invoquer quelques tâches additionnelles et une évolution notable des autres, caractéristiques de leurs titres respectifs d'emploi, mais un remplacement quasi-complet des tâches d'un des champs principaux de responsabilités de la description d'emploi. Il pose en cela un problème particulier vis-à-vis de l'objection patronale selon laquelle ce titre est en fait une demande de reclassification.

[258] S'il ne s'agissait au départ que de l'application du seul critère en vertu duquel l'évolution des tâches invoquées n'affecte qu'un seul titulaire, le tribunal n'aurait aucune difficulté à référer la présente demande de révision à mon collègue Barrette. Les choses ne sont cependant pas aussi simples. Tel qu'expliqué dans l'analyse précédente de l'objection patronale, ce critère s'accompagne aussi de celui énoncé à l'article 20.06, soit que la procédure de reclassification s'impose « *lorsque la Ville attribue à un salarié de façon principale et habituelle des tâches ne correspondant pas à son titre d'emploi* ».

[259] De ce point de vue et à ce titre, le tribunal estime que les tâches nouvelles qu'invoque la requérante s'inscrivent pour l'essentiel dans la portée du titre d'emploi même si elles diffèrent à de nombreux égards de la description d'emploi.

[260] En l'espèce, il est difficile de ne pas reconnaître que les tâches en cause, nouvelles ou figurant déjà à la description d'emploi, sont des tâches de *commis*. Il va de soi qu'en lui accolant le terme B.E.C., ou en le restreignant ce faisant aux enquêtes criminelles, on particularise les processus et les résultats liés à l'exécution des tâches caractéristiques de l'emploi. Ce sont ces éléments qui permettent de distinguer la grande variété des titres d'emploi de commis dont le tribunal a eu à traiter depuis l'application du présent plan d'évaluation.

[261] Dans ce contexte, la question devient alors de déterminer si les tâches réclamées sont autres, ou de niveaux différents, que celles propres au Bureau des enquêtes et que ce dernier est en droit d'exiger des *Commis au B.E.C.* L'analyse et l'alimentation du SARC, les formulaires de destruction de drogues et la ligne info-drogues sont les tâches particulières que la titulaire affirme être la seule à accomplir. Toutes ces tâches s'inscrivent dans le premier champ principal de responsabilités intitulé *Saisie et traitement de données*, lequel occupe déjà, notons-le, 80% de toute la fonction.

[262] Il n'est pas contesté que le système SARC, même s'il exige une formation particulière, est de même type que les banques de données CPRQ et Versadex, et que la commis y effectue des opérations semblables, mise à part la synthèse à rédiger à partir des divers liens établis. Pour la ligne info-drogues, la tâche confiée à la titulaire s'écarte peu de ce qu'exigeait d'elle la préparation de rapports de surveillance.

[263] Bref, bien que la matière et les résultats de son travail aient changé au cours de la période, les opérations effectuées par elle pour l'accomplir se situent toujours dans le droit fil du premier champ de responsabilités du titre d'emploi. Il s'ensuit que, même si les tâches en cause ont effectivement subi une évolution, les changements qui en ont résulté n'ont pas eu pour effet d'affecter les caractéristiques fondamentales de ce titre d'emploi. Pour cette raison, la procédure de réévaluation demeure ici aussi appropriée.

[264] Les considérations précédentes sont en outre pertinentes à l'égard de l'évaluation de la preuve touchant les facteurs que la requérante demande de revoir à la hausse, particulièrement les niveaux des facteurs *Concentration* (F-4) et *Complexité et analyse de problèmes* (F-5).

[265] La rédaction de synthèses pour le SARC exige certes une concentration plus marquée que pour les autres tâches, mais en raison de la part relativement petite qu'elle occupe, elle ne peut contrarier le constat que l'ensemble de ses tâches présentent toujours des exigences de concentration d'*intensité moyenne* plutôt qu'extrême au sens de l'énoncé. L'alimentation des banques de données se fait en effet dans un encadrement très structuré, c'est-à-dire que les renseignements à inscrire le sont dans des champs prédéfinis et fondés sur l'utilisation de mots clés. Quant aux transcriptions, le niveau initial octroyé reflétait déjà, et tenait déjà compte des exigences de concentration liées à la production de rapports de surveillance. Le degré 2 d'intensité demeure donc valide, ce qui donne la combinaison actuelle **2B** et le niveau **3** du facteur.

[266] L'analyse de problèmes que mesure le facteur *Complexité et analyse de problèmes* réfère aux types de situations à traiter et à la difficulté relative d'établir les liens ou rapports entre elles. À nouveau, les banques de données à alimenter, de par leur structure, établissent déjà de nombreux rapports entre des situations qui, pour être multiples, sont toutefois familières pour la plupart. La solution de problèmes, l'autre volet du facteur, occupe une place relativement modeste ici, toujours en raison du mode fortement structuré du travail. Il en résulte que le niveau **2** du facteur demeure celui qui reflète le mieux la complexité des tâches du titre d'emploi.

[267] En ce qui a trait au facteur *Conséquences des actions, décisions et erreurs* (F-8) et le volet autonomie en litige, la requérante a beaucoup insisté sur le fait que son travail n'était pas vérifié. C'est certes le cas si on entend par là une vérification régulière des opérations menées par elle. Le témoignage non contredit de l'Inspecteur chef Leduc montre toutefois que le travail est vérifié forcément, si indirectement, dans le cas des renseignements contenus dans les banques de données. Une fois qu'on lui assigne un dossier, l'enquêteur se doit en effet de valider ces renseignements et de les actualiser. Pour la ligne info-drogues, on sait que lorsqu'effacés les renseignements initiaux peuvent être récupérés.

[268] Les directives n'ont pas quant à elles à être émises ponctuellement car la saisie et le traitement de données se font « *à partir d'instructions et de règles détaillées et précises* » selon l'énoncé a du volet autonomie. La combinaison **aC** actuelle demeure en conséquence justifiée, ce qui donne le niveau **1** du facteur.

[269] En résumé, les niveaux des facteurs du titre d'emploi ici visés par la demande de réévaluation sont : **F-4 : 3 (2B)**.; **F-5 : 2** ; **F-8: 1 (aC)**.

## **Dispositif**

[270] Après avoir examiné, d'abord les arguments concernant la défense de transaction et l'objection patronale, puis la preuve détaillée touchant les présentes demandes de réévaluation, un examen effectué en partie en présence et avec la participation des membres du Comité spécialisé, le tribunal, au terme de son propre délibéré et pour toutes les raisons formulées précédemment,

- 1) *rejette* la défense syndicale de transaction à l'endroit des titres d'emploi visés par l'objection patronale de reclassification les concernant;
- 2) *rejette* l'objection patronale précitée après examen de la preuve portant sur les titres d'emploi ainsi visés;
- 3) *conclut* que la preuve entendue et résumée précédemment l'autorise à rendre, dans le cadre du processus convenu, les décisions précitées suivantes sur les degrés ou niveaux à octroyer aux facteurs en litige relativement aux sept (7) titres d'emploi visés par les présentes demandes de réévaluation :

### **Commis aux acquisitions – soutien administratif**

- **(F-4)** Concentration **(2B)** **3**
- **(F-5)** Complexité et analyse de problèmes **2**
- **(F-8)** Conséquences des actions, décisions ou erreurs **(bB)** **3**
- **(F-9)** Communications internes **3**

### **Technicien en urbanisme**

- **(F-3)** Coordination et dextérité **2**
- **(F-4)** Concentration **(2B)** **3**
- **(F-11)** Coordination et formation **3**

### **Commis à la paie et à l'assiduité**

- **(F-1)** Formation académique **1**
- **(F-2)** Expérience préalable de travail **3**
- **(F-4)** Concentration **(2B)** **3**
- **(F-5)** Complexité et analyse de problèmes **2**
- **(F-9)** Communications internes **2**

- (F-10) Communications externes 2
- (F-12) Environnement physique de travail (A0B1C3D0) 3

**Agent aux opérations financières**

- (F-4) Concentration (2B) 3
- (F-10) Communications externes 2

**Commis aux achats**

- F-4) Concentration (1B) 2
- (F-5) Complexité et analyse de problèmes 2
- (F-8) Conséquences des actions, décisions ou erreurs (bB) 3
- (F-9) Communications internes 2
- (F-10) Communications externes 2

**Spécialiste en approvisionnement**

- (F-1) Formation académique 3
- (F-5) Complexité et analyse de problèmes 3

**Commis au B.E.C.**

- (F-4) Concentration (2B) 3
- (F-5) Complexité et analyse de problèmes 2
- (F-8) Conséquences des actions, décisions ou erreurs (aC) 1

4) *ordonne* aux parties de modifier en conséquence, le cas échéant, les degrés des facteurs visés par les demandes de réévaluation des sept (7) titres d'emploi précités et, à la Ville en particulier, d'en actualiser les effets administratifs.



François Bastien  
Arbitre et président du Comité

**Signée** à Gatineau, le 15 janvier 2018

ANTEA INC.  
1403-301-QX  
S/A-159-18(QX)/58, 74, 78, 79, 80, 82, 90

**PROCESSUS D'EXAMEN DÉCOULANT DES DEMANDES DE RÉÉVALUATION  
DÉPOSÉES CONFORMÉMENT À LA LETTRE D'ENTENTE BLC-13-10 POUR LA  
PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007 AU 31 OCTOBRE 2012**

**impliquant les parties suivantes :**

**LA VILLE DE GATINEAU**

**« La Ville » ou « L'Employeur »**

**ET**

**LE SYNDICAT DES COLS BLANCS  
DE GATINEAU INC.**

**« Le Syndicat »**

---

**CONSIDÉRANT** que la lettre d'entente BLC-13-10 ;

**CONSIDÉRANT** que cette lettre d'entente prévoyait un mécanisme permettant de traiter avec célérité et efficacité les demandes de réévaluation visant la période 2007-2012 ;

**CONSIDÉRANT** que ce mécanisme devait permettre de traiter les demandes de réévaluation et reclassification avant le 31 décembre 2013 ;

**CONSIDÉRANT** que les travaux du Comité de relations de travail spécialisé en lien avec les demandes de réévaluation des titres d'emploi pour la période 2007 – 2012 déposées conformément à la lettre d'entente BLC-13-10 ont commencé le 28 janvier 2013 ;

**CONSIDÉRANT** qu'à ce jour, un volume important de demandes de réévaluation et reclassification demeure litigieux ;

**CONSIDÉRANT** que, le Comité de relations de travail spécialisé établi conformément à l'article 20.05 de la convention collective désire accélérer le processus d'examen des demandes de réévaluations 2007-2012 déposées conformément à la lettre d'entente ENT-BLC-13-10 ;

**CONSIDÉRANT** l'article 20 de la convention collective ;

**CONSIDÉRANT** que la convention collective s'applique à ces demandes de réévaluations, sous réserves des adaptations suivantes ;

## **EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les parties conviennent des modalités suivantes d'arbitrage accéléré :
  - 2.1. Il est convenu qu'en plus des demandes de réévaluation ayant déjà fait l'objet d'un grief et dont l'audition n'a pas encore débuté en date de la signature des présentes, l'ensemble des demandes toujours litigieuses ci-après décrites sont également référées à l'arbitrage comme si elles avaient fait l'objet d'un grief en date de la signature de la présente entente, et ce, par le dépôt des formulaires de réévaluation déjà déposés en vertu de l'article 3. b) de la lettre d'entente ENT-BLC-13-10 :

### **Groupe #1 (Dossiers émanant du projet pilote)**

- Préposé aux permis
- Technicien aux projets – édifices
- Technicien en arpentage
- Commis aux achats

### **Groupe #2 (Inspecteurs)**

- Inspecteur aux permis d'affaire (Micheline Lauzon)
- Inspecteur aux permis d'affaire - A
- Inspecteur aux permis d'affaire et bâtiment
- Inspecteur en bâtiment

### **Groupe #3 (Loisirs)**

- Agent de développement à la gestion des arénas
- Agent de développement à la planification
- Préposé aux équipements
- Préposé principal aux équipements

### **Groupe #4 (Techniciens – Infrastructures/Ingénierie)**

- Technicien en aménagement urbain
- Technicien en développement de projets de réseaux

- Technicien en planification de projets – Génie Civil-  
Technicien réseaux techniques urbains
- Technicien en vérification des réclamations (Luc Lavoie)

#### **Groupe #5 (Techniciens - Infrastructures/Ingénierie)**

- Technicien en circulation et signalisation
- Technicien en dessin assisté par ordinateur
- Technicien en géomatique et cartographie – Urbanisme
- Technicien en traitement de plaintes et requêtes en circulation et signalisation

#### **Groupe #6 (Finances/Administration)**

- Agent aux opérations financières
- Commis à la paie et à l'assiduité
- Commis aux acquisitions – soutien administratif
- Spécialiste en approvisionnement

#### **Groupe #7 (Police)**

- Analyste en renseignements criminels
- Chef d'équipe au fichier central
- Commis judiciaire – Police

#### **Groupe #8 (Informatique et autres)**

- Analyste en géomatique
- Technicien réseau
- Chargé de projets – aménagement
- Préposé au CANU - quart
- Technicien en documentation

2.2 Les parties conviennent d'effectuer un examen préalable à l'audition de chacune des demandes de réévaluation à l'exception des demandes de réévaluation énumérées au paragraphe 3 de la présente entente, et conviennent à cet effet de ce qui suit :

- 2.2.1. Les parties conviennent que l'arbitre François Bastien participera à cet examen préalable, lequel aura notamment comme objectif d'identifier les éléments de preuve pertinents déjà disponibles pour chacune des demandes ainsi que les éléments de preuve additionnels à obtenir. À cet effet, les parties conviennent que ces éléments de preuve pourront être obtenus de façon documentaire et/ou testimoniale. Les parties conviennent également de tenter de regrouper les demandes pour lesquelles les éléments de preuve sont communs.
    - 2.2.2. En préparation à cet examen préalable, le Syndicat transmettra, quinze (15) jours ouvrables avant la tenue de celui-ci à la représentante de la partie adverse ainsi qu'à l'arbitre, le dossier de réévaluation complet du titre d'emploi, lequel contient tout document qu'elle entend déposer en preuve, la ou les descriptions d'emploi du titre d'emploi à réévaluer, le formulaire de demande de réévaluation indiquant les facteurs en litige ainsi que tout autre document jugé pertinent. La Ville transmettra aux parties, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du dossier, tous les documents qu'elle entend déposer en preuve.
  - 2.3 La Ville se réserve le droit de faire la démonstration que l'une des demandes énumérées au point 2.1 représente, à son avis, une demande de reclassification en fonction des éléments transmis en vertu du point 2.2.2 de la présente entente.
  - 2.4 Les parties conviennent que les auditions qui suivront l'examen préalable se déroulent en mode accéléré.
  - 2.5 En règle générale et à moins d'un dossier présentant des particularités, lorsqu'une preuve testimoniale est administrée, chacune des parties fera témoigner une ou deux personnes au soutien de sa position. Il est toutefois entendu que l'ensemble des salariés visés par une demande de réévaluation pourront être présents s'ils le souhaitent.
  - 2.6 Pendant les témoignages, chacune des représentantes des parties ainsi que l'arbitre peuvent poser des questions au témoin.
  - 2.7 Au terme de la présentation de la preuve, l'arbitre rend sa décision dans les dix (10) jours à moins qu'un autre délai ait été convenu entre les parties.
  - 2.8 Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux prévus à l'article 20 de la convention collective.
3. Les parties conviennent de terminer par le biais de l'arbitrage prévu à l'article 20 de la convention collective les griefs suivants :

- 3.1. Commis judiciaire (2014-86)
  - 3.2. Percepteur des amendes (2015-56)
  - 3.3. Percepteur-greffier suppléant (2015-55)
4. Les parties conviennent de terminer dans un premier temps les dossiers provenant de la Cour municipale pour ensuite traiter prioritairement les dossiers ayant été abordés dans le cadre du projet pilote antérieur à la présente ou ayant déjà fait l'objet d'un grief par le Syndicat et qui sont toujours litigieux, soit :
- a) Technicien – projets édifices (Groupe #1) ;
  - b) Technicien en arpentage (Groupe #1) ;
  - c) Préposé aux permis (Groupe #1) ;
  - d) Commis aux achats (Groupe #1) ;
  - e) Technicien aux projets informatiques (Grief 2015-52) ;
  - f) Inspecteur aux programmes à l'habitation (Grief 2014-87) ;
  - g) Préposé à l'éditique (Grief 2014-85) ;
  - h) Commis au quartier maître (Grief 2014-60).
5. Les parties conviennent par la suite de traiter les dossiers en fonction des groupes identifiés à la présente au paragraphe 2.1.

Original signé à Gatineau par :

---

M<sup>me</sup> Josée Gareau, vice-présidente  
Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.

Le 8 juillet 2016

---

Marc Voyer  
Service RH, Ville de Gatineau  
Le 11 août 2016

---

François Bastien, arbitre  
Le 21 août 2016