
ARBITRAGE DE GRIEF
SELON LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)

ENTRE:

VILLE DE GATINEAU

(«LA VILLE» ou «L'EMPLOYEUR»)

ET:

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE LA VILLE DE GATINEAU

(«LE SYNDICAT»)

ET:

LES TITULAIRES DES 4 POSTES SUIVANTS

(«LES PLAIGNANT(E)S»)

Chef d'équipe – soutien administratif

Préposé aux cellulaires et sans fil

Technicien au budget et Agent de développement aux plateaux sportifs

Évaluation des postes - Période janvier 2007- décembre 2011

SENTENCE

Tribunal: M. François Bastien, arbitre

Procureure du Syndicat: M^e Geneviève Baldwin, *Bastien, Moreau, Lepage*
Assistée de: M^{me} Josée Gareau, v-p. SCBVG et
M. Gilles Berthiaume, 2^e v-p., SCBVG

Procureure de la Ville: M^e Marie-France Laviolette, conseillère RH
Assistée de: M^{mes} Marie-Paule Choquette et
Martine Albert, conseillères RH

Lieu/date de l'audience : Gatineau (Qué.), les 8 et 16 avril 2014

Date de la sentence: le 2 mai 2014

ANTEA INC.
1403-301-QX
S/A-121-14(QX)/4-5-6-7

CONSIDÉRANT que, dans le cadre de leur convention collective signée le 22 novembre 2011, le SYNDICAT DES COLS BLANCS DE LA VILLE DE GATINEAU (le « SYNDICAT ») et LA VILLE DE GATINEAU (la « VILLE ») ont conclu et signé le 6 juin 2012 une Entente relative à l'intégration des salariés cols blancs dans une structure salariale harmonisée (ENT-BLC-12-08) par laquelle elles entendent « résoudre définitivement le contentieux associé à la mise en œuvre de la lettre d'entente BLC-2006-35 » et au processus d'intégration dans cette structure;

CONSIDÉRANT qu'en vertu du point 13 de cette entente, les parties ont convenu de procéder à l'évaluation des titres d'emploi créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011, l'évaluation devant être réalisée conformément au plan d'évaluation des postes et des titres d'emploi cols blancs, à la pondération des facteurs, de même qu'aux intervalles des classes salariales;

CONSIDÉRANT que les parties ont confié au soussigné le 19 août 2013 le mandat de présider les travaux du Comité de relations de travail spécialisé (« le Comité ») chargé d'évaluer les nouveaux titres d'emploi créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011;

CONSIDÉRANT que, au terme de rencontres et d'échanges entre le soussigné et les trois représentantes de chacune des parties mentionnées en première page, un processus d'examen accéléré a été convenu le 13 décembre 2013 et dont le texte intitulé Processus d'examen – Évaluation des nouveaux titres d'emploi – Période 2007-2011, a été signé en janvier 2014 par le président du Syndicat, M. Marc Demers, le directeur adjoint du service RH de la Ville, M. Marc Voyer et du soussigné;

CONSIDÉRANT que, conformément aux termes de ce processus, le comité s'est réuni les 8 et 16 avril 2014 pour examiner quatre dossiers reçus quelques jours auparavant, soit ceux touchant les postes *Chef d'équipe – soutien administratif*, *Préposé aux cellulaires et sans fil* et *Technicien au budget* (8 avril), ainsi qu'*Agent de développement aux plateaux sportifs* (16 avril);

CONSIDÉRANT que, tel que convenu, ces quatre dossiers comprenaient l'essentiel de la preuve documentaire, soit entre autres les

tableaux des facteurs en litige, affichages, descriptions d'emploi, résolutions, organigrammes et autres documents pertinents, et qu'ils étaient accompagnés d'un sommaire conjoint contenant les éléments factuels au soutien des facteurs en litige et des points critiques du dossier;

CONSIDÉRANT que le comité, après avoir revu ces éléments et en avoir discuté en séance préparatoire le jour des audiences, a entendu à la même occasion les témoignages du ou des titulaires de ces postes et, pour deux d'entre eux, de leur supérieur ou représentant de la Ville. Plus précisément, il s'agissait pour le poste de *Chef d'équipe – soutien administratif* (service de l'évaluation) de la titulaire M^{me} Sylvie Gunner et, pour la Ville du chef de division M. Bruno Michel; pour le poste de *Préposé aux cellulaires et sans fil* des titulaires M. Louis Tardif et M^{me} Amélie Dumais et du chef de division M. Serge Gagnon; pour le poste *Technicien au budget*, de la titulaire à l'époque pertinente M^{me} Félicia Moldovan et du responsable du budget M. Jean-Charles Beaudry; enfin, pour le poste *Agent de développement aux plateaux sportifs*, de sa titulaire M^{me} Solange Casavecchia et du responsable, programmes et opérations du centre sportif M. Simon Cadoret. Ce dernier, tout comme M. Gagnon, sont les supérieurs qui, bien que présents à l'audience des dossiers pertinents, n'ont pas témoigné pour la Ville;

CONSIDÉRANT que ces témoins/salariés ont été interrogés par les représentantes des parties et le soussigné plus longuement que les 30 minutes envisagées au départ par le processus, et que leurs réponses ont projeté un éclairage des plus utiles sur les fonctions en cause et, particulièrement, sur les éléments factuels critiques propres à chacun de ces quatre dossiers ;

CONSIDÉRANT que, conformément au processus convenu, les membres du Comité ont revu avec soin lors des séances des 8 et 16 avril 2014 toute la preuve précédente et discuté de sa portée relativement aux exigences posées par les énoncés propres à chacun des facteurs en litige ;

CONSIDÉRANT que, pour certains facteurs soulevant davantage de discussions quant à la cote à leur conférer, le soussigné s'est engagé à fournir une ou des raisons explicites à l'appui de la décision retenue;

CONSIDÉRANT que tel fut le cas pour le facteur *Complexité et analyse de problèmes* (F-5) des postes *Chef d'équipe – soutien administratif* et *Préposé aux cellulaires et sans fil*, respectivement;

CONSIDÉRANT que, pour le premier poste, la fonction de coordination du travail, la plus caractéristique de la nature de celui-ci, renvoie dans l'ensemble et le plus souvent, au jugement du soussigné, à des situations familières et à des choix réfléchis de « solutions connues », et correspond davantage pour cette raison à l'énoncé du degré 2 du facteur;

CONSIDÉRANT que, pour le second poste, les situations à résoudre pour le préposé sont, au jugement du soussigné, davantage distinctes en raison des circonstances personnelles de la clientèle qu'il dessert et des choix technologiques plus variés liés aux réseaux internes et externes, et qu'elles « *nécessitent tout de même de la réflexion, de la recherche et du jugement* », soit une exigence de l'énoncé du degré 3 du facteur. Tel qu'il l'a souligné à l'audience, le soussigné note cependant qu'en l'absence de prédominance de telles situations à résoudre, l'octroi de ce facteur se situe en l'espèce à la marge inférieure de cet énoncé.

EN CONSÉQUENCE, le Comité, sous la gouverne de son président et sous réserve d'émettre le cas échéant des raisons plus détaillées,

- 1) *conclut* que la preuve entendue et l'application des énoncés des facteurs en cause lui permettent de rendre la décision suivante à l'égard des degrés appropriés des facteurs en litige dans les quatre postes ici en cause :

Chef d'équipe –soutien administratif

- **F-2** : Expérience préalable de travail : **4**
- **F-5** : Complexité et analyse de problèmes : **2**
- **F-8** : Conséquences des actions, décisions ou erreurs : **4 (bC)**
- **F-10** : Communications externes : **2**

Préposé aux cellulaires et sans fil

- **F-2** : Expérience préalable de travail : **2**
- **F-5** : Complexité et analyse de problèmes : **3**
- **F-6** : Postures et déplacements : **1**
- **F-7** : Manipulation d'objets : **1**
- **F-12** : Environnement physique de travail : **1 ou AOBOCOD0**

Technicien au budget

- **F-2** : Expérience préalable de travail : **3**
- **F-5** : Complexité et analyse de problèmes : **4 (C2)**
- **F-8** : Conséquences des actions, décisions ou erreurs : **3 (bB)**
- **F-11** : Coordination et formation : **1**

Agent de développement aux plateaux sportifs

- **F-5** : Complexité et analyse de problèmes : **3**
- **F-8** : Conséquences des actions, décisions ou erreurs : **5 (cC)**
- **F-9** : Communications internes : **3**
- **F-12** : Environnement physique de travail : **1 ou AOBOCOD0**
- **F-13** : Environnement humain de travail : **2 ou A2C1**

2) *ordonne* aux parties, sous réserve du délai de révision du présent processus d'examen, de modifier en conséquence, l'évaluation de ces deux postes et d'en actualiser les effets administratifs.

En vertu de ce processus, le salarié ayant témoigné devant le Comité, ou l'ensemble des salariés visés par le titre d'emploi dont l'évaluation a fait l'objet de la présente décision, disposent de trente (30) jours depuis la prise de connaissance par lui ou ceux-ci de cette décision pour formuler une demande de révision. Pareille demande doit être accompagnée d'une justification détaillée des raisons pour lesquelles on estime que le processus d'examen s'est avéré insuffisant dans leur cas. Après avoir examiné cette demande, l'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivants.



François Bastien, arbitre et président du Comité

Signée à Gatineau, le 2 mai 2014

ANTEA INC.
1403-301-QX
S/A-121-14(QX)/4-5-6-7