
**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» ou «SCBVG»)

ET:

LES TITULAIRES DES 4 POSTES EN LITIGE

(«LES PLAIGNANT(E)S»)

Quatre(4) postes
Processus d'évaluation ou de réévaluation

SENTENCE

Tribunal: François Bastien, arbitre

Procureure du Syndicat: M^e Geneviève Baldwin, *Bastien, Moreau, Lepage*
Assistée de:
M^{mes} Josée Gareau, vice-présidente et
Julie Gagnon, secrétaire SCBVG

Procureure de la Ville: M^e Marie-France Laviolette, conseillère RH
Assistée de:
M^{me} Marie-Paule Choquette, conseillère RH

Lieu/dates d'audience : Gatineau (Qué.), les 4 et 18 décembre 2013 et les
23 janvier et 10 mars 2014

Dernières représentations reçues : le 9 mai 2014

Date de la sentence: le 23 juillet 2014

**ANTEA INC.
1308-289-QX
S/A-124-14(QX)**

I
INTRODUCTION

[1] La présente décision a pour objet le processus qu'il convient de retenir pour l'examen de quatre (4) titres d'emploi dont les tâches caractéristiques ont subi divers changements au cours de la période de référence, soit celle allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2011. Plus précisément, les parties demandent au tribunal de déterminer si ceux-ci sont de nouveaux titres d'emploi ou, plus simplement, des titres d'emploi existants et évalués au 1^{er} janvier 2007 en dépit des changements qu'ils comportent.

[2] Dans la première hypothèse, ces titres seront examinés en vertu des dispositions applicables au processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi; dans la seconde, ils le seront selon les règles de réévaluation des titres d'emploi.

[3] Le contexte dans lequel s'inscrit la présente procédure vaut d'être rappelé brièvement en raison de son rapport au processus général de l'évaluation des postes. Ce contexte est marqué d'abord par la fin de l'exercice d'évaluation des titres d'emploi pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007, exercice amorcé en mai 2007 et complété officiellement avec l'émission de la décision synthèse – étape 5 le 24 octobre 2012 et de son dépôt officiel 31 octobre 2012 sous le no DQ-2013-0323.

[4] Les travaux du comité paritaire spécialisé chargé de cet examen se sont échelonnés en effet sur cinq (5) étapes distinctes au cours desquelles le tribunal a décidé de l'évaluation d'une centaine de postes, ou donné acte à l'accord des parties les concernant, émanant de la structure organisationnelle liée à la création de la nouvelle Ville de Gatineau le 1^{er} janvier 2002.

[5] D'autre part, les parties ont signé le 22 novembre 2011 une nouvelle convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2014. Quelques mois plus tard, elles réglèrent tout le dossier de l'équité salariale et signèrent le 6 juin 2012 une « *entente relative à l'intégration des salariés cols blancs dans une structure salariale harmonisée* », soit la lettre d'entente no ENT-BLC-12-08 reproduite plus loin à la section III. Cette lettre a été déposée à l'audience du 4 décembre 2013 sous la cote E-1.

[6] Tous ces efforts de négociations ont eu pour effet de retarder d'autant l'examen des titres d'emploi créés depuis le 1^{er} janvier 2007, ou la révision d'autres postes ayant subi depuis ce temps des modifications significatives. C'est dans ce contexte particulier qu'est ressurgie la question du processus d'examen approprié pour ce type de dossiers d'évaluation. Les parties n'ayant pu s'entendre sur l'application des dispositions de l'article 20 de la nouvelle convention collective relativement à cette question, elles ont participé à une médiation/arbitrage menée par mon collègue Me Jean Barrette. Au terme de celle-ci, l'arbitre a émis une décision le 12 septembre 2013 par laquelle il donnait acte à une reformulation importante de cet article dont le texte est lui aussi reproduit à la section III.

[7] Dans la foulée de tous ces développements, les parties se sont entendues sur un plan de travail qui leur permettrait d'examiner de façon ordonnée l'ensemble des diverses questions liées à l'évaluation des postes pour la période débutant le 1^{er} janvier 2007. À la demande des parties, le soussigné a convoqué le 4 décembre 2013 une conférence préparatoire pour discuter des divers éléments de ce plan de travail, déposé à cette occasion sous la cote E-2), et pour convenir d'un échéancier propre à chacun d'eux.

[8] C'est ainsi que des audiences ont été fixées, d'abord pour examiner la partie B de ce plan, soit telle que formulée la question de savoir si « *les titres d'emploi suivants doivent être évalués selon le processus d'évaluation des*

nouveaux titres d'emploi ou celui de réévaluation »? Le nombre de postes visés par cette question a quelque peu fluctué au cours de cette période, incluant le retrait du poste de *Préposé à la réglementation* pour lequel la demande a été retirée, et dont le tribunal a été avisé à l'audience du 23 janvier 2014. Le titulaire de ce poste avait été entendu en preuve lors de l'audience précédente le 18 décembre.

[9] Il s'ensuit que les postes visés par la question précédente, et que le tribunal est appelé à trancher, sont les quatre (4) titres d'emploi suivants :

- *Technicien en ressources humaines – Travaux publics*
- *Technicien aux plaintes et requêtes (Police)*
- *Technicien - gestion des automates*
- *Agent de développement à la planification*

[10] Tel que convenu à la conférence préparatoire du 4 décembre 2013, le tribunal a entendu la preuve portant sur ces postes les 18 décembre 2013, 23 janvier et 10 mars 2014, suivie à chaque occasion d'une argumentation orale des procureures.

[11] Ces dernières, conformément à l'accord et à l'échéancier convenus, ont complété cette argumentation au moyen de représentations écrites, axées cette fois sur des considérations générales. La procureure syndicale a transmis ses représentations et autorités le 4 avril et sa collègue le 17 avril 2014. La réplique syndicale et la supplique patronale ont suivi les 2 et 9 mai respectivement.

II PREUVE

[12] Le tribunal a entendu, en preuve syndicale, les titulaires des postes en cause, soit la technicienne en ressources humaines M^{me} Josée Lapratte, le technicien aux plaintes et requêtes M. Jocelyn Pilon, le technicien – gestion des automates M. Francis Cossette et les agentes à la planification M^{mes} Isabelle Clermont et Nadine Bergevin.

[13] En preuve patronale, les témoins ont été les supérieurs des titulaires des deux derniers titres d'emploi, soit respectivement le responsable de l'entretien – procédés environnementaux M. Guy Crégheur et le chef de division – installations sportives et récréatives M. Gilles Desjardins. Dans le cas du titre de technicienne en ressources humaines, M^{me} Martine Albert, ancienne titulaire et maintenant conseillère RH, a témoigné pour la Ville. Enfin, M. François Desrochers, le supérieur du titulaire du poste de technicien aux plaintes et requêtes, bien que présent à l'audience, n'a pas témoigné.

[14] Pour ce qui est de la preuve documentaire, elle comprend les éléments habituels, soit les descriptions d'emploi, les affichages, les résolutions afférentes du conseil municipal ou du comité exécutif et les organigrammes correspondants, complétés à l'occasion par des courriels ou exemples de tâches réalisées. Tous ces éléments sont repris ou évoqués dans le résumé suivant de la preuve portant sur chacun des quatre (4) postes en litige.

Technicien en ressources humaines – Travaux publics

[15] *Contexte organisationnel.* À la fusion au 1^{er} janvier 2002, le poste d'*Agente aux réclamations* qu'occupait alors au Greffe M^{me} Josée Lapratte est transféré aux affaires juridiques et devient *Technicienne aux réclamations*.

Dans le cadre de l'intégration des postes à la grille salariale harmonisée en 2007, et en vertu d'une lettre d'entente des parties (BLC-07-19) autorisée par le comité exécutif le 11 juin 2008, la mutation temporaire qui était la sienne devient, rétroactivement au 16 novembre 2007, une mutation permanente.

[16] Le poste qu'on lui attribue et ce, *rétroactivement au 16 novembre 2007*, est celui de *Technicienne aux ressources humaines* dont la description est celle du poste occupé en 2003 par M^{me} Martine Albert, soit le no SRH-BLC-003. Le poste de *Technicien aux réclamations* (SAJ-BLC-003) occupé par elle précédemment est à la même occasion déclaré vacant.

[17] Parce que son poste précédent n'avait « *jamais été créé officiellement* » comme l'indique l'un des considérants de la résolution, le comité exécutif adopte le 17 février 2010 une autre résolution en vertu de laquelle il crée le poste de *Technicienne au service RH* (SRH-BLC-027) et y nomme M^{me} Lapratte titulaire. Ce poste apparaît à l'organigramme du service RH du 31 mars 2010 (pièce E-5).

[18] Selon le résumé de fonction de la description d'emploi de ce poste (pièce S-4 b)), la titulaire « *effectue diverses tâches liées à la réception, l'enregistrement, la collecte d'informations et au suivi relatif aux griefs et plaintes de départements déposés par le syndicat des cols bleus; tient à jour les tableaux des griefs cols bleus; effectue diverses tâches liées au recrutement du personnel occasionnel et temporaire cols bleus; assiste le conseiller principal en relations de travail dans le traitement des griefs et plaintes de départements; prépare les dossiers d'entrevue; surveille les examens; apporte un appui pour les autres dossiers de ressources humaines* ».

[19] Le poste, que la rubrique *section* de la description relie aux *relations de travail*, comprend les quatre (4) principaux champs de responsabilités

suivants et leur répartition correspondante : *Support au travail de bureau* (40%), *Suivi des plaintes et de griefs* (30%), *Rédaction, saisie et traitement de donnée* (15%) et *Administration / Appui financier* (15%).

[20] Les tâches comprises dans le 1^{er} champ comprennent le dépouillement et le traitement de la correspondance, la distribution et l'affichage des offres d'emploi et les questions les concernant, l'organisation des rencontres et préparation des dossiers d'entrevue et du matériel, la transmission de diverses informations aux gestionnaires et aux employés sur les divers processus liés à la dotation des occasionnels ou temporaires cols bleus.

[21] Il s'agit pour le 2^e champ de la saisie au système des plaintes et griefs du syndicat et leur suivi auprès des gestionnaires, des rencontres avec ces derniers, des renseignements à transmettre au syndicat à leur sujet, ainsi que la mise à jour du tableau des griefs.

[22] Quelques mois plus tard, soit le 6 juillet 2010, ce même poste est transféré au service des Ressources humaines comme le démontre une autre résolution approuvée dans la foulée d'une réévaluation des besoins opérationnels des services Travaux publics et RH respectivement (pièce S-5 d)).

[23] Le contexte organisationnel change encore le 22 novembre 2011 avec l'abolition par le Conseil municipal d'un poste de conseiller en ressources humaines, Service de proximité du Service RH et la création de celui de *Technicien aux ressources humaines* (SRH-BLC-029).

[24] Déposée sous la cote E-6 b), la description d'emploi de ce poste de technicien comprend les renseignements suivants. Selon le résumé de fonctions, la « *titulaire effectue diverses tâches techniques liées au recrutement, la dotation et la formation; prépare les dossiers d'examen et*

d'entrevue, tient à jour le plan d'effectif; assiste les conseillers en ressources humaines dans le recrutement de personnel, la création et le suivi de listes d'admissibilités ainsi que l'attribution des affectations temporaires; apporte un appui pour divers dossiers de ressources humaines, assure la logistique relative aux formations et le suivi des demandes de stages; applique les dispositions prévues aux différentes politiques et conventions collectives en lien avec le recrutement, la sélection, l'engagement et la formation des employés ».

[25] Les trois (3) principaux champs de responsabilité apparaissant à la description et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Dotation et formation (70%), Saisie et traitement de données (20%) et Administration / Appui financier (10%).*

[26] Les tâches caractéristiques comprises dans le premier champ sont les suivantes : la présélection de candidatures; l'organisation des rencontres (convocation examen, entrevue, préparation du matériel, etc.); la transmission de l'information aux gestionnaires, aux employés et aux candidats; le traitement de demandes de remplacement ou de surcroît de travail; l'attribution d'affectations; l'organisation et la logistique des formations offertes par le Service des ressources humaines.

[27] *Témoignage de M^{me} Lapratte.* Elle précise que c'est à la suite d'échanges entre le service RH et le Syndicat en 2007 que ces derniers avaient convenu de transférer aux Travaux publics, à titre d'essai pour six mois, son poste de *Technicienne en ressources humaines*. Elle commence donc à y travailler en juin 2007 dans l'équipe du conseiller RH, M. Yves Dagenais qui travaille à cet endroit mais relève du service de proximité tel qu'il ressort de l'organigramme du service RH d'octobre 2004 (pièce E-11).

[28] Lors d'une rencontre, ce dernier lui parle d'un projet pilote et lui remet une liste des tâches qu'elle sera appelée à effectuer (pièce S-7). Cette liste se lit comme suit :

1- Plainte de départements et griefs cols bleus :

- *Procède à la mise à jour du registre des plaintes de départements et griefs déposés par le syndicat des cols bleus et extrait certaines données statistiques.*
- *S'assure du suivi des documents à compléter par le responsable ou contremaître concerné dans le cadre de l'enquête de griefs et les dépose au dossier.*
- *Effectue la collecte de données pertinentes requise dans le cadre de l'enquête et les dépose au dossier.*
- *Tient à jour la filière des dossiers de griefs.*

2- Affectation des temporaires cols bleus :

- *De façon hebdomadaire effectue l'assignation des temporaires cols bleus en fonction des besoins opérationnels des différents services du Module Travaux Publics.*
- *Reçoit les besoins des gestionnaires.*
- *Assigne les temporaires en respectant les listes spécifiques existantes.*
- *Tient à jour le fichier d'assignation des temporaires cols bleus.*
- *Informe les gestionnaires du nom des temporaires qui leur seront assignés.*
- *Informe les ressources humaines et les gestionnaires des embauches et des mises à pied hebdomadaires en ce qui concerne les cols bleus temporaires.*

3- Assiste le conseiller en ressources humaines lors d'entrevues pour les cols bleus temporaires et occasionnels.

4- Effectue la vérification de référence lors d'embauche de nouveaux cols bleus.

5- Effectue la mise à jour du registre des heures travaillées par le personnel cols bleus temporaires.

6- Effectue la mise à jour du registre des heures travaillées par des cols bleus à titre de contremaître par intérim.

7- Prépare les avis de paiements lors de certains règlements de griefs ou de plaintes de département.

[29] Il lui demande plus spécifiquement de s'occuper des plaintes des cols bleus. Ce travail consiste à recueillir l'information et à rencontrer les responsables et les contremaîtres concernés. Il s'agit là de la première étape du processus car les salariés ont quarante (40) jours par la suite pour déposer un grief. La majorité de ces plaintes, dit-elle, implique le temps supplémentaire, soit environ 75%, le reste portant sur l'obtention d'un poste. La prime de chef d'équipe est un autre sujet occasionnel de plaintes.

[30] À la réception d'une plainte, elle fait son enquête, vérifie si l'article en cause de la convention collective a été respecté, avise le salarié des raisons pour rejeter sa plainte le cas échéant. Si elle est fondée, elle va vérifier par exemple la liste de rappel pour relever l'erreur et, par la suite, veiller au paiement. Elle dépose et commente à cet effet une liasse de documents illustrant le cheminement et le traitement de ce type de plaintes, soit la plainte, la réponse du contremaître, l'envoi du rapport à partir des renseignements recueillis par elle et les suivis correspondants. Tous les renseignements sont sauvegardés, précise-t-elle, et le conseiller en relations de travail se sert de ce dossier en cas de griefs.

[31] M^{me} Lapratte communique aussi avec les salariés cols bleus sur l'état de la liste de rappel, sur les affectations saisonnières où des choix de périodes peuvent être exercés et qui influent sur la liste de rappel. L'ouverture de postes est un autre sujet possible de communications avec eux.

[32] L'exercice des affectations saisonnières se tient deux fois par année. Elle le prépare pour l'ensemble de la Ville en se rendant sur les divers chantiers où s'exercent les choix des salariés. Elle convoque et rencontre les responsables. Diverses situations surviennent dont elle doit tenir compte. Par exemple, un salarié en CSST pour une période déterminée a le droit de choisir une assignation, ce qui n'est pas le cas pour celui qui l'est pour une

période indéterminée. Ce travail d'affectations saisonnières était effectué par M. Yves Dagenais, dit-elle, avant qu'elle-même arrive en poste.

[33] M^{me} Lapratte dépose et commente une description d'emploi annotée de son propre poste (pièce S-4 a)). Ses notes, inscrites en couleur sur le document, ajoutent ou modifient des tâches qu'elle affirme avoir été les siennes durant son travail de technicienne en RH au service des Travaux publics, soit le seul endroit d'où elle a effectué ce travail. Les tâches notées en bleu sont celles qu'elle a commencé à effectuer une fois que le dossier des occasionnels a été transféré aux Ressources humaines à la fin de 2010 ou au début de 2011; celles en vert, sont les tâches effectuées à compter de la mise en place du nouveau système de rappel à l'hiver 2011.

[34] Elle n'a jamais travaillé à la Maison du Citoyen mais entretient des contacts fréquents en matière de dotation avec M^{me} Nathalie Dorion qui y travaille. Cette dernière l'appelle pour obtenir d'elle des renseignements, tels que permis de conduire ou cartes de compétences, puisque c'est elle-même qui assure le suivi annuel de SAAQ pour les permis.

[35] Au résumé de fonctions, M^{me} Lapratte ajoute d'abord en bleu son rôle d'assistance au « *conseiller en dotation pour le recrutement de temporaires cols bleus* » et non plus seulement au conseiller en relations de travail ; puis, en vert, sa responsabilité pour « *l'assignation hebdomadaire des employés temporaires cols bleus et des listes de rappel en temps supplémentaire des cols bleus* ».

[36] Ce sont là des fonctions qu'elle détaille dans le 1^{er} champ, *Support au travail de bureau*, dont elle évalue la part à 50% plutôt qu'au 40% inscrit sur sa propre description d'emploi. La proportion des deux derniers champs de responsabilités de cette dernière est, selon elle, de 10% chacun.

[37] Les détails de tâches qu'elle ajoute au premier champ incluent, en bleu, la coordination du choix des affectations saisonnières des employés cols

bleus permanents et temporaires, la mise à jour du document d'affectations permanentes des cols bleus, la planification des besoins en temporaires cols bleus et les demandes afférentes au service RH. Ce sont, en vert, la mise à jour hebdomadaire des listes de rappel en temps supplémentaire des cols bleus et la responsabilité du système des listes de rappel des employés cols bleus.

[38] Elle précise que la planification des besoins temporaires cols bleus consistait à s'assurer lors des affectations saisonnières que leur nombre était suffisant. Elle ne participait pas cependant au processus de sélection les concernant. Elle demeurait également, dit-elle, la personne ressource pour la formation découlant de la liste de rappel. Les contremaîtres étaient ceux cependant qui appelaient les employés en rappel.

[39] Référant à la liste de tâches du projet pilote (S-7), elle souligne s'être surtout occupée des plaintes au départ, soit le premier groupe de tâches figurant à la liste. Quant à l'affectation des temporaires cols bleus visée par le deuxième groupe, on l'a chargée au début de l'embauche des occasionnels cols bleus dans plusieurs divisions (loisirs, arénas, police, etc.). À la suite de l'appel du responsable, elle voit à l'affichage et à la présélection et à la convocation des candidats. En compagnie de deux contremaîtres, elle siège au comité de sélection; s'il y a consensus, l'employé est retenu. Elle vérifie alors les références et, si tout est bien, elle communique avec lui.

[40] Les affectations hebdomadaires constituent, dit-elle, le gros du travail de ce volet. À chaque semaine, elle consulte la liste de demandes de personnel et la liste d'admissibilité et procède aux affectations selon l'ancienneté. Le volume est important car les mouvements portent sur 225 temporaires cols bleus. Ces affectations donnent lieu parfois à des plaintes. En cas de mises à pied, il importe de cibler les employés réellement en cause.

[41] Concernant le détail des tâches contenues dans les quatre (4) champs de la description d'emploi SRH-BLC-003 (S-3) qu'elle avait à effectuer, elle précise que les deux seules, dans le 1^{er} champ, étaient celles d'organiser des rencontres et d'offrir un appui administratif pour des activités de formation; au 2^e champ, la plupart des tâches y étaient, sauf les deux premières; au 3^e, seules la préparation et transmission de rapports au syndicat et la compilation des heures travaillées des employés temporaires cols blancs l'étaient; enfin, au dernier champ, la production de statistiques pour l'embauche de temps partiels était la seule tâche effectuée.

[42] *Témoignage de M^{me} Martine Albert.* Au 1^{er} janvier 2007, le poste de *Commis spécialisé – dotation* (un titre générique) qu'elle occupait depuis la fusion de janvier 2002 est renommé *Technicien en ressources humaines*. À compter de novembre 2005, M^{me} Albert devient *Conseillère RH* intérimaire, titre qu'elle reçoit en permanence en 2008.

[43] De janvier 2003 à novembre 2005 elle s'acquitte des responsabilités du poste de *Technicienne en ressources humaines* (poste # SRH-BLC-003), lesquelles ont évolué au cours de cette période, souligne-t-elle.

[44] Le résumé de fonctions apparaissant à la description d'emploi de ce poste (pièce S-3), décrit comme suit les responsabilités principales de la titulaire : elle « *effectue diverses tâches liées au recrutement du personnel; assure le suivi des postes vacants et des périodes d'essai; rédige des affichages; prépare les dossiers d'examen et d'entrevue; tient à jour le plan d'effectifs, le système de classification des postes et le registre de suivis dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi et les listes d'employés temporaires cols blancs; administre et surveille les examens; assiste les conseillers en ressources humaines dans le recrutement de personnel et*

l'attribution des affectations temporaires et coordonne le dossier de recrutement étudiant; apporte un appui pour les autres dossiers de ressources humaines tels que l'embauche des étudiants et les stagiaires ».

[45] Les quatre (4) champs principaux de responsabilités et la part qu'ils occupent sont les suivants : *Support au travail de bureau* (35%), *Dotation* (25%), *Rédaction, saisie, et traitement de données* (25%) et *Administration / appui financier* (15%).

[46] Commentant les tâches comprises dans le premier champ, M^{me} Albert indique avoir travaillé avec la conseillère RH, M^{me} Sylvie Blais, aux plans d'effectifs de la Ville et de leur mise à jour régulière, ainsi que de faire tous les suivis appropriés reliés aux divers protocoles d'intégration. Elle devait veiller également à mettre à jour les renseignements sur les mutations, les périodes d'essai et les mouvements de personnel conformément aux exigences de plusieurs conventions collectives différentes. Elle s'occupait également des affichages, de la préparation du dossier d'examen, de convocation des candidats des affectations temporaires et de l'organisation des rencontres afférentes.

[47] Se sont ajoutées à ses responsabilités celles liées à la coordination du dossier étudiant et des stagiaires : sollicitation des services en janvier, suivie par l'évaluation des besoins, la compilation des demandes et la préparation des dossiers, incluant des demandes de subventions et les suivis administratifs. Elle dépose à ce sujet de la correspondance liée à l'embauche d'étudiants à l'été 2004 (pièce E-13) et assure les suivis. Elle assistait de plus la conseillère chargée de la formation en triant les demandes selon les priorités et en veillant à la logistique requise. Elle s'occupait enfin d'ouvrir le courrier de la conseillère M^{me} Sylvie Blais.

[48] Au champ dotation, une fonction qu'elle exerçait déjà, elle indique la réception et la transmission d'informations aux gestionnaires, la gestion du processus (titre d'emploi, tâches, la présélection de salariés temporaires au soutien administratif, rencontre d'entrevue des candidats pour les postes temporaires en soutien administratif). Ce bloc de tâches a pris de l'importance au fil du temps, souligne-t-elle. Elle précise en contre-interrogatoire que les entrevues en cause visaient des postes de commis et de secrétaires et que, pour la présélection, les critères applicables étaient ceux de la formation et de l'expérience de travail.

[49] Elle confirme les tâches reliées à la rédaction, à la saisie et au traitement de données visées par le champ suivant en référant, entre autres, au travail important de mise à jour du système des heures travaillées, au calcul et aux rapports les concernant. Elle souligne aussi la préparation de rapports de rendement d'employés en période d'essai.

[50] Enfin, pour le champ administration/ appui financier, elle indique la préparation de multiples tableaux pour les rencontres de dotation pour répondre aux questions régulières sur le nombre de postes vacants, ceux en attente, etc. Elle veille aussi au remboursement de cours suivant le traitement des demandes reçues et de l'approbation de la conseillère RH.

[51] À titre d'exemple du premier groupe de tâches du champ, elle produit un tableau compréhensif du processus de dotation des cols blancs pour l'année (pièce E-14). S'étendant sur une quinzaine de pages, il fournit pour chaque poste qu'il comprend, le numéro de celui-ci, les dates d'affichage, le nombre de candidatures, le processus de dotation (examen ou entrevue), la résolution d'embauche et le nom du candidat retenu.

[52] M^{me} Albert se dit familière avec le travail des deux techniciennes en ressources humaines du service RH, dont celui de M^{me} Cindy Pariseau qui

détient le poste # SRH-BLC-029 (E-6 b)) créé en novembre 2011. Ces personnes accomplissent diverses tâches reliées à la dotation et à la formation : présélection, organisation de rencontres, administration d'examen, réponses aux questions des gestionnaires sur divers aspects dont l'application de la convention collective. Elles s'occupent également de la pré-qualification des candidats, des offres d'emploi, des listes d'admissibilité, de même que de suivis pour les emplois étudiants.

[53] M^{me} Albert ajoute que les tâches qu'exécutent les techniciennes en matière de saisie et de traitement de données, soit par exemple les mises à jour des plans d'effectifs, la préparation de tableaux statistiques, ou encore le traitement de renseignements à mêmes les systèmes GRH et Sélecto, sont de nature semblable à celles qu'elle-même faisait lorsqu'elle occupait ces fonctions. Elle donne des exemples d'offres d'emploi à partir des listes d'admissibilité et de suivi administratif avec le dépôt des pièces E-16 a) et E-16 b). La nature et la durée de l'affectation sont des critères importants pour déterminer à qui transmettre l'offre d'emploi dans ces cas. M^{me} Albert ne peut préciser à quelle fréquence survenaient les questions des responsables relativement à des griefs.

Argumentation

[54] *Le Syndicat.* Conformément aux indications figurant à la lettre d'entente BLC -07-19 (S-5 a)), M^{me} Lapratte a occupé le poste depuis sa création et commencé son travail au service des Travaux publics. Son poste initial était celui de *Technicienne aux réclamations* no SAJ-BLC-003.

[55] Le poste qu'elle occupe aux Travaux publics comprend une part importante de soutien administratif, lequel est en lien avec la dotation. Ce soutien inclut la production de tableaux et de listes, la saisie et le traitement

de données, la correspondance et les dossiers d'entrevue et d'examen. La nature de ce travail en est un par conséquent de soutien administratif.

[56] Il n'y a ici aucune preuve provenant de son supérieur immédiat. Les tâches de la titulaire sont celles consignées dans l'ébauche de sa description du projet pilote (S-7). Son travail s'effectue auprès des employés cols bleus. Le contexte organisationnel est celui des services de proximité du service RH auxquels sont affectés les conseillers M. Yves Dagenais et M^{me} Mireille Morin.

[57] C'est dans un tel contexte que M^{me} Lapratte se voit assigner la tâche des affectations hebdomadaires, ce que faisait également la conseillère M^{me} Morin, un aspect fondamental du présent litige estime la procureure. Ces tâches ne sont d'aucune mesure avec celles des affectations temporaires cols blancs. En outre, les mises à pied et les affectations hebdomadaires des cols bleus présentent un potentiel significatif de griefs. Ce sont là des éléments du travail dont s'occupait auparavant une conseillère. M^{me} Lapratte déterminait les besoins à combler en matière d'affectations à partir des consultations qu'elle menait auprès des responsables.

[58] S'ajoutaient également à ces dernières les affectations saisonnières pour les permanents cols bleus, une autre tâche différente de celles touchant les cols blancs. Le degré de complexité lors de ces diverses affectations était significatif en raison des répercussions qu'entraînaient les déplacements d'un membre d'une équipe à une autre.

[59] Concernant le traitement des plaintes du secteur, M. Dagenais était celui qui s'en occupait avant l'arrivée de M^{me} Lapratte. Tel qu'il ressort des documents déposés sous la cote S-8, ce traitement impliquait la réception des courriels, leur examen, la détection d'erreur et la décision les concernant. Ce travail était effectué de façon tout à fait autonome et impliquait des conversations fréquentes avec les responsables syndicaux. Les tâches reliées à ce travail étaient assurément distinctes de celle du poste

de technicienne no SRH-BLC-003 détenu à une certaine période par M^{me} Albert. Le fait qu'on avait auparavant confié de telles tâches à des conseillers atteste de leur importance, estime la procureure.

[60] Les responsabilités de M. Dagenais étaient celles de chef de division, et non de conseiller RH. Ces dernières décisions étaient prises de façon autonome. Lors de la mutation, M. Dagenais a créé ce poste dont les exigences et les responsabilités le distinguent du poste de technicienne en ressources humaines.

[61] *La Ville*. Le titre est approprié et ne justifie en rien la création d'un nouveau poste ou son dégroupement par l'ajout de la spécification du nom du Service. L'essence du poste est ici le soutien aux activités de ressources humaines. Tel qu'il ressort du témoignage de M^{me} Martine Albert, titulaire d'un poste de *Technicien – ressources humaines* entre 2002 et 2006 et qui travaille maintenant étroitement avec certains des titulaires actuels de ce titre d'emploi, cette dernière devait veiller à ce titre à l'application de la convention collective des cols blancs, en matière de vacances notamment. Le dossier de l'embauche d'étudiants était également le sien propre.

[62] Elle devait déterminer de plus dans son travail si les affectations qu'on lui soumettait étaient pour plus de six (6) ou à qui il convenait de l'offrir. Des erreurs dans ce processus pouvaient mener à un dépôt de griefs. Il s'agissait donc là de la même idée d'une application appropriée par la technicienne des dispositions d'une convention collective. La procureure réfère à ce sujet à deux courriels de 2001 de la technicienne M^{me} Cindy Pariseau.

[63] Le volet des affectations saisonnières est analogue à une partie du travail exécutée par M^{me} Mireille Morin, un commis à la gestion des effectifs

des pompiers dont le poste a été évalué à l'étape 5. Il n'est pas lié à la dotation.

[64] Le traitement des plaintes renvoie également à la fonction d'application des conventions collectives. Survenant dans des services différents, cette application présentera assurément des différences. Ceci n'a pas pour effet cependant d'affecter la nature des fonctions en cause.

[65] *Réplique syndicale.* La procureure réfère à la création du poste de technicien aux ressources humaines visé par la résolution du 22 novembre 2011, ainsi qu'à la description d'emploi de sa titulaire M^{me} Cindy Pariseau (pièces E-6 a) et b) respectivement) pour souligner l'absence de preuve quant au degré réel d'implication de cette dernière ou de son niveau d'autonomie. Elle rappelle enfin que ce commentaire est formulé sous réserve de ses représentations sur les considérations générales applicables.

Technicien aux plaintes et requêtes (Police)

[66] *Contexte organisationnel.* Le 8 mars 2011, par sa résolution CM-2011-192 (pièce E-22), le Conseil municipal autorise des modifications de la structure organisationnelle du Service de police de la Ville de Gatineau (SPVG). Il y a, parmi celles-ci, au sein de la division *Développement stratégique et du soutien administratif*, la « création, en date du 1^{er} mai 2011, d'un poste col blanc de technicien en administration (poste numéro POL-BLC-098 au plan d'effectifs des cols blancs), sous la gouverne du chef de section, Administration ».

[67] L'affichage de ce poste paraît en juin 2011 sous l'intitulé *Technicien(ne) aux plaintes et requêtes*. Les exigences et qualifications qui y figurent sont pour les plus pertinentes: « Détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques administratives ou toute autre combinaison de formation et

d'expérience jugée équivalente », et « posséder un minimum de deux années d'expérience dans le domaine des tâches ».

[68] Le résumé de fonctions de cet affichage décrit ainsi le travail qu'aura à accomplir le titulaire du poste:

Sous l'autorité du chef de section - administration, le titulaire assure la réception, l'analyse, le traitement et le suivi des plaintes et requêtes provenant de la clientèle du SPVG au sujet de l'entretien, de l'aménagement et de la sécurité des édifices du SPVG ainsi que de la flotte de véhicules du service; communique avec les requérants, et les rencontre au besoin, pour trouver et mettre en application des solutions afin de régler les problématiques ciblées; produit des rapports, tient à jour des statistiques et émet des recommandations; effectue diverses tâches relatives au soutien administratif relativement à la gestion du Quartier-maître, des édifices du Service de police, de la flotte de véhicules du Service et du Fichier central; assiste le chef de section dans l'application des procédures visant la sécurité physique des postes de police et dans la préparation de devis pour des travaux de réaménagements locatifs et d'acquisition de véhicules, accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[69] Par voie d'un communiqué émis le 2 novembre 2011(S-20), le directeur adjoint du SPVG, M. Luc Beaudoin annonce la nomination et l'entrée en fonction le 31 octobre 2011 de M. Jocelyn Pilon à titre de technicien aux plaintes et requêtes pour le service. Il y souligne que ce dernier « sera principalement responsable de l'entretien et de la sécurité des édifices du Service de police. Il apportera également sa contribution à d'autres tâches reliées au soutien administratif de nos opérations ». Il ajoute : « toutes requêtes et plaintes concernant nos édifices devront lui être acheminées pour l'entrée au système Pivotal et ainsi assurer le suivi adéquat ».

[70] Le résumé de fonctions de la description d'emploi (S-21 a)) est, à toutes fins utiles, celui de l'affichage. Les trois champs principaux de responsabilités que comprend cette description, et la part que chacun occupe, sont les suivants : *Réception et traitement des plaintes et requêtes (60%), Support administratif (30%) et Service à la clientèle (10%).*

[71] Les tâches comprises dans le premier champ, de loin les plus nombreuses, sont les suivantes :

- *Recevoir les plaintes et requêtes de la clientèle du SPVG en matière d'entretien, d'aménagement et de sécurité des édifices du SPVG ainsi que de la flotte de véhicules du service.*
- *Effectuer la cueillette de données nécessaires à l'analyse des plaintes et requêtes (prises de photos, visites des lieux, etc.).*
- *Analyser les plaintes et requêtes en fonction des politiques et autres documents normatifs en vigueur.*
- *Assurer le traitement des plaintes et requêtes, et, au besoin, commander les travaux et émettre des recommandations à son supérieur verbalement ou par écrit.*
- *Assurer un suivi et s'assurer du respect de traitement selon les échéanciers prévus, des priorités établies, des plans de travail et des budgets.*
- *Effectuer des vérifications physiques reliées aux travaux effectués, à venir ou en cours, concernant les édifices du SPVG.*
- *Assister dans la préparation de devis pour des travaux de réaménagements locatifs et d'acquisition de véhicules.*
- *Coordonner l'accès aux employés des travaux publics, aux entrepreneurs, aux fournisseurs ou à toute autre personne concernée en ce qui a trait à l'entretien et à la gestion des immeubles.*
- *Vérifier le travail des entrepreneurs lors de travaux en fonction des contrats, des normes, des lois, etc.*
- *Effectuer des inspections sur le terrain, et au besoin, émettre des directives de correction aux entrepreneurs concernés.*

[72] Le Syndicat dépose à l'audience, sous les cotes respectives S-23 et S-24, deux descriptions d'emploi de tâches analogues. La première, sous l'intitulé générique *Technicien en administration*, est la description d'emploi originale du présent poste. Son intitulé est devenu par la suite *Technicien spécialisé – Plaintes et requêtes* et, sous cette forme, a fait l'objet d'une décision du tribunal le 25 août 08. Sous l'intitulé *Technicien aux plaintes et requêtes (CANU)*, la deuxième est celle du nouveau titre d'emploi du poste en cours durant la période 2007-2011.

[73] Il convient de rappeler que les principaux champs de responsabilité de la description d'emploi du poste *Technicien spécialisé – Plaintes et requêtes* et leurs parts respectives sont *Traitement des plaintes* (70%), *Rédaction, saisie et traitement de données* (25%), et *Administration / appui financier* (5%). Les données correspondantes pour la version CANU du poste sont *Rédaction des plaintes et requêtes* (50%), *Traitement des plaintes et requêtes* (15%), *Communication* (20%) et *Support administratif* (15%).

[74] Les tâches énumérées au champ *Traitement des plaintes* de la première de ces deux descriptions sont les suivantes :

- *Recevoir et traiter les plaintes en ce qui a trait au niveau de service à la clientèle (méthodes de travail, qualité des services rendus, qualité des relations avec les citoyens, etc.) pour l'ensemble du territoire.*
- *Assurer un suivi de l'ensemble des plaintes reçues pour le Service des opérations de terrains et s'assurer du respect de traitement selon les échéanciers prévus.*
- *Assurer le suivi des réclamations: produire le rapport synthèse et le transmettre au Service des affaires juridiques.*
- *Recevoir des appels et des visiteurs; transmettre des informations ou des explications.*
- *Rencontrer des citoyens et prendre des photos pour le suivi des plaintes.*

[75] *Témoignage de M. Pilon.* Son premier emploi à la Ville remonte en août 2009 alors qu'il est embauché à titre de technicien à la sécurité. Sa formation est un DEC « *presque terminé* » en sécurité (technologie, système de clés, opérations principales, etc.). C'est à la suite de l'affichage en juin 2011 du poste ici en cause qu'il en devient le titulaire en octobre 2011. L'information apparaissant sur cet affichage lui est venue, dit-il, de ses interactions fréquentes avec les gens du SPVP, dont le chef de section M. François Desrochers.

[76] À titre de responsable de la sécurité, il avait accès au système de caméras de surveillance et s'occupait du système de clés des quatre (4)

postes de police. Il souligne que ces postes comptaient quelque 19 systèmes de clés avant qu'il n'intervienne pour les ramener à un seul, un projet complété à 50% avant qu'il n'occupe ses présentes fonctions. Il a fait part de son intérêt pour ce poste lors de l'affichage et appris ainsi qu'il y avait des problèmes de sécurité ailleurs au sein du service et que, pour cette raison, de gros projets étaient envisagés. Au terme du processus de sélection, qui comprenait une entrevue et un examen écrit à double volet (cognitif et service à la clientèle), il a été retenu.

[77] Parlant de ses tâches, il souligne que M. Desrochers lui avait fait part « *dans les grandes lignes* » de ce qu'elles étaient. Pour cette raison, il avoue avoir été quelque peu intrigué lorsqu'après trois (3) ou quatre (4) mois en poste, il a reçu sa description d'emploi avec l'intitulé *Technicien aux plaintes et requêtes* (pièce S-21). Il ajoute qu'on lui avait souligné à son arrivée que le poste serait réévalué. À son avis, le titre de ce poste n'est pas le bon. Quant à l'exigence académique d'un DEC en technologie de génie civil du poste du *Technicien aux plaintes et requêtes* (CANU), il indique qu'elle n'est pas reliée à ce qu'il fait.

[78] Il reconnaît toutefois que les tâches qui y sont décrites sont au nombre de celles qu'il a à faire. Celles-ci comprennent entre autres la responsabilité « *de l'entretien et de la sécurité des édifices du Service de police* » à laquelle réfère le communiqué de novembre 2011 du service qui annonçait sa nomination. À date, dit-il, cette responsabilité ne s'est pas étendue au fichier central visé par une référence dans le résumé de fonctions de la description. Il précise que la sécurité ici en cause est celle liée au système de contrôle d'accès et de vidéo des édifices du service, un système qu'il avait mis en place alors qu'il était technicien à la sécurité. Pour lui, la tâche était maintenant d'en assurer le maintien.

[79] Contrairement à celui de son patron situé dans le secteur Gatineau, le bureau de M. Pilon se trouve dans le poste de police du secteur Hull. À son arrivée chaque matin, M. Pilon s'occupe des plaintes et requêtes des employés du SPVG, lesquels peuvent provenir des quatre (4) postes de police desservis. Ces plaintes et requêtes, qui portent sur des problèmes tels que plomberie, transport de meubles, ou réparations de bris, ne constituent selon lui qu'environ 10% de son travail et leur suivi environ 20%. Il précise qu'avant son arrivée, une secrétaire ou un commis administratif s'occupait des plaintes et requêtes.

[80] Aux fins du traitement des requêtes, dont la proportion est beaucoup plus grande que celle des plaintes et dont certaines découlent d'inspections, il inscrit dans le système exclusif aux Travaux publics accessible par intranet la liste des travaux à faire les concernant. Il a accès également au système Pivotal, mais pas aux fins de la réception des plaintes et requêtes. Ses interventions se font également par courriel et téléphone.

[81] Pour illustrer la nature des travaux qu'il est appelé à exécuter et qu'il associe à ses tâches principales, il dépose et commente une liste/photo de ceux-ci (pièce S-25). Les projets qu'énumère cette liste sont répartis en long et en court terme. On retrouve, parmi les premiers, confectionner la liste des équipements (vestiaire et circulation), peindre portes et cadrages extérieurs, démarrer un projet de rénovation majeure (présentement en attente de l'architecte et d'un autre responsable), et la construction d'un champ de tir.

[82] Ses projets à court terme incluent la construction de 14 places de stationnements à Hull, l'aménagement d'une salle de formation (électricité et réseautique) et d'un espace d'entreposage à Aylmer, la construction de 2 cages à vélo, la réparation de caméra PTZ brisée et le remplacement d'un

moniteur caméra, la réalisation de divers projets de parcomètres, de bacs confidentiels, de portes extérieures, d'un bureau d'avocat.

[83] Il reconnaît en contre-interrogatoire que certains des projets de long terme, dont celui de rénovation majeure, étaient là à son arrivée en poste. Il ajoute que le projet de champ de tir tombe maintenant dans la liste de projets de court terme.

[84] Il explique comme suit le cycle des projets auxquels il participe. Une fois reçu de M. Desrochers un projet tel que la construction d'espaces de stationnement, il s'occupe de le planifier et d'en faire une évaluation budgétaire. Il lui soumet tous ces renseignements, après quoi ce dernier s'occupe de recueillir les fonds nécessaires. Cette étape franchie, et à nouveau avec l'autorisation de son supérieur, il amorce le travail et en surveille l'exécution jusqu'à la fin.

[85] Le projet de rénovation majeure sur lequel « *on travaille depuis deux ans* » vise pour sa part deux (2) postes de police. Il est sous la direction de M. Desrochers, à qui il prête assistance.

[86] L'élaboration du devis d'un projet relève généralement de son supérieur mais à partir des renseignements que lui-même recueille et lui transmet. À l'étape de la réalisation, son propre rôle est de s'assurer, explique M. Pilon, de la conformité des travaux au devis. À cette fin, il se rend sur le chantier et interagit avec les fournisseurs et leurs techniciens (plombiers, électriciens, etc.). Il règle ainsi les problèmes techniques qui se soulèvent. S'il y a dépassement de coûts, c'est M. Desrochers qui s'en occupe.

Argumentation

[87] *Le Syndicat*. La difficulté tient ici au fait que le titre d'emploi retenu au 1^{er} janvier 2007 pour ce poste ne s'apparente pas aux tâches réellement effectuées. Il provient du poste occupé à cette date par M. Michael Chiasson dont la clientèle était externe et dont les plaintes étaient résolues avec la collaboration des contremaîtres. Ce volet représentait environ 70% de son travail. La question se pose donc de savoir s'il s'agit ici de ce type de poste. Pour le Syndicat, il s'agit plutôt d'un nouveau poste.

[88] En l'espèce, la liste de ses projets (pièce S-25) démontre que leur gestion monopolise le trois quart de son temps, les plaintes et requêtes ne représentant que le reste. Cette part du travail était assumée auparavant d'ailleurs par une secrétaire. En raison de la part prépondérante occupée par les projets, le poste de technicien – projet aux édifices s'avère, estime la procureure, un meilleur comparable. Cette dernière rappelle le témoignage du titulaire du poste quant à la répartition des tâches et souligne l'intérêt que présente aussi de ce point de vue le titre d'emploi *Technicien aux plaintes et requêtes (CANU)* (pièce S-24).

[89] Lors de l'affichage du poste en 2011 (pièce S-19), l'Employeur n'a fait que reprendre un ancien titre dont les fonctions s'accordent mal avec le témoignage de M. Pilon sur la nature de son travail. La procureure cite à ce sujet le traitement par l'arbitre du 2^e grief dans l'affaire *La Ville de Sept-Îles et Le Syndicat des salarié(e)s de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930 (SCFP)*, T.A., AZ-500356689, le 30 janvier 2006, M^e Francine Beaulieu, arbitre, p. 23. Marquée par le besoin d'une personne pour réaliser des projets, l'embauche du titulaire témoigne de tâches qui, de façon analogue à celles reconnues par l'arbitre dans cette affaire, allaient assurément au-delà d'une mise à jour des fonctions du poste (paragr. 122) décrites dans la description d'emploi utilisée.

[90] *La Ville*. Une des questions soulevées par la demande syndicale est ici de déterminer de quelle juridiction elle relève puisqu'il faut examiner à quel type d'emploi s'apparente la présente description d'emploi.

[91] Tel qu'il ressort de la résolution du Conseil municipal du 8 mars 2011 (pièce E-22), le poste qui est créé est celui de *Technicien en administration* dont la description d'emploi date de janvier 2006 (pièce S-23). En l'intitulant *Technicien aux plaintes et requêtes*, la Ville n'a pas créé une nouvelle description d'emploi. Il s'agit d'une question de dégroupement qu'il y a lieu d'examiner au complet. Le présent forum n'est cependant pas celui approprié en l'instance.

[92] Qu'il s'agisse de clientèle interne ou externe ne change rien, selon la procureure, au fait que la fonction principale demeure le traitement de plaintes et requêtes. Le titre est utilisé dans d'autres services mêmes si ceux-ci présentent des différences quant à la nature des sujets traités. L'important, c'est évidemment que les fonctions exercées soit les mêmes.

[93] Pour ce qui est du titre *Technicien aux plaintes et requêtes (CANU)*, l'exigence académique qui s'y rattache est celle de détenir un D.E.C. en technologie du génie civil. Pareille exigence renvoie au besoin de créer un nouveau titre aux fins des listes d'admissibilité. En l'espèce, les faits ne sont pas contestés et la question de savoir si le poste doit recevoir un nouveau titre relève du processus de reclassification.

[94] *Réplique syndicale*. Trois avenues s'offrent en matière de titre d'emploi selon la convention collective : création d'un nouveau titre (article 10.05), réévaluation (articles 20.05 et 20.07) et reclassification. Tous ces processus sont de même nature.

[95] La réévaluation est le processus approprié lorsque le travail d'une personne est bonifié à l'égard de l'exercice de certaines de ces tâches, telle la fréquence de ses déplacements. La reclassification est réservée dans les cas où les tâches normales et habituelles d'une salariée sont modifiées. Ici, dans les quatre dossiers en litige, les salariés ne pouvaient déposer de telles demandes puisqu'ils n'occupaient pas un poste avec le bon titre d'emploi. Le titulaire du présent poste demande une reclassification ou une réévaluation parce qu'il n'exerce pas les fonctions décrites dans sa description d'emploi.

Technicien(ne) - gestion des automates

[96] *Contexte organisationnel.* Portant le numéro ENV-BLC-002, ce poste est compris dans la section *entretien des procédés* de la division *usines et traitement des eaux* du service de *l'environnement*. Il a fait l'objet d'un affichage le 10 mars 2010. Les tâches du poste sont décrites comme suit au *résumé de fonctions* de cet affichage :

Sous l'autorité du responsable de l'entretien des procédés, effectue le dépannage sur les systèmes de contrôle des procédés des opérations des usines sur les fonctionnalités du système; effectue le dépannage des systèmes de télémétrie; assure le suivi des réseaux internes et externes qui relient toutes les usines, réservoirs et les stations; effectue l'entretien mensuel des systèmes selon les données extraites; établit les fonctions et automatismes de contrôle des usines et des réservoirs de la Ville; produit des analyses et organigrammes de programmation répondant aux besoins des utilisateurs, opérateurs et contremaîtres; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[97] Les exigences normales du poste qui figurent sous cette rubrique sont, pour les plus pertinentes d'entre elles, les suivantes :

- *Détenir un diplôme d'études collégiales en techniques de génie électrique, spécialisation télécommunications ou systèmes ordinés ou toute autre combinaison de formation et d'expérience.*

- *Posséder un minimum de deux années d'expérience dans le domaine des tâches.*
- *Avoir une bonne connaissance de la langue anglaise lue.*
- *Posséder une connaissance de l'utilisation et de la configuration des logiciels : FACTORY TALK, RESVIEW, RSLINK, CX-SUPERVISOR; CX-PROGRAMMER.*
- *Posséder une connaissance des procédés de traitement des eaux.*
- *Posséder une connaissance des procédés de communication entre automates programmables et interface opérateur.*

[98] À la rubrique *processus de dotation/compétences évaluées*, l'affichage indique qu'il s'agit d'examens et d'une entrevue. Cette dernière réfère expressément à la connaissance des trois derniers points de la rubrique précédente.

[99] La description d'emploi de ce poste qui porte la date de révision de mars 2010 a été déposée sous la cote S-27 b). Selon le résumé de fonctions, son « *titulaire effectue le dépannage sur les systèmes de contrôle des procédés des opérations des usines sur les fonctionnalités du système; effectue le dépannage des systèmes de télémétrie; effectue l'entretien mensuel des systèmes selon les données extraites; établit les fonctions et automatismes de contrôle des usines et des réservoirs de la Ville* ».

[100] Les trois (3) principaux champs de responsabilités et la part respective qu'ils occupent sont *Dépannage et amélioration des systèmes* (60%), *Entretien informatique* (20%) et *Rédaction, saisie et traitement de données* (20%). Le détail des tâches comprises dans le premier champ est le suivant :

- *Effectuer le dépannage sur les systèmes de contrôle des procédés des opérations des usines sur les fonctionnalités du système.*
- *Procéder à l'amélioration et aux changements selon les demandes des opérations sur les systèmes d'opérations des usines.*

- *Effectuer le dépannage des systèmes de télémétrie (modem, lien Internet, ...) : analyser des données, identifier la source du problème et identifier la solution ou demander l'assistance de l'Infocentre.*
- *Assurer le suivi des réseaux internes et externes qui relient toutes les usines, les réservoirs et les stations. (DH+, Ethernet, internet, etc.); faire le lien avec la division infrastructure du Service de l'informatique si une mise à jour ou une intervention est requise.*
- *Effectuer la programmation du logiciel SCADA.*
- *Assister les techniciens en instrumentation.*
- *Analyser la logique d'automatisme et contrôles et les meilleurs équipements pour optimiser l'opération des usines, réservoirs et stations des eaux.*
- *Faire des suggestions pour des logiciels et des équipements répondant aux besoins des utilisateurs, opérateurs et contremaîtres.*
- *Produire des analyses et organigrammes de programmation pour les systèmes de contrôles par ordinateurs ou automates programmables.*
- *Participer activement aux mini projets de développement, de réseautique et d'amélioration des systèmes automatisés des usines.*

[101] À partir des organigrammes de novembre 2006 et octobre 2013 (E-7 a) et b) respectivement), le responsable actuel de la section Entretien des procédés / Usines et traitement des eaux du service de l'Environnement, M. Guy Crégheur explique que, lors de la fusion, M. Yves Lauzon occupait le poste de *Technicien spécialisé* (titre générique) pour cette section, poste renommé en 2007 *Technicien en système de contrôle informatique* et toujours désigné sous le numéro ENV-BLC-002. M. Lauzon a pris sa retraite en octobre 2009 et son remplaçant M. Cossette s'est vu confier le poste en mai 2010, lequel a été rebaptisé à l'occasion *Technicien – gestion des automates*.

[102] *Témoignage de M. Francis Cossette.* Jusque-là et depuis 2006 *Technicien en instrumentation* (poste col bleu), il répond à l'affichage du poste du 10 mars 2010 et, après avoir passé avec succès des tests et une entrevue, devient ainsi en mai *Technicien - gestion des automates*. L'horaire alors

convenu, sans qu'il soit lui-même impliqué dans cette décision, était de 7 à 15 h, soit celui des cols bleus. En raison de son contenu de télémétrie, on avait même songé, dit-il, à l'abolition du poste détenu auparavant par M. Lauzon à faire du nouveau poste, un poste col bleu. M. Cossette détient un DEC en instrumentation et contrôle et un autre en électrodynamique (moteurs et générateurs).

[103] À titre de technicien en instrumentation, il veillait à la calibration, à l'installation et à la réparation d'instruments d'analyse pour l'eau potable et les eaux usées dans le cadre de la programmation d'automates, « *le cerveau de l'usine* ». C'était, dit-il, tout ce qui se passe derrière l'ordinateur.

[104] Son travail comprenait aussi un volet électricité (changer des lumières) et un autre de programmation. Au fil du temps, il s'est chargé de déboguer les lignes téléphoniques reliées aux instruments de télémétrie. Enfin, en raison de la présence au sein du département d'une flotte d'ordinateurs portables utilisés par les techniciens, il veillait aussi à coordonner l'achat de licences et de mises à jour des logiciels, ainsi qu'à s'occuper du classement et du maintien des dossiers sur le lecteur réseau.

[105] Le technicien informatique Yves Lauzon était à cette période le premier répondant pour l'ensemble du système et celui avec qui il entretenait des rapports étroits. Il était celui qui intervenait lorsque le besoin se présentait d'intégrer un point, ou un nouveau poste, à l'interface opératoire du système des usines d'épuration et de traitement d'eau potable. Conformément à la technologie alors en usage, les automates étaient raccordés et régis par un système dont la mise à jour était assurée par des cartes programmables. Le technicien Lauzon se rendait donc sur les sites pour effectuer les mises à jour nécessaires.

[106] Le système informatique externe Poséidon utilisé pour la gestion des instruments de traitement de l'eau dans l'ex-CUO et lors de la fusion a subi des transformations au cours de cette période, notamment une intégration majeure des systèmes. La tâche du technicien Lauzon s'en est trouvée modifiée d'autant, concentrée maintenant sur l'archivage des dossiers de données. M. Cossette explique que M. Lauzon a dû quitter par après en raison d'un congé de maladie qui s'est prolongé, de sorte que son poste est devenu vacant.

[107] L'année 2010 marque l'arrivée d'un système complet dont l'installation physique, les guides et les fournisseurs relevaient maintenant d'un sous-traitant. Référant au 4^e point des exigences du poste figurant à l'affichage de mars 2010, M. Cossette souligne l'importance dans ce contexte de la « connaissance des logiciels : FACTORY TALK, RESVIEW, RSLINK, CX-SUPERVISOR ET CX-PROGRAMMER » qui, à des degrés divers, demeuraient utilisés.

[108] C'était le cas notamment du dernier, utilisé par le technicien en instrumentation, ou encore de CX-SUPERVISOR dont dépendaient trois (3) ordinateurs affectés à deux stations de suppression et de pompage des eaux usées. Ce dernier logiciel est appelé toutefois à migrer bientôt vers FACTORY TALK, le programme utilisé pour le traitement de l'eau potable. Le rattachement de ce dernier programme au réseau se fait au moyen d'ondes radio et non par lignes téléphoniques.

[109] Selon M. Cossette, la migration des communications du téléphone à ce système est ce dont il a eu à s'occuper au début de 2011 et par la suite en 2012. Au plan technique, rien de ce qui avait été conservé dans des boîtes ou des livres n'était utilisable. Il ne s'en est d'ailleurs jamais servi.

[110] Appelé à comparer les différences entre sa description d'emploi Technicien – gestion des automates (S-27 a)) et celle du technicien en informatique (S-28 a)), M. Cossette indique d'abord que sa recherche à ce sujet remonte à juin 2012 lorsque le Syndicat l'avise du résultat de l'évaluation de son poste et du pointage insuffisant pour justifier la classe 9, alors la sienne.

[111] Fort de son expérience d'un an dans le poste, il a alors repris les divers facteurs du plan d'évaluation pour amorcer sa propre évaluation. De concert avec Guy Crégheur et « *au meilleur de leurs connaissances* », ils ont pondu une description de ses tâches en août 2012 qui reflétait la nouvelle technologie en place (pièce S-27 a)). Le sommaire révisé donne à son avis une bonne idée de la nature du poste, lequel comprend les ajouts suivants par rapport à celui de la description de mars 2010 : « *améliore en continu* » les systèmes de contrôle... ; « *procède à l'installation, l'optimisation* » et effectue le dépannage...

[112] La répartition des principaux champs de responsabilités y demeure la même mais les trois groupes de tâches suivantes sont ajoutés au premier d'entre eux : 1) « *Dépannage des serveurs des usines d'eau potable et usine d'épuration des eaux. Optimisation du système d'exploitation selon versions du logiciel disponible. Effectuer le suivi des périphériques: repérer les dysfonctionnements et remplacer si nécessaire;* 2) *Dépannage et ajouts données dans les rapports journaliers/mensuels SQL;* 3) *Planification et coordination des travaux de maintenance ou optimisation entre les différents services : électrique, opérations* ».

[113] Les deux (2) ajouts significatifs au 2^e champ (entretien informatique) sont : « *Gérer (achat, mise à jour) la flotte de portables, licences et câbles pour techniciens en instrumentation : Effectuer le classement, mise à jour des documents (CAD et PDF) techniques et opérationnels. (Accès administrateur*

sur cette base de données.) ». On ajoute aussi, à la tâche de rédiger et tenir à jour des procédures d'opérations informatiques des systèmes de contrôle, un volet de présentation. Pour sa part, le 3^e champ demeure inchangé.

[114] De façon plus générale, M. Cossette souligne que la différence principale entre son poste et celui du technicien en informatique tient au fait que, contrairement à ce dernier, son poste traite de tout ce qui est à l'arrière de l'ordinateur. D'où sa responsabilité à l'endroit du logiciel RSLINK et la pertinence de son expérience de technicien en instrumentation. Il travaille étroitement avec le département d'informatique car chaque automate a sa propre adresse.

[115] Il estime plus élevé le stress résultant de la mise en place d'un système qui, au lieu des back-up propres à chaque type d'instrument, est plus sophistiqué, et qui comporte de nombreux paramètres à changer régulièrement. Ainsi, pour des ajouts, il doit ouvrir « une page du serveur », une tâche un peu comparable à ce que faisait auparavant M. Cloutier en programmant de nouvelles sections.

[116] Évoquant les activités de dépannage des systèmes de télémétrie (modem, lien Internet, ...) et de suivi des réseaux internes et externes reliant toutes les usines, les réservoirs et les stations (DH+, Ethernet, internet, etc.), soit les points 3 et 4 de sa description d'emploi annotée, M. Cossette souligne que tout est transmis maintenant sur son serveur et les données archivées sur SQL. Il en résulte que lui et le technicien réseaux de la division infrastructure du Service de l'informatique se parlent, dit-il, « au moins trois fois par semaine », notamment en ce qui a trait au logiciel de contrôle FACTORY TALK. Sa façon de faire contraste avec celle de M. Lauzon qui devait se déplacer car les renseignements sur les sites reliés étaient recueillis et conservés sur diskettes.

[117] M. Cossette agit également en support technique au technicien en instrumentation lorsque de nouveaux points doivent être ajoutés au système. Il est, dit-il, celui qui a amené la télémétrie au système par l'entremise d'ondes radio. Il a eu à se déplacer pour installer des antennes pour les postes de télémétrie, comme le faisait auparavant M. Lauzon mais pour des lignes téléphoniques. Il doit effectuer fréquemment des travaux manuels, plus particulièrement 1 mois au printemps et 1 mois à l'automne pour les mises à jour. C'est à ces divers travaux qu'est reliée la tâche de planification et de coordination des travaux de maintenance ou optimisation, soit celle visée par son dernier ajout au premier champ mentionné plus tôt.

[118] Le transfert des données, ou leur ajout, touchant le dépannage des serveurs des usines d'eau potable et d'épuration des eaux, se fait de ces serveurs à son ordinateur au moyen d'un lien Internet. Chaque lundi, des back-ups sont effectués et gravés sur un disque. Concernant d'autres tâches figurant à sa description d'emploi modifiée dont il estime représentatif le partage des tâches indiqué, M. Cossette ajoute qu'il produit effectivement, tient à jour et présente des procédures d'opérations informatiques des systèmes de contrôle, lesquels, précise plus tard son supérieur, servent aux électromécaniciens. Quant au classement et mise à jour des documents techniques et opérationnels, il se fait comme auparavant indique M. Cossette au moyen du logiciel Accès. Les rencontres de sécurité, une des tâches du dernier champ de sa description, est l'une de celles qu'il n'a pas effectuée.

[119] *Témoignage de M. Guy Crégheur.* Il est responsable de l'entretien des procédés environnementaux depuis 2009. Détenteur d'un DEC en électrodynamique, il est embauché à l'ex-CUO en 1992, après avoir été électricien de quart chez E.B. Eddy de 1985 à 1992. À la fusion, il devient technicien en instrumentation (col bleu), puis en 2005, contremaître en équipements électriques/instrumentation et contrôle.

[120] La section dont il est le responsable comprend un technicien en gestion des automates, un technicien, mécanique en bâtiment, deux (2) équipes cols bleus (mécanique et instrumentation/contrôle) sous la direction de deux (2) contremaîtres. Gérer tout ce monde et veiller à l'entretien de tous les procédés des usines d'eau potable et d'eaux usées et de matières résiduelles font partie de ses responsabilités. Il assure la supervision de la gestion des automates depuis 2005.

[121] Le responsable indique que les gros changements qui devaient être effectués au système externe Poséidon relevaient jusqu'en 2006 d'un M. Pierre Cloutier. À l'interne, à titre de soutien technique, le technicien Lauzon s'occupait des petits changements.

[122] En 2006, la décision fut prise de migrer les opérations de ce système vers Allen Bradley (AB), un système davantage commercial. La migration s'est effectuée au cours de diverses étapes, les systèmes propres à chacune des usines l'étant tout à tour. S'est ajouté à ces changements en 2006, un projet majeur de modernisation et d'intégration des contrôles des usines d'eau potable et d'épuration des eaux usées sous l'égide de la firme Industro-Tech. Ce projet s'est poursuivi jusqu'en juillet 2011. D'une valeur de quelque 25 millions\$ et comprenant diverses phases, il visait à améliorer et automatiser les procédés et les systèmes de contrôle.

[123] Lors de la première phase du projet, soit la migration de Poséidon au système AB, le technicien Lauzon a été impliqué dans l'écriture du devis en raison de sa connaissance des contrôles et des séquences des opérations. En cours d'exécution du projet, le technicien Lauzon a suivi l'entrepreneur pour s'assurer du respect des séquences des opérations.

[124] M. Crégheur indique que les besoins technologiques découlant de ces initiatives expliquent le contexte dans lequel s'est effectuée la révision de la

description d'emploi actuelle. « *On en a profité pour revoir les tâches et les exigences* », dit-il. En matière de formation, l'exigence d'un DEC en technologie de systèmes ordines reflétait un effort de la « *mettre à niveau avec ce qui existait sur le marché* ». Il a lui-même participé au processus de dotation, incluant la modification de l'horaire du titulaire du poste au moyen de la lettre d'entente ENT-BLC-10-04 et son autorisation par le Comité exécutif le 5 mai 2010 (CE-2010-659, pièce E-9) pour maintenir sa conformité à celui des cols bleus.

[125] Il précise en contre-interrogatoire que la demande initiale de la section était d'abolir le poste de M. Lauzon et d'en créer un nouveau. M. Cossette s'est avéré un candidat intéressant, dit-il, puisqu'il était un double diplômé collégial et que ses antécédents comprenaient des chantiers et des usines. Aucun candidat du service de l'informatique n'a manifesté de l'intérêt pour le poste.

[126] Interrogé à ce sujet relativement aux tâches consignées dans les trois champs principaux de responsabilités de la description d'emploi de M. Cossette de mars 2010 (pièce S-27 b)), M. Crégheur indique que, dans le premier champ, le technicien Lauzon n'effectuait pas les tâches suivantes :

- le dépannage des systèmes de télémétrie (modem, lien Internet, ...);
- le suivi des réseaux internes et externes qui relient toutes les usines, les réservoirs et les stations. (DH+, Ethernet, Internet, etc.);
- la programmation du logiciel SCADA, inexistant à l'époque et dont la fonction est de traduire les signaux en images pour les pages des opérateurs;
- l'analyse de la logique d'automatisme et contrôles pour optimiser l'opération des usines – cette fonction était exécutée par M. Cloutier;
- la production d'analyses et d'organigrammes de programmation pour les systèmes de contrôles par ordinateurs ou automates.

[127] En ce qui a trait aux tâches d'entretien informatique (2^e champ), M. Lauzon n'effectuait pas de vérification de sauvegardes et de rapports, lesquels n'existaient pas à cette période, ni n'installait ou configurait le matériel spécialisé. Il effectuait toutefois, dans un contexte technologique différent, l'ensemble des tâches du 3^e champ (Rédaction, saisie et traitement de données). Enfin, il n'effectuait pas de vérification printanière des instruments car il n'y avait pas d'automates.

Argumentation

[128] *Le Syndicat*. Le poste détenu par M. Lauzon et ici en litige a été réglé en conciliation pour la période se terminant en 2007. C'est au terme d'une longue vacance causée par la retraite et préretraite de ce dernier que M. Cossette en devient titulaire en 2010. Aux yeux du Syndicat, le nouveau titre et les nombreux éléments techniques que le poste comprend, suggèrent qu'on est en présence d'un nouveau poste.

[129] Ce nouveau titre et les exigences qui l'accompagnent figurent à l'avis d'affichage (pièce S-26 b)), document important puisqu'il doit renseigner le salarié adéquatement sur ce quoi il postule. Au nombre de ces exigences figure celle de détenir un DEC en technologie de systèmes ordonnés et une connaissance des procédés et de l'utilisation d'outils informatiques. Pour la procureure, il y a là davantage qu'une suite logique des tâches de M. Lauzon. Le poste résulte d'un cumul de nouveaux besoins et de nouveaux produits informatiques liés à la compréhension et à la connaissance des opérations automatisées ou appelées à l'être.

[130] M^e Baldwin cite à cet égard le jugement rendu dans l'affaire *Générale électrique du Canada inc. et Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses des communications, de l'énergie et du papier (FTQ-CTC)*, T.A. le 27 mars 1995, M^e Gilles Desnoyers, arbitre, 17 pages. Elle attire l'attention

sur les pages 12 à 15 dans lesquelles l'arbitre constate que les tâches de l'inspecteur à l'assurance de la qualité, né de la fusion de trois postes d'inspecteurs et visé par une formation spécialisée, ont à ce point changé qu'elles ne permettaient pas à l'employeur de maintenir le taux salarial applicable antérieurement.

[131] *La Ville*. La convention collective offre trois possibilités de changer la classification d'un poste cols blancs, soit la création d'un nouveau poste, la modification du titre d'emploi d'un poste actuel pour refléter des tâches modifiées et, enfin, une demande de reclassification d'un salarié, soit la façon principale et habituelle selon la procureure.

[132] En l'instance, il s'agit d'un poste dont le titre a été modifié, ce qui confère au salarié l'option des deux dernières possibilités. Ce que demande le Syndicat, dit-elle, c'est de ne pas tenir compte du fait que le poste a déjà été évalué. La question qui se soulève est donc de déterminer si le présent titre d'emploi doit être considéré comme un nouveau titre créé au cours de la période 207-2011 ou s'il doit être soumis aux autres processus de révision envisagés par la convention collective. Une demande de réévaluation a déjà été déposée d'ailleurs pour ce poste.

[133] La Ville n'a pas créé ici un nouveau titre d'emploi, réitère la procureure. Il s'agissait pour la période 2002-2007 du poste de technicien en informatique. Lors de l'affichage du poste le 10 mars 2010, le titre et l'exigence académique furent modifiés effectivement mais cet affichage n'a nullement été contesté, ni le poste en cause aboli.

[134] Le service RH a précisément pour fonction de revoir de tels changements à la lumière des exigences de la convention collective. Lorsqu'il en vient à la conclusion que les tâches ne sont pas modifiées de façon

importante, le poste demeure inchangé. En l'espèce, celui-ci demeure clairement lié au contrôle des procédés et à l'entretien qu'ils requièrent.

[135] Il s'ensuit que la Ville n'a pas l'obligation de créer un nouveau titre d'emploi chaque fois que survient un changement technologique. Ici, M. Lauzon participe à la première vague de modernisation et est directement impliqué dans la préparation des devis. L'affichage survient, non pas en raison d'un changement de technologie mais plutôt parce que le titulaire du poste quitte pour la retraite. S'il n'était pas parti, la Ville aurait considéré la clause conventionnelle touchant aux changements technologiques. Quand une vacance survient, le droit de gérance de la Ville opère.

[136] En comparant la description d'emploi du titulaire (S-27 b)) et celle du technicien en système de contrôle informatique, on observe selon la procureure une similitude entre les fonctions principales et les tâches caractéristiques de l'une et l'autre. Quant à la formation alors exigée, elle n'existait pas à cette période, d'autant plus que le présent titulaire ne la détenait pas. Pour l'expérience, l'affichage ne peut utiliser le critère de deux années de travail comme col bleu, mais n'écarte pas l'expérience pertinente. Pour la Ville, l'évolution du poste ne justifie en rien une évaluation complète du titre d'emploi.

[137] *Réplique syndicale.* Le fait de ne pas avoir aboli le poste ne constitue pas, pour la procureure, un élément déterminant. Ce n'est qu'au moment d'un affichage d'un poste que le Syndicat est en mesure d'examiner si ses fonctions ont changé à ce point qu'elles justifient l'application de l'article 10.05 sur un titre nouvellement créé. En l'espèce, le Syndicat n'a pas contesté l'affichage en raison de la mécanique prévue à la lettre d'entente ENT-BLC-11-12 qui lui donne un délai de 90 jours pour exprimer sa position sur la pondération des facteurs d'un titre d'emploi. La contestation syndicale s'est faite en l'instance dans ce contexte précis.

[138] Concernant l'argument de l'absence d'obligation pour le service RH de créer de nouveaux postes en présence de changements technologiques, la procureure soumet que la demande syndicale repose ici sur les changements importants liés au titre du poste, à ses exigences de formation, de même qu'aux pratiques et au contexte en cause.

[139] À la demande du tribunal, M^e Baldwin précise enfin que les clauses pertinentes aux dossiers de même nature que le présent sont les articles 10 et plus particulièrement 10.05, 20, 23.01 et 23.02, ainsi que l'article 39 pour ce qui est de l'abolition d'un poste.

Agent de développement à la planification

[140] *Contexte organisationnel.* Deux postes d'*agent de développement à la planification*, numéros LSC-BLC-002 et LSC-BLC-003, sis au Centre de services de Gatineau et relevant du service des *Loisirs, des sports et de la vie communautaire*, ont fait l'objet d'un affichage en novembre 2010 (pièces S-13 et S-17 respectivement).

[141] Les renseignements apparaissant aux rubriques *Qualifications et exigences* et *Processus de dotation* sont communs aux deux affichages. Pour les premiers, les plus pertinents sont un « *baccalauréat en récréologie ou toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente* » et « *un minimum de deux années d'expérience dans le domaine des tâches* ». Quant au processus de dotation, l'avis précise qu'il consiste en un examen et une entrevue, dont au nombre des compétences mesurées un exercice écrit « *sur la communication écrite de la langue française et la capacité d'analyse* ». *Initiative et prise de décisions/jugement.* Sens du partenariat et savoir négocier, *organiser et orchestrer* sont parmi les autres compétences énumérées.

[142] L'affichage du premier poste comprend, outre la division indiquée, soit *Infrastructures, plateaux et équipements*, le résumé suivant des tâches en cause :

Résumé des fonctions

Sous l'autorité du responsable, protocole et équipements récréatifs, le titulaire coordonne l'horaire et l'utilisation des terrains sportifs; élabore des politiques et procédures et voit à leur respect; participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les propriétaires d'équipements et la Ville et en assure l'application; établit les modalités de fonctionnement pour les activités de libre en collaboration avec les centres de services; supervise les activités; collabore à des recherches et analyses reliées à l'aménagement des équipements récréatifs et sportifs et rédige divers rapports.

[143] Le résumé figurant à l'affichage du second poste se lit comme suit :

Résumé des fonctions

Sous l'autorité du chef de division, réseaux, loisirs, sports et plein air, le titulaire coordonne des programmes liés aux loisirs, sports et plein air, élabore des politiques de fonctionnement et voit à leur respect, participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les partenaires corporatifs; les organismes régionaux et la Ville; procède à des analyses approfondies de l'offre de service; met en place des processus d'évaluation des programmes; participe à l'implantation de la concertation des organismes en sports et plein air sur le territoire; voit à la coordination corporative des événements à thématique annuelle.

[144] *Témoignages des titulaires du poste.* M^{mes} Isabelle Clermont et Nadine Bergevin affirment que les fonctions qu'elles ont exercées diffèrent de façon fondamentale de celles consignées dans la description d'emploi d'*agent de développement à la gestion des plateaux*. Les deux ont déposé et commenté des versions annotées de la description d'emploi qu'elles ont reçue, soit celle des postes LSC-BLC-002 et LSC-BLC-003 respectivement, lesquelles reflètent mieux les tâches du poste.

[145] Selon le résumé de la description d'emploi de la première, sa titulaire « coordonne l'horaire et l'utilisation des terrains sportifs; élabore des politiques et procédures et voit à leur respect; participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les propriétaires d'équipements et la Ville et en assure l'application; établit les modalités de fonctionnement pour les activités de libre en collaboration avec les centres de services; supervise les activités; collabore à des recherches et analyses reliées à l'aménagement des équipements récréatifs et sportifs et rédige divers rapport ».

[146] Le résumé de fonctions de la description d'emploi de M^{me} Bergevin diffère. Selon celui-ci, la titulaire « coordonne des programmes liés aux loisirs, sports et plein air, élabore des politiques de fonctionnement et voit à leur respect; participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les partenaires corporatifs, les organismes régionaux et la Ville; procède à des analyses approfondies de l'offre de service; met en place des processus d'évaluation des programmes; participe à l'implantation de la concertation des organismes en sports et plein air sur le territoire; voit à la coordination corporative des événements à thématique annuelle ».

[147] Dans leur version annotée de cette même rubrique de leur description d'emploi, les deux titulaires ont ajouté cette partie commune : « Soutient la mise en œuvre de plans d'actions en loisirs, sports, plein air et à la vie communautaire, assure les suivis et les démarches des comités de développement, développe et met en œuvre des projets ou programmes; analyse les opportunités du milieu, planifie ses besoins en ressources humaines, matérielles et financières; voit à l'embauche et à l'évaluation du personnel occasionnel requis; voit à l'organisation, à la coordination et au suivi des activités; apporte un soutien aux divers organismes régionaux partenaires dans la réalisation de leur mandat ainsi qu'aux événements de quartier

régionaux: représente le centre de services Service dans les tables de concertations, aux différents comités et auprès des partenaires du milieu ».

[148] Leur dernier ajout, toujours à cette rubrique, est distinct. La partie propre à l'une et à l'autre se lit comme suit :

Planifie et voit à la mise en œuvre des programmes de surveillance de parcs, des patinoires extérieures et des sites de glisse; reçoit et traite les demandes de réservations d'infrastructures non réservables et assure le traitement des plaintes; développe et mets en œuvre de nouveaux programmes adaptés aux nouvelles tendances. (M^{me} Clermont)

Reçoit, traite et coordonne avec l'agent de développement aux plateaux les demandes de réservations de plateaux dans la même infrastructure (cohabitation) pour différents organismes régionaux. (M^{me} Bergevin)

[149] En ce qui a trait aux champs de responsabilités, elles ramènent à 50% le premier d'entre eux en ajoutant à son intitulé « *analyse* », et elles augmentent leur nombre à cinq (5), les deux nouveaux étant *Développement et soutien aux organismes partenaires* (20%) et *Service à la clientèle* (10%).

[150] Le poste a fait l'objet d'un double affichage en novembre 2010, soit pour les numéros de concours INTERNE/BLC-2010-168 (pièce S-13) et INTERNE/BLC-2010-169 (pièce S-17). Les renseignements qui apparaissent aux rubriques Résumé des fonctions et Qualifications et exigences du premier affichage sont respectivement les suivants:

Sous l'autorité du responsable, protocole et équipements récréatifs, le titulaire coordonne l'horaire et l'utilisation des terrains sportifs; élabore des politiques et procédures et voit à leur respect; participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les propriétaires d'équipements et la Ville et en assure l'application; établit les modalités de fonctionnement pour les activités de libre en collaboration avec les centres de services; supervise les activités; collabore à des recherches et analyses reliées à l'aménagement des équipements récréatifs et sportifs et rédige divers rapports.

- *Détenir un baccalauréat en récréologie ou toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente.*

- *Posséder un minimum de deux années d'expérience dans le domaine des tâches.*
(...)

[151] Les renseignements correspondants du 2^e affichage se lisent comme suit :

Sous l'autorité du chef de division, réseaux, loisirs, sports et plein air, le titulaire coordonne des programmes liés aux loisirs, sports et plein air, élabore des politiques de fonctionnement et voit à leur respect, participe à l'élaboration de protocole d'entente entre les partenaires corporatifs; les organismes régionaux et la Ville; procède à des analyses approfondies de l'offre de service; met en place des processus d'évaluation des programmes; participe à l'implantation de la concertation des organismes en sports et plein air sur le territoire; voit à la coordination corporative des événements à thématique annuelle.

- *Détenir un baccalauréat en récréologie ou toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente.*
- *Posséder un minimum de deux années d'expérience dans le domaine des tâches.*
(...)

[152] Au moment du premier de ces affichages, M^{me} Clermont était *Agente de développement aux événements sportifs et culturels*. Elle avait exercé de telles fonctions auparavant dans les secteurs de Hull et Buckingham. En octobre 2012, elle est retournée à Buckingham à ce même titre d'agente de développement.

[153] Dans le cadre de cet affichage, elle rencontre le responsable des protocoles M. Guy Roy en présence de M. François Lemay chargé des aménagements récréatifs. À cette époque, les postes d'agent de développement – gestion des plateaux qu'occupaient MM. Jean-Pierre Tremblay et Denis Beaudoin avaient été abolis.

[154] Durant cette rencontre, on lui explique le poste. Il s'agissait d'une part de répondre au besoin de planification du service dans la perspective de « vision grande ville » en raison de divers problèmes liés à des façons

différentes de gérer les choses et, de l'autre, de travailler en compagnie de M. Roy à l'élaboration et à la négociation de protocoles.

[155] Elle se montre très intéressée, dit-elle, puisque le poste répondait à ses attentes. Détentrice d'un diplôme en administration publique, la planification stratégique s'avérait pour elle un défi intéressant. D'autant plus, ajoute-t-elle, que ses deux interlocuteurs, à qui elle pose la question des réservations de patinoires, l'assurent que l'agente de développement à la planification « *ne fera pas dans la poutine* ».

[156] Les problèmes étaient nombreux selon elle car l'harmonisation des procédures n'avait pas encore été faite. Le service était quelque peu secoué par de multiples réorganisations, en même temps que l'environnement de travail avait changé au fil des ans. Elle mentionne sur ce point la venue de sports d'élite à Gatineau (équipes de baseball et de soccer) et les besoins de développer en conséquence une « vision grande ville ». Elle ignore par exemple si, en raison de la séparation entre divers services, les associations régionales relevaient à l'époque de MM. Tremblay et Beaudoin, comme c'était le cas pour les appariteurs.

[157] Les tâches du poste avaient évolué avec le temps, notamment en raison de la délégation aux centres de services en 2008 de la gestion des plateaux. Cette fonction relevait jusqu'alors de M. Jean-Pierre Tremblay qui est devenu ensuite très impliqué dans l'organisation des Jeux du Québec. Les centres de services en ont repris le contrôle au cours de la période précédant et suivant la retraite de ce dernier et de M. Denis Beaudoin vers la fin de 2009 ou le début de 2010. Les réservations sont faites alors par les agents de développement travaillant au sein des centres de services.

[158] Après avoir répondu à l'affichage de novembre 2010, M^{me} Clermont est convoquée et subit avant Noël un examen de trois (3) heures, composé

d'aspects techniques et de simulations de politiques et procédures. Étant en congé, elle n'assume les fonctions du poste qu'en juin 2011. Au début de mai, un employé du nom de M. Pierre-Luc Daoust, qui n'était pas agent à la planification, a travaillé au sein du groupe.

[159] À son arrivée en poste, les différences entre les tâches énumérées à sa description d'emploi (S-12) et celles réellement effectuées (version annotée, S-14) sont importantes, particulièrement en ce qui a trait au volet de l'analyse, de la recherche et de l'élaboration de procédures. Elle souligne qu'elle n'avait jamais effectué auparavant de la gestion de plateaux. Il lui arrivait de consulter le logiciel Ludik mais jamais pour y effectuer une réservation ou sortir un contrat.

[160] Toujours à son arrivée, on l'avise de son rôle de répondante à l'égard d'organismes régionaux, tels que les associations régionales de soccer, baseball, tennis et volleyball. Le rôle consiste à soutenir les activités de ces organismes de diverses façons (conseil d'administration, assemblée générale annuelle, réception de demandes de soutien).

[161] Concernant ses annotations sur sa description d'emploi, M^{me} Clermont indique que celles en rose désignent des activités identiques à celles d'un agent de développement au service des loisirs dans un centre de services ; celles en bleu, aux responsabilités d'un agent aux aménagements récréatifs et, en jaune, des ajouts.

[162] Elle témoigne que les tâches du poste diffèrent à de nombreux égards de celles d'un agent affecté à la gestion des plateaux. L'agent de développement à la planification s'occupe principalement des politiques et des procédures, ainsi que de négociations « grande ville » avec les associations régionales. Ainsi, pour une candidature d'une équipe junior élite de baseball, on doit s'occuper des besoins d'analyse, de préparer un

cahier de charges, fournir les renseignements appropriés, etc. Il en va de même pour d'autres sports.

[163] L'analyse touchant une procédure comprendra par exemple un inventaire de ce qui se fait dans les centres de services, et de ce qui se fait dans d'autres villes, en matière d'attribution des heures. Après avoir colligé ces renseignements, le travail implique de réunir les intervenants et intéressés autour d'une table, car au début la politique ne repose que sur diverses pratiques. De l'avis de M^{me} Clermont, un des mandats du poste était de reprendre en main la politique d'allocation des terrains, ou encore d'entretien, en l'absence d'une compréhension globale des besoins de l'ensemble et de l'existence d'une multiplication de diverses procédures et d'une résistance aux changements qui s'imposaient.

[164] L'équité entre les divers centres, telle la répartition de terrains entre les secteurs Gatineau et Aylmer par exemple, était un autre défi à son arrivée. Lors de la fusion, la pratique d'appliquer les horaires de l'année précédente s'est maintenue dans les secteurs. Ceci est important dans la mesure où les contrats spécifient tel terrain à telle heure.

[165] En l'absence d'une vue d'ensemble, son supérieur M. Guy Roy, ainsi que MM. François Lemay et Gilles St-Louis qui remplaçait le chef de division M. Gilles Desjardins, lui ont indiqué à son arrivée qu'il lui faudrait prioriser. Même si le sujet avait été mentionné au départ, la planification stratégique envisagée n'a pas débouché sur un produit.

[166] Les projets sur lesquels elle a travaillé jusqu'à son départ en octobre 2012 comprennent l'analyse et le rapport sur un changement de nom d'un pavillon, l'élaboration inachevée, d'une procédure sur la fermeture des terrains, pour laquelle de nombreuses consultations ont été menées. Celles-ci impliquaient, entre autres, des agents de développement ou de

responsables de centres de services, le service des communications et des associations régionales. Elles s'étendaient aussi aux conseillers municipaux, surtout quand « ils n'étaient pas contents » d'une situation ou d'une autre. Embauché en surcroît en janvier 2012, M. Sébastien Desrochers l'a assistée dans ses tâches jusqu'en août de la même année parce qu'il « y avait trop de travail ». L'une des tâches en cause était la coordination de l'utilisation des surfaces synthétiques.

[167] C'est à la suite d'une assemblée syndicale, dit-elle, qu'elle a appris que le titre d'emploi d'agent de développement à la gestion des plateaux (classe 9) était devenu agent de développement à la planification. Elle a appelé sa collègue M^{me} Nadine Bergevin et envoyé un courriel pour indiquer qu'il ne s'agissait pas d'un même poste. Lui disant qu'il s'agissait de « paperasse », M. Gilles Desjardins a confirmé que tels étaient bien les nouveaux postes. Elle n'a pas fait d'autres demandes car elle savait que le Syndicat allait faire le suivi nécessaire.

[168] Elle a pris connaissance par la suite de la résolution portant sur l'abolition des postes de MM. Denis Beaudoin et Jean-Pierre Tremblay. Tout comme sa collègue M^{me} Nadine Bergevin, elle estime qu'elle n'avait pas postulé le poste en fonction du numéro de celui-ci mais en raison de son titre et des renseignements reçus lors de sa rencontre initiale avec MM. François Lemay et Guy Roy. C'est en août 2012 qu'elle a été avisée que son poste n'était pas nouveau. M. Gilles Desjardins étant en vacances, elle en a parlé à M. Archambault en soulignant que tout laissait croire qu'il s'agissait d'un nouveau poste. Soulignant que son intérêt pour le poste émanait du droit administratif, elle affirme qu'elle n'aurait jamais postulé un poste de gestion de plateaux.

[169] Elle précise en contre-interrogatoire ne pas avoir consulté les descriptions d'emploi de MM. Tremblay et Beaudoin avant de postuler

l'emploi. C'est entre juin et août 2012 qu'elle a appris que son poste n'était pas un nouveau poste.

[170] Employée temporaire d'abord, M^{me} Nadine Bergevin est agent de développement - sports et loisirs, dans le secteur Hull en mars 2009. Elle devient permanente par suite de sa nomination au poste d'agent de développement - sports aquatiques, mais elle ne l'occupera pas. En novembre 2010, elle pose sa candidature pour le poste en cause. Elle ne l'occupera cependant qu'à son retour d'un congé de maladie en mai 2011. Elle est affectée au Centre sportif au sein de la division Sports et activités physiques dont le chef est M^{me} Marie-Hélène St-Onge. Son supérieur immédiat est M. Joël Bergevin de la section Sports et événements.

[171] Le mandat de la division Sports et activités porte sur les événements sportifs et culturels de la grande ville et sur l'analyse des nouvelles disciplines. Son objectif est d'analyser et de développer de nouvelles orientations en matière de services. Ce mandat n'était assuré par aucun autre groupe auparavant, notamment M. Beaudoin qui ne s'occupait pas de développer des événements.

[172] Lorsqu'elle revient d'un congé de maternité en août 2013, elle retrouve sept (7) organismes dont elle doit s'occuper des besoins. M^{me} Bergevin explique qu'une offre de services grande ville est une fonction des besoins de la population, lesquels sont évalués par divers moyens dont des sondages.

[173] Il revient à l'agent de développement d'en faire l'analyse, d'établir des comparaisons avec ce que font d'autres villes, d'établir des orientations pour les divers services de la division. Elle donne l'exemple des galas sportifs pour lesquels les organismes sont consultés et dont les réflexions aident à la formulation des recommandations à venir. Elle produit à cet effet, sous la

cote S-18 a) et b) respectivement, une fiche explicative d'une Analyse du gala sportif grande ville (pièce S-18 a) et un extrait du document Priorités annuelles 2014 de sa division, intitulé Analyse de l'offre de services et gestion du programme d'activité physique (pièce S-18 a).

[174] Cette analyse, dont l'échéancier d'implantation prévu est 2015, présente les éléments suivants :

Description sommaire :

- *Analyse et évaluation de l'offre de services ville;*
- *Tracer le portrait de l'offre de services publics et privés offerte sur le territoire.*

Résultats escomptés :

- *Identifier le modèle de gestion le plus efficient de cette offre de services;*
- *Positionner si nécessaire, l'offre de services ville et sa pertinence;*
- *Être à l'affut des nouvelles tendances;*
- *Assurer une transition dans l'implantation du nouveau modèle de gestion de ce programme.*

[175] M^{me} Bergevin indique qu'à son arrivée en poste en mai 2011 elle a en tête son entrevue avec M^{me} St-Onge en décembre 2010 au cours de laquelle celle-ci lui a expliqué le transfert et la nouvelle structure de la division et le besoin de répondre par ce moyen à la venue du conseil de développement sportif et à la planification sport-études. Ce changement s'inscrivait également dans un contexte de modification de la facturation qu'on voulait analyser davantage.

[176] Référant à l'affichage de poste (pièce S-17) au Centre de services de Gatineau, elle souligne que l'idée d'analyse approfondie est justement ce qui l'avait interpellée, intéressée qu'elle était par « la vie corporative ». Pour elle, la gestion de plateaux n'était nullement incluse dans l'affichage. Son travail visait surtout à aider ses divers organismes dans leur programmation. Elle

énumère certains d'entre eux dont Élite Cheer Outaouais transféré au centre de services et le Dragons rouges. Le soutien aux organismes, « pour moi, c'est ça l'opérationnel », ajoute-t-elle ; notre rôle est d'aider à réaliser leur mandat et à faciliter leurs rapports avec les intervenants de la région.

[177] À partir du projet de gala sportif grande ville mentionné précédemment et dont l'implantation est prévue pour 2016, elle indique que son travail, lié au mandat du service des loisirs, consiste à répertorier ce qui se fait sur le territoire car nombre d'ex-villes avaient leur gala sportif. La Ville entend se positionner à cet égard et mettre en valeur les athlètes de haute performance, d'où tout le travail de consultation auprès d'organismes tels que chambre de commerce, conseil de développement, etc. Le début de l'analyse est prévu pour 2014.

[178] Quant à l'autre projet, l'offre de services, elle dit avoir su que « ça s'en venait ». L'analyse de l'activité physique était une priorité et l'orientation que concrétisait la venue de M^{me} St-Onge. L'analyse qu'on lui demandait comprenait plusieurs éléments : échéancier, études, cueillette de données, sondages, rapports d'étapes et élaboration de recommandations à présenter à la Commission des loisirs. M. Joël Bergevin a présenté le plan de travail au comité de coordination du service des loisirs, lequel se compose du responsable du Centre de services, de la chef de la division et de la direction de la section.

[179] Elle reconnaît que, par leur longue durée, les deux projets précédents demeurent de fréquence limitée. Elle réitère que son travail impliquait beaucoup de soutien et d'accompagnement aux organismes, soit à ses yeux son « opérationnel ».

[180] Au moment où elle postule cet emploi, son expérience de la Ville est surtout d'ordre communautaire et marquée par les camps de jour. Par ce

poste, elle compte acquérir une vue d'ensemble du service des loisirs et ainsi aspirer à un poste de gestionnaire.

[181] Tout comme sa consœur, ce n'est que lors d'une assemblée générale syndicale qu'elle apprend que son poste remplace celui d'agent de développement, gestion des plateaux. Embauchée à la classe 10, elle croit qu'il s'agit d'une erreur. M^{me} St-Onge, à qui elle en parle, n'est pas au courant mais comprend que le directeur adjoint entend faire le suivi auprès du service RH pour démêler tout ça. Personne, dit-elle, ne semblait comprendre le pourquoi de la remise en question du poste.

[182] Elle affirme n'avoir jamais fait de réservations de plateaux et qu'elle ne sait pas le faire. C'est le commis administratif qui, pour elle, s'occupe des contrats ou des réservations. Elle a géré du personnel occasionnel pour la Journée nationale d'activités physiques et assurer la coordination des fournisseurs, des animateurs de camps de jour et des spécialistes en éducation physique. Elle n'a pas géré d'appariteurs.

[183] M^{me} Bergevin souligne par ailleurs le peu de place occupé dans sa division par le travail d'élaboration de politiques et de procédures. L'accent était plutôt sur le travail d'analyse lié au développement du sport à Gatineau, notamment à l'égard de questions telles que la capacité des infrastructures à répondre aux besoins, la cohabitation des disciplines et leur impact, ainsi que les sanctions (de concert avec les fédérations).

[184] Elle ajoute que certaines disciplines, telles l'équitation, ne requièrent pas d'équipement de la Ville mais comptent sur son appui lors d'activités de financement par exemple. Certaines disciplines sont au stade de développement initial de leur organisation, notamment dans les écoles, et son groupe accepte de soutenir leurs activités et projets en faisant du « défrichage » auprès d'autres services de la Ville.

[185] *Témoignage du supérieur Gilles Desjardins.* Responsable des loisirs au Centre des services de Hull lors de la fusion de 2002, il devient chef de division, Plateaux et équipements récréatifs à compter de 2007. Après un bref intérim entre 2011 et 2013, il devient chef de division, Installations sportives et récréatives, son poste actuel.

[186] Il supervise au cours de la période pertinente MM. Jean-Pierre Tremblay et Denis Beaudoin, titulaires d'un poste d'*Agent de développement à la gestion des plateaux* selon l'appellation figurant sur leur description d'emploi (pièces E-18 a) et b) respectivement). L'organigramme d'août 2006 (pièce E-17) désigne cependant leur poste sous le vocable *Coordonnateur à la gestion des plateaux et des protocoles*.

[187] M. Desjardins indique que la répartition des tâches entre eux était de mode territorial, M. Beaudoin s'occupant de la partie est et son collègue M. Tremblay de la partie ouest de la Ville de Gatineau. Leurs tâches et activités s'étendaient aux écoles secondaires et aux centres communautaires et comprenaient de plus une offre de soutien à des organismes régionaux de sports (soccer et tennis) et à une clientèle d'handicapés.

[188] Le chef précise que la Ville compte peu de plateaux intérieurs, la majorité de ceux-ci étant situés dans les écoles secondaires et au CEGEP. D'où le besoin de protocoles dans le cas des quatre commissions scolaires héritées des ex-villes.

[189] Les terrains sportifs extérieurs majeurs sont ceux consacrés à la balle, au tennis et au soccer, bien qu'il y ait aussi du cricket. Divers tarifs sont appliqués à la location des plateaux selon les commissions scolaires impliquées. Dans le cas de location pour adultes, le principe de l'utilisateur/payeur s'applique.

[190] Utilisé pour la réservation de plateaux intérieurs, notamment les gymnases des écoles secondaires, le système Ludik s'avérait de moindre utilité pour les plateaux extérieurs, l'intégration desquels demeurait incomplète. En conséquence, nombre des réservations les concernant se faisaient sur format papier en utilisant Excel.

[191] La gestion des plateaux s'étendaient également aux activités de libre participation, tel le badminton, que les agents ajoutaient à leur programmation. Ceux-ci pouvaient superviser aussi du personnel occasionnel (appariteurs) lors de la période de programmation. Ils devaient veiller de plus au respect de certains paramètres financiers pour l'usage des plateaux.

[192] Évoquant les changements dans les tâches survenus durant la période 2006-2007, M. Desjardins souligne qu'il y a eu décentralisation des plateaux des secteurs primaires et secondaires vers les centres de services de la Ville. C'est ce dont témoigne l'affichage du 5 juin 2008 (Concours no BLC-2008-077 – pièce E-19) qui dénote aussi la responsabilité de l'agent de développement de chacun des centres de services visés pour l'utilisation dans les écoles, les centres communautaires, les terrains sportifs et parcs.

[193] Affectées par ce changement, les tâches de MM. Tremblay et Beaudoin se sont tournées davantage, dit-il, vers les dossiers de planification. Ils ont continué de s'occuper du soutien aux organismes régionaux (associations de soccer et balles par exemple) et ont amorcé des travaux sur les procédures d'attribution des plateaux, en plus de veiller à maintenir le niveau de services de conciergerie pour les camps de jour. En raison de la tenue des Jeux du Québec à Gatineau, ils ont également travaillé aux sites de compétition. Leurs responsabilités en matière de plateaux extérieurs, pour des sports tels que la balle, le soccer et le tennis,

sont demeurées mais, cette fois, du point de vue d'analyse et de recherches liées aux protocoles d'attribution et de leur impact sur l'ensemble.

[194] En réponse à la demande du tribunal sur l'implication des salariés MM. Denis Beaudoin et Jean-Pierre Tremblay dans l'organisation des Jeux du Québec, demande formulée lors de l'argumentation du 13 mars pour ce titre d'emploi, la procureure a fait parvenir au tribunal et au Syndicat les précisions suivantes obtenues du Service des loisirs.

[195] Amorcée en janvier 2008, donc dès la nomination de la Ville de Gatineau comme Ville hôte et même un peu avant pendant la préparation du cahier de candidature, leur implication a été de même nature que tous les autres employés de la Ville, qui « *devaient continuer à faire leur travail habituel en plus d'être sollicités de temps à autre pour contribuer à l'organisation des Jeux, notamment en ce qui a trait aux sites de compétition* ». MM. Tremblay et Beaudoin n'étaient pas prêtés exclusivement aux Jeux et durant cette période et jusqu'à la tenue des Jeux à l'été 2010, ils ont continué à exercer leurs fonctions habituelles. Ils n'ont donc pas consacré plus de 50% de leur temps à l'organisation de ces jeux.

[196] Le travail de planification de M. Tremblay, précise M. Desjardins en contre-interrogatoire, portait sur « l'amorce » de la procédure d'attribution des plateaux, autres que les arénas pour lesquels la division disposait d'un plan. L'objectif était d'établir un « *portrait d'ensemble* » de la situation à cet égard. Lui et son collègue le tenaient au courant d'avancement du dossier. Les Jeux du Québec ont eu pour effet de mettre ce travail « *sur la voie de service* ». Il admet que cette procédure est la seule éventuellement élaborée et dont l'aboutissement ne doit survenir qu'en mars de cette année avec une présentation aux divers organismes intéressés.

[197] Toujours en contre-interrogatoire, il précise par la suite que M. Tremblay avait laissé à son départ les informations qu'il avait recueillies sur

l'utilisation des plateaux, leur usage actuel et, plus généralement, l'état de situation, de même que des photos. À sa connaissance, les documents avaient été classés, par commission scolaire, dans des cartables. M. Tremblay avait effectué en outre des recherches sur les modèles de fonctionnement d'autres villes. Son propre constat, indique le chef de division, était qu'on devait réfléchir à tout ça, fixer des priorités et intégrer les pratiques dans des procédures. La « vision grande ville » s'est amorcée dans ce cadre.

[198] Réentendue en contre-preuve syndicale, M^{me} Clermont indique n'avoir jamais eu accès aux boîtes de documents qu'aurait laissées M. Tremblay à son départ. Ces boîtes étaient au 6^e étage alors qu'elle travaillait au 3^e. Elle n'est pas au courant non plus, ni n'a utilisé les cartables mentionnés et des renseignements par secteur qu'ils étaient censés contenir, notamment sur la politique des heures des plateaux intérieurs. Si tous ces documents existaient, indique-t-elle, elle ne les a pas vus.

[199] Après le départ à la retraite de MM. Tremblay et Beaudoin qu'il situe au début de 2010, M. Desjardins a participé au processus de révision de la description d'emploi, incluant la préparation dans les semaines précédentes de la résolution du Comité exécutif no CE-2011-211 (pièce E-20 a)). Par cette résolution, le comité acceptait le 9 février 2011 « *la promotion et la permanence de madame Isabelle Clermont au poste d'Agent de développement à la planification à la division des parcs et des infrastructures récréatives du Service des loisirs, des sports et du développement des communautés (poste numéro LSC-BLC-002 au plan d'effectifs des cols blancs)* ». Quant à la documentation afférente à la résolution (pièce E-20 a)), il précise en contre-interrogatoire en avoir aussi pris connaissance dans les semaines précédant le passage de la résolution.

[200] M. Desjardins souligne que tel est le cadre dans lequel M^{me} Clermont

a été embauchée; il l'avait rencontrée en entrevue avant les Fêtes. Il ajoute que les renseignements afférents à cette résolution ne font aucunement état d'une abolition de postes.

[201] À l'arrivée de M^{me} Clermont en poste, l'accent était, dit-il, sur la planification et l'organisation du travail, bien que demeuraient certaines responsabilités liées à la gestion des plateaux. L'objectif était cependant le développement et la planification de ce domaine. Référant à la description d'emploi de celle-ci (S-12), il précise que la planification s'est trouvée quelque peu « écartée dans la démarche », et estime à 70 plutôt qu'à 30% la place prise par la gestion des plateaux et des activités dans l'ensemble de ses tâches. Le soutien aux organismes régionaux était aussi au nombre de celles-ci. Il ajoute que toutes les tâches figurant à cette description n'étaient pas faites strictement par elle et que son niveau d'implication a varié. À son avis, mis à part le contexte, la même description d'emploi aurait pu s'appliquer à MM. Tremblay et Beaudoin.

[202] Le poste de M^{me} Clermont a été aboli le 1^{er} octobre 2013 tel qu'il ressort de la résolution CM-2013-895 déposée à cet effet (E-21). Cette décision, explique-t-il, résultait d'une révision de la structure de la division, renommée à cette occasion *Division des installations sportives et récréatives* et marquée par la création du poste cadre Responsable, Parcs, plein air et installations sportives. Il s'y est ajouté également un poste de technicien aux réservations.

[203] M. Desjardins reconnaît en contre-interrogatoire que son niveau de supervision à l'égard de M^{me} Clermont était de 2^e niveau, c'est-à-dire exercée par l'entremise de M. Guy Roy, une situation habituelle à ses yeux. Il situe la fréquence de ses rencontres avec M^{me} Clermont « *d'une fois aux deux semaines minimalement* », soit moins fréquemment qu'avec M. Roy. Il reconnaît aussi avoir travaillé avec le coordonnateur des équipements M.

François Lemay, devenu cadre vers le milieu de 2008 à l'occasion de la décentralisation tout en conservant des responsabilités en matière d'aménagement des parcs municipaux.

[204] Les postes de MM. Tremblay et Beaudoin, dit-il, existaient à son arrivée en poste, et il n'a pas participé à l'élaboration de leur description d'emploi. Il dit avoir constaté cependant à son arrivée que ces descriptions correspondaient aux tâches de gestion des plateaux que ces deux titulaires devaient effectuer.

[205] Revenant sur les descriptions d'emploi du poste et l'affichage de juin 2008, il souligne que les descriptions ont été actualisées. Quant au 70% qu'il estime être la part de travail de M^{me} Clermont consacré à la gestion des plateaux et aux activités, il indique qu'il n'était pas limité aux plateaux sportifs extérieurs. Deux nouvelles surfaces synthétiques s'étaient ajoutées, en plus de certains terrains. Madame Clermont lui a fait part, dit-il, que ce volet du travail prenait beaucoup de son temps. D'autant plus que pour lui Ludik était mal adapté aux terrains sportifs extérieurs. Il réitère son évaluation du 70%, et les difficultés que cela posait aux efforts de planification. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on a embauché quelqu'un en surcroît de travail.

[206] Lorsqu'on lui suggère une conversation avec M^{me} Clermont en juin 2012 sur un nouveau titre d'emploi, il dit n'être pas sûr de la date mais reconnaît avoir discuté de ce qu'on souhaitait ajouter en matière de planification. Il n'exclut pas la possibilité de lui avoir indiqué qu'une modification serait transmise au service RH. Sa compréhension à ce moment est qu'il allait avoir un nouveau titre d'emploi. Il se souvient d'avoir dit vouloir augmenter la classification du poste. Ce n'est pas arrivé, comme le démontre la note qu'a transmise aux titulaires le 28 août 2012 (pièce S-29) le directeur adjoint M. Yves Gacem et dans laquelle il évoque la réponse

négative reçue du service RH.

[207] Pour sa part, M^{me} Clermont souligne en contre-preuve syndicale avoir fait part à de nombreuses reprises à son supérieur M. Guy Roy de la charge trop grande de travail que représentait l'ensemble de sa tâche. Les attentes étaient grandes à l'égard du besoin d'élaborer de multiples procédures, notamment en ce qui a trait aux intempéries ou aux banderoles. Elle réitère que son travail devait plutôt en être un de planification.

Argumentation

[208] *Le Syndicat*. Les tâches des deux (2) salariées sont celles visées par les affichages internes (nos BLC-2010-168 et BLC-2010-169) de novembre 2010 auxquelles elles répondent. Bien que les témoignages de M^{me} Clermont et de M. Desjardins diffèrent à cet égard, il demeure qu'il a eu clairement représentation faite à la salariée lors de son entrevue qu'il s'agissait de nouveaux postes. L'intérêt de cette dernière pour le poste tenait au fait qu'il était « à un autre niveau » et qu'il était axé sur la planification.

[209] L'accent clairement mis sur « la vision grande ville » est une autre indication de la présence de nouveaux postes. Les documents sur les priorités du secteur (pièces S-18 a) et b)) suggèrent que les facteurs *Complexité et analyse de problèmes* (F-5) et *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (F-8) du plan de classification n'ont pu être prises en compte relativement à ceux du poste d'agent de développement à la gestion des plateaux ou agents de développement, loisirs, sports et vie communautaire, dont le niveau est inférieur.

[210] S'il y a eu ici « amorce » d'une politique sur les heures d'attribution, le vrai travail de réflexion et d'analyse a débuté à l'embauche résultant des affichages de novembre 2010. À nouveau, les documents de priorités

mentionnés démontrent que les mandats qu'on leur a confiés sont d'envergure et qu'ils nécessitent une analyse approfondie. Les Jeux du Québec ont marqué une période de transition au cours de laquelle les postes ont accédé à un niveau supérieur. Pour les postes d'agent de développement à la gestion des plateaux, le degré des facteurs F-5 et F-8 est forcément inférieur puisque l'essence de leur travail est la logistique.

[211] Les modifications apportées en octobre 2013 à la structure organisationnelle de la division des parcs et infrastructures récréatives (pièce E-21) renseignent également sur la nature des tâches de planification effectuées durant la période précédente par les deux titulaires du poste. La Ville a créé en effet un poste de *responsable, aménagements récréatifs et sportifs*, rattaché à l'unité des professionnels, abolit le poste de madame Clermont et créé le poste de *technicien aux réservations*. Aux yeux de la procureure, tous ces éléments suggèrent la présence d'un nouveau poste lors de l'affichage de novembre 2010.

[212] Les affichages parlent d'ailleurs d'exigences d'analyse approfondie. En outre, les agents n'ont pas tous le même supérieur immédiat. M^{me} Clermont a ainsi reçu nombre de demandes d'autres gestionnaires. Enfin, le résumé des fonctions figurant à l'affichage BLC-2010-169 de novembre 2010 ne mentionne en rien la gestion de plateaux. Pour ces raisons, un nouveau titre d'emploi aurait dû être retenu.

[213] Citant l'affaire *La Confédération des syndicats nationaux et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN, T.A.*, le 15 mai 1987, Gilles Ferland, arbitre, pp. 13-15, la procureure soumet que la preuve, outre un certain inventaire, est inexistante en l'instance sur un travail d'analyse et de planification antérieur à l'arrivée de M^{me} Clermont. Elle et sa collègue n'ont pas hérité des documents de MM. Tremblay et Beaudoin et mentionnés par M. Desjardins. D'ailleurs, le courriel d'août 2012 de M. Gacem aux deux titulaires offre une claire indication de ce que l'Employeur avait en tête

relativement à la nature du travail qu'on entendait leur confier.

[214] *La Ville*. Sous réserve de ses considérations générales à venir, la procureure souligne qu'un autre processus que le présent vise la période postérieure à 2011. La preuve de l'Employeur ne va donc pas ici au-delà de décembre 2011.

[215] Selon cette preuve, notamment le résumé des fonctions des descriptions d'emploi de MM. Tremblay et Beaudoin, ces derniers effectuaient déjà en 2008 et 2009 des tâches d'analyse et de planification. La décentralisation n'étant pas achevée en 2008, ils ont commencé ou amorcé ce travail. C'est à cette période que le virage s'est amorcé avec l'accent mis sur la planification. Ces deux salariés étaient toujours là.

[216] Au moment de l'affichage, si les cotes des postes agents de développement – gestion des plateaux et agents de développement, loisirs, sports et vie communautaire du poste étaient connues, leur classe salariale ne l'était pas. L'abolition du poste de M^{me} Clermont a entraîné la création du poste de *Technicien aux réservations*, ce qui démontre l'existence de ce besoin. Que M^{me} Clermont ait dû le faire est souligné par l'embauche d'un « surcroît » car, comme l'a souligné M. Desjardins, le volume était là.

[217] Concernant la note courriel de M. Gacem, la procureure souligne qu'au moment de l'affichage du poste en 2010, le service des Ressources humaines n'avait aucune idée du processus de révision d'une classification. Il s'ensuit qu'on ne peut rien inférer de cette note. Ce qu'a fait le service RH dans ce cas, c'était de prendre en compte le besoin du service à l'origine de la demande, d'évaluer cette demande, puis de décider en fonction des règles applicables de la convention collective.

[218] De ce point de vue, la Ville comprend mal l'argument syndical tiré de l'abolition du poste. Le service RH ne se demande pas au départ s'il faut

abolir ou créer un poste mais considère quel est le besoin en cause et quelles sont les tâches qui sont de nature à répondre à ce besoin.

[219] *Réplique syndicale.* Pour la procureure, il est clair qu'au moment de l'envoi de la note de M. Gacem les options envisageables pour les demandes de réévaluation étaient connues puisque le processus était détaillé dans la lettre d'entente ENT-BLC-12-08. À l'époque de l'affichage, l'évaluation des postes d'agents de développement à la gestion des plateaux et d'agents de développement, loisirs, sports et vie communautaire était aussi connue. C'était le cas en particulier pour les facteurs F-5 et F-8 du plan de classification.

III

LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PERTINENTES

ET LETTRES D'ENTENTES CONNEXES

Convention collective

(1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2014)

(...)

ARTICLE 10 **MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

- 10.01 *Au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, chaque salarié permanent détient un poste à la Ville dans l'un ou l'autre des titres d'emploi régis par la convention collective.*
- 10.02 *Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de déterminer le contenu des postes et d'en établir les exigences normales.*
- 10.03 *Les salariés dont les exigences de formation académique et d'expérience ont été modifiées lors de la mise en place du nouveau plan d'évaluation sont réputés satisfaire aux facteurs 1 et 2 du plan d'évaluation prévu à l'annexe I de la convention collective, établis pour le poste qu'ils détenaient au moment de cette mise en place. Cette présomption est valide pour toute dotation de poste ou affectation ultérieure qui comprend des exigences identiques pour ces deux (2) facteurs.*

10.04 *Lorsqu'un poste régi par la convention collective devient vacant, la Ville doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, transmettre au Syndicat un avis écrit faisant état de son intention d'abolir ou de maintenir le poste devenu vacant. À défaut d'un tel avis, le poste est réputé vacant à l'expiration de ce délai.*

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision de maintenir le poste ou dans les cinq (5) jours ouvrables de l'établissement de la présomption du maintien du poste, le processus de dotation doit être mis en marche selon les modalités prévues ci-après. Aucun poste existant ne peut être aboli, modifié ou fusionné à un autre poste dans le seul but de réduire la classe salariale du salarié qui occupe ledit poste.

10.05 *Avant de procéder à l'affichage d'un concours en vue d'établir une liste d'admissibilité d'un titre d'emploi nouvellement créé, la Ville établit la classe salariale en conformité avec le plan d'évaluation prévu à l'annexe I et communique les résultats de cette évaluation au Syndicat. La procédure prévue à l'article 20 de la convention collective s'applique.*

Dans les trente (30) jours ouvrables de la décision du conseil municipal de créer un nouveau poste, le processus de dotation doit être mis en marche selon les modalités prévues ci-après.

10.06 a) *Lorsque la Ville décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé ou une affectation temporaire, à l'exception d'un surcroît de travail de trois (3) mois et moins lequel est offert directement aux salariés temporaires inscrits sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné, elle utilise la liste d'admissibilité du titre d'emploi déjà existante ou procède à l'affichage d'un concours en vue d'établir une nouvelle liste d'admissibilité conformément aux articles 10.09 et 10.10 de la convention collective.*

Dans l'éventualité où la Ville désire combler un poste vacant ou nouvellement créé et que la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné n'est constituée que de salariés temporaires, la Ville doit procéder à l'affichage d'un concours en vue d'établir une nouvelle liste d'admissibilité.

b) *Les concours en vue d'établir les listes d'admissibilité sont affichés au besoin.*

Malgré ce qui précède, les concours en vue d'établir les listes d'admissibilités pour les titres d'emploi suivants, sont affichés minimalement deux (2) fois l'an avec un intervalle minimum de quatre (4) mois :

- *Commis;*
- *Secrétaires;*
- *Agent de développement - Loisirs, sports et développement des communautés;*
- *Technicien en administration;*
- *Préposé aux communications;*
- *Préposé au C.A.N.U.;*
- *Chef d'équipe - bibliothèque;*
- *Préposé aux stationnements.*

c) Lors de l'offre de tout poste ou de toute affectation temporaire, la Ville devra informer le salarié des caractéristiques suivantes du poste ou de l'affectation temporaire :

- La Direction;*
- Le Service;*
- La Division et/ou la Section, le cas échéant;*
- Lorsqu'il s'agit d'un poste, le numéro de poste au plan d'effectifs;*
- L'horaire de travail, y compris les heures de la période de repas;*
- Le lieu de travail;*
- L'exigence de l'anglais, le cas échéant.*

Copie des caractéristiques sera envoyée au Syndicat simultanément.

(...)

ARTICLE 20 ÉVALUATION DES TITRES D'EMPLOI

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 20.08 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 la personne autorisée à assigner le travail au salarié.*

20.04 *La Ville reconnaît 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.*

20.05 *Le Syndicat peut demander au Service des ressources humaines, une réévaluation des tâches d'un salarié selon les procédures qui seront établies par le comité prévu à l'article 20.07 de la convention collective. Les demandes de réévaluation pourront être présentées chaque année entre le 1^{er} et le 15 septembre, lorsque les classes salariales permanentes de tous les postes cols blancs visés par le processus d'évaluation des postes 2002-2006 seront officielles.*

20.06 *Le Service des ressources humaines informe, au plus tard le 30 novembre, par écrit, le salarié et le Syndicat de la décision rendue suite à la demande formulée dans le cadre de l'article 20.05 de la convention collective. Cette décision doit également préciser les motifs à son appui pour chacun des facteurs contestés.*

20.07 *Les parties conviennent de mettre en place un Comité de relations de travail spécialisé afin de partager les points de vue sur les demandes qui n'ont pas fait l'objet d'une réponse positive dans le cadre de l'article 20.06 de la convention collective.*

Le but de ce comité est de 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.

20.08 a) *En cas d'insatisfaction du salarié et du Syndicat de la décision rendue en vertu de l'article 20.06 de la convention*

collective, le Syndicat peut référer automatiquement la demande de révision à M. François Bastien, afin qu'une audition soit tenue, et ce, comme s'il s'agissait d'un grief au sens du Code du Travail.

- b) En cas d'impossibilité d'agir pour M. François Bastien, les parties conviennent de la nomination de M. Renaud Paquet. En cas d'impossibilité d'agir pour M. Renaud Paquet, 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. L'arbitre détient tous les pouvoirs que détenait l'arbitre François Bastien.*

20.09 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.

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

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

20.12 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.

20.13 Toute réévaluation de titres d'emploi a un effet rétroactif à la date de modification des tâches. Cette date ne peut être antérieure au 1^{er} septembre de l'année précédant la demande de réévaluation.

20.14 Toute somme due à un salarié, conformément à l'article 20.11 de la convention collective, en capital, intérêt et indemnité additionnelle, est payée au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la sentence arbitrale, la décision favorable de la Ville ou l'entente survenue entre les parties. La Ville ajuste la classe salariale dans les mêmes délais.

20.15 À défaut de paiement ou d'ajustement de la classe salariale dans le délai prévu à l'article 20.14 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

(...)

Révision de l'article 20 précédent

(Sentence du 12 septembre 2013 de l'arbitre Jean Barrette)

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 Me Jean Barrette. En cas d'impossibilité d'agir pour Me 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 Me 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.*

ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 23.01 *Dans l'éventualité d'une fusion ou défusion municipale, d'une amélioration technique ou technologique ou d'une transformation ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications, transformations, fusion ou défusion.*

Aucun salarié n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de rémunération ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de

transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés et lieux de travail ou suite à une fusion ou défusion municipale.

Dans l'éventualité où les changements prévus au présent article impliquent une abolition de poste, les règles de l'article 39.03 de la convention collective s'appliquent.

23.02 *Toutefois, il est entendu que la Ville peut, en cas de besoin, déplacer et affecter à un autre poste, un salarié qui ne peut rencontrer les exigences normales de son poste à la suite d'un changement prévu au présent article.*

(...)

ARTICLE 39 SÉCURITÉ D'EMPLOI

(...)

39.03 *Dans l'éventualité où la Ville décide d'abolir un poste occupé par un salarié permanent, ce salarié est nommé dans un poste selon les modalités prévues à l'article 10 de la convention collective le cas échéant. Le salarié qui ne peut être nommé dans un poste permanent est affecté à des tâches temporaires dans son domaine d'expertise et dans son secteur géographique jusqu'à ce qu'il obtienne un poste en vertu de l'article 10 de la convention collective. Cette nomination ou affectation se fait sans perte de rémunération et le salarié conserve les mêmes avantages qu'il détenait avant l'abolition de son poste, y compris la possibilité de maintenir son même nombre d'heures de travail.*

(...)

LETTRES D'ENTENTE

***Syndicat des cols blancs de Gatineau et Ville de Gatineau
(« les parties »)***

Lettre d'entente / Démarche d'évaluation

(à la signature de la convention collective le 23 novembre 2005)

OBJET: *Démarche d'évaluation des postes.*

ATTENDU QUE *le nouveau plan d'évaluation des postes, à l'étape de l'identification des facteurs, se retrouve dans la convention collective à l'annexe K.*

ATTENDU QU'un comité de relations de travail spécialisé est formé aux fins de compléter ce nouveau plan d'évaluation des postes selon les modalités prévues aux présentes.

ATTENDU QUE tous les postes occupés par des salariés membres de l'unité d'accréditation des cols blancs de Gatineau doivent faire l'objet d'une évaluation en fonction de ce nouveau plan d'évaluation des postes.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Un comité de relations de travail spécialisé sera mis sur pied afin de réaliser le mandat suivant :

1. Validation des facteurs du plan par un test auquel les deux parties participent afin d'assurer une compréhension commune.
2. Ajustement du plan d'évaluation (modification de la définition des facteurs) le cas échéant.
3. Développement du plan : établissement du poids relatif de chacun des facteurs, établissement des catégories pour chaque facteur, distribution des classes etc.
4. Processus de validation du plan par un test/simulation.
5. Établissement de la démarche pour l'élaboration des descriptions de tâches et fixation des échéances.
6. Établissement du processus pour procéder à l'évaluation des postes proprement dit et détermination du plan de travail.

En cas de mésentente, à l'une des étapes 1 à 4 ci-haut mentionnées, une tierce partie interviendra pour trancher le litige. Cette tierce partie sera une ressource professionnelle du domaine de l'évaluation de poste que désigneront les parties. Les frais seront partagés.

Il est entendu que l'élaboration des descriptions de tâches et l'évaluation de chacun des postes devront être complétées d'abord par les représentants patronaux du comité et par la suite transmises aux représentants syndicaux pour approbation. En cas de mésentente concernant une description de tâche ou l'évaluation d'un poste, le ou les litiges seront alors tranchés par M. François Bastien selon une procédure analogue à celle prévue à l'article 20.08 de la convention collective.

L'évaluation des postes sera complétée dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard le 31 décembre 2006.

Lettre d'entente no ENT-BLC-11-12

(à la signature de la convention collective le 23 novembre 2005)

Objet : Mesures transitoires

** Les délais et dates indiqués à la présente sont basés sur une date de signature de la convention collective ne dépassant pas le 8 décembre 2011**

CONSIDÉRANT *la signature de la convention collective 2008-2014;*

CONSIDÉRANT QU' *il y a lieu de prévoir des mesures transitoires pour certains sujets;*

CONSIDÉRANT QUE *les parties se sont entendues sur les mesures transitoires décrites ci-bas.*

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. ÉVALUATIONS DES NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI CRÉÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2007 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 ET DEMANDES DE RÉÉVALUATION DES TITRES D'EMPLOI VISÉS PAR LES ANNÉES 2007 À 2011 INCLUSIVEMENT

1.01 *Le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011 ainsi que le processus d'évaluation des demandes de réévaluation des titres d'emploi pour les années 2007 à 2011 s'amorceront lorsque les classes salariales permanentes de tous les postes cols blancs visés par le processus d'évaluation des postes 2002-2006 seront officielles.*

1.02 *Dans les quatre-vingt dix (90) jours de l'obtention des classes salariales permanentes, le Syndicat fera parvenir à la Ville sa position sur l'évaluation des nouveaux titres d'emploi, pour les treize (13) facteurs du plan d'évaluation prévu à l'annexe I de la convention collective ainsi que toutes demandes de réévaluation.*

1.03 *Dans les quatre-vingt dix (90) jours de la réception de la position syndicale, la Ville fera parvenir au Syndicat sa position sur toutes les demandes de réévaluation déposées selon le*

paragraphe 1.02 ainsi que l'évaluation des nouveaux titres d'emploi, pour les treize (13) facteurs du plan d'évaluation prévu à l'annexe I de la convention collective.

1.04 *Si des facteurs demeurent litigieux, les parties devront tenir, dans les trente (30) jours suivant l'envoi de la position de la Ville, des rencontres du comité de relations de travail spécialisé prévu à l'article 20.07 de la convention collective afin d'en arriver à une entente.*

1.05 *Si des facteurs sont toujours litigieux suite aux rencontres du comité, le litige sera référé à un arbitre comme s'il s'agissait d'un arbitrage de griefs. Aucune preuve postérieure au 31 décembre 2011 ne sera recevable lors des auditions.*

1.06 *S'il y a lieu, la rétroactivité sera payable soixante (60) jours après la sentence arbitrale, l'entente entre les parties ou la décision favorable de la Ville, mais le nouveau salaire sera appliqué trente (30) jours après la sentence arbitrale, l'entente entre les parties ou la décision favorable de la Ville.*

1.07 *Aucun intérêt ni indemnité additionnelle ne sera payable sur la rétroactivité versée, le cas échéant. Toutefois, le paiement sera rétroactif à la date de modification des tâches ou au 1^{er} septembre de l'année précédant l'année visée par la demande de réévaluation, le cas échéant.*

2. MOUVEMENTS DE PERSONNEL
(...)

Lettre d'entente no BLC-06-35
(signée le 21^e jour de décembre 2006)

Objet : Interprétation des salaires cols blancs à la nouvelle grille salariale harmonisée

ATTENDU QUE *le syndicat des cols blancs et la Ville ont conclu une convention collective le 23 novembre 2005.*

ATTENDU QUE *cette nouvelle convention collective prévoit l'évaluation de chacun des postes cols blancs afin de permettre l'intégration à la nouvelle grille salariale harmonisée.*

ATTENDU QU'*il y a lieu de prévoir une mécanique transitoire afin de préserver le droit des parties tout en permettant l'intégration au 1^{er} janvier 2007.*

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. *Le ou avant le 20 décembre 2006, la Ville fournira à la partie syndicale un tableau indiquant:*
 - *# de chacun des postes salariés cols blancs ;*
 - *le nom du détenteur du poste ;*
 - *le titre d'emploi ;*
 - *la classe salariale proposée par la partie patronale ;*
 - *l'échelon.*
2. *Analyse du tableau par la partie syndicale laquelle transmettra ses commentaires avant le 20 décembre à 16h00.*
3. *À compter du 1^{er} janvier 2007, les salariés cols blancs seront payés au salaire correspondant à la classe et à l'échelon indiqués dans le tableau soumis par la partie patronale et ce, en y appliquant le taux de la grille salariale 2007. Cet ajustement salarial sera effectué lors de la paie du 25 janvier 2007.*
4. *Dans les 90 jours du 31 décembre 2006, la Ville paiera à chacun des salariés cols blancs pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006, la rétroactivité due en vertu de la convention collective et ce, en fonction des classes et échelons indiqués dans le tableau soumis par la partie patronale.*
5. *Les intérêts et l'indemnité additionnelle sur la rétroactivité seront payables à compter de la 91^e journée du 31 décembre 2006, mais la Ville s'engage à payer dans les 90 jours du 31 décembre 2006.*
6. *La Ville s'engage à ne récupérer aucune somme d'argent, que ce soit à titre de rétroactivité ou de salaire payé, et ce, peu importe la classe salariale obtenue suite au processus d'évaluation des postes ci-après décrits.*
7. *Chacune des parties se réserve le droit de plaider, le cas échéant, l'application de l'article 20.15 de la convention collective.*

8. *Pour les fins de l'application de la convention collective, les salariés sont présumés détenir la classe et l'échelon indiqués dans le tableau soumis par la Ville et ce, jusqu'à la fin du processus ci-après décrit. Celui-ci a pour but de déterminer la classe salariale permanente.*
9. *Au plus tard le 4 janvier 2007, la Ville fournira à la partie syndicale, pour chacun des postes, l'évaluation de tous les facteurs correspondant aux classes salariales indiquées au tableau soumis par la Ville.*
10. *Dans la semaine du 8 janvier 2007, les parties fixeront des dates d'audition devant débuter en mars 2007 devant l'arbitre François Bastien.*
11. *Dans la semaine du 8 janvier 2007, les parties établiront un calendrier hebdomadaire de négociation pour les mois de janvier et février 2007 afin de tenter d'en arriver à des ententes sur l'application des facteurs des différents postes.*
12. *Si, suite au processus de négociation des mois de janvier et février 2007, des postes demeuraient litigieux, ceux-ci seront plaidés devant l'arbitre François Bastien. Seuls les facteurs litigieux seront soumis à l'arbitre Bastien, lequel rendra des sentences dans chacun des dossiers.*
13. *Les parties s'échangeront la pondération (pointages) pour les catégories de facteurs, les facteurs, les niveaux (degrés) de facteurs et les classes salariales.*
14. *Si les parties arrivent à une entente sur la pondération pour les catégories de facteurs, les facteurs, les niveaux (degrés) des facteurs et les classes salariales, cette entente sera appliquée aux décisions rendues par l'arbitre François Bastien ou aux ententes intervenues entre les parties concernant les facteurs. La classe ainsi obtenue deviendra permanente.*
15. *Dans ces cas, la Ville paiera le nouveau salaire dans les 30 jours de l'entente sur la pondération. Les intérêts et l'indemnité additionnelle seront payables à compter de la 31^e journée de l'entente sur la pondération, mais l'employeur s'engage à payer dans les 30 jours.*
16. *La Ville paiera aussi rétroactivement au 1^{er} janvier 2002 l'écart salarial entre la classe octroyée temporairement et la*

classe permanente obtenue au présent paragraphe, et ce, dans les 60 jours de l'entente sur la pondération.

- 17. Les intérêts et l'indemnité additionnelle sur la rétroactivité seront payables à compter de la 61^e journée du 31 décembre 2006, mais la Ville s'engage à payer dans les 60 jours.*
- 18. La Ville s'engage à ne récupérer aucune somme d'argent, que ce soit à titre de rétroactivité ou de salaire payé, et ce, peu importe la classe salariale obtenue suite au processus d'évaluation des postes.*
- 19. Chacune des parties se réserve le droit de plaider, le cas échéant, l'application de l'article 20.15 de la convention collective.*
- 20. Si les parties n'arrivent pas à une entente sur la pondération pour les catégories de facteurs, les facteurs, les niveaux (degrés) des facteurs et les classes salariales, les parties nommeront un expert dans le domaine de l'évaluation des postes, lequel agira à titre d'arbitre et rendra, après audition des parties, une sentence arbitrale sur les points en litige. Les dispositions du Code du travail s'appliqueront audit arbitrage.*
- 21. Dans ces cas, la Ville paiera le nouveau salaire dans les 30 jours de la sentence sur la pondération. Les intérêts et l'indemnité additionnelle seront payables à compter de la 31^e journée de la sentence sur la pondération, mais l'employeur s'engage à payer dans les 30 jours.*
- 22. La Ville paiera aussi rétroactivement au 1^{er} janvier 2002 l'écart salarial entre la classe octroyée temporairement et la classe permanente obtenue au présent paragraphe, et ce, dans les 60 jours de la sentence sur la pondération.*
- 23. Les intérêts et l'indemnité additionnelle sur la rétroactivité seront payables à compter de la 61^e journée de la sentence, mais la Ville s'engage à payer dans les 60 jours.*
- 24. La Ville s'engage à ne récupérer aucune somme d'argent, que ce soit à titre de rétroactivité ou de salaire payé, et ce, peu importe la classe salariale obtenue suite au processus d'évaluation des postes.*

25. Chacune des parties se réserve le droit de plaider, le cas échéant, l'application de l'article 20.15 de la convention collective.

26. Il est entendu que, dans tous les cas, suite au processus d'évaluation des postes, aucun salarié ne subira de baisse de salaire, mais certains salariés pourront recevoir un taux horaire étoilé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21^e jour de décembre 2006.

LETTRE D'ENTENTE
(ENT-BLC-12-08 – signée le 6 juin 2012)

Objet : Entente relative à l'intégration des salariés cols blancs dans une structure salariale harmonisée

CONSIDÉRANT la lettre d'entente BLC-2006-35;

CONSIDÉRANT le contentieux associé à la mise en œuvre de ladite lettre d'entente;

CONSIDÉRANT les diverses décisions rendues par l'arbitre François Bastien et les ententes intervenues entre les parties en marge des auditions devant ce dernier sur l'évaluation de tous les titres d'emploi existant au 1^{er} janvier 2007;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont parvenues à une entente sur la pondération à utiliser et sur les intervalles des classes salariales permettant l'implantation de la grille salariale intégrée;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue ce jour relativement à l'élaboration d'un programme d'équité salariale concernant les cols blancs de la Ville de Gatineau et la lettre d'entente ENT-BLC-12-08;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de résoudre définitivement le contentieux associé à la mise en œuvre de la lettre d'entente BLC-2006-35 et au processus d'intégration des salariés cols blancs dans une structure salariale harmonisée;

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective liant la Ville et le Syndicat du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007 et celles de la convention collective liant la Ville et le Syndicat du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2014 (ci-après appelée la « **Convention** »);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Pour tous les titres d'emploi établis par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007, les résultats de réévaluation des différents facteurs identifiés au plan d'évaluation des postes et des titres d'emploi cols blancs (c.-à-d. à l'Annexe I de la Convention) sont consignés à l'**Annexe C** ci-jointe;
3. La pondération applicable à ces résultats est décrite à l'**Annexe B** ci-jointe;
4. L'application de la pondération (Annexe B) aux résultats (Annexe C) confèrent aux titres d'emploi établis par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007 les valeurs relatives consignées à l'**Annexe A** ci-jointe;
5. Les intervalles des classes salariales utilisées pour le rangement des différents titres d'emploi dans la grille salariale harmonisée sont consignées à l'Annexe D ci-jointe;
6. L'intégration des titres d'emploi dans la structure agréée (Annexe D) résulte dans l'octroi des classes permanentes consignées à l'Annexe E ci-jointe;
7. Le plan d'évaluation des postes et des titres d'emplois cols blancs (c.-à-d. l'Annexe I de la Convention), la pondération des facteurs (Annexe B) et les intervalles des classes salariales (Annexe D) sont agréés par les deux parties et, partant, les parties renoncent à tout recours, plainte ou grief ayant pour objet d'en contester l'élaboration et/ou la mise en application, sous réserves des griefs concernant les calculs de rétroactivité à l'aide de ces éléments et des griefs concernant l'appartenance d'un salarié donné à un titre d'emploi conformément aux diverses décisions rendues par l'arbitre François Bastien et aux ententes intervenues entre les parties;
8. Pour tous les titres d'emploi établis par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007, la réintégration définitive et permanente des salariés dans la grille salariale harmonisée sera effectuée le 30 juin 2012 de la façon suivante :

- a. *Les salariés seront rétroactivement intégrés dans leur classe permanente au 1^{er} janvier 2002 ou à la date à laquelle ils ont commencé à occuper un tel poste ou à être rémunérés pour un tel poste (selon la plus tardive des deux (2) dates);*
 - b. *Nonobstant l'article 19.02 de la Convention, réintégration dans la classe permanente s'effectuera dans les grilles salariales mentionnées au paragraphe 14 à l'échelon dont le taux horaire est égal ou immédiatement supérieur à celui dont bénéficie le salarié à la date de réintégration.*
9. *Tout salarié ayant, entre le 1^{er} janvier 2002 et la date de la signature de la présente entente, occupé un poste (ou effectué une affectation dans un poste) visé par un titre d'emploi établi par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007 et étant intégré dans une classe permanente supérieure à celle octroyée temporairement par la Ville aura droit au paiement rétroactif de recul salarial observé, depuis la date de leur intégration à leur classe permanente, entre la classe octroyée temporairement et la classe permanente et ce, sauf s'il a démissionné de son emploi avant la date de la signature de la présente entente ou s'il occupait un emploi temporaire, qu'il n'est plus au service actif de la Ville à la date de la signature de la présente entente et qu'il ne revient pas au travail avant le 31 décembre 2012, le tout sous réserve des dispositions de l'article 8a) de l'entente intervenue ce jour relativement à l'élaboration d'un programme d'équité salariale concernant les cols blancs de la Ville de Gatineau;*
10. *Le cas échéant, les sommes dues à titre de paiement rétroactif de l'écart salarial conformément au paragraphe précédent ne porteront intérêt qu'à compter du 30 septembre 2012, sauf dans la mesure prévue spécifiquement à l'article 8b) de l'entente intervenue ce jour relativement à l'élaboration d'un programme d'équité salariale concernant les cols blancs de la Ville de Gatineau. Cependant, la Ville s'engage à payer lesdites sommes avant le 30 septembre 2012 et, nonobstant l'article 15 de la Lettre d'entente BLC-2006-35, le Syndicat accepte que lesdites sommes soient versées au plus tard le 30 septembre 2012;*
11. *Les autres salariés occupant (ou ayant occupé) un poste (ou effectué une affectation dans un poste) visé par un titre d'emploi établi par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007, notamment ceux n'ayant pas été intégrés dans une classe permanente supérieure à celle octroyée temporairement par la Ville n'auront droit à aucun paiement rétroactif dans le cadre du processus d'intégration à la grille salariale harmonisée, mais il est entendu que, le cas échéant, la*

Ville ne récupérera aucune somme d'argent desdits salariés et que, dans l'éventualité où le salaire horaire d'un salarié au 30 juin 2012 est supérieur à celui auquel il a droit en vertu de sa classe permanente, son taux horaire sera maintenu (c.-à-d. qu'il bénéficiera d'un taux horaire « étoilé ») et, dans la mesure appropriée, il sera assujéti à l'article 19.01b) de la Convention;

12. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans la Convention, le processus de réévaluation des tâches pour les salariés occupant (ou ayant occupé) un poste visé par un titre d'emploi établi par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007 sera le suivant :

- a. Au plus tard le 30 septembre 2012, le Syndicat pourra formuler une demande de réévaluation des tâches fondées sur des faits survenus entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 août 2012;*
- b. Cette demande sera traitée conformément aux dispositions de la Convention, au plan d'évaluation des postes et des titres d'emplois cols blancs (c.-à-d. l'Annexe I de la Convention), à la pondération des facteurs (Annexe B) et aux intervalles des classes salariales (Annexe D), mais, quel que soit le résultat de la réévaluation, cette dernière rétro agira uniquement jusqu'au 1^{er} janvier 2012;*
- c. Les parties collaboreront pleinement afin de parvenir à traiter l'ensemble des demandes de réévaluation d'ici au 31 décembre 2013;*
- d. Les parties conviennent spécifiquement que, le cas échéant, le résultat de cette réévaluation sera utilisé, mutatis mutandis, pour les fins de l'exercice de maintien du programme d'équité salariale pertinent devant être réalisé au 31 décembre 2011 et elles reconnaissent que, dans la mesure où l'exercice de maintien effectué par la Ville tient compte des paramètres agréés dans le cadre de l'Entente intervenue ce jour relativement à l'élaboration d'un programme d'équité salariale concernant les cols blancs de la Ville de Gatineau, des résultats d'éventuelles réévaluations et des résultats de réévaluation définitive des titres d'emploi créés après le 1^{er} janvier 2007, il respectera les paramètres établis par la Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E12-0001 (ci-après appelée la « **Loi sur l'équité salariale** »);*
- e. Par conséquent, le Syndicat reconnaît et accepte que, pour tous les postes visés par un titre d'emploi établi par la Ville le ou vers le 1^{er} janvier 2007, outre les sommes prévues à la présente entente, aucune somme additionnelle n'aura à être versée aux salariés concernés à titre de paiement rétroactif pour le travail effectué entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2011 et ce, que ce soit en vertu de l'article 20 de la*

Convention, de la Lettre d'entente BLC-2006-35 ou de la Loi sur l'équité salariale et, sous réserve du respect de la présente entente ou des griefs déjà déposés n'ayant pas pour objet de contester, directement ou indirectement, la réévaluation d'un titre d'emploi ou la structure de la grille salariale (soit les griefs nos 2007-29, 2007-36 et 2010-117) ou des griefs susceptibles d'être déposés conformément à l'article 7 de la présente entente, il donne, à cet égard, une quittance complète et définitive à la Ville et à ses représentants;

13. Pour tous les titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011, le processus d'évaluation prévu à la Lettre d'entente ENT-BLC-11-12 sera suivi, étant cependant compris que

- a. Nonobstant l'article 1.02 de ladite Lettre d'entente, le Syndicat aura jusqu'au 30 septembre 2012 pour faire parvenir à la Ville sa position sur la réévaluation desdits titres d'emploi;*
- b. L'évaluation desdits titres d'emploi sera réalisée conformément au plan d'évaluation des postes et des titres d'emplois cols blancs (c.-à-d. l'Annexe I de la Convention), à la pondération des facteurs (Annexe B) et aux intervalles des classes salariales (Annexe D);*
- c. Une fois l'évaluation réalisée, les salariés seront rétroactivement intégrés dans leur classe permanente au 1^{er} janvier 2007 ou à la date à laquelle ils ont commencé à occuper un tel poste ou à être rémunérés pour un tel poste (selon la plus tardive des deux (2) dates);*
- d. Les parties collaboreront pleinement afin de parvenir à traiter ensemble des demandes d'évaluation d'ici au 31 décembre 2013 et il est convenu que les parties prioriseront les dossiers où l'écart entre la position du Syndicat et celle de la Ville est le plus grand. En outre, il est convenu que l'intégration dans la classe permanente sera faite dès que la réévaluation d'un titre d'emploi est complété, plutôt qu'à la fin de l'ensemble du processus;*

14. L'Annexe H de la Convention et les grilles salariales utilisées pour les salariés concernés de la Ville du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007 seront remplacées par de nouvelles grilles salariales comprenant douze (12) classes et sept (7) échelons, étant compris que les taux payables pour l'échelon minimal et l'échelon maximal de chaque classe demeurera le même et que le taux payable pour chacun des autres échelons sera établi en répartissant

uniformément l'écart entre le maximum et le minimum de la classe sur sept (7) échelons plutôt que sur six (6);

15. Les nouvelles grilles salariales établies en vertu du paragraphe 14 (et consignées dans un document joint à la présente comme Annexe J) seront substituées aux annexes appropriées dans la Convention et dans la convention collective liant les parties du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007 dès qu'elles auront été élaborées par les parties;

16. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec;

IV

ARGUMENTATION

[220] Tel qu'indiqué en introduction, les représentantes des parties ont complété, au moyen de représentations écrites, l'argumentation orale qu'elles ont présentée à la fin des audiences tenues dans le cas de chacun des postes ici en litige. Par ces représentations, elles entendaient traiter de questions plus générales soulevées par le présent dossier, telles le pouvoir de l'arbitre de reconnaître de nouveaux postes étant donné le nouveau processus les concernant, les critères permettant de distinguer le type approprié d'évaluation de ces postes, ainsi que les considérations jurisprudentielles en la matière.

[221] Le résumé qui suit, s'il exige de renvoyer à l'occasion aux arguments spécifiques à chaque titre d'emploi en litige évoqués précédemment, ou encore aux références jurisprudentielles s'y rapportant, s'en tient largement aux représentations écrites reçues. À l'occasion, des remarques portant expressément sur les postes spécifiques ici en litige ont été intégrées à celles formulées oralement à l'audience et résumées plus tôt.

[222] Le présent résumé comprend toutes les représentations de portée plus générale. Il reste que c'est dans leur ensemble, et indépendamment de

la forme utilisée ou de l'endroit où ils se trouvent, que le tribunal a considéré tous les arguments présentés par l'une et l'autre procureure dans son examen de chacun des titres d'emploi ici en litige.

Le Syndicat

[223] *Le pouvoir de l'arbitre.* Le cadre pertinent est ici, écrit la procureure, la continuation des travaux généraux du comité d'évaluation des postes, incluant la poursuite de réévaluation des titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011, comme le prévoit l'article 13 de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 (E-1). Les évaluations litigieuses sont référées au comité de relations de travail spécialisé conformément à l'article 20.07 de la convention collective (articles 1.02 et suivants des mesures transitoires prévues à la lettre d'entente ENT-BLC-11-12, p. 199 de la convention collective 2008-2014).

[224] Tirée des ententes intervenues sur l'évaluation de l'ensemble des titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007 (la 1^{ère} étape) et du texte de la convention collective, la lettre d'entente BLC-2006-35 prévoit les pouvoirs de l'arbitre, outre celui d'agir à titre d'arbitre de griefs, notamment que « *le présent tribunal a juridiction pour déterminer les niveaux appropriés des facteurs du plan d'évaluation et pour trancher toute contestation de titre d'emploi* »

[225] La procureure rappelle que, conformément à la décision rendue par l'arbitre Jean Barrette le 12 septembre 2013, les parties ont modifié l'article 20, dont la nouvelle mouture « *prévoit les différentes modalités d'évaluation, de réévaluation ainsi que de reclassification* ». Elles en ont fixé l'entrée en vigueur à la signature de la lettre d'entente ENT-BLC-13-112. Par l'effet de la lettre d'entente ENT-BLC-13-103, l'article ainsi modifié doit s'appliquer « *aux demandes de réévaluation et de reclassification déposées pour la période du*

1^{er} janvier 2007 au 30 septembre 2012 ». Selon l'article 20.17, « *les parties ont choisi de limiter, pour l'avenir seulement, les pouvoirs de l'arbitre* ».

[226] À cet égard, le Syndicat se dit en « *parfait accord avec les représentations de la procureure de l'Employeur tenues lors de la première journée d'audition du 22 novembre 2013* », représentations selon lesquelles l'ancien article 20 de la convention collective 2008-2014 est celui devant s'appliquer aux titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011.

[227] De l'avis du Syndicat, la présente « *démarche s'inscrit dans le même cadre juridique que celle établie pour les titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007* », le tribunal détenant exactement les mêmes pouvoirs que ceux qu'il détenait à cette date. Conformément également à la pratique établie par les parties, il a ainsi pleine juridiction pour déterminer s'il y a existence, ou non, de nouveaux titres d'emplois parmi les quatre titres d'emplois qui ont fait l'objet des présentes auditions.

[228] La procureure ajoute qu'en prétendant que l'arbitre est sans juridiction pour reconnaître la présence de nouveaux titres d'emplois, « *l'Employeur restreint illégalement [...] les pouvoirs du présent tribunal [et] erre en transposant des restrictions qui ont été convenues entre les parties, et pour l'avenir seulement, dans le cadre de la démarche d'évaluation des titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011* »

[229] La position syndicale, estime la procureure, est conforme à celle adoptée par l'arbitre Jean-Denis Gagnon dans l'affaire *Syndicat des employés de développement et paix (CSN) et l'Organisation catholique canadienne pour le développement et la paix*, le 21 décembre 1992, AZ-93142031, pp. 13 et ss.

[230] Référant aux règles d'interprétation pertinentes et utiles des auteurs Fernand MORIN & Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, dans Droit de l'arbitrage de grief, Éditions Yvon Blais, 6e édition, 2012 et évoquant l'absence de définition dans la convention collective de ce qu'est un nouveau titre d'emploi, M^e Baldwin souligne en outre l'impossibilité dans laquelle se trouvait le Syndicat de contester les affichages des titres d'emplois en litige au moment de leur parution en raison des modalités transitoires prévues par les parties aux lettres d'entente ENT-BLC-11-12 (p. 199 de la convention collective), ENT-BLC-12-08 (pièce E-1) et ENT-BLC-2006-35 (page 196 de la convention collective).

[231] *Critères de distinctions entre nouveaux titres d'emploi et réévaluation.* Conformément aux exigences découlant des mesures transitoires de la lettre d'entente ENT-BLC-11-12, le Syndicat a déposé, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention des classes salariales permanentes des titres d'emplois existants au 1er janvier 2007, sa position sur l'évaluation des nouveaux titres d'emplois créés entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2011.

[232] Il est ressorti de cette démarche que la création d'un total de soixante-sept (67) titres d'emplois (excluant les surcroits de travail non existants au moment du dépôt de la position syndicale), n'a pas été contestée. Seuls demeurent les quatre (4) titres d'emplois ici en cause, le Syndicat étant d'avis qu'il y a eu création dans leur cas, et non une simple modification des tâches.

[233] Pareille question exige que soit pris en compte de nombreux éléments. Les quatre présents titres d'emploi, ont tous « *en commun d'avoir été soit des postes nouvellement créés au plan d'effectif ou des postes comblés par des salariés après le départ de salariés à la retraite* ».

[234] Après avoir évoqué, sans la reprendre la preuve qu'il a présentée à leur sujet, le Syndicat soumet que l'argument que tire l'Employeur de l'absence de résolution d'abolition de poste dans leur cas susceptible de démontrer la création de nouveaux titres n'est pas pertinent » Il n'empêche pas « *le présent tribunal de déclarer qu'il y a présence de nouveaux titres d'emplois et de rectifier cette décision de l'Employeur si elle n'est pas opportune et supportée par la preuve* ».

[235] Il est du rôle du tribunal d'intervenir s'il conclut à la présence d'un nouveau titre d'emploi malgré l'absence de résolution patronale à cet effet. Ainsi, s'il estime que la preuve impose de ne pas appliquer aux quatre dossiers litigieux le résultat des évaluations des titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007, il conclura à la présence de nouveaux titres d'emplois.

[236] Le Syndicat soumet que, en l'absence de définition du terme « nouveau titre d'emploi » dans la convention collective, les principaux éléments suivants permettent de déterminer si on est en présence d'un nouveau titre d'emploi:

1. *Nouvelles tâches exercées dès l'arrivée en poste des titulaires;*
2. *Modification des tâches débordant de la stricte évolution technologique et normale du titre d'emploi au fil du temps;*
3. *Présence de nouvelles tâches caractéristiques;*
4. *Complexité accrue des tâches et des responsabilités;*
5. *Rupture entre les tâches exercées par les anciens titulaires et les nouveaux titulaires (notamment Agent de développement à la planification et Technicien en gestion des automates);*
6. *Modifications des exigences normales exigées lors du processus d'embauche entre l'ancien titre d'emploi et le nouveau titre d'emploi (par exemple: modification de la formation académique);*
7. *Création d'un nouveau poste au plan d'effectif (notamment pour le dossier Technicien plaintes et requêtes - Service de police et Technicien en ressources humaines - Travaux publics);*

8. *Représentations claires de l'Employeur sur la volonté de créer un nouveau titre d'emploi;*
9. *Le transfert de tâches appartenant auparavant à des catégories d'emplois de cadres;*
10. *Niveaux d'évaluation différents des niveaux établis pour le titre d'emploi déjà évalué et octroyé par l'Employeur en lieu et place d'un nouveau titre d'emploi.*

[237] Pour le Syndicat, il ressort des quatre présents dossiers, particulièrement celui du *Technicien aux plaintes et requêtes - Service de police* dont le détenteur n'a jamais eu à effectuer les tâches caractéristiques du poste, que tous les titulaires de ces postes ont eu « *à effectuer, dès leur arrivée en poste, des tâches qui n'ont jamais été exercées par leurs anciens titulaires de postes ou encore par les nouveaux titulaires de postes du titre d'emploi existant au 1er janvier 2007* ». Si, à l'inverse, une évolution graduelle des tâches d'un titre d'emploi justifie une demande de réévaluation, le Syndicat voit dans la « *rupture marquée dans les tâches caractéristiques* » d'un poste un indice suffisant de la présence d'un nouveau titre d'emploi.

[238] Pour le Syndicat, cette analyse est essentielle si l'on veut « *éviter que l'Employeur modifie de façon significative les tâches caractéristiques d'un poste dans un titre d'emploi et omette par le fait même de se livrer à l'exercice obligatoire prévu à l'article 10.05 de la convention collective* ».

[239] En l'espèce, outre que le cœur des fonctions ou des tâches caractéristiques des postes occupés par leur quatre titulaires s'est trouvé modifié dès leur arrivée en poste, les exigences normales du titre d'emploi, en particulier celles des exigences académiques, ont également été changées. Après avoir joint à cet effet à son argumentaire écrit une confirmation du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche, de la science et de la technologie indiquant qu'un programme de formation en Technologie des systèmes ordinés existait avant 2007, la procureure syndicale estime très clair le fait que la modification des exigences académiques du poste

Technicien en gestion des automates « est un élément déterminant permettant au tribunal de conclure à l'existence d'un nouveau titre d'emploi ».

[240] Elle rappelle à ce propos un argument analogue plaidé par sa consœur à l'endroit du poste de *Technicien aux plaintes et requêtes*, bien que la preuve eût démontré que la création du nouveau titre d'emploi *Technicien plaintes et requêtes CANU* était constitué des mêmes tâches caractéristiques que celles du précédent qui existaient au 1^{er} janvier 2007. Elle note de plus que pareille démarche est essentielle à l'Employeur désireux de « mener rondement ses processus de dotation par le biais des listes d'admissibilité (article 10.10 et suivants de la convention collective) ».

[241] La procureure demande de plus au tribunal de retenir les éléments de preuve postérieurs au 31 décembre 2011 en application des principes en la matière et dont font état les décisions *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Deux-Rivières*, M^e Denis Nadeau, 10 août 1998, AZ-98141241 et *Le Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et de bureau, section locale 574, (Publicité) c. La Presse Ltée*, M^e Denis Nadeau, 18 février 2008, AZ-50476399. Ces éléments sont d'autant plus pertinents pour les titulaires arrivés en poste près de la date butoir, une situation qu'illustre parfaitement le dossier *Agent de développement à la planification*.

[242] *Application de la Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., chapitre E-12.001). Cette loi, d'ordre public, est aussi pertinente puisque l'article 20.02 d) de la convention collective en prévoit explicitement l'application. L'obligation qu'imposent au comité de relations de travail spécialisé ses articles 53 et 54 d'identifier les catégories d'emplois (ou titres) en fonction de critères tels que des responsabilités ou des qualifications semblables signifie, de l'avis du Syndicat, que « l'exigence d'une formation académique différente de celle exigée au 1^{er} janvier 2007 oblige le Comité de relations de

travail spécialisé à conclure à l'existence d'une nouvelle catégorie/titre d'emploi ». C'est le cas aussi pour un niveau de responsabilité différent ou de nouvelles fonctions.

[243] La détermination des catégories d'emplois étant la première étape cruciale du processus d'équité salariale, comme de celui de l'exercice de son maintien, la procureure soumet que les présentes demandes syndicales doivent donner lieu à l'établissement de nouvelles catégories d'emplois.

[244] *Applications jurisprudentielles*. La procureure reprend, longs extraits à l'appui, les décisions déjà citées lors de l'argumentation orale, mais axés davantage cette fois sur les critères généraux applicables aux questions ici soulevées. Il y a, au nombre de ceux-ci, la reconnaissance que, s'il a le pouvoir exclusif de définir le contenu des emplois, la description qu'il fait des tâches doit être la même pour le même titre d'emploi (*Le Syndicat des salariés (es) de la Ville de Sept-Îles*, paragr. 123).

[245] La bonification des tâches (*Générale Électrique du Canada, supra*), la détermination des attributs caractéristiques (*La Confédération des syndicats nationaux, supra*), de même que la complexité inhérente des tâches en sont d'autres, extraits de la même décision de nouveau évoqués à l'appui.

[246] Touchant le dernier de ces critères, la procureure relève, à titre de cas d'application extrêmement pertinent et utile, les remarques tirées de la sentence arbitrale dans cette affaire, de la décision en révision judiciaire et de la décision rendue suivant la requête pour permission d'appeler impliquant le *Syndicat de la fonction publique du Québec* et *La Régie du logement, supra*).

[247] La décision *Services Drummondville inc. c. Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville inc.*, M^e Marcel Guilbert, le 3 octobre 2000,

AZ-00141307, a traité pour sa part de la difficulté relative des nouvelles tâches et la modification de réévaluation d'un titre d'emploi. Il s'agit d'une affaire dans laquelle le Syndicat réclamait un nouvel affichage pour ce qu'il estimait être un nouveau titre d'emploi. L'arbitre y a conclu qu'une augmentation de la difficulté des tâches, née de la présence de dix nouveaux éléments de travail et reconnue par une nouvelle évaluation, justifiait la création d'une nouvelle occupation.

[248] Traitant de l'ajout à un salarié de tâches exercées auparavant par un contremaître non syndiqué, *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Teck Tape c. Canadian Technical Tape Ltd.*, M^e Réal Mireault, le 6 septembre 1995, AZ-9514120, est une autre décision sur laquelle la procureure attire l'attention. Elle présente selon elle de nombreuses similitudes avec la situation du *Technicien en ressources humaines - Travaux publics* qui, à son arrivée, a dû exercer des tâches effectuées auparavant par des conseillers en dotation, notamment l'assignation des temporaires cols bleus.

[249] Touchant les quelques jugements produits par la partie patronale, notamment celui de l'arbitre Jacques Turcotte dans l'affaire *Syndicat des travailleurs forestiers du Lac Relique (F.T.P.F. - CSN)* et *Société des pâtes et papier Kruger Ltée (Exploitation forestière)*, la procureure note qu'il était strictement question dans cette affaire « de mécanisation et non pas de modification dans la complexité du travail à exécuter » et où la convention collective était claire sur les options en cas de changement des méthodes de coupe (article 26.01 de celle-ci, p. 13 de décision). En traitant de la mécanique des tâches plutôt que des tâches elles-mêmes, ce jugement ne lui apparaît ni pertinent, ni utile.

[250] C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, des paramètres établis par l'arbitre Jean-Louis Dubé dans la décision *Syndicat des employées de la Société des Casinos du Québec (CSN)* et *La Société des Casinos du Québec*

Inc., puisque l'article 22.15 de la convention collective en cause prévoyait clairement les termes « *modification substantielle des responsabilités* » et définissait la notion de « *nouveau titre d'emploi* ».

[251] Relativement à la première de ces deux notions qui, selon la thèse patronale, ne donne ouverture strictement qu'au processus de réévaluation plutôt qu'à la création de nouveaux titres d'emplois, la procureure produit la décision *Le Syndicat Québécois des employés de Telus, section locale 5044, S.C.F.P. c. Telus communications inc.*, M^e Marcel Morin, 4 février 2010, AZ-50622015 qui traite justement des différences entre la mise à jour, la modification et la création d'une nouvelle occupation.

[252] Après avoir rappelé ses considérations précédentes, le Syndicat demande en conclusion, que le tribunal accueille sa requête et reconnaisse l'existence des nouveaux titres d'emploi visés, et que ceux-ci « *soient ajoutés aux titres d'emplois qui devront faire l'objet d'une évaluation en vertu de l'article 13 de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 (pièce E-1)* ».

La Ville

[253] Pour la Ville, la question centrale que soulèvent les demandes syndicales dans le présent dossier est la suivante : « *Quels sont les titres d'emploi pouvant faire l'objet d'une évaluation selon le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011* »? Pour y répondre, sa procureure décrit d'abord le cadre légal applicable, y va de considérations générales liées à la cohérence et à la stabilité du système d'évaluation des emplois, puis complète ses remarques par une argumentation propre à chaque dossier.

[254] *Le cadre légal.* Après un bref rappel de la genèse du processus d'évaluation des emplois pour la période précédente, lequel s'est terminé le 6 juin 2012 par la signature de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 (pièce E-1),

M^e Laviolette souligne que celle-ci spécifiait certains paramètres pour l'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011, eux-mêmes exigeant d'être lus en lien avec les mesures transitoires prévues à la lettre d'entente ENT-BLC-11-12.

[255] Contrairement à sa collègue, elle ne voit dans la lettre d'entente BLC-2006-35 sur les pouvoirs de l'arbitre aucune autre disposition que celle qui prévoit qu'ils seront ceux d'un arbitre de griefs. Aux fins « *de faciliter une compréhension commune du processus actuel* », elle résume comme suit les dispositions le définissant:

- *Le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011 [...] s'amorcera lorsque les classes salariales permanentes de tous les postes cols blancs visés par le processus d'évaluation des postes 2002-2006 seront officielles. (mesures transitoires, art. 1.01)*
- *[...] Le Syndicat aura jusqu'au 30 septembre 2012 pour faire parvenir à la Ville sa position sur l'évaluation desdits titres d'emploi. (ENT-BLC-12-08, art. 13a))*
- *Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la position syndicale, la Ville fera parvenir au Syndicat sa position sur [...] l'évaluation des nouveaux titres d'emploi, pour les treize (13) facteurs du plan d'évaluation prévus à l'annexe I de la convention collective. (mesures transitoires, art. 1.03)*
- *Si des facteurs demeurent litigieux, les parties devront tenir, dans les trente (30) jours suivant l'envoi de la position de la Ville, des rencontres du comité de relations de travail spécialisé prévu à l'article 20.07 de la convention collective afin d'en arriver à une entente. (mesures transitoires, art. 1.04)*
- *Si des facteurs sont toujours litigieux suite aux rencontres du comité, le litige sera déféré à un arbitre comme s'il s'agissait d'un arbitrage de griefs. Aucune preuve postérieure au 31 décembre 2011 ne sera recevable lors des auditions. (mesures transitoires, art. 1.05)*
- *L'évaluation desdits titres d'emploi sera réalisée conformément au plan d'évaluation des postes et des titres d'emploi cols blancs (c.-à.-d. l'Annexe I de la Convention), à la pondération des facteurs (Annexe B) et aux intervalles*

des classes salariales (Annexe D). (ENT-BLC-12-08, art. 13b))

- *Une fois l'évaluation réalisée, les salariés seront rétroactivement intégrés dans leur classe permanente au 1^{er} janvier 2007 ou à la date à laquelle ils ont commencé à occuper un tel poste ou à être rémunérés pour un tel poste (selon la plus tardive des deux (2) dates). (ENT-BLC-12-08, art. 13c))*
- *S'il y a lieu, la rétroactivité sera payable soixante (60) jours après la sentence arbitrale, l'entente entre les parties ou la décision favorable de la Ville, mais le nouveau salaire sera appliqué trente (30) jours après la sentence arbitrale, l'entente entre les parties ou la décision favorable de la Ville. (mesures transitoires, art. 1.06)*
- *Il est également convenu qu'aux fins d'application de l'article 1.06 de la lettre d'entente ENT-BLC-11-12, le délai de paiement de la rétroactivité ne commencera à courir qu'après la décision rendue en vertu du paragraphe 9 de la présente entente ou la dernière décision de l'arbitre dans l'éventualité où le salarié se prévaut du mécanisme de révision prévu au paragraphe 10 de la présente entente. (Processus d'examen, évaluation des nouveaux titres d'emploi période 2007-2011, signé le 23 janvier 2014)*
- *Aucun intérêt ni indemnité additionnelle ne sera payable sur la rétroactivité versée, le cas échéant. [...] (mesures transitoires, art. 1.07)*

[256] À son avis, les articles 20.01, 20.02, 20.03, 20.04 et 20.09 de la convention collective, soit le texte de l'article 20 d'avant sa modification par la décision précitée de M^e Jean Barrette, sont aussi pertinents, tout comme sa décision est de nature à « *éclairer le tribunal sur l'intention des parties, notamment sur les distinctions à faire entre les processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi, les réévaluations et les reclassifications* ».

[257] Le fait que ces deux derniers processus se réalisent parallèlement au processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011 lui permet, écrit-elle, de tirer certaines conclusions. Résumées ici par le tribunal, elles s'articulent autour des propositions suivantes :

- Pour tout changement dans les tâches normales et habituelles de celui-ci, le salarié dont le titre d'emploi a été évalué de façon permanente et finale entre 2002 et 2006 en vertu de l'entente ENT-BLC-12-08 « *doit avoir recours au processus de réévaluation ou de reclassification, selon le cas* ».
- Le processus de réévaluation que prévoit l'article 20.13 impose que l'ensemble des titulaires d'un titre d'emploi soient affectés puisque son objet est de « *reconnaître une évolution des tâches associées à un titre d'emploi, laquelle modification peut, ou non, entraîner une modification de la classe salariale* ».
- Le processus de reclassification, prévu à l'article 20.06, traite pour sa part d'une situation où « *la Ville attribue à un salarié de façon principale et habituelle les tâches correspondant à un autre titre d'emploi, qu'il soit déjà existant ou non* ».

[258] La procureure conclut de ces dispositions qu'une modification de tâches d'un salarié n'affectant pas l'ensemble des titulaires ayant le même titre d'emploi ne laisse à ce salarié que l'option d'une reclassification et ce, « *dans la mesure où la modification est telle qu'elle correspond à un tout autre emploi* ». Si la modification n'a pas cette ampleur, le salarié qui détient un poste dans un titre d'emploi déjà évalué (2002-2006) n'a aucun recours. À son avis, c'est pour garantir la stabilité du système d'évaluation des titres d'emploi que tous ces processus excluent « *l'évolution normale de l'emploi individuel d'un salarié prévue à l'article 20.04* ».

[259] *Cohérence et stabilité du système d'évaluation des emplois.* À partir des articles 2.02, 10.02 et 10.05 de la convention collective, M^e Laviolette rappelle le cadre dans lequel la Ville exerce son droit de gérance à l'égard de la détermination du contenu des postes et de leurs exigences normales, et de son pouvoir de « *décider de créer ou non un nouveau titre d'emploi* ». Lorsqu'elle le fait, et avant de procéder à l'affichage d'un concours pour établir une liste d'admissibilité du titre d'emploi nouvellement créé, elle établit conformément à l'article 10.05 la classe salariale en conformité avec le plan d'évaluation prévu à l'annexe I et communique les résultats de cette

évaluation au Syndicat. C'est alors que s'applique par la suite la procédure prévue à l'article 20.

[260] En l'occurrence, les parties devant « *finaliser l'évaluation des titres d'emploi 2002-2006, une forme de moratoire est intervenue pour tous les titres d'emploi créés depuis le 1^{er} janvier 2007* », sans pour autant modifier le point de départ du processus qui « *débuté avec la création unilatérale, par la Ville, d'un nouveau titre d'emploi* ». L'intention des parties quant à l'étendue du droit de gérance de la Ville dans le nouvel article 20, et aux choix dont elle dispose lors de l'étude d'une demande de réévaluation ou de reclassification, renforce l'idée, soumet-elle, du désir des parties de « *restreindre la prolifération des titres d'emploi et la migration du système d'évaluation des emplois vers un système d'évaluation des postes qui tiendrait compte de chacune des particularités* ».

[261] La Ville tient compte de plusieurs considérations lorsque qu'elle se demande s'il y a lieu de procéder ou non à la création d'un nouveau titre d'emploi, ou encore lorsqu'un service demande l'abolition d'un poste déjà existant pour en créer un nouveau. Il y a, parmi les principales, l'examen qu'elle fait d'abord des tâches caractéristiques attribuées à un nouveau poste et de ses exigences normales (formation académique et expérience préalable de travail). Cet examen est suivi de celui visant à déterminer si les attributs caractéristiques du poste peuvent être rattachés à un titre d'emploi déjà existant ou non. Quand ce titre existe déjà et qu'il ne présente que des différences non significatives dans les tâches, il est retenu pour le poste créé.

[262] Des règles analogues s'appliquent à une demande d'abolition. La Ville ne peut abolir un poste quand la majorité des tâches qu'il comprend sont transférées dans le nouveau poste sans que sa nature même soit modifiée. Il en résulte qu'un poste à l'intérieur d'un même titre d'emploi ne peut être aboli ni, par conséquent, affiché malgré des différences entre les

tâches effectuées par l'ancien titulaire et celles qu'aurait à faire le titulaire éventuel. Si, par ailleurs, « *la Ville détermine que les tâches principales et habituelles et/ou les exigences normales du nouveau poste diffèrent d'un titre d'emploi déjà existant, elle n'aura d'autre choix que d'abolir l'ancien poste et de créer un nouveau titre d'emploi, ou de lui attribuer un autre titre d'emploi déjà existant* ».

[263] L'étendue des services offerts à la Ville est aussi un autre élément non négligeable puisqu'il « *entraîne des différences à l'intérieur même des postes d'un même titre d'emploi* » et ce faisant, « *permet de ne pas attribuer un titre d'emploi par poste au plan d'effectifs* ». Ceci assure une forme de stabilité dans la structure et dans le système d'évaluation des emplois.

[264] Pour la procureure, la position syndicale dans le présent dossier « *est difficilement réconciliable avec l'exercice par la Ville de son droit de gérance, avec les règles de dotation prévues à la convention collective, avec les règles relatives à l'abolition d'un poste et finalement avec l'intention des parties dans la négociation des divers processus régissant l'évaluation des emplois* ».

[265] Le pouvoir de l'arbitre dans le présent processus n'est pas non plus, soumet-elle, aussi large que l'était celui applicable au processus d'évaluation des postes 2002-2006, étant donné le « *contexte fort différent qu'était celui de l'élaboration complète du « parc » de titres d'emploi de la Ville* ». Elle soumet qu'il n'y a aucune clause prévoyant le pouvoir de l'arbitre de créer un nouveau titre d'emploi si le tribunal devait décider que le poste faisant l'objet du litige ne correspond pas au titre d'emploi octroyé par la Ville. En vertu de son droit de gérance, la Ville pourrait alors décider d'attribuer au poste en litige un autre titre d'emploi déjà existant, un pouvoir d'ailleurs défini dans le nouvel article 20.

[266] Répondant à certains des points soulevés par sa collègue, M^e

Laviolette estime erronée l'interprétation syndicale du terme « nouveau titre d'emploi », car il ne renvoie pas à une définition précise et cohérente et s'avère contraire à l'exercice par la Ville de son droit de gérance conformément à ses droits et obligations. Quant aux dix (10) éléments suggérés, ils ne s'appliquent pas aux quatre (4) postes ici en litige, et demeurent présents de plus dans d'autres postes nullement visés par une réclamation, une indication « *qu'il deviendrait impossible pour la Ville de gérer et d'administrer son parc d'emplois cols blancs* ».

[267] L'argument syndical selon lequel le processus de reclassification ne peut s'appliquer car les nouvelles tâches ont été effectuées dès l'arrivée en poste du titulaire se butte aux articles 20.06 et 20.07, lesquels ne précisent aucun temps nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches. Il en résulte que le processus peut être utilisé dès l'entrée en fonction d'un nouveau titulaire, et que « *les seuls titres d'emploi pouvant être soumis au processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011 sont ceux qui ont été créés par la Ville* ».

[268] Une demande de réévaluation et une demande de reclassification sont deux autres recours offerts « aux salariés titulaires de titres d'emploi déjà évalués entre 2002 et 2006 ». Les postes ici en litige ne se distinguent en rien d'autres pour lesquels certaines demandes de réévaluations ou de reclassifications ont été déposées si ce n'est, estime la procureure, que de leur inclusion par le Syndicat « *dans le processus actuel plutôt que de les voir traiter en réévaluation ou en reclassification entraîne une période de rétroactivité salariale potentielle totale, tandis que les processus de réévaluation et de reclassification sont limités à compter du 1er janvier 2012* ».

[269] Concernant les arguments syndicaux liés à l'équité salariale, la procureure soumet que l'exercice de maintien d'équité salariale peut se faire unilatéralement par la Ville, et qu'il est « *faux de prétendre qu'une catégorie*

d'emploi doit être créée si une formation académique différente est demandée », seul le niveau de formation académique exigé, plutôt que le titre du diplôme, étant examiné. D'ailleurs, suivant cette logique, la création d'un nouveau titre d'emploi réclamée par le Syndicat pour le poste *Technicien – ressources humaines*, voudrait dire que ce poste serait dans la même catégorie d'emploi que les autres postes du même nom.

[270] Enfin, la procureure est d'avis que les décisions soumises par la partie syndicale se distinguent à de nombreux égards de la réalité de la Ville de Gatineau et des ententes intervenues entre les parties. D'une autre nature, ils sont inapplicables en l'espèce puisqu'il ne « *s'agit pas de déterminer la classe applicable pour un poste entre deux titres d'emploi, ou d'évaluer un nouveau titre d'emploi* ».

[271] M^e Laviolette complète ses remarques antérieures sur les postes spécifiques livrées oralement par les suivantes de portée plus générale. Ainsi, elle est d'avis qu'il convient de traiter ensemble, d'une part les postes *Technicien – ressources humaines / Technicien – ressources humaines (Travaux publics)* et *Technicien – plaintes et requêtes / Technicien – plaintes et requêtes (Police)* et, d'autre part, les postes *Agent de développement à la planification* et *Technicien – gestion des automates*.

[272] Dans le cas des premiers, la Ville ne conteste pas qu'il s'agit de deux nouveaux postes créés au plan d'effectifs mais, suite à son analyse habituelle, « *a déterminé que ces postes ne présentaient pas de distinction significative dans les tâches et comportaient les mêmes exigences normales que les titres d'emploi déjà évalués pour la période 2002-2006* ».

[273] Si elle admet que des différences existent entre les tâches en raison des divers services dans lesquels elles sont exercées, elle soumet qu'elles ne sont pas telles qu'elles justifient un autre titre d'emploi. La procureure

évoque à ce sujet l'ensemble des postes de commis administratifs revus dans le cadre du processus 2002-2006, notamment les tâches du commis administratif au Service des loisirs et du commis administratif au Service de police qui n'effectuaient pas les mêmes tâches mais qui justifiaient pourtant le même titre d'emploi en raison de la nature du travail et des tâches caractéristiques auxquelles ce travail renvoyait.

[274] Dans le cas des seconds, ils présentent également des similitudes en ce qu'il s'agit de postes déjà existants et évalués et dont les titres d'emploi ont été actualisés avant leur affichage suite au départ à la retraite de leurs anciens titulaires qui ont d'ailleurs quitté la Ville pendant la période ici visée par le litige. La procureure note de plus que « *seul le titre du diplôme exigé pour le Technicien – gestion des automates a été modifié, et non le niveau académique exigé comme tel* ».

[275] Pour elle, « *la rupture marquée dans les tâches invoquées par la partie syndicale, si elle est survenue, ne l'a pas été lors de l'arrivée en poste des nouveaux titulaires, mais plutôt lorsque les anciens titulaires étaient en place* ».

[276] Pour l'Agent de développement à la planification, la preuve démontre que la décentralisation de la gestion de certains plateaux vers les Centres de services en 2008-2009 a été le point tournant et, pour le Technicien – gestion des automates, la migration du système de contrôles des usines de Poséidon vers Industrotech. Un premier projet a débuté en 2006 pour se terminer en 2010 et le deuxième, la modernisation des procédés, « a débuté en juin 2009 à l'usine d'Aylmer, alors que l'ancien titulaire était toujours à l'emploi de la Ville ».

[277] Les anciens titulaires de ces postes, ajoute-t-elle, étaient toujours à l'emploi de la Ville lors des changements affectant ceux-ci mais la partie

syndicale n'a déposé de recours que pour les nouveaux titulaires. Ceci signifie qu'advenant une décision du tribunal déclarant que les demandes devraient plutôt être faites sous le processus de réévaluation ou de reclassification, les premiers n'auraient eu droit à aucune rétroactivité.

[278] D'ailleurs, pour les titulaires demeurés en poste, et « *n'eût été de ces départs à la retraite ou de la vacance d'un poste pour un autre motif* », seuls les processus de réévaluation ou de reclassification auraient pu être appliqués. Il s'agit là de plus d'un « *motif important aux fins de cohérence et de stabilité du système d'évaluation des emplois, sinon tout mouvement de main-d'œuvre pourrait potentiellement donner ouverture à l'évaluation complète d'un titre d'emploi* ». La procureure réfère à cet égard à la décision déjà rendue par le tribunal relativement aux représentations de l'employeur liées à des éléments du système d'évaluation des emplois (décision des Techniciens – réhabilitation à l'étape 4, paragr. 408 et ss., notamment le paragraphe 418).

[279] Elle termine en soumettant que les considérations générales précédentes, ainsi que les divers éléments propres à chacun des dossiers, autorisent « *la conclusion que les nouveaux titres d'emploi visés par le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011 sont ceux créés par la Ville conformément à l'article 10.05 de la convention collective, dans l'exercice de son droit de gérance* ».

Réplique syndicale

[280] *Cadre légal et juridiction du tribunal.* Aux fins de retracer les modalités prévues par les parties entourant la réévaluation des nouveaux titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011, M^e Baldwin rappelle d'abord la lettre d'entente reproduite à la page 184 de la convention collective 2002-2007 dans laquelle les parties décrivaient

« l'ensemble de la démarche à être effectuée par le comité de relations de travail spécialisé et visant l'élaboration des descriptions d'emplois, la détermination des titres d'emplois appropriés de même que l'évaluation des facteurs du plan d'évaluation ». On y prévoyait qu'en cas de mésentente un tiers serait nommé et « agirait dans une procédure analogue à celle de l'article 20.08 de cette convention collective ».

[281] Étant donné la survenance d'une mésentente, les parties ont convenu de la lettre d'entente BLC-2006-35, à la suite de laquelle s'est effectuée l'intégration temporaire des salariés cols blancs au 1^{er} janvier 2007 et se sont tenues les séances de conciliation et d'arbitrage devant le présent tribunal entre 2007 et 2011 sur l'évaluation des titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007. À aucun moment, écrit la procureure, l'Employeur n'a soulevé quelque argument durant cette période quant à « *la juridiction du présent tribunal au regard de la détermination des titres d'emplois appropriés ou encore des niveaux de facteurs justifiés par la preuve* ».

[282] Il est même arrivé que le tribunal ordonne l'utilisation d'un titre d'emploi, alors non existant, pour « *différencier un ou des salarié(s) qui recevait(ent) une évaluation différente de celle de d'autres salariés ayant obtenu le titre d'emploi octroyé par l'Employeur* ». L'objectif recherché par le Syndicat était alors, non pas de créer de nouveaux titres d'emploi, mais « *de s'assurer qu'un titre d'emploi soit détenu par un ensemble de salariés qui partageaient les mêmes tâches caractéristiques et qui recevaient une évaluation identique en application du plan d'évaluation* ».

[283] En vue de finaliser l'intégration permanente des salariés cols blancs à la grille salariale harmonisée, les parties ont convenu de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08, laquelle incorpore, par référence à son premier « considérant » et à son article 1, les dispositions de la lettre d'entente BLC-2006-35. La procureure estime donc fausse la prétention de l'Employeur

que les modalités de cette dernière lettre « *ne s'appliquent que pour les titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007* ». En réalité, « *les mêmes dispositions, soit les dispositions combinées de la lettre d'entente BLC-2006-35 (pour la juridiction du présent tribunal) ainsi que les dispositions transitoires (ENT-BLC-11-12) et la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 (pour les dates de dépôt des positions syndicale et patronale, ainsi que l'ordre logique dans lequel les parties traitent les dossiers)*, visent et s'appliquent aux titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011.

[284] Précisant que « *les dispositions transitoires (ENT-BLC-11-12) visent explicitement l'application de l'article 20 [pour] l'audition des litiges liés à l'évaluation des titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011 (articles 1.04 et 1.05)* », la procureure juge juridiquement erronée et contraire à la pratique passée des parties l'idée de limiter en l'espèce les pouvoirs du tribunal à l'égard de l'évaluation des titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011.

[285] Pour le Syndicat, le tribunal dispose des mêmes pouvoirs que ceux dont il disposait dans le cadre de l'évaluation des titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007 et dont la juridiction lui a permis d'établir une liste de critères généraux pour déterminer s'il y a présence ou non de nouveaux titres d'emplois. La procureure note à ce dernier sujet que la Ville ne soumet aucune jurisprudence pour appuyer sa prétention qu'elle n'est pas liée par de tels critères.

[286] Enfin, la procureure attire l'attention sur le paragraphe 4 de l'entente BLC-2006-35 sur l'intégration à la nouvelle grille salariale harmonisée. La rétroactivité à être versée en vertu de cette entente était basée sur le tableau de l'Employeur. Invoquant à nouveau l'affaire Lépine précitée (parag. 68 et 69), elle rappelle qu'il y a au départ une démarche d'intégration suivant laquelle les parties appliquent les dispositions de la convention collective. Il

s'agit là d'une interprétation qui est en lien direct avec l'article 19.06. L'intégration a eu des effets négatifs pour beaucoup d'employés, conclut-elle, et elle ne saurait être assimilée pour certains d'entre eux à une promotion.

[287] *Droit de gérance de l'Employeur.* Tout en reconnaissant que l'Employeur détient un droit de gérance pour ce qui est de déterminer ses besoins en matière de ressources humaines, le Syndicat soutient que ce droit n'est pas absolu, restreint qu'il est par les droits conférés au Syndicat par l'entremise des lettres d'ententes BLC-2006-35, ENT-BLC-12-08 et ENT-BLC-11-12, de même que par les articles 10.05 et 20 de la convention collective. Ils comprennent le droit de demander au présent tribunal de statuer sur les titres d'emplois appropriés des quatre (4) titres d'emplois ici en litige.

[288] Ainsi l'article 10.05 impose que la Ville informe le Syndicat de la création de nouveaux titres d'emplois mais permet également à ce dernier de contester leur évaluation au moyen du processus prévu à l'article 20. Quand le Syndicat estime que le titre d'emploi, ou encore que l'évaluation initiale de celui-ci soit erronée, il peut s'en remettre aux modalités claires et précises de l'article 10.05 pour s'assurer que le titre d'emploi ou son évaluation est approprié. À cet égard, l'obligation de l'Employeur n'est pas que d'informer le Syndicat mais aussi de participer avec lui à « une démarche encadrée » pour résoudre les questions soulevées.

[289] Même si l'article 20 a été réécrit dans la foulée de la décision de l'arbitre Jean Barrette, il prévoit toujours qu'on s'en serve pour l'évaluation, la réévaluation et la reclassification des titres d'emplois. Ce « nouvel » article, précise la procureure, ne s'applique, ou ne vise toutefois que les demandes de création de titres d'emploi, de réévaluation ou de reclassification qui sont postérieures à la date d'entrée en vigueur de cet article, soit en septembre 2013. Pour elle, ceci exclut les quatre (4) titres

d'emploi ici en litige, et écarte en même temps la possibilité pour « *l'Employeur d'incorporer des principes élaborés pour le futur seulement, notamment les nuances entre la réévaluation et la reclassification* ».

[290] De l'avis du Syndicat, le tribunal dispose de la juridiction requise pour déterminer si les salariés effectuent les tâches caractéristiques des titres d'emplois octroyés par l'Employeur aux postes existants au 1^{er} janvier 2007) ou si, « *tel que démontré par la partie syndicale, des différences majeures en place dès la création de ces postes justifient l'octroi d'un titre d'emploi différent qui permette une évaluation appropriée des tâches accomplies et différentes des tâches existantes au 1^{er} janvier 2007* ». Sa procureure ajoute que l'Employeur est par ailleurs forclos de « *contester la juridiction du tribunal puisqu'il aurait dû soulever une objection préliminaire avant même que la preuve soit administrée et ce, afin qu'une décision soit rendue* ».

[291] *Impact de la rétroactivité.* Le Syndicat se défend de l'idée que son motif dans la présente affaire tient à la date ou à la période durant laquelle une rétroactivité devra être payée. Outre qu'un tel argument pourrait aussi profiter à l'Employeur, le Syndicat soumet que le présent débat « *est fondé strictement sur les tâches réellement exercées par les salariés, lesquelles sont nettement différentes de celles effectuées antérieurement par des salariés ayant été intégrés dans des titres d'emplois existants au 1^{er} janvier 2007* ».

[292] Il ajoute que, dans plusieurs de ces dossiers, notamment *Technicien à la gestion des automates* et *Agent de développement à la planification*, « *les supérieurs immédiats de ces salariés ont fait des représentations claires et non contredites en preuve concernant la création et/ou le besoin d'établir de nouveaux titres d'emplois* ». Son objectif n'est pas non plus de contribuer à la prolifération de titres d'emplois puisque les quatre (4) présentes demandes devant le tribunal sont loin « *de constituer un bouleversement dans le « parc »* »

de titres d'emplois cols blancs de l'Employeur ».

[293] *Application des principes aux cas en litige.* Le Syndicat soutient que sa preuve est convaincante à l'égard de la question devant le tribunal, soit celle de savoir si, pour chacun des titres d'emplois ici en cause, les tâches réellement exercées par les salariés correspondent aux titres d'emplois octroyés par l'Employeur et existants au 1^{er} janvier 2007?

[294] La réponse découle d'un exercice « *non seulement possible et prévu par les différentes lettres d'ententes ainsi que par les articles 10.05 et 20 de la convention collective, mais également nécessaire en application de la Loi sur l'équité salariale* ». La procureure estime erronée l'affirmation de l'Employeur pour qui la Loi permet un regroupement de catégories d'emploi fondé sur une formation académique de même niveau plutôt que sur le type de formation académique requise.

[295] Au contraire, écrit-elle, suivant la démarche d'équité salariale entre elles, les parties « *ont toujours regroupé en catégorie des titres d'emplois pour lesquels une formation académique identique était requise* ». Il découle de plus de la Loi que « *toute formation académique différente doit justifier la création d'un nouveau titre d'emploi* », une obligation cohérente avec le processus de dotation de la convention collective qui « *prévoit des listes d'admissibilité différente lorsque la formation académique diffère* ».

[296] En conclusion, le Syndicat demande au tribunal d'accueillir sa requête visant à faire reconnaître l'existence de quatre (4) nouveaux titres et à les ajouter aux titres d'emplois devant faire l'objet d'une évaluation en vertu de l'article 13 de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08.

Supplique patronale

[297] La Ville ne conteste pas la juridiction du présent tribunal mais suggère et nuance le contexte dans lequel celui-ci est appelé à exercer sa compétence en l'instance. Ce contexte, soumet la procureure, est celui évoqué par le tribunal aux paragraphes 540 et suivants de sa décision rendue à l'étape 1 du processus 2002-2006, à savoir formé de divers éléments et servant « en quelque sorte d'horizon d'interprétation à l'égard du plan d'évaluation et des facteurs qu'il renferme ». Ainsi, « *le nouvel article 20 peut apporter un éclairage utile et pertinent afin de dégager l'intention des parties, notamment afin de distinguer les différents recours offerts aux salariés et leur portée* ».

[298] De plus, pour la Ville, les demandes syndicales dans les dossiers de Technicien ressources humaines – Travaux publics et Technicien aux plaintes et requêtes – Police, sont d'une nature autre que les décisions rendues dans le cadre du processus 2002-2006. Lorsque le tribunal a dégroupé des titres d'emploi, par exemple commis au greffe – B et groupe des Techniciens en administration, A à E, sa décision visait toujours un dégroupement lié à une évaluation différente pour un ou plusieurs facteurs. Le tribunal n'a ordonné aucun dégroupement, ni la Ville n'en a octroyé, sans distinguer « *entre les niveaux des différents facteurs et ainsi, sans une différence de classe potentielle* ».

[299] Appelé à ne rendre ici qu'une décision préliminaire sur l'admissibilité ou non de ces dossiers au processus d'évaluation complet du titre d'emploi, le tribunal n'a pas à ordonner un dégroupement à ce stade-ci, une décision qui « *serait prématurée puisque les parties n'ont pas examiné les tâches en lien avec le plan d'évaluation, mais seulement du point de vue de la distinction à faire avec les tâches attribuées à des titres d'emploi déjà existants et évalués* ».

[300] Concernant les demandes syndicales liées aux dossiers de Technicien – gestion des automates et Agent de développement à la planification et contrairement aux prétentions syndicales, la Ville juge claire et non contredite la preuve selon laquelle la rupture, s’il en est une, dans les tâches des différents titulaires est « *survenue lors de l’arrivée en poste des nouveaux titulaires qui font l’objet de la demande* ». Le tribunal ne peut en conséquence ordonner l’évaluation complète de ces titres d’emploi par l’entremise du présent processus « *car le seul événement concomitant avec la demande syndicale fût l’arrivée en poste d’un nouveau titulaire et non une modification substantielle des tâches et responsabilités* » .

[301] Finalement, la Ville entend rectifier l’affirmation syndicale au paragraphe 42 de sa réplique selon laquelle, « *forcément de mauvaise foi, l’Employeur aurait voulu profiter du fait que la rétroactivité liée aux demandes de réévaluation ne pourrait être antérieure au 1^{er} janvier 2012 pour modifier substantiellement les tâches des dossiers en litige* ». Outre l’absence d’une quelconque preuve à cet égard, « *l’entente intervenue entre les parties à cet effet a été conclue le 6 juin 2012, bien après l’arrivée en poste des titulaires visés par les présents dossiers* ».

V

ANALYSE ET DÉCISION

[302] *Considérations générales.* L’objection de juridiction de l’arbitre soulevée par la Ville est la première question qu’il convient d’aborder. Il importe de noter à ce sujet que les précisions apportées en réplique par la procureure patronale en réduisent singulièrement la teneur. Celles-ci visent davantage en effet le cadre quelque peu nouveau dans lequel l’arbitre est appelé à exercer sa juridiction plutôt que des limites spécifiques posées à cette dernière.

[303] Le tableau juridictionnel me paraît être ici le suivant. D'abord, aucune des procureures ne remet en question l'assise du pouvoir du tribunal à l'égard du processus d'évaluation. Ce pouvoir est celui reconnu à l'arbitre de griefs, comme le stipule expressément l'article 1.05 de la lettre d'entente ENT-BLC-11-12, article lui-même incorporé par référence de l'article 13 de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 qui traite du processus d'évaluation applicable à « *tous les titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011* ».

[304] Ce tableau comprend aussi l'accord des parties qui ont convenu, au moyen de ce même article 1.05, qu'« *aucune preuve postérieure au 31 décembre 2011 ne sera recevable lors des auditions* ». Cette volonté claire de leur part de limiter de la sorte la juridiction du tribunal répond ainsi à l'argument et à la jurisprudence afférente de la procureure syndicale sur la preuve postérieure à l'égard des présents dossiers. Les tâches exécutées durant la période du 1^{er} janvier 2007 jusqu'à cette date seront donc les seules directement pertinentes à l'analyse des tâches caractéristiques des postes en litige.

[305] S'ajoute enfin au tableau la reconnaissance par les parties que l'ancien article 20 de la convention collective 2008-2014 est celui qui s'applique aux titres d'emplois créés entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011.

[306] Le tribunal a pris bonne note des remarques des procureures sur la genèse et l'évolution de tout le processus d'évaluation, marqué qu'il fut par les nombreuses lettres d'entente précitées. Ces remarques font nettement ressortir que le cadre d'exercice de la juridiction du présent tribunal s'est trouvé modifié effectivement au fil du temps. C'est le cas notamment de la modification en profondeur de l'article 20 qui a marqué en quelque sorte

l'aboutissement de ce processus.

[307] Deux remarques s'imposent à cet égard. Si cet article tel que modifié peut aider effectivement à éclairer l'intention des parties comme le souligne la procureure patronale, sa date d'entrée en vigueur, fixée à la signature de la lettre d'entente conclue à la suite de la décision de l'arbitre Barrette en septembre 2013, empêche qu'il puisse servir, directement et dans l'immédiat, à la résolution des questions ici soulevées. Les dispositions qu'il renferme engagent effectivement « l'avenir » et, à cet égard, elles ne peuvent prétendre se substituer aux précédentes, si tant est que se présentent des cas d'opposition ou d'incohérence entre des notions visées par les deux versions.

[308] D'autre part, il importe de ne pas perdre de vue que la juridiction dont on demande ici l'exercice ne concerne que la seule question de déterminer si les quatre titres d'emplois en cause sont, ou ne sont pas, des nouveaux titres d'emploi. Formulée différemment par la procureure patronale à partir de l'expression utilisée dans le Plan de travail (pièce E-2), c'est-à-dire : « *Quels sont les titres d'emploi pouvant faire l'objet d'une évaluation selon le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi 2007-2011* », la question soulevée demeure pourtant essentiellement la même.

[309] Si, au terme de son examen, le tribunal devait conclure que les quatre (4) postes en litige correspondent aux quatre (4) titres d'emploi en vigueur au 1^{er} janvier 2007, il va de soi qu'ils ne pourront faire l'objet d'une évaluation selon le processus d'évaluation des nouveaux titres d'emploi de la période 2007-2011. Dans le cas contraire, ils devront être évalués selon le processus prévu.

[310] Ainsi délimité, il est difficile de voir en quoi l'examen que ces postes exigent du tribunal est d'une nature différente de celui poursuivi tout au

long de l'exercice portant sur l'évaluation des postes de la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006. De ce point de vue, l'argument formulé par le Syndicat et repris dans sa réplique m'apparaît bien fondé.

[311] En même temps et pour la même raison, la référence à cette période et au processus d'évaluation alors suivi me paraît disposer de l'argument syndical tiré de la *Loi sur l'équité salariale*. Pas plus qu'il n'avait eu à le faire au cours de cette période, le tribunal juge qu'il n'est ni utile, ni nécessaire de devoir recourir à une interprétation des articles 53 et 54 de cette Loi sur les catégories pour décider des questions que soulèvent les quatre (4) postes en litige.

[312] Il n'est pas inutile de rappeler en outre que, pour bon nombre de dossiers examinés durant cette première période du processus d'évaluation, une des principales tâches du tribunal était de juger de l'appartenance d'un poste à un ou à un autre titre d'emploi. L'analyse comparative des tâches caractéristiques des postes en litige alors menée est, à toutes fins pratiques, la même que le tribunal est tenu d'entreprendre à l'égard des présents dossiers.

[313] Pour toutes ces raisons, le tribunal estime que les représentations soumises par les parties en la matière n'ont pas pour effet de contester réellement, ou encore de faire obstacle à son pouvoir de décider des questions en instance devant lui.

[314] *Les critères.* On aura compris des remarques précédentes sur l'objet spécifique de l'exercice de la juridiction arbitrale en l'instance que celle-ci repose en très large partie sur l'ensemble des critères déjà établis et tels qu'ils sont reflétés dans l'abondance des décisions rendues par le présent tribunal à l'égard de l'évaluation des postes de la période précédente. Ces décisions reposaient et réfèrent souvent elles-mêmes aux notions,

principes et critères reconnus dans la jurisprudence soumise en l'instance par les représentantes des parties et revus par le tribunal. Pour cette raison, il n'y pas lieu de reprendre en détail ou ces critères ou cette jurisprudence.

[315] La liste que dresse la procureure syndicale des critères applicables en l'espèce fournit toutefois au tribunal l'occasion de reprendre, en le résumant brièvement, le cadre d'examen qui est le sien en matière d'évaluation de titres d'emploi et l'importance relative des critères principaux sur lesquels il repose.

[316] Le premier critère est évidemment, et de loin, la nature des tâches telles qu'elles sont décrites dans les descriptions d'emploi en litige et les affichages correspondants. Le résumé de fonctions apparaissant dans l'un et l'autre s'avère d'une grande utilité à cet égard puisque qu'il renseigne généralement très bien sur ce qui constitue l'essence ou la portée du poste.

[317] Comme le tribunal l'a souligné à quelques occasions déjà, en référence à l'unité recherchée lors d'une demande d'accréditation, un tel résumé signale déjà une « *portée intentionnelle* », c'est-à-dire un noyau dur de tâches qui permet de circonscrire l'aire dans lequel s'intégreront d'autres tâches pour ainsi conférer au poste sa physionomie particulière.

[318] Cette physionomie se concrétise ensuite par la répartition ou l'agencement de l'ensemble de ces tâches. Cette hiérarchisation si l'on veut a inévitablement pour effet d'accentuer certains traits et d'en atténuer d'autres, produisant de la sorte un portrait aux contours passablement bien définis. Complété bien sûr par la preuve documentaire et testimoniale sur « *le travail réellement accompli* » pour reprendre la formule de l'article 20.04, de la convention collective, c'est ce même portrait qui, face à un autre groupe de tâches à analyser, permettra de déceler leur degré relatif de parenté ou d'appartenance à un même type de poste.

[319] Ce portrait, s'il est pris forcément à un moment précis dans le temps, ne signifie pas pour autant qu'il ne sera pas appelé à changer au gré des changements de structure organisationnelle, de technologie ou de diverses pratiques managériales. Par exemple, certains postes pourront voir un de leurs champs de responsabilités, et les tâches qu'ils comprennent, grandir ou diminuer selon la nature et la portée de tels changements, sans que son identité même soit remise en cause pour autant, le « portrait » demeurant largement reconnaissable ancré qu'il est dans le noyau de tâches tout juste évoqué.

[320] Comme le souligne la procureure patronale, c'est à cette réalité que se réfère l'article 20.04 de la convention collective dans son autre volet par lequel la Ville reconnaît, outre l'exigence que soit reflété le travail réellement accompli dans « *l'application des facteurs du plan d'évaluation et par conséquent, les classes salariales* », celle aussi que ce travail « *est évolutif* » (mon souligné).

[321] C'est à ce dernier aspect aussi que s'attachait le tribunal, à compter du paragraphe 555 de sa décision du 12 octobre 2007 sur l'évaluation des postes de la période 2002-2007, dans son analyse de la question de la cote à conférer à un facteur donné quand certaines tâches sont accomplies par certains titulaires d'un poste sans l'être par d'autres.

[322] Après avoir évoqué les arguments respectifs des parties, il notait ce qui suit :

[557] *Pour résoudre cette question, il m'est avis qu'on doit 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. 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.

[323] Bien que la question soit en l'espèce différente, le principe du caractère évolutif d'une description d'emploi tout juste évoqué demeure. Ainsi, un ou des changements à un titre d'emploi seront souvent insuffisants pour modifier celui-ci, à moins bien sûr que de tels changements aient pour effet d'affecter réellement sa teneur première, ou le noyau de tâches critiques qui en définit l'identité. Leur impact sur l'agencement ou la répartition de la totalité des tâches devra en même temps être pris en compte puisque ces éléments sont partie intégrante de cette identité.

[324] C'est à cette mesure qu'il convient d'apprécier plusieurs des situations énumérées dans les critères d'examen suggérés par la procureure syndicale, soit par exemple les tâches nouvelles exercées dès l'arrivée en poste des titulaires, la modification des tâches débordant de la stricte évolution technologique et normale du titre d'emploi, le transfert de tâches appartenant auparavant à des catégories d'emplois de cadres, les modifications des exigences normales, ainsi que la rupture entre les tâches exercées par les anciens titulaires et les nouveaux titulaires.

[325] Tous ces éléments sont à prendre en compte assurément, étant entendu cependant que leur seule présence n'est pas nécessairement gage d'appartenance à un autre ou à nouveau titre d'emploi. À nouveau, de tels éléments doivent être examinés d'abord sous l'angle de l'impact réel qu'ils ont sur l'identité même ou la nature profonde du titre d'emploi en cause, et à

la lumière d'autres circonstances susceptibles d'affecter son identité. L'analyse du poste de l'inspecteur à l'assurance de la qualité dans l'affaire *Générale électrique* précitée s'effectue dans un cadre semblable. À partir du constat d'une « *fonction nettement enrichie* », p. 13, par rapport à celle des postes qu'il fusionnait, l'arbitre relève dans les paragraphes suivants, une série d'éléments qui en confirment la portée.

[326] La création d'un nouveau poste au plan d'effectifs, une situation que la Ville admet d'emblée pour les postes *Technicien – ressources humaines (Travaux publics)* et *Technicien – plaintes et requêtes / Technicien – plaintes et requêtes (Police)*, relève du même ordre d'analyse. La portée d'une telle décision variera en fonction du contexte applicable, c'est-à-dire selon que cette création résulte d'une régularisation d'une situation, d'une décentralisation de certaines fonctions, ou encore de changements organisationnels divers.

[327] Une fois cerné et défini, ce contexte permettra de confirmer, ou que les tâches caractéristiques du poste demeurent dans l'ensemble inchangées ou de portée semblable, ou au contraire qu'un réagencement de certaines tâches et une appréciation différente de l'importance relative de chacune imposent une nouvelle désignation. L'analyse du poste de *Technicien plaintes et requêtes - Service de police* examiné plus loin constitue un bon exemple de ce genre d'examen.

[328] Concernant l'indice de représentations claires de l'Employeur sur sa volonté de créer un nouveau titre d'emploi, une autre remarque s'impose. Au contexte tout juste mentionné dans lequel de telles représentations sont formulées, s'ajoute ici la question de préciser qui parle effectivement au nom de l'Employeur en matière d'évaluation des titres d'emploi, incluant leur création.

[329] Il est clair de la preuve recueillie par le tribunal dans plusieurs autres dossiers d'évaluation de titres d'emploi que le gestionnaire d'un service ou d'un programme est appelé au départ à définir les besoins qui sont les siens et, partant, les ressources en personnel susceptibles d'y répondre. Le service des Ressources humaines les évalue et les reformule à partir des générales applicables à la création et à l'abolition de postes, règles elles-mêmes axées sur le besoin de maintenir la « *cohérence et la stabilité du système d'évaluation des emplois* », comme y réfère la représentante patronale. La note de M. Gacem du 28 août 2012 (pièce S-29) témoigne de cette dynamique transactionnelle entre gestionnaires et service RH, du moins dans ce cas pour ce qui est de son point d'aboutissement.

[330] L'objectif recherché par cette façon de faire, partagé d'ailleurs par le Syndicat, est de prévenir une prolifération des titres d'emploi. La représentante syndicale, on l'a vu, évoque à cet égard le nombre fort restreint de demandes de reconnaissance de nouveaux titres pour les postes de la présente période, soit au final les quatre postes ici en litige qui ne risquent pas de provoquer « *un bouleversement dans le « parc » de titres d'emplois cols blancs de l'Employeur* ».

[331] Quoiqu'il en soit, les représentations faites par les gestionnaires de l'Employeur ne doivent pas être écartées, mais elles aussi exigent d'être situées et analysées dans le contexte et le cadre d'examen mentionné plus tôt, un contexte marqué en l'occurrence par la structure décisionnelle applicable à l'évaluation des postes tout juste mentionnée. Elles pourront, de ce point de vue, s'avérer pertinentes sans être déterminantes.

[332] Tel est donc le cadre d'examen retenu par le tribunal dans l'analyse suivante de l'ensemble de la preuve touchant les quatre (4) postes en litige.

Technicien en ressources humaines – Travaux publics

[333] En examinant concurremment le résumé de la description d'emploi et les tâches énumérées au document du projet pilote, il est difficile d'échapper au constat d'une grande convergence, et même d'adéquation, entre les tâches envisagées dans l'un et l'autre énoncé. Ceci se vérifie particulièrement quand on entend regrouper les tâches décrites à partir de la matière spécifique qu'elle vise.

[334] À l'examen, ces tâches se répartissent aisément et presque complètement en deux grands secteurs d'activités axés sur les salariés cols bleus, soit d'une part les griefs et plaintes et, de l'autre, le recrutement du personnel occasionnel et temporaire de cette catégorie de salariés. Il convient de noter à ce sujet que ces secteurs sont précisément ceux à qui la liste des tâches du projet pilote accorde la place en première et deuxième place. Toutes les autres tâches énumérées dans ce document et dans le résumé de fonctions de la description d'emploi, telles la collecte d'informations, la mise à jour de tableaux et registres et les suivis afférents, la préparation et suivi d'entrevue, etc., s'inscrivent d'emblée dans l'un ou l'autre secteur.

[335] Pour le tribunal, ce découpage offre un moyen de comparaison des plus pertinents et utiles des différences de ce poste avec celui qu'occupait M^{me} Albert durant la période mentionnée (pièce S-4 b)). Si, à nouveau, on retient le résumé de fonction de la description d'emploi de celle-ci, la grande convergence de tâches qu'il présente avec celui du poste de M^{me} Lapratte frappe encore. À l'instar de la comparaison précédente, la répartition des tâches entre les deux secteurs d'activités s'avère aussi facile que pertinente.

[336] On peut également ajouter à ce constat, la fonction d'assistance aux conseillers en ressources humaines par rapport aux tâches propres aux

deux secteurs d'activités mentionnés. Qu'il soit aux Travaux publics ou au sein du service même, le conseiller en ressources humaines est celui par qui passe l'application des politiques de la Ville en matière de ressources humaines. À cet égard, le rôle de soutien de la technicienne en ressources humaines au travail du conseiller demeure relativement constant et indépendant du lieu où il est exercé.

[337] L'ampleur de toutes ces ressemblances dans les tâches caractéristiques des postes visés par le présent examen est telle qu'elle gomme aisément de l'avis de tribunal, les différences notées dans la version annotée de la description d'emploi de M^{me} Lapratte et ses commentaires à leur sujet. Nombre de ces différences se rattachent souvent aux différences entre les groupes de salariés dont l'une ou l'autre titulaire avait à s'occuper, plutôt qu'à la nature même des tâches à exécuter.

[338] Les règles applicables au recrutement de personnel temporaire ou occasionnel varieront évidemment selon qu'elles relèvent des dispositions de la convention collective des salariés cols bleus ou de celle des salariés cols blancs. En même temps, la collecte de renseignements pertinents et leur mise à jour, comme les suivis nécessaires, ou encore la préparation d'entrevues et de matériel, peuvent difficilement être considérées comme des tâches d'une nature fondamentalement différentes selon qu'elles sont exercées à l'endroit de l'un ou l'autre groupe de salariés.

[339] Le cadre organisationnel dans lequel les tâches en cause sont exécutées diffère bien sûr selon que la technicienne se retrouve aux Travaux publics plutôt qu'au sein du service même des Ressources humaines. Il importe toutefois de se demander si ce cadre est tel qu'il impose une prestation et une configuration des tâches à exercer par la titulaire du poste en litige qui soit d'une nature fondamentalement différente de celle propre à sa collègue du service des Ressources humaines. Le tribunal estime que tel

n'est pas le cas

[340] Ce cadre est défini dans une large mesure par la présence du conseiller en Ressources humaines et le soutien que l'une ou l'autre technicienne doit lui apporter. Selon la preuve, le rattachement du conseiller au service des Ressources humaines et, par extension, celui de cette dernière, perdure même en mode de décentralisation. Pareille situation a pour effet d'accentuer les ressemblances, plutôt que les différences, entre les tâches de l'une ou l'autre technicienne.

[341] À partir de cet élément, comme des similitudes notées plus haut, le tribunal conclut que le poste occupé par M^{me} Lapratte au cours de la période pertinente n'est pas un nouveau poste.

Technicien aux plaintes et requêtes (Police)

[342] L'élément critique à retenir dans le cas de ce poste est la preuve touchant la nature et la répartition des tâches exercées effectivement par le titulaire au regard de celles décrites à la fois dans le résumé de fonctions de la description d'emploi et dans celui inclus dans l'affichage du poste en juin 2011. Cette preuve est, sur l'essentiel, non contredite. C'est le cas en particulier de l'affirmation du plaignant selon laquelle le volet *traitement des plaintes et requêtes* du poste ne représente que 20% de l'ensemble de son travail et qu'il était sous la responsabilité d'une secrétaire ou d'un commis.

[343] Malgré la répartition de 60% y apparaissant, le 1^{er} champ principal de responsabilités de la description d'emploi énumère des tâches qui suggèrent aussi une dilution importante de ce volet entendu en son sens habituel. Si les cinq (5) premiers points renvoient à des tâches qui se situent d'emblée dans l'intitulé de ce champ, soit *Réception et traitement des plaintes et requêtes*, les tâches visées par les cinq (5) suivants semblent plutôt s'en

écarter puisqu'elles se rattachent plus logiquement aux divers projets dont le titulaire est chargé et qui représentent une part importante de son travail.

[344] Ces tâches incluent notamment « *des vérifications physiques reliées aux travaux effectués, à venir ou en cours, concernant les édifices du SPVG* », la préparation de devis, la coordination de l'accès aux entrepreneurs et fournisseurs impliqués dans l'entretien et la gestion des immeubles, de même que la vérification du travail des entrepreneurs eu égard aux contrats, normes et des lois. Pour la dernière d'entre elles mais qui se rattache aux précédentes, le titulaire a aussi à « *effectuer des inspections sur le terrain, et au besoin, émettre des directives de correction aux entrepreneurs concernés* ».

[345] L'accent ainsi mis sur ce volet spécifique des responsabilités du titulaire du poste semble trouver écho également dans le communiqué émis le 2 novembre 2011 par le service de police sur le rôle que M. Pilon sera appelé à jouer dans son nouveau poste. Il indique en effet que le technicien « *sera principalement responsable de l'entretien et de la sécurité des édifices du Service de police* » et qu'il contribuera à « *d'autres tâches reliées au soutien administratif de nos opérations* ».

[346] Ses responsabilités en matière de « *requêtes et plaintes concernant nos édifices* » qu'on invite le personnel visé à lui acheminer, ne viennent en effet qu'après l'annonce de ce qui est censé constituer, avec le soutien administratif, la responsabilité principale du travail de M. Pilon. La liste des projets soumise et les responsabilités du titulaire du poste à leur égard s'inscrivent naturellement d'ailleurs dans cette même perspective.

[347] Pris dans son ensemble, le communiqué décrit donc un rôle fort large en matière d'entretien et sécurité des édifices, le traitement des plaintes et requêtes connexes demeurant passablement restreint. Après cette entrée en matière, on comprend mieux l'étonnement de ce dernier lorsqu'il constate à

la réception de sa description d'emploi quelques mois plus tard que l'essentiel de son travail y est décrit largement en termes de traitement de plaintes et requêtes.

[348] La nature des tâches de M. Pilon telles qu'il les exerce durant la période pertinente, leur répartition et la place plutôt limitée occupée par les tâches rattachées spécifiquement au traitement des plaintes et requêtes sont autant d'éléments qui, de l'avis du tribunal, rendent difficile de considérer ce poste assimilable à un titre d'emploi existant, ce qui inclut le poste de technicien aux édifices évoqué par la procureure syndicale.

[349] Il importe de réitérer que c'est la configuration résultant de l'amalgame et de la répartition des tâches révélées par la preuve qui justifie cette conclusion, non pas un constat d'une différence fondamentale quelconque entre le traitement des plaintes émanant des citoyens et celui réservé à celles des employés du service de police. Le processus applicable est dans l'un et l'autre cas de même nature, et implique des tâches caractéristiques semblables, ainsi qu'il ressort des descriptions d'emploi ici visées.

Technicien à la gestion des automates

[350] La preuve concernant ce titre d'emploi offre ici l'avantage d'une analyse comparative « *prête à porter* » si l'on veut des tâches accomplies par le titulaire actuel et son prédécesseur M. Lauzon. Elle vient du gestionnaire responsable Guy Grégheur, qui reconnaît de plus avoir œuvré avec le premier à la mise à jour de la description d'emploi du premier.

[351] Aux fins de distinguer les tâches effectuées respectivement par MM. Lauzon et Cossette, l'analyse du tribunal s'en remet donc largement en l'instance au témoignage du gestionnaire qui a été contre-interrogé

expressément sur ce que ne faisait pas M. Lauzon au regard des tâches décrites dans la présente description d'emploi.

[352] Cette analyse prend appui également dans l'affirmation du titulaire, fort juste à la lumière de la preuve, sur la nature des changements apportés au résumé de fonctions de sa description révisée (pièce S-27 a)). Selon cette dernière et telle qu'évoquée précédemment, les fonctions nouvelles en cause et telles qu'exercées par lui étaient l'amélioration en continue des systèmes de contrôle des procédés des opérations des usines d'une part, et l'installation et l'optimisation des systèmes de télémétrie servant à ses activités de dépannage, de l'autre.

[353] Avant d'aborder les conséquences de tels changements sur la nature du poste en litige, il m'apparaît important, aux fins d'évaluation d'un titre d'emploi, de distinguer d'abord un changement technologique de son impact sur les tâches qui définissent la physionomie d'un poste. Il va de soi qu'on ne peut assumer un automatisme nécessaire entre l'introduction d'un changement technologique, même de forte ampleur, et une modification de fonctions.

[354] Dans le cas contraire, il serait difficile d'imaginer comment une structure de postes dans une organisation complexe pourrait résister adéquatement au défi constant que constituerait la fréquence avec laquelle de tels changements surviennent dans tous les secteurs d'activités. Plus simplement et concrètement, on conçoit mal pourquoi un réparateur d'appareils électro-ménagers, par exemple, à qui un changement technologique permet d'acquérir de nouveaux outils, devrait alors changer de métier ou, à tout le moins, d'appellation. Difficile de nier par contre que la formation qu'on exige de lui risque fort alors de changer.

[355] Cette comparaison, forcément boiteuse, a le mérite de rappeler

cependant le besoin de différencier en matière d'évaluation les changements dont l'impact principal porte sur cet aspect de la fonction de ceux qui affectent la prestation et la répartition des autres tâches caractéristiques de cette même fonction. Ce qui nous ramène à notre analyse de départ.

[356] Les changements technologiques, tels que décrits par le gestionnaire Grégheur, sont ici ceux liés à la mise en œuvre, à compter de 2006 et jusqu'en juillet 2011, d'un projet majeur mené par la firme Industro-Tech et destiné à améliorer et à automatiser les procédés et les systèmes de contrôle des usines d'eau potable et d'épuration des eaux usées. Ce sont ces changements qui, avec la vacance créée par la maladie et la retraite subséquente du technicien Lauzon, ont entraîné la mise à jour et la révision de la description d'emploi de ce dernier et, partant, celle de l'actuel détenteur du poste.

[357] La modification des exigences académiques du poste, c'est-à-dire un DEC en technologie de systèmes ordonnés, découle de cette révision. Pour le tribunal, celle-ci demeure toutefois de peu conséquence en l'instance puisque, comme l'a expliqué le gestionnaire en parlant de formation, il s'agissait de la « *mettre à niveau avec ce qui existait sur le marché* ». Dans les deux cas, posséder un DEC de nature technique demeurerait toujours le niveau exigé.

[358] Autre résultat de cette révision, mais cette fois aux conséquences différentes : les deux modifications importantes apportées par le titulaire, en consultation avec son supérieur, au résumé de fonctions de sa description d'emploi et reproduites plus haut. Que celles-ci témoignent des réels changements introduits par la mise en place d'un nouveau système de contrôles à compter de 2006 n'est pas contesté d'ailleurs.

[359] Leur impact sur le travail du technicien –gestion des automates est large et profond. Les tâches comprises dans le premier et deuxième champ de responsabilités de la description d’emploi révisée que, selon le gestionnaire, le précédent titulaire du poste n’effectuait pas mais qui le sont maintenant, en donnent une bonne mesure quant à leur nature et à leur portée.

[360] Comme on l’a vu, ce sont à l’intérieur du premier champ des tâches telles que le dépannage des systèmes de télémétrie (modem, lien Internet, ...), le suivi des réseaux internes et externes reliant toutes les usines, les réservoirs et les stations, la programmation du logiciel SCADA inexistant à l’époque, l’analyse de la logique d’automatisme et de contrôles pour optimiser l’opération des usines, laquelle était exécutée par M. Cloutier et, enfin, la production d’analyses et d’organigrammes de programmation pour les systèmes de contrôles par ordinateurs ou automates.

[361] Elles comprennent dans le second champ traitant de l’entretien informatique la vérification de sauvegardes et de rapports, lesquels n’existaient pas à cette période, de même que l’installation et la configuration de matériel spécialisé.

[362] Selon la preuve, les visites de sites ont aussi subi un changement de vocation. Si au départ et à l’instar de son prédécesseur, l’actuel titulaire avait à se déplacer pour installer des antennes pour les postes de télémétrie, téléphoniques pour le premier et ondes radio dans son cas, il est appelé maintenant à effectuer des travaux manuels réguliers pour effectuer sa tâche de planification et de coordination des travaux de maintenance ou d’optimisation des équipements en support technique au technicien en instrumentation.

[363] Le système actuel de sauvegardes ou back-ups est un autre élément

dénotant des fonctions enrichies de la part du titulaire actuel. Auparavant propres à chaque type d'instrument, ces back-ups sont intégrés maintenant à un système qui exige le changement régulier de paramètres par l'ouverture « d'une page du serveur », comme l'explique M. Cossette. Il compare cette tâche à celle qu'accomplissait auparavant M. Cloutier lorsqu'il devait programmer de nouvelles sections. Selon le gestionnaire, ce dernier était celui chargé des gros changements pendant que le technicien Lauzon, à l'interne, s'occupait des « *petits changements* ».

[364] Bref, il n'est nul besoin de reprendre en détail tous les changements introduits par la télémétrie et l'implantation d'un système intégré de contrôle des procédés pour constater, d'abord une modification importante dans la nature et l'exécution des tâches comprises dans les deux premiers champs de responsabilités de la description d'emploi et, ensuite, un accroissement de la proportion du temps de la fonction consacrée aux tâches du premier champ qui, selon l'estimé du titulaire et la preuve afférente, se situe à 60% plutôt qu'à 40% dans la description d'emploi qu'a reçue M. Cossette.

[365] En d'autres mots, non seulement l'importance relative du premier s'accroît mais cette croissance lui vient de l'apport de plusieurs tâches manifestement plus complexes et fondamentalement différentes que ne l'étaient celles visées par la description d'emploi reçue au départ. Il s'agit là d'une situation effectivement analogue sous cet angle à celle dont traite la décision *Générale électrique du Canada* citée précédemment par la procureure syndicale. Le poste doit être considéré en conséquence comme un nouveau poste.

Agent de développement à la planification

[366] Les difficultés particulières soulevées par ce titre d'emploi proviennent en large part, à la fois des divergences présentes dans les

résumés de fonctions en cause, et des annotations importantes inscrites par les deux titulaires sur leur description d'emploi respective.

[367] Ainsi, le résumé de fonctions de la description du poste de M^{me} Clermont est fort semblable, pour ne pas dire identique à celui figurant à la description d'emploi de MM. Tremblay et Beaudoin. Il diffère de façon marquée toutefois de celui qu'on retrouve à l'affichage et à la description d'emploi du poste de M^{me} Bergevin. Malgré ces différences, les ajouts de la version annotée des descriptions d'emploi des deux titulaires semblent emprunter davantage et refléter le langage du résumé de fonctions de la description de M^{me} Bergevin.

[368] La vision grande ville et la dimension régionale de leurs activités sont deux aspects de leur travail sur lesquels les titulaires de ces postes ont particulièrement insisté pour marquer les différences d'avec les postes des titulaires précédents. Les documents déposés par elles et portant sur les priorités 2014 sont au même effet. Nombre d'ajouts figurant sur la version annotée de leur description renvoient aussi à l'insertion de l'adjectif régional.

[369] D'un point de vue de l'évaluation des titres d'emploi, la question demeure cependant celle de savoir si, pour cette raison et selon leurs explications, les fonctions de planification proprement dite de M^{mes} Clermont et Bergevin s'avèrent foncièrement différentes de celles reflétées dans les descriptions d'emploi de leurs prédécesseurs.

[370] À nouveau, la différence du langage utilisé pour résumer les fonctions de M^{me} Bergevin dans l'affichage et sa description d'emploi relativement à celui retenu dans les mêmes documents pour sa collègue est une source de difficultés en l'espèce. La facture du premier est décidément plus moderne et, de façon générale, reflète davantage l'accent régional et l'approche discipline évoqué par les titulaires.

[371] Une telle différence résiste-t-elle toutefois à une analyse en détail des tâches caractéristiques auxquelles renvoient les résumés de fonctions, particulièrement dans le premier champ de responsabilités intitulé *Développement, planification, organisation et soutien* et dans le nouveau suggéré par les titulaires : *Développement et soutien aux organismes partenaires?*

[372] Le langage utilisé pour les ajouts de tâches reflète mieux encore une fois les priorités nouvelles. Les tâches qu'il décrit n'arrivent cependant pas à signaler un changement profond dans les tâches caractéristiques du poste, ou à décrire des tâches qui ne sont pas incluses directement ou implicitement dans les champs de responsabilités correspondants dans leur description d'emploi d'origine et de celle de leurs prédécesseurs.

[373] Une analyse comparative des tâches énumérées dans ces deux champs permet de constater que, mises à part certaines précisions sur certains éléments d'une tâche, ou sur les associations et les organismes en cause, que ces tâches sont essentiellement de même nature. Parce qu'elle couvre de nombreux aspects des tâches caractéristiques les plus significatives évoquées par les titulaires du poste, l'énumération des tâches suivantes du 1^{er} champ de la description d'emploi de M. Tremblay me semble en fournir des indices assurément révélateurs :

- *Voir à la réalisation des projets, programmes ou activités en loisirs, sports et plein air, identifier les besoins en activités loisirs, sports et plein air, travailler à la concertation et au réseautage des différents partenaires du milieu, etc.*
- *Participer à l'élaboration des politiques et procédures spécifiques en fonction des besoins et participer à leur mise en œuvre.*

- *Participer aux rencontres touchant l'organisation d'activités et inciter et supporter les intéressés à œuvrer activement à la réalisation d'événements.*
- *Participer à des dossiers corporatifs touchant l'ensemble du service.*
- *Siéger à des tables de concertation sectorielles.*
- *Analyser et évaluer les statistiques selon des indicateurs de performance et les nouvelles tendances, etc.*
- *Réaliser des études et analyses sur des problématiques particulières et faire des recommandations à son supérieur immédiat.*
- *Analyser les demandes et en assurer le suivi auprès des diverses clientèles relativement au soutien logistique (locaux, équipements et autres).*
- *Participer à titre de personne ressource et représentant de la ville à diverses rencontres de comités et d'organismes afin d'évaluer les besoins en différentes ressources.*

[374] Le terme « *analyse approfondie* », invoquée par la procureure syndicale comme indice de changement de registre de fonctions, figure expressément à l'affichage no BLC/2010-169 et au résumé de fonctions de la description d'emploi correspondante (poste de M^{me} Bergevin). À l'inverse, il est absent des textes correspondants pour le poste de M^{me} Clermont, tout comme il ne figure pas dans le résumé de fonctions des descriptions d'emploi de MM. Tremblay et Beaudoin.

[375] À la lecture des tâches décrites dans ces derniers textes, il est difficile d'imaginer toutefois que ce besoin n'existait pas, ou d'expliquer qu'il ne soit apparu qu'avec le dernier affichage. Pour reprendre certaines de celles tout juste citées, comment les titulaires de ces derniers postes pouvaient-ils s'acquitter adéquatement de tâches telles que « *analyser et évaluer les statistiques selon des indicateurs de performance et les nouvelles tendances, réaliser des études et analyses sur des problématiques particulières, ou encore analyser les demandes et en assurer le suivi auprès des diverses clientèles relativement au soutien logistique* », sans devoir mener des analyses le moins élaborées?

[376] Une analyse comparative des tâches comprises dans le 2^e champ de responsabilités des descriptions d'emploi annotées des titulaires et des descriptions de leurs prédécesseurs révèle, elle aussi, des différences de degrés dans les précisions plutôt que des différences de réelle nature. À l'intitulé d'origine du champ *Gestion des plateaux et des activités*, dont le pourcentage de 30% demeure (40% dans la description de leurs prédécesseurs), M^{me} Clermont y substitue « *Gestion des plateaux et coordination des activités* », et sa collègue « *Gestion des plateaux et coordination des activités thématiques* ».

[377] De plus, les tâches comprises dans ce champ sont, pour la grande majorité d'entre elles et quel que soit le texte auquel on réfère, de même nature. Qu'il suffise de noter, à titre d'exemples, la coordination d'horaires, l'utilisation efficace du matériel, de la main d'œuvre et de l'équipement, la planification des besoins en ressources humaines matérielles et financières nécessaires à la réalisation des projets, le suivi des plaintes et requêtes, l'évaluation des activités et la qualité de l'offre de services, et l'organisation de la logistique des activités de conciergerie.

[378] Les ajouts à ce champ figurant dans les versions annotées des descriptions des titulaires ont souvent pour objet d'explicitier, ou de fournir des détails additionnels sur des tâches décrites en mode plus générique dans la description de MM. Tremblay et Beaudoin, comme celle de planifier et de veiller à la réalisation de projets. Dans l'ensemble, ces ajouts ne débordent nullement la portée des tâches consignées dans les descriptions d'origine.

[379] Par exemple, M^{me} Clermont complète la tâche d'organiser la logistique des activités en lui adjoignant des précisions telles que « *assurer le suivi des soumissions et des délégations de pouvoir* » et le « *respect des budgets alloués* ».

pour l'ensemble des secteurs de la Ville », en plus de « négocier et valider avec le Service des travaux publics le niveau de service attendu en conciergerie pour l'ensemble des centres communautaires ». Les ajouts de sa collègue visent pour leur part le détail des rencontres de divers comités, ainsi que celui des activités liées à l'établissement des budgets nécessaires à leur financement, l'obtention de soumissions et le paiement des fournisseurs.

[380] De façon plus générale, plusieurs des différences notées par les titulaires du poste entre leurs tâches et celles de leurs prédécesseurs reflètent davantage, de l'avis du tribunal, des différences de ton, d'accent et de formulation.

[381] Que l'accent ait été mis sur les activités de planification lors des affichages en cause – du moins pour le premier des deux, et de l'entrevue et sur une perspective grande ville ne saurait faire de doute selon la preuve. Mais, dans la mesure où son effet n'est pas un réaménagement ou un réagencement significatif d'autres tâches, accorder une place relativement plus importante à certaines tâches à l'intérieur de l'ensemble d'entre elles n'impose pas forcément un changement de titre d'emploi.

[382] De fait, la question est plutôt de déterminer si les changements notés s'inscrivent dans le registre des tâches permettant de préserver l'aspect évolutif du travail dont le titre d'emploi se doit de tenir compte. À partir de l'analyse précédente, le tribunal juge que tel est le cas en l'espèce.

[383] Les tâches les plus caractéristiques du titre d'emploi et leur répartition offrent beaucoup plus de similitudes en effet que de différences, une fois réconciliées les distinctions de formulation et d'accent. Il suffit de songer ici à tout le travail de planification, de développement et de coordination des plateaux, d'analyses de besoins, de concertation auprès des acteurs du milieu, qu'il s'agisse d'associations communautaires ou

régionales, ou encore d'élaboration de projets.

[384] Il est fort possible selon la preuve que le travail de planification à l'échelle grande ville ne se soit réellement amorcé qu'avec l'arrivée en poste de M^{me} Clermont, MM. Tremblay et Beaudoin œuvrant dans leur territoire respectif. En même temps, les affichages qui visaient à combler les postes demeurés vacants à la retraite de ces derniers, particulièrement la teneur de celui du poste de M^{me} Bergevin, fournissent déjà des indices que la réflexion et le virage à ce sujet s'étaient déjà amorcés comme en témoigne M. Desjardins.

[385] Quoiqu'il en soit, si le tribunal accepte que M^{me} Clermont n'ait pu bénéficier à son arrivée des efforts antérieurs de son prédécesseur parce qu'elle n'a rien reçu de ses dossiers, il doit réitérer que les tâches reliées à ce travail de planification s'inscrivent dans la trame des tâches caractéristiques de son poste tel que défini au départ. Il ne s'agit pas en conséquence d'un nouveau poste.

Dispositif

[386] Pour toutes les raisons invoquées ci-dessus, le tribunal

- *juge* que les tâches des titres d'emploi *Technicien en ressources humaines – Travaux publics* et *Agent de développement à la planification*, telles qu'elles ressortent de l'analyse de la preuve, n'ont pas subi, au cours de la période pertinente, une évolution ou une transformation telle qu'elles s'écartent de la portée des tâches caractéristiques comprises dans les descriptions d'emploi correspondantes existant au 1^{er} janvier 2007. Il ne s'agit donc pas dans leur cas de nouveaux titres d'emploi;
- *détermine* à l'inverse que, selon la preuve les concernant, les tâches des titres d'emploi *Technicien aux plaintes et requêtes (Police)* et *Technicien - gestion des automates* ont subi une pareille évolution et transformation au cours de la même période et qu'elles renvoient à cet égard à un nouveau titre d'emploi;

- *ordonne* en conséquence que les titres d'emplois *Technicien aux plaintes et requêtes (Police)* et *Technicien – gestion des automates* soient évalués en vertu du processus prévu à l'article 13 de la lettre d'entente ENT-BLC-12-08 et applicable aux nouveaux titres d'emploi;
- *conserve juridiction* à l'égard de toute question liée à l'application de la présente sentence.



François Bastien

Gatineau, le 23 juillet 2014

**ANTEA INC.
1308-289-QX
S/A-124-14(QX)**