

Décision sur 4 postes en litige
Audiences des 12 et 19 novembre 2008

Étape 3 du processus d'évaluation
Comité d'évaluation des cols blancs de la Ville de Gatineau

Technicien en téléphonie

[1] Quatre (4) facteurs sont en litige pour ce poste, *Expérience préalable de travail (F-2 – S : 3 et V : 2)*, *Complexité et analyse de problèmes (F-5 – S : 3 et V : 2)*, *Manipulation d'objets (F-7 – S : 3 et V : 1)*, *Conséquences des actions, décisions ou erreurs (F-8 – S : 4 ou bC et V : 3 ou bB)*.

1- Résumé de la description d'emploi

[2] Ce poste est l'un des deux voués à la téléphonie au sein de la division Infrastructure du service Systèmes d'information, lequel relève du module Administration et finances. M^{me} Andrée Duval en est la titulaire. Le deuxième est celui de Technicien principal, dont la description d'emploi a aussi été déposée. Occupé par M. Alain Gagnon, ce poste comprend des tâches en tous points semblables à celles du précédent, sauf en ce qui concerne un champ de responsabilité additionnel et exclusif, soit *Réseau téléphonique*. M^{me} Duval a témoigné pour le Syndicat et son supérieur, le chef de division M. Serge Gagnon, pour la Ville.

[3] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi du poste de M^{me} Duval, « *le titulaire effectue diverses tâches associées à la téléphonie; programme dans les différents systèmes téléphoniques, les modifications*

reliées aux postes téléphoniques; participe à la recherche, à l'agrandissement du réseau téléphonique ». Ces fonctions sont réparties dans les trois (3) principaux champs de responsabilité suivants selon les pourcentages de temps qui leur sont consacrés : Manipulation des éléments téléphoniques (50%), Relation avec le fournisseur de services (25%), Rédaction de documents (25 %).

[4] Pour le poste du technicien principal, le champ additionnel et distinct qu'il comprend est décrit ainsi dans le résumé de fonctions de la description d'emploi: « *participe au montage des devis et définit les normes de normalisation et de configuration des éléments téléphoniques* ». La portée précise de cette fonction exclusive à ce poste est explicitée dans les termes suivants à l'item *Réseau téléphonique* du champ de responsabilité correspondant :

- *Rechercher, analyser, tester et comparer des solutions disponibles sur le marché dans l'éventualité d'un achat. Collaborer, au besoin, à l'élaboration de devis techniques (apporter des informations d'ordre technique suite aux tests, analyses, etc).*
- *Définir les normes concernant les méthodes et les procédures de normalisation et de configuration des différents éléments téléphoniques.*

[5] Ce champ de responsabilité accapare 10% de l'ensemble des tâches du poste, un pourcentage formé des 5% soustraits de la description d'emploi de Mme Duval aux champs Manipulation des éléments téléphoniques et Rédaction de documents respectivement.

2- Décision

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

[6] La différence importante entre ce qui est exigé du technicien principal et de la technicienne en téléphonie pour ce facteur est l'élément clé du litige le concernant. La procureure syndicale a indiqué que pareil écart soulève un argument d'équité salariale mais reconnaît qu'il ne relève pas de la compétence du présent tribunal. Répondant à la remarque de sa collègue qui citait un passage de la première décision dans ce dossier sur la retenue arbitrale habituelle à l'endroit des facteurs 1 et 2 du plan d'évaluation (voir la décision du 12 octobre 2007), elle a parlé toutefois de mauvaise foi de la part de la Ville.

[7] Il n'est pas inutile de rappeler que, dans le passage en cause, le tribunal expliquait cette retenue par l'application du principe selon lequel les droits de gérance peuvent s'exercer sans contrôle « *à moins d'être encadrés ou limités dans leurs modalités d'exercice par la convention collective ou la loi* (voir sur ce sujet Blouin et Morin, supra, IX.9-10, pp. 501-503), *ou exercés de façon arbitraire, abusive ou de mauvaise foi* ».

[8] À la demande des parties, le tribunal est revenu en juin dernier sur la question de la portée de sa juridiction et, partant, de sa retenue à l'égard de ces facteurs. Au terme de son analyse, le tribunal réaffirmait son intention, dans la décision rendue le 9 juillet, de continuer à faire preuve de retenue, en précisant toutefois que ce serait « *en l'absence de raisons convaincantes invoquées par la partie syndicale pour modifier la décision patronale sur ces facteurs* ». En d'autres mots, retenue ne signifie pas absence ou refus de tout contrôle arbitral, d'autant plus que le plan d'évaluation est en l'espèce partie intégrante de la convention collective et fait l'objet d'un bon nombre de ses dispositions.

[9] Quelles sont donc en l'espèce les raisons qui permettraient de relâcher quelque peu la retenue mentionnée sur l'exigence en cause? Il me semble évident d'abord que la mauvaise foi ne peut être du nombre, la preuve n'étant nullement à cet effet. Ce ne pourrait être le cas non plus, et pour la même raison, d'un abus de pouvoir. Pris dans son essence, l'argument syndical vise plutôt la présence d'arbitraire, c'est-à-dire le manque de fondement ou d'assises véritables à la décision de la Ville de maintenir pour ce facteur un écart aussi important entre des postes aux fonctions largement semblables. L'argument se réclame également du relevé des exigences imposées pour la plupart des postes de techniciens de la Ville, soit deux (2) années d'expérience préalable.

[10] La question que soulève cet argument me paraît des plus légitimes. Elle vise à déterminer si les différences observées entre les tâches des deux postes de technicien en téléphonie sont telles qu'elles autorisent le maintien entre eux d'un écart de deux (2) ans d'expérience préalable. La justification patronale se limite, selon la preuve, à l'affirmation du supérieur de la technicienne selon laquelle il est à l'aise avec l'exigence d'un an. Si cette réponse peut s'avérer suffisante dans certains contextes marqués par l'absence d'anomalies apparentes, ça ne me semble pas être ici le cas.

[11] L'exigence de trois années d'expérience préalable rattachée au poste de technicien principal ne semble nullement en cause. Elle reflète adéquatement, semble-t-il, les tâches exclusives de réseau qu'on lui demande d'accomplir. Il demeure toutefois que les deux techniciens ont à consacrer 90% de leur temps à des tâches identiques et que, logiquement, ce sont sans doute celles auxquelles servira plus directement et en proportion plus grande l'expérience préalable de l'un et l'autre.

[12] Dans un tel contexte, l'écart retenu entre les deux postes paraît difficile à justifier. C'est encore davantage le cas si l'on y ajoute, comme il sied de le faire, la comparaison avec les autres postes de techniciens. Pour toutes ces raisons, l'exigence de deux (2) ans d'expérience préalable réclamée par le Syndicat me paraît mieux fondée et justifiée que le maintien de l'écart retenu par la Ville sous cet aspect. Le degré approprié du facteur est donc celui correspondant à cette exigence, soit **3**.

(F-5) Complexité et analyse de problèmes

[13] Un examen détaillé des tâches caractéristiques et des précisions fournies à leur sujet par la titulaire du poste lors de l'audience ne permet pas à mon avis de dénombrer beaucoup de situations ou d'informations demandant d'établir « *des relations parfois difficiles* » ou encore faisant « *appel à des principes établis pour résoudre des problèmes pratiques et techniques* ». Une part importante des activités de M^{me} Duval est consacrée, de son propre aveu, aux multiples changements de postes de travail des employés et aux reconfigurations auxquelles ils donnent lieu. Ces changements, notamment dans le cas de promotion et de réarrangements au sein d'un service comme celui de la police, engendrent des effets d'entraînement nombreux en matière de reprogrammation des numéros de postes. Pour être importante, cette opération renvoie à des solutions bien connues.

[14] Il en va de même à mon avis en matière de diagnostic et de résolution de problèmes puisque la procédure suivie est largement fixée et de nature récurrente pour la plupart des difficultés rapportées ou observées. Envisagées sous cet angle, les tâches de la technicienne en téléphonie font appel selon moi à un registre de problèmes ou de solutions résolument plus limité que dans le cas du technicien – support aux usagers auquel on l'a comparé. Les usages multiples de l'ordinateur

personnel et le grand nombre des logiciels d'application créent des conditions susceptibles de causer des problèmes plus variés et plus complexes à résoudre qu'en téléphonie, du moins eu égard aux tâches visées par la preuve pertinente.

[15] La part d'analyse exigée dans l'accomplissement des tâches régulières du poste me paraît limitée également, même en ce qui a trait aux schémas et scénarios liés à des projets spéciaux. Le supérieur a comparé ce dernier exercice à la pose de câblage et souligné que l'intervention de la technicienne vise surtout à déterminer où seront placés les téléphones. Enfin, la rédaction des procédures, telles que soumises à l'attention du tribunal, semble refléter des exigences de manipulation relativement simple des éléments téléphoniques visés.

[16] Bref, il m'apparaît que l'énoncé du niveau 2 du facteur traduit mieux la complexité relative de l'ensemble des tâches que ne le ferait celui du niveau 3. Le niveau 2 n'exclut pas, loin de là, un choix réfléchi au terme d'une certaine analyse, mais ce dernier s'effectue, de façon caractéristique et régulière selon la preuve, à partir de solutions connues ou qui ne nécessitent pas de recherche significative au-delà de ce qu'offrent de telles solutions. Par conséquent, le degré **2** du facteur est approprié.

(F-7) Manipulation d'objets

[17] La preuve pertinente concerne ici la différence notable dans le cadre de fonctionnement des deux titulaires de postes en téléphonie en ce qui a trait à leurs besoins de déplacements. Le technicien principal, à la différence de sa collègue qui doit prévoir de recourir régulièrement à son propre véhicule lorsqu'aucun du service n'est disponible, dispose d'un véhicule attribué. Ceci entraîne forcément des conséquences quant

au transport des outils et des matériaux nécessaires à la tâche. On a vu que M^{me} Duval utilise à cette fin une valise, un choix qui n'est pas purement individuel, contrairement à l'inspecteur résidentiel. Il est dicté largement en effet par l'organisation particulière de son milieu de travail.

[18] Il en résulte que, si l'on tient compte du poids de cette valise et des objets qu'elle contient (ordinateur portable, appareils téléphoniques, prises, fils), on rejoint les 5 kilogrammes prévus au degré 3 comme borne minimale de la fourchette de poids prévu à son énoncé. Étant donné que la manipulation en cause est régulière selon la preuve, l'énoncé du degré s'applique donc. Le degré **3** est ainsi justifié.

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

[19] L'application du degré C du facteur requiert l'existence, réelle ou possible, d'impacts externes significatifs ou de conséquences sur l'image de la Ville, ou encore de conséquence monétaire importante. La preuve me semble plutôt mince à cet égard, ou en tout cas insuffisante pour justifier un degré dépassant celui attribué aux techniciens – support aux usagers. L'argument de l'existence de doublage de systèmes (ou « back-up ») a été invoqué dans les deux cas pour souligner que le procédé a pour effet d'atténuer les conséquences possibles, particulièrement en ce qui concerne les impacts externes. À mon avis, cet argument est largement fondé quand on songe à des effets du type de ceux cités, comme l'interruption momentanée de l'accès au service des loisirs.

[20] À l'inverse, octroyer le degré C du facteur aurait pour conséquence de placer le poste de technicien en téléphonie sur le même pied que celui de technicien réseau. Or, il m'apparaît que les conséquences envisageables sont de nature différente dans ce dernier cas puisque ses interventions visent de façon régulière l'intégrité de l'ensemble du réseau

et son inter-connectivité. Dans le cas de la téléphonie, nombre de ces aspects relèvent des fournisseurs des services téléphoniques, le rôle de la technicienne portant de façon caractéristique sur l'utilisation des équipements. La description d'emploi souligne d'ailleurs qu'il lui revient de « *identifier la source des problèmes des utilisateurs et les communiquer au fournisseur...* ». Voilà pourquoi, le degré **B** ou la cote **bB** du facteur me semble approprié, ce qui donne le niveau **3**.

Agent de développement culturel

[21] Quatre (4) facteurs sont en litige relativement à ce poste. Ce sont: *Concentration* (**F-4 - S : 4** ou **C2** et **V : 3** ou **B2**), *Complexité et analyse de problèmes* (**F-5 - S : 4** et **V : 3**), *Postures et déplacements* (**F-6 - S : 2** et **V : 1**), *Communications externes* (**F-10 - S : 4** et **V : 2**).

1- Résumé de la description d'emploi -

[22] Ce poste est l'un de deux que compte la division Animation culturelle du service des Arts, culture et lettres au sein du module de la Culture et des loisirs. Les titulaires en sont M^{mes} Johanne Charron et Marthe Cousineau qui sont affectées aux secteurs Est et Ouest respectivement. On retrouve également au sein de cette division un agent affecté au patrimoine, un autre aux communications, deux commis et deux secrétaires, en plus d'un cadre chargé des communautés culturelles. M^{me} Charron a témoigné pour le Syndicat et, pour la Ville, son supérieur M. Jacques Briand, chef de division.

[23] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi de ce poste, le titulaire « *soutient la mise en œuvre de plans d'actions culturels, 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 requis; voit à l'organisation, à la coordination et au suivi des activités; apporte un soutien aux divers organismes partenaires dans la réalisation de leur mandat ainsi qu'aux événements de quartier; représente le service Arts, culture et loisirs aux tables de concertations, aux différents comités et auprès des partenaires du milieu ».*

[24] Les quatre (5) principaux champs de responsabilité du poste et les pourcentages de temps s'y rattachant sont, selon la description d'emploi, les suivants : Développement et soutien aux organismes partenaires (60%), Coordination des activités (15%), Administration/appui financier (5%) et Coordination du travail (20%).

2- Décision

(F-4) Concentration

[25] La grande diversité des tâches est l'un des traits marquant de ce poste. Qu'on s'en remette au résumé de la description, aux multiples détails fournis par la titulaire, ou encore au nombre de champs de responsabilité et à leur distribution, le constat demeure en effet le même. Cette diversité est aussi marquée par des aspects saisonniers ou cycliques importants, le début de sessions des cours ou ateliers représentant par exemple une période d'activités intenses. La réalisation de ces tâches nécessitent aussi de nombreux déplacements ainsi que l'a souligné M^{me} Charron lorsqu'interrogée sur le profil d'une journée normale de travail.

[26] De plus, le cadre général de travail de l'agent est dominé par le développement et le soutien aux organismes partenaires. Ce champ de responsabilité accapare en effet 60% de l'ensemble des tâches du poste. Les activités qui s'y rattachent prennent souvent la forme de participation à des rencontres, ou impliquent du travail de liaison, de réseautage, d'organisation de rencontres, ou de repérage d'opportunités de développement de concert avec les partenaires culturels. Pour ce qui est des protocoles d'entente avec les différentes associations, la part de

rédaction qu'ils exigent paraît plutôt limitée car leur forme est relativement standardisée.

[27] Considérées dans leur ensemble, ces caractéristiques du poste rendent difficile à mon avis l'idée que l'agent de développement culturel soit appelé à maintenir chaque jour au cours d'une année une concentration moyenne continue de plus de deux heures. Selon l'énoncé, une telle concentration exige du titulaire « *d'être attentif à l'apparition possible de certains faits et agir rapidement s'il se produisent pour ne pas manquer des éléments* ».

[28] Tel que souligné, le travail de développement est le plus souvent de nature différente puisqu'il signifie revenir en arrière, reprendre des discussions sur une idée intéressante, forger des alliances pour un projet, etc. Quant aux autres activités, nombreuses et variées, elles se déroulent pour beaucoup d'entre elles dans un cadre où l'attention de l'agent est sollicitée à plusieurs endroits mais pour de courtes périodes. Si le nombre de dossiers ainsi visés est important, l'attention qu'ils exigent de la part de l'agent n'est pas soumise aux mêmes contraintes de temps, ou au besoin de s'assurer de ne manquer aucun élément.

[29] Pour ces raisons, le poste ne me paraît exiger une durée d'attention aussi longue que celui du technicien réseau par exemple. On se rappellera que les tâches les plus importantes de ce dernier visaient des activités s'étalant sur des intervalles de temps relativement longs, tels l'optimisation de systèmes, le développement de procéduriers et la recherche continue liée à la sécurisation des réseaux. Par conséquent, la cote B2 est appropriée, ce qui donne le niveau **3** du facteur.

(F-5) Complexité et analyse de problèmes

[30] Il n'y a aucun doute que les situations et informations dont a à traiter l'agent de développement culturel sont nombreuses et différentes et qu'elles comportent des relations complexes. Leur complexité naît en l'instance des liens à analyser et à établir entre, d'une part la politique culturelle de la Ville et, de l'autre, la diversité et le nombre des partenaires impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de projets dont l'agent est responsable. La création de tables sectorielles, ou encore la réalisation d'études sur certaines problématiques culturelles en constituent de bons exemples. À nouveau, ce type d'activités monopolise la part la plus importante des tâches de l'agent.

[31] C'est dans ce contexte qu'il convient d'apprécier l'application du critère de l'énoncé du degré 4 selon lequel les « *solutions aux problèmes sont nouvelles et exigent de l'interprétation, de l'évaluation et beaucoup de créativité* ». Parce qu'il est en évolution constante, le milieu culturel est source continue de besoins et de défis nouveaux, lesquels exigent en retour des programmes et des projets appropriés. Le travail de l'agent répond à mon avis à cette exigence de l'énoncé du facteur.

[32] Reste la question du recours « *à des théories ou modèles pour résoudre les problèmes de nature abstraite ou conceptuelle* ». Je crois utile et approprié de référer sur cet élément de l'énoncé du facteur à mes remarques sur le poste d'agent de communications. Bien que l'analogie ne soit pas complète à certains égards, la mise au point de stratégies, de programmes et de projets culturels requiert à mon avis une compréhension, à tout le moins tacite, de divers modèles de développement. C'est également la référence à ces objectifs stratégiques et, partant, de nature plus conceptuelle, qui permet à l'agent de représenter adéquatement la Ville dans les forums appropriés, ou encore de juger du mérite de certains programmes ou projets qu'on lui propose.

Pour ces raisons, les conditions de l'énoncé du degré **4** du facteur sont remplies.

(F-6) Postures et déplacements

[33] Ce qui ressort surtout de la preuve à ce sujet, ce sont les déplacements nombreux que doit effectuer l'agent (documents pour les ateliers, rencontres nombreuses, etc). Il me semble difficile toutefois de leur associer de façon régulière l'obligation d'« *adopter une position* » selon l'expression du degré 2 de l'énoncé du facteur. L'exigence physique est ce que cherche à mesurer ce facteur, une exigence que son énoncé général relie à la fois, dois-je le souligner, aux postures à prendre et aux déplacements. La preuve m'apparaît insuffisante par rapport aux premiers de ces deux éléments. Par conséquent, le degré **1** est celui dont l'énoncé correspond le mieux à la preuve présentée.

(F-10) Communications externes

[34] Mes remarques précédentes sur le niveau de complexité du travail de l'agent sont pertinentes en l'espèce. À mon avis, les stratégies de développement et les activités qui les caractérisent donnent lieu fréquemment à des besoins d'échanges et de discussions avec les partenaires, ou les représentants d'organismes à vocation culturelle, qui dépassent le seuil de « *renseignements courants ou les questions spécifiques* ». Ces échanges visent en effet à donner forme à des initiatives ou des programmes comportant souvent de nombreux volets et dont la cohérence d'ensemble doit être assurée eu égard aux objectifs à plus long terme à atteindre. En d'autres mots, il s'agit d'un processus lui-même porteur d'une complexité certaine quant à la somme et à la nature des éléments à intégrer à l'ensemble.

[35] Ceci dit, je ne crois pas que ces échanges se présentent habituellement sous la forme de questions délicates ou controversées, ou pour lesquelles une habileté particulière de persuasion est exigée. Fait inusité, il m'est avis que ni le degré 2 suggéré par la Ville, ni le degré 4 par le Syndicat, n'arrive à bien refléter les réalités des communications externes de l'agent. Ces réalités sont, selon moi, mieux circonscrites par l'expression « *obtenir ou fournir des explications complexes ou détaillées* » tirée de l'énoncé du degré intermédiaire. D'où par conséquent, l'application du degré **3** du facteur ici en litige.

Technicien en infographie et édition

[36] Quatre (4) facteurs sont en litige relativement à ce poste. Ce sont : *Coordination et dextérité* (**F-3 - S : 3 et V : 2**), *Complexité et analyse de problèmes* (**F-5 - S : 4 et V : 3**), *Conséquences des décisions, actions et erreurs* (**F-8 - S : 4**, ou **bC** et **V : 3** ou **bB**), et *Communications externes* (**F-10 - S : 2 et V : 1**).

1- Résumé de la description d'emploi -

[37] Ce poste est unique et son titulaire est M. Denis Séguin, un employé de longue date. Le poste relève de la division Soutien technique du service d'urbanisme, module Aménagement et développement du territoire. La division, dirigée par son responsable M. Jean-Yves Massé, comprend également des postes de technicien conseil – schéma, technicien en géomatique et technicien conseil – conseiller aux usagers en géomatique. M. Séguin a témoigné pour le Syndicat et son supérieur M. Massé pour la Ville.

[38] Fait à noter, deux versions de la description d'emploi de ce poste ont été produites. Outre la description officielle, le Syndicat a présenté à l'audience une version beaucoup plus détaillée des tâches que ce poste comprend. La Ville reconnaît que le texte syndical traduit bien les responsabilités du titulaire. Il correspond bien également, il vaut de le souligner, aux précisions apportées par le titulaire durant son témoignage sur leur nature et signification eu égard aux nombreuses pièces à caractère visuel présentées à cette occasion.

[39] Aux fins de la présente, les renseignements essentiels concernant les tâches caractéristiques du poste sont en conséquence tirés de la version syndicale de la description d'emploi. Les parties conviennent

d'ailleurs que la présente description officielle est au nombre de celles qui devront être modifiées ou réécrites sur divers points.

[40] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi précitée, le titulaire « *effectue différents travaux d'illustrations d'informations et de compilations des projets d'urbanisme à l'aide de plans, cartes, esquisses, maquettes et simulation 2 et 3 dimensions, procède à différents travaux de relevés d'informations et de compilations; compose et met à jour différents plans, cartes et bases de données, effectue des analyses spatiales à partir de requêtes d'extractions de différentes données permettant de cartographier les résultats, procède à des relevés photographiques sur le terrain, gère la photothèque, apporte un soutien technique et logistique aux autres membres du module et autres services*».

[41] Ces tâches, et leur part relative en pourcentage, se répartissent dans les quatre (4) principaux champs de responsabilité suivants : Illustration et compilations numérique et photographique des projets d'urbanisme (60%), Réalisation et suivis de plans et bases de données (20%), Entrées de données, représentation graphique, requêtes et analyses (10%), et Saisie et alimentation de données, et soutien technique et logistique (10%).

2- Décision

(F-3) Coordination et dextérité

[42] Le seul élément en litige sur l'application du présent facteur a trait aux exigences de rapidité. Ce que la preuve établit clairement en l'espèce, c'est que le travail de M. Séguin, et les interventions spécifiques qu'il implique, se situent à la fin d'un long processus d'élaboration d'un projet. Elle démontre également que les échéances imposées par le

processus décisionnel qui le couronne (via le conseiller, le comité exécutif ou le conseil) sont souvent écourtées en raison de changements de dernière minute, soit à l'agenda soit au projet lui-même. À la différence du commis judiciaire aux auditions avec qui on l'a comparé, le technicien doit composer régulièrement avec les effets qu'ont sur son travail les interventions des autres membres de l'équipe du projet. Ces effets se font sentir le plus souvent et de façon caractéristique en fin de processus, soit au moment où les choses tendent à se précipiter.

[43] Même si les contraintes et les effets que ces changements imposent représentent sont moins nombreux et, surtout, moins réguliers ou récurrents que ceux affectant le technicien en arpentage, les exemples précis fournis par le titulaire sont suffisants à mon avis pour répondre aux critères de l'énoncé. Comme on le sait, ce facteur ne comporte pas d'exigence de fréquence. Le degré **3** du facteur est donc approprié.

(F-5) Complexité et analyse de problèmes

[44] Pour justifier la cote élevée recherchée, le Syndicat invoque les grandes exigences de créativité imposées par les tâches du poste. Pour examiner la portée des énoncés du facteur sur cet aspect, il importe d'abord de distinguer les exigences du poste des habiletés manifestes du titulaire acquises au fil de nombreuses années. Ainsi qu'il l'a indiqué à l'audience, le tribunal est d'avis que la norme appropriée d'évaluation doit être déterminée à partir d'un niveau d'exigences lié à un rendement efficace et de qualité de la part du titulaire du poste. Et, ce d'autant plus qu'il est le seul à fournir ce genre d'expertise au sein des équipes de projets avec qui il est appelé à travailler. Par conséquent, ni une expérience exceptionnelle, ni la formulation de simples exigences de base, ne peuvent définir la norme appropriée.

[45] Il est clair, à l'énoncé général du facteur, que la créativité n'est que l'un des trois éléments qu'il vise expressément. L'analyse est manifestement le premier d'entre eux, l'énoncé soulignant que le « *facteur mesure le degré d'analyse requis pour accomplir le travail* ». C'est d'elle également que sont tirés les deux autres puisqu'elle « *porte de plus sur le niveau de raisonnement et de créativité nécessaire pour traiter les situations et solutionner les problèmes...* » inhérents à l'emploi. On doit donc comprendre que la créativité dont il est ici question ne peut être considérée ou mesurée en dehors de son lien étroit à l'analyse et à la résolution de problèmes. Cette dimension ressort clairement d'ailleurs de la dernière phrase de l'énoncé du degré 4 du facteur.

[46] La question devient alors celle de déterminer si, de façon régulière et caractéristique, le technicien doit faire appel davantage « *à des principes établis pour résoudre des problèmes pratiques et techniques* » qu'à « *des théories ou modèles pour résoudre des problèmes de nature abstraite ou conceptuelle* ». Les situations décrites par M. Séguin et les problèmes qu'on lui présente, de même les tâches visées par la description d'emploi, suggèrent à mon avis un recours habituel aux premiers plutôt qu'aux seconds.

[47] Les informations et les situations dont il a à traiter sont certes nombreuses mais, dans l'ensemble, elles ne m'apparaissent fondamentalement différentes par rapport aux relations typiques à établir entre elles. L'uniformité d'approche qui ressort des explications fournies par le titulaire sur les divers projets réalisés s'inscrit dans cette perspective. Par conséquent, l'énoncé du degré **3** du facteur rend mieux compte des exigences du poste en la matière que celui réclamé par le Syndicat.

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

[48] Deux projets illustrent clairement à mon avis l'impact externe du travail de M. Séguin, soit le boulevard Maisonneuve et la voie d'accès Juniper dans le secteur Aylmer. Le premier a donné lieu à un projet de développement immobilier, le second a favorisé clairement l'appui au projet de la part des citoyens du secteur. De plus, à l'examen des projets auxquels le technicien a contribué de façon substantielle, il serait difficile d'affirmer que de façon générale son apport à leur élaboration et, fréquemment, à leur approbation et mise en œuvre, n'a aucun effet ou impact sur l'image de la Ville. Il m'apparaît donc que le critère du degré **C** du facteur est justifié en l'espèce. La cote appropriée est **bC** ou le niveau **4** du facteur.

[49] Par ailleurs, il y a lieu d'examiner brièvement la question intéressante soulevée à l'audience par la procureure patronale sur la finalité même du facteur. Elle se demande en effet si sa logique est telle qu'elle impose de traiter aussi bien des conséquences positives ou bénéfiques d'une décision que des risques ou des effets négatifs qui en résultent.

[50] La réponse tient à mon avis à l'interprétation large que doit recevoir l'énoncé du facteur dans sa forme actuelle. On pourra revoir sur ce point les remarques que je formulais le 8 novembre dernier dans mon examen du facteur pour le poste Commis aux acquisitions et à la préparation matérielle. Même si le volet conséquences parle expressément d'erreurs, la partie générale de l'énoncé et ce que le facteur vise à mesurer suggèrent une portée plus large. Cette portée englobe ainsi les conséquences d'une décision, d'une action ou d'une erreur. Il en résulte qu'on ne peut exclure de ces conséquences les effets positifs.

(F-10) *Communications externes*

[51] Les besoins de communications du technicien sont clairement dirigés vers l'interne. Ceci n'a rien pour étonner quand on considère le processus d'élaboration de projets que sa fonction implique. Sans les exclure totalement, la preuve offre peu d'exemples que, de façon normale et régulière, M. Séguin se voit dans l'obligation d'obtenir ou de fournir des renseignements de personnes de l'extérieur au sens de l'énoncé du facteur. Dans ces conditions, le niveau **1** du facteur est approprié.

Préposé à l'éditique

[52] Les deux (2) facteurs suivants sont en litige relativement à ce poste : *Complexité et analyse de problèmes (F-5 - S : 3 et V : 2)*, et *Conséquences des décisions, actions et erreurs (F-8 - S : 4 ou bC et V : 3 ou bB)*.

1- Résumé de la description d'emploi -

[53] Ce poste est l'un de deux (le 2^e est présentement vacant) que l'on retrouve dans le volet Administration du module de la Culture et des loisirs. Cette unité compte de plus un commis administratif. M^{me} Chantal Mongeon est titulaire de l'un des postes. Elle a témoigné pour le Syndicat, et son supérieur et chef de l'unité M. Simon Cadoret pour la Ville.

[54] Selon le résumé de fonctions de la description d'emploi du poste, le titulaire « *Sous l'autorité du chef d'administration, effectue, à l'aide de logiciels de mise en pages et de dessin, le montage des programmes annuels d'activités; fait la création et le montage de dépliants d'informations, promotionnels et autres documents; au besoin, fait la mise à jour et la création de pages Web, dépouille le courrier; calcule le support financier offert selon la portion utilisée dans le programme pour chacun des organismes; prépare les itinéraires de distribution du programme et calcule le nombre de copie à distribuer pour chaque itinéraire et traite les plaintes liées à la distribution du programme* ».

[55] Les deux (2) principaux champs de responsabilité et les pourcentages de temps qui s'y rattachent sont, d'une part, Conception et

édition de documents (90%) et, de l'autre, Support au travail de bureau (10%).

[56] Il y a lieu de noter que, conformément à l'avis reçu des parties à l'audience à ce sujet, le titre du poste ici retenu est celui qui doit dorénavant être utilisé pour désigner les tâches en cause. Il remplace à ce titre l'appellation Commis à l'éditique qui apparaît à la description d'emploi officielle déposée à cette occasion.

2- Décision

(F-5) Complexité et analyse de problèmes

[57] L'argument syndical porte principalement ici sur la part de créativité exigée du poste, notamment pour ce qui est du choix des images ou de la création de concepts. D'abord, cette part ne me semble pas occuper, selon la preuve, une place importante relativement aux tâches habituelles ou régulières du poste, telles que les activités de mise en pages, de montage ou de traitement de textes ou de photos. Des projets spéciaux comme, par exemple, le cahier de candidature des Jeux du Québec, exigent certes davantage d'éléments de création mais ils sont, par définition, de nature non récurrente ou occasionnelle.

[58] Quoiqu'il en soit, cette part de création doit aussi pouvoir être rattachée clairement au besoin d'établir des « *liens logiques entre les données de la situation* », liens qui selon l'énoncé du degré 3 sont « *parfois difficiles à établir et font appel à des principes établis pour résoudre des problèmes pratiques et techniques* ». Cette exigence découle de la finalité première du facteur, résumée dans la première phrase de

son énoncé, c'est-à-dire qu'il « *mesure le degré d'analyse requis pour accomplir le travail* ».

[59] Les exemples évoqués par la titulaire, alliés à ses explications sur son cadre général de travail, me paraissent refléter dans l'ensemble des situations familières ou nécessitant peu de recherche, et des solutions à des problèmes qui « *demandent un choix réfléchi parmi des solutions connues* ». Sous cet aspect, le poste ne diffère guère de ceux de la technicienne en rémunération ou de la secrétaire administrative, la part de raisonnement qu'ils exigent demeurant somme toute modeste. L'énoncé du degré **2** du facteur est en conséquence celui correspondant le mieux aux exigences régulières du poste.

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

[60] Pour appliquer le degré C du facteur, on doit pouvoir déterminer l'impact que peuvent avoir les décisions de la préposée et leurs conséquences sur les services externes et sur l'image de la municipalité. Cet impact doit pouvoir se manifester avec une certaine ampleur, sans quoi il serait difficile de justifier le qualificatif « *très élevé* » de la catégorie C du facteur dans laquelle on entend le situer.

[61] La preuve est à mon avis insuffisante à cet égard. Les conséquences possibles paraissent plutôt limitées quand on considère que le programme des activités, une part considérable du travail de la préposée, est soumis à une vérification méthodique et complète. Selon le supérieur, les versions préparées incluant « les bleus » sont revues à toutes les étapes pertinentes. Dans un tel contexte, il y a de bonnes chances que, si des erreurs échappaient à une telle vérification, leur portée et leur impact s'avéreraient passablement restreints.

[62] Par ailleurs, la portée et le rayonnement des autres publications et dépliants, s'ils contiennent une part indéniable de création, suggèrent difficilement un potentiel d'erreurs ou de conséquences importantes sur l'image de la Ville. À nouveau, le qualificatif utilisé pour qualifier le niveau ultime des conséquences visé par le facteur suggère un critère exigeant à l'endroit des éléments pouvant justifier son application.

[63] Pour ces raisons, la cote **bB**, ou le niveau **3** du facteur est approprié.

Décision rendue par François Bastien à Gatineau le 28 novembre 2008