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

ENTRE :

VILLE DE GATINEAU

(« LA VILLE » ou « L'EMPLOYEUR »)

ET :

SYNDICAT DES COLS BLANCS DE LA VILLE DE GATINEAU

(« LE SYNDICAT »)

ET :

LES TITULAIRES DU TITRE D'EMPLOI
COMMIS AU QUARTIER MAÎTRE

(« LES PLAIGNANTES »)

Grief no 2014-60
Demande de réévaluation - Période 2007-2012

SENTENCE

Tribunal : M. François Bastien, arbitre

Procureure du Syndicat : M^e Geneviève Baldwin, *Bastien, Moreau, Lepage*
Assistée de : M^{me} Josée Gareau, v-p. SCBVG et
M. Yves-Robert Villeneuve, directeur

Représentante de la Ville : M^{me} Marie-Paule Choquette, conseillère RH
Assistée de : M. Christian Castonguay, conseiller RH

Audience et délibéré (comité) : Gatineau (Qué.), les 22 et 29 septembre 2016

Date de la sentence : le 4 octobre 2016

**ANTEA INC.
1403-301-QX-57
S/A-148-16(QX)/57**

CONSIDÉRANT que, dans le cadre de leur convention collective signée le 22 novembre 2011, le SYNDICAT DES COLS BLANCS DE LA VILLE DE GATINEAU (le « SYNDICAT ») et LA VILLE DE GATINEAU (la « VILLE ») ont conclu et signé le 17 septembre 2012 deux ententes ENT-BLC-2013-10 et ENT-BLC-2013-11 visant à modifier l'article 20 de cette même convention collective. Dans la première, intitulée Processus concernant le traitement des réévaluations de titres d'emploi pour la période 2007-2012 d'après son objet, les parties énoncent en détails la façon dont elles entendent traiter avec célérité et efficacité, selon les dispositions du nouvel article 20, les demandes de réévaluation et de reclassification le cas échéant des titres d'emplois 2007-2012. La seconde, intitulée de nouveau d'après son objet *Modification de la convention collective suite à la décision de l'arbitre M^e Jean Barrette*, intègre à la convention collective l'Annexe A, soit le texte complet du nouvel article 20 dont l'entrée en vigueur coïncide avec la date de signature de cette lettre d'entente. En vertu de l'article 20.05 de cette entente, il revient au Comité de relations de travail spécialisé (« le Comité spécialisé ou le Comité») constitué à cette fin « 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 » ;

CONSIDÉRANT que, dans la foulée de ces lettres d'entente, les parties ont convenu le 11 mai 2016 du texte final d'une entente sur de nouvelles modalités d'arbitrage accéléré applicables à l'ensemble des demandes toujours litigieuses à cette date. Cette entente, intitulée Processus d'examen découlant des demandes de réévaluation déposées conformément à la lettre d'entente ENT-BLC-13-10 pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 octobre 2012, a été reproduite à l'**Annexe A** de la décision que rendait le tribunal le 11 août 2016 à l'égard de demandes de réévaluation de six (6) titres d'emploi (voir ci-dessous) Décision S/A-145-16(QX)/51, 52, 53, 54, 55 et 56 ;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de cette entente qui énumère en les regroupant les titres d'emploi visés, les demandes de réévaluation correspondantes, à l'instar de celles ayant déjà fait l'objet d'un grief mais en attente d'une audition à cette date, sont référées à l'arbitrage comme si elles avaient fait l'objet d'un grief à cette date et ce, par l'entremise du dépôt des

formulaire de réévaluation déjà déposés en vertu de l'article 3 b) de la lettre d'entente tout juste précitée ;

CONSIDÉRANT que, conformément aux articles 3 et 4 de cette même entente, les parties ont complété d'abord les dossiers de la Cour municipale, puis traité en priorité des dossiers ayant été abordés dans le cadre du projet pilote antérieur à la présente décision ou ayant déjà fait l'objet d'un grief par le Syndicat et qui étaient toujours litigieux, soit les titres d'emploi *Technicien - projets édifices* ou *infrastructures* (Groupe # 1) ; *Technicien aux projets informatiques* (grief # 2015-52) ; *Technicien en arpentage* (Groupe # 1) ; *Préposé aux permis* (Groupe # 1) ; *Inspecteurs aux programmes d'habitation* (grief # 2014-87) ; *Préposé à l'éditique* (grief # 2014-85) ;

CONSIDÉRANT qu'au terme de l'examen accéléré des dossiers précédents mené par le soussigné à titre de président du Comité et d'arbitre, le tribunal a rendu une décision le 20 juin 2016 dans le cas des premiers (Décision no S/A-146-16(QX)/ 1, 2, 3) et une autre le 11 août 2016 portant sur les six (6) titres d'emploi précités (Décision no S/A-145-16(QX)/51, 52, 53, 54, 55 et 56) ;

CONSIDÉRANT que, selon l'échéancier proposé par le Syndicat « *pour la suite du processus de réévaluation jusqu'en décembre 2016* », et transmis au tribunal le 19 septembre 2016, la demande de réévaluation portant sur le titre d'emploi *Commis au quartier-maître* a été, parmi celles retenues pour cette période, la première soumise à l'examen du Comité ;

CONSIDÉRANT que, selon l'article 2.2 de la même entente, les parties ont effectué, avant l'audition, un examen préalable de cette demande de réévaluation, ont réuni tous les éléments de la preuve documentaire afférente (descriptions d'emploi, formulaires de demande remplis indiquant les facteurs en litige, organigrammes, affichages, résolutions, etc.), et transmis tous ces documents au soussigné ;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de cette demande et du grief no 2014-60 correspondant, les plaignantes désiraient obtenir le relèvement des cotes des facteurs *Expérience préalable de travail* (F-2), *Concentration* (F-4), *Posture et déplacement* (F-6), *Coordination et formation* (F-11) et *Environnement*

physique de travail (F-12). Précédées des actuelles, les cotes demandées pour ces facteurs sont les suivantes :

• (F-2)	2	3
• (F-4)	(B1) 2	(B2) 3
• (F-6)	3	4
• (F-11)	1	3
• (F-12)	(A2B2C1) 2	(A3B3C3D3) 3

CONSIDÉRANT que, selon le processus d'arbitrage accéléré convenu, le Comité, sous la présidence du soussigné, a revu toute cette preuve documentaire, puis discuté des questions les plus pertinentes à adresser aux titulaires d'un poste d'un tel titre d'emploi et auteurs de cette demande, avant d'entendre la preuve testimoniale visant à compléter l'examen du dossier ;

CONSIDÉRANT que le Comité, au terme de cet examen préalable de la preuve documentaire, a entendu le 22 septembre 2016, en preuve syndicale, les titulaires M^{mes} Sandra Boivin, Julie Lavictoire et Francine Charbonneau et, en preuve patronale, M^{me} Brigitte Demers, chef de section actuelle et M. François Desrochers qui l'avait précédée dans ce poste ;

CONSIDÉRANT que les représentantes des parties et le soussigné ont interrogé ces témoins/salariés à cette occasion sur les changements les plus significatifs survenus dans leurs tâches, tels qu'ils ressortent de leurs demandes de réévaluation et de l'examen préalable du Comité ;

CONSIDÉRANT que, conformément à la procédure convenue, le Comité s'est réuni le 29 septembre 2016 pour un examen en délibéré du présent dossier. À cette fin, il a dégagé d'abord les aspects les plus significatifs et pertinents de la preuve au regard des exigences du nouvel article 20 de la convention collective, puis discuté de leur portée et adéquation aux divers énoncés propres aux degrés réclamés pour chacun des facteurs en litige ;

CONSIDÉRANT qu'aux fins de ces échanges et de la présente, le soussigné, en sa double qualité de président du Comité et d'arbitre, a rappelé aux membres du Comité la règle du remplacement énoncée à l'étape 1 du processus d'évaluation des titres d'emploi pour la période 2002-2007, c'est-à-dire celle applicable aux fins d'évaluation à tous les titulaires d'un poste d'un même titre d'emploi lorsque ces salariées sont

appelées à se remplacer régulièrement et ce, malgré des tâches respectives relativement distinctes ou différenciées. La règle implique que, dans de tels cas et par-delà ces différences, la cote la plus élevée accordée à un des facteurs du poste d'un titulaire sera attribuée également aux autres salariées de ce titre d'emploi.

En l'espèce, ces différences sont, selon la preuve, que M^{me} Charbonneau, même si elle s'occupe principalement du système d'entreposage et de distribution des vêtements et accessoires policiers et qu'elle travaille dans une salle ou un local différent relativement plus accueillant que ses collègues, doit remplacer régulièrement celles-ci, notamment pour ce qui est du service à la clientèle, une tâche qui représente 30% de l'ensemble des tâches visées. Ses fonctions se distinguent en outre par la part administrative qu'elles comprennent, telle que les pièces de comptes à payer et les réquisitions ;

CONSIDÉRANT la préférence des parties pour une décision énonçant les motifs pour chacun des facteurs en litige visés par une demande de réévaluation, le tribunal a revu à cette fin les éléments et les arguments présentés à l'occasion du délibéré du Comité ;

CONSIDÉRANT qu'au terme de cet examen le tribunal a retenu les considérations suivantes à l'appui de sa décision portant sur chacun de ces facteurs :

Expérience préalable de travail (F-2). Relativement à la description d'emploi revue par le tribunal lors de période précédente, le seul élément réellement nouveau sous cet aspect a trait aux tâches de réception, d'entreposage et de distribution des vêtements et accessoires policiers confiées à M^{me} Charbonneau. Il reste cependant que celles-ci sont encadrées et régies dans une large mesure par un système informatique adapté dont la maîtrise ne me paraît pas exiger plus d'une (1) année d'expérience préalable, soit l'exigence rattachée à ce titre d'emploi au départ et qui correspond au degré 2 du facteur.

Concentration (F-4). La preuve présente ici des exemples insuffisants de concentration d'intensité moyenne ou relativement soutenue au sens de l'énoncé du degré 2 du volet de ce facteur, c'est-à-dire le niveau réclamé par les plaignantes. Il s'agit plutôt d'une *intensité limitée* qui,

rappelons-le, n'exclut nullement la variété mais permet le retour en arrière si on a omis un élément la première fois. Qu'il s'agisse du système de distribution des vêtements ou de la chaîne de possession des pièces à conviction, la part de manutention l'emporte aisément ici sur les exigences de concentration rattachées au niveau réclamé.

Posture et déplacement (F-6). Qu'on parle de la réception et de la distribution des vêtements de policiers, ou du mouvement entourant les pièces à conviction, ou encore de leur présence au comptoir pour le service à la clientèle, ces activités contraignent les plaignantes le plus souvent aux exigences physiques visées par le niveau 4 du facteur pour plus de trois (3) heures par jour. Toutes impliquent en effet qu'elles se déplacent, prennent des postures variées et restent debout pendant une bonne partie de leur journée de travail.

Coordination et formation (F-11). Par son sens inhérent plus restreint, le premier terme de ce facteur rend généralement plus difficile l'application de ce facteur dans un contexte où la demande le rattache principalement, sinon exclusivement, à l'autre terme, la formation. Ce contexte comprend en l'espèce le taux constant non contredit de roulement des cols bleus affectés aux mouvements des pièces à conviction et les exigences du volet du système Versadex réservé à ces fins.

De l'avis du tribunal, la régularité avec laquelle de telles exigences de formation surviennent pour les cols bleus ainsi affectés dépasse l'énoncé du niveau 1 selon lequel le travail « *implique à l'occasion* » de former des personnes nouvellement arrivées. La situation est différente toutefois dans le cas des policiers que les plaignantes disent former puisqu'il est logique de penser que la grande familiarité de ceux-ci avec le système Versadex les dispense de recourir de façon significative aux conseils des requérantes. Quoiqu'il en soit, il demeure que, pour les cols bleus, l'absence de toute autre formation de base que, selon la preuve, ils auraient reçue d'un cadre ou d'autres salariés, les commis au quartier-maître se retrouvent *de facto* les personnes-ressources désignées pour procéder à leur formation. Ce constat correspond à la situation visée par le niveau 3 du facteur.

Environnement physique de travail (F-12). Dans la mesure où la présence du chef de section dans la salle où travaillent les salariées chargées des pièces à conviction est plutôt occasionnelle et intermittente, la preuve prépondérante (documents et témoignages) sur la nature et la fréquence des divers inconvénients est ici, de façon générale, celle des plaignantes. Comme c'est souvent le cas pour les inconvénients visés, la fréquence est encore ici l'élément à l'origine le plus souvent d'évaluations divergentes, sauf pour ce qui est de *l'endroit isolé* compris dans l'inconvénient C et dont la présence est mise en doute par l'Employeur.

Sur ce point, il convient de rappeler les remarques du soussigné émises lors du délibéré du Comité selon lesquelles l'application de cet élément du facteur ne peut faire abstraction de l'environnement physique dans lequel les salariés cols blancs s'acquittent habituellement et généralement de leurs tâches. Même si le sous-sol dans lequel travaillent les commis au quartier-maître est loin de s'apparenter aux conditions propres au travail des techniciens en arpentage, il s'écarte nettement toutefois des conditions générales propres aux lieux des salariés cols blancs. Partie intégrante du plan d'évaluation de ce groupe de salariés, cet élément risquerait d'être d'aucune portée pratique si on en donnait une interprétation trop restrictive. En l'instance, il n'est pas contredit que cet endroit est au sous-sol et privé de fenêtre et de déshumidificateur, exposé aux inondations et à ses conséquences comme l'attestent les photos produites. Le tribunal reconnaît donc qu'il s'agit effectivement, aux fins de l'évaluation, d'un endroit isolé et que cet inconvénient est continu, soit le degré C3 du facteur.

La fréquence de l'inconvénient A, soit en l'espèce, le bruit, l'humidité et la chaleur, est aussi continue selon la preuve, laquelle comprend la proximité de la salle du compresseur et les cellules de détenus sises au-dessus. La preuve syndicale de fréquence m'apparaît moins convaincante quant aux inconvénients B (produits salissants, toxiques ou nauséabonds) et D (produits dangereux ou contaminants). À noter que l'autre élément de ce dernier - *conditions climatiques extrêmes*, ne saurait s'appliquer ici : les variations de chaleurs invoquées sont déjà prises en compte dans l'inconvénient A.

Il importe de souligner en ce qui a trait aux produits salissants, que l'évaluation initiale reconnaissait déjà leur présence *fréquente*, et que la preuve présente ici peu d'éléments imposant de modifier ce constat. Quant aux produits dangereux ou contaminants, la preuve démontre assurément leur présence (produits pour nettoyage des armes, poivre de Cayenne) mais le degré d'exposition réelle à ceux-ci et leur fréquence me semblent en-deçà de la demande syndicale. Ainsi, cette dernière me semble dans l'ensemble fréquente plutôt que continue. Ces deux inconvénients reçoivent en conséquence les niveaux B2 et D2 du facteur.

EN CONSÉQUENCE, le tribunal, après son examen de l'ensemble de la preuve touchant la demande de réévaluation du titre d'emploi *Commis au quartier-maître* et le grief no 2014-60 correspondant, examen effectué en partie avec la participation des membres du Comité spécialisé,

- 1) *conclut* à l'octroi ou, le cas échéant, au maintien des cotes suivantes pour les quatre facteurs en litige, soit

Commis au quartier-maître

- | | | |
|--|-------------------|----------|
| • (F-2) Expérience préalable de travail | | 2 |
| • (F-4) Concentration (<i>intensité</i>) | (B1) | 2 |
| • (F-6) Postures et déplacements | | 4 |
| • (F-11) Coordination et formation | | 3 |
| • (F-12) Environnement physique de travail | (A3B2C3D2) | 5 |

- 2) *ordonne* aux parties de modifier en conséquence l'évaluation du titre d'emploi *Commis au quartier-maître* visé par la présente décision et, à la Ville en particulier, d'en actualiser les effets administratifs.



François Bastien, arbitre et président du Comité

Signée à Gatineau, le 4 octobre 2016

ANTEA INC.
1403-301-QX-57
S/A-148-16(QX)/57