

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 avril 2023

DEVANT L'ARBITRE : M^e Francine Lamy

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2929 (FTQ-CTC)

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Société québécoise des infrastructures (S.Q.I.)

Ci-après appelée « l'employeur »

Grief : Syndical – Évaluation des emplois de mécaniciens de machines fixes
A, B, C, D, D-OQE et d'agente de secrétariat 1
Réévaluation des emplois, pénurie de main-d'œuvre

Convention collective : 2015 – 2020

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

L'APERÇU

[1] Le litige porte sur l'évaluation de plusieurs emplois aux fins de rangement dans la structure salariale applicable dans l'unité de négociation.

[2] L'évaluation des emplois est effectuée par un comité syndical-patronal paritaire, selon un système par points et facteurs intégré à la convention collective. Le processus a pour but d'établir la valeur relative des emplois par leur rangement dans la classe salariale correspondant au résultat obtenu. En cas de mésentente, le syndicat peut en saisir un arbitre désigné par les parties en la matière.

[3] Une première mésentente porte sur la réévaluation à la hausse de plusieurs catégories d'emplois de métiers. L'employeur a unilatéralement révisé la valeur accordée à certains sous-facteurs pour provoquer un changement de classe et augmenter les salaires afin d'éviter une rupture de service. Le syndicat oppose que la réévaluation n'est possible que s'il y a eu changement, ce qui n'est pas le cas, et que l'employeur n'a offert aucune preuve pour justifier les rehaussements appliqués.

[4] D'autre part, il y a désaccord sur le sous-facteur expérience préalable pour l'emploi d'agente de secrétariat 1, réévalué en raison de l'ajout de nouvelles tâches et responsabilités. L'employeur veut le réviser à la baisse. Le syndicat s'y oppose et fait valoir l'incongruité d'une réduction alors qu'il y a eu augmentation des exigences du travail. Il plaide que la preuve de l'employeur est insuffisante pour réduire la valeur d'un sous-facteur.

[5] Après analyse et réflexion, le Tribunal accueille le grief.

ANALYSE ET DÉCISION

[6] En 2004, les parties ont convenu de la « Lettre d'entente concernant la mise en application du nouveau Plan d'évaluation des emplois et la réalisation du dossier « équité salariale », intégrant ce dernier à la convention collective. Les parties avaient déjà un plan qu'elles avaient révisé en 2001 et 2002, mais ont déterminé de nouvelles modalités qui s'appliquent encore aujourd'hui. Elles ont aussi procédé à la réévaluation de certains emplois et elles sont parvenues à un accord sur leur classement salarial, dont ceux de mécanicien de machines fixes A, B, C, D, D-OQE en litige (les emplois de MMF).

[7] L'article 17 de la convention collective en vigueur encadre l'évaluation des emplois. Il est prévu que le plan d'évaluation, l'ensemble des descriptions et leur évaluation font partie intégrante de la convention collective¹. L'employeur s'engage à le maintenir pour toute la durée de celle-ci².

¹ Clause 17.03.

² Clause 17.02.

[8] Le rôle du comité paritaire d'évaluation³ est d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui concerne les descriptions de fonction et leur évaluation⁴. Le syndicat et l'employeur sont liés par une entente au comité⁵. Mais à défaut, l'employeur fait parvenir par écrit sa position finale⁶, que le syndicat peut contester en référant le désaccord à l'arbitrage. L'avis doit faire mention des points en litige et des redressements demandés. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. L'arbitre n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. Sa décision est finale et lie les parties⁷.

[9] Je fais un court résumé des considérations pertinentes et des circonstances de la naissance du présent litige.

[10] En 2019, les parties ont convenu par lettre d'entente de procéder à une réévaluation de certains emplois, dont les emplois de MMF, et que les résultats des travaux du comité conjoint d'évaluation entreraient en vigueur au terme de l'entente définitive. Le tout a été consigné et convenu par la « Lettre d'entente no 14 », intitulée « Lettre d'entente concernant la réévaluation de certaines fonctions d'emplois ». Selon la preuve, elles sont parvenues à une entente définitive et elles ont établi la classe salariale de ces emplois.

[11] L'employeur a tenté en vain de pourvoir un poste vacant de MMF. En novembre 2021, les titulaires des emplois de MMF ont fait parvenir à la direction une lettre revendiquant une augmentation de salaire et menaçant de démissionner en bloc à défaut de changement. Estimant qu'il y a pénurie de cette main-d'œuvre qualifiée, l'employeur prend la menace au sérieux et considère qu'il pourrait en découler un bris de service. Aussi, il convoque d'urgence le comité d'évaluation pour faire une proposition de réévaluation à la hausse de certains facteurs de ces emplois, de manière à les faire changer de classe et augmenter les salaires. L'équipe patronale veut procéder immédiatement.

[12] Le même jour, le syndicat répond par un long courriel. Étant donné l'absence de modification des tâches de ces emplois, nécessaire à son avis pour procéder à une réévaluation conformément à la convention collective, il considère que procéder à une révision à la hausse sous la menace ouvre la porte à la discrimination. Céder serait faillir au devoir de représentation de l'ensemble de ses membres. À ses yeux, l'enjeu du faible pouvoir d'attraction de l'employeur découle des salaires non concurrentiels en vigueur et non d'un problème d'évaluation. Le syndicat se montre disposé à revoir la valeur de ces emplois tant qu'elle est justifiée par les tâches réalisées ainsi que les responsabilités confiées. Il demande aussi que la cohérence soit maintenue avec les autres emplois pour

³ Clause 17.08.

⁴ Clause 17.09.

⁵ Clause 17.11.

⁶ Clause 17.17.

⁷ Clause 17.21.

éviter une distorsion dans le système, celui-ci servant à établir leur valeur relative. Il dresse une liste des 88 évaluations à revoir pour leur appliquer les mêmes hausses et demande un processus rigoureux plutôt qu'agir en urgence. Il suggère de mettre en place entre temps une prime pénurie de main-d'œuvre pour régler temporairement l'urgence situationnelle, le temps de trouver une solution plus permanente.

[13] L'employeur répond qu'il refuse de s'engager dans une discussion portant sur l'ensemble des emplois, mais se montre ouvert à revoir l'évaluation des emplois d'ouvriers comparables, en sus des emplois de MMF. À cette fin, il transmet un tableau où ils sont tous réévalués à la hausse et demande une réponse le vendredi suivant, considérant l'urgence de la situation.

[14] Les parties ont échangé quelques courriels et documents, sans succès. Début décembre, l'employeur transmet sa position finale sur les emplois de MMF et l'emploi d'agente de secrétariat 1, aussi en processus de réévaluation, mais cette fois en raison d'une modification de fonction. Les parties ne s'entendent pas sur les deux sujets et le syndicat dépose un grief décrivant l'objet du litige et le redressement demandé, comme l'exige la convention collective.

[15] Essentiellement, le syndicat invoque que l'employeur ne pouvait procéder à une réévaluation unilatérale des emplois de MMF vu l'absence de changement dans les tâches de ces emplois ou de nouvelles descriptions de fonction. Or, dans tous les cas, l'employeur en a rehaussé l'évaluation, menant à l'augmentation de la classe salariale de l'emploi, dans le seul but de satisfaire les titulaires.

[16] Le syndicat prétend qu'en procédant comme il l'a fait, l'employeur a introduit une distorsion discriminatoire dans le système puisque les valeurs sont attribuées sans égard aux tâches réellement exercées et dans le seul but de provoquer une augmentation de salaire. Les parties doivent maintenir la cohérence du système et assurer que tous les comparables sont traités de la même manière. Or, l'employeur n'a offert aucune preuve en soutien des cotes attribuées.

[17] Pour l'emploi d'agente de secrétariat 1, à prédominance féminine, les parties ont mené un processus plus élaboré. Elles se sont entendues sur une nouvelle description de fonction faisant état des changements dans les tâches depuis la dernière évaluation paritaire et la révision à la hausse de certains sous-facteurs. Toutefois, l'employeur applique une diminution au sous-facteur expérience préalable. Le syndicat conteste cette approche et veut maintenir l'évaluation précédente d'autant qu'il y a eu un rehaussement des responsabilités. Le rangement de l'emploi à la classe supérieure suivante est plus concordant avec les exigences augmentées de l'emploi.

[18] L'employeur plaide que la réévaluation d'un emploi peut entraîner la révision à la baisse d'un sous-facteur. L'évaluation précédente ne correspond pas aux besoins et il ne veut pas se priver de candidatures alors que le recrutement est difficile.

1. La réévaluation des emplois de MMF

[19] Le syndicat a raison lorsqu'il soutient que les parties sont liées par la Lettre d'entente no 14 et que l'article 17 ne permet la révision de la valeur d'un emploi ainsi que de la classe salariale correspondante qu'à la condition de changements intervenus depuis et pouvant mener à une réévaluation.

[20] L'évaluation ou la réévaluation des emplois est autorisée dans deux circonstances seulement : lorsqu'il s'agit d'un nouvel emploi et, pour un emploi déjà évalué, lorsqu'il survient des changements dans ses fonctions. Les dispositions suivantes en témoignent :

17.04 L'employeur doit définir le contenu de la fonction selon le travail que l'employé est tenu d'accomplir.

17.05 Lorsque l'employeur modifie ou crée une fonction, il fournit en sept (7) copies la description de cette fonction, l'évaluation et s'il y a lieu, l'assignation aux membres de la partie syndicale du comité conjoint d'évaluation.

17.06 Lorsque l'employeur affiche une fonction correspondant à une fonction modifiée ou nouvellement créée, sans qu'il y ait eu entente préalable au comité conjoint d'évaluation, il doit inscrire la mention « non officiel » sur l'avis d'affichage.

17.07 Lorsqu'un employé constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que ses tâches ne correspondent plus à celles établies dans la description de la fonction, il peut soumettre une demande de révision de sa description et/ou de son évaluation de fonction au comité conjoint d'évaluation par l'entremise de la partie syndicale dudit comité. Copie de cette demande est remise au gestionnaire immédiat.

17.13 L'assignation à une fonction nouvelle ou modifiée se fait en conformité avec les dispositions de la convention collective.

[21] Il est admis qu'aucun changement n'a été apporté aux fonctions et responsabilités des emplois MMF en litige et que la seule justification à la réévaluation opérée par l'employeur est la menace pressante à laquelle il était exposé.

[22] Clairement, les titulaires des emplois MMF ont profité des conditions du marché qui leur sont plus favorables pour exercer leur pouvoir de négociation individuel et imposer un ultimatum afin d'obtenir satisfaction dans l'urgence. L'arbitre ne peut avaliser cette pratique, contraire aux exigences de la bonne foi. Tous conviennent toutefois, incluant la soussignée, que l'employeur a été placé de ce fait dans une position aussi fâcheuse que délicate, comme le syndicat d'ailleurs.

[23] On ne peut qu'être empathique aux parties confrontées aux difficiles enjeux de rétention de la main-d'œuvre en cette période de rareté et de pénurie. Les solutions à

ces problèmes ne sont pas faciles. Mais aussi importants qu'ils soient, ils ne libèrent pas l'employeur de ses engagements conventionnels⁸.

[24] En cela, l'employeur est encore et toujours lié par les résultats produits par l'exécution de la Lettre d'entente no 14 par laquelle les parties ont convenu d'établir la classe salariale des emplois visés, au terme de la réévaluation à laquelle elles ont procédé. Les emplois de MMF ont été réévalués dans le cadre de cet exercice.

[25] En outre, les dispositions de l'article 17 de la convention collective sur l'évaluation des emplois ne laissent aucune discrétion à l'employeur, au syndicat ou aux salariés pour ajouter des raisons ou circonstances pouvant permettre une telle réévaluation. Comme c'est généralement le cas en la matière, l'attribution de tâches nouvelles est une condition devant obligatoirement être remplie pour contraindre le comité à entreprendre une réévaluation⁹. Il n'y a aucun enjeu d'interprétation en l'espèce, si bien que le rôle de l'arbitre se limite à appliquer les dispositions conventionnelles posant cette exigence¹⁰.

[26] La révision artificielle et isolée de l'évaluation de certains emplois dans le seul but de provoquer leur rangement dans une classe supérieure de salaire n'est pas une voie appropriée comme l'a décidé l'arbitre Marcel Morin dans *AFG industries Ltée*¹¹. Il souligne avec justesse qu'on ne peut réviser ou corriger le degré d'un sous-facteur d'un emploi sans reconsidérer les autres; il faut plutôt procéder à un calibrage pour maintenir la cohésion de l'ensemble.

[27] Le système par points et facteurs intégré à la convention collective vise à établir la valeur des emplois selon des critères objectifs communs à tous, dans des circonstances précises et prévisibles. Traditionnellement, la détermination de la valeur d'un emploi en fonction du pouvoir de négociation des titulaires défavorise les femmes et génère des écarts salariaux que la *Loi sur l'équité salariale* veut éliminer. Le système d'évaluation par points et facteurs tend à assurer le caractère juste et équitable de la rémunération. Les contraintes imposées par la convention collective sur les motifs pouvant justifier la réévaluation d'un emploi ainsi que le processus d'évaluation à suivre servent de rempart aux tentatives individuelles pour maintenir l'objectivité, la cohérence, de même que la stabilité du système et, en conséquence, la confiance de tous.

[28] La réévaluation exigée par l'employeur en l'espèce est artificielle parce qu'elle ne repose pas sur une analyse raisonnée par la réalité du travail et la comparaison avec les

⁸ Voir par exemple : *Syndicat des travailleuses et travailleurs du béton du Bas-Saint-Laurent- CSN et Béton provincial Ltée (grief syndical)*, (T.A., 2022-02-09), 2022 QCTA 63, SOQUIJ AZ-51829340, 2022EXPT-540 (Me Dominique-Anne Roy).

⁹ *Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS) et Université de Sherbrooke (grief syndical)*, 2015 QCTA 715 (Me Jean-Guy Ménard); *Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique, (SCFP), section locale 306 et Ville de Longueuil (grief syndical)*, (T.A., 2020-01-16), 2020 QCTA 37, SOQUIJ AZ-51662668 (Me Francine Lamy).

¹⁰ *Uniprix c. Gestion Gosselin*, [2017] 2 R.C.S. 39, par. 37 et suivants.

¹¹ *T.C.A. - Québec c. AFG industries Ltée*, 2007 CanLII 6940 (QC SAT), par 69 et suivants.

autres emplois sur les bases convenues. D'ailleurs, l'employeur n'a administré aucune preuve pouvant justifier les nouvelles cotes attribuées aux emplois en litige dans cet exercice menant au rehaussement de leur classe salariale.

[29] L'employeur argumente que la réévaluation est possible dans d'autres circonstances que la modification des fonctions en citant la Lettre d'entente no 14 à titre d'emploi. Loin de soutenir la possibilité d'agir unilatéralement, le moyen utilisé pour ce faire confirme qu'il faut l'accord des deux parties puisqu'il s'agit d'une modification de la convention collective. L'employeur n'a d'autre choix que de s'entendre avec le syndicat pour obtenir un changement qui ne s'inscrit pas dans les paramètres contraignants établis à la convention collective. Et l'arbitre n'a pas plus le pouvoir de modifier les termes de l'article 17 ou ceux de la Lettre d'entente no 14 qui en fait partie intégrante.

[30] L'employeur soutient avoir agi raisonnablement, ce qui devrait mener l'arbitre à ne pas intervenir, d'autant que la réaction syndicale voulant réviser l'évaluation de presque tous les emplois était démesurée et inappropriée. Je ne peux davantage adhérer à cette proposition.

[31] D'abord, la preuve d'abus ou d'une action déraisonnable de l'employeur n'est pas requise pour obtenir l'exécution des dispositions de la convention collective ne lui laissant aucune discrétion. Ensuite, je ne vois pas comment je pourrais réviser les conditions posées par le syndicat pour négocier une entente susceptible de les modifier, ce qui était nécessaire dans les circonstances. Ces questions ne relèvent pas de la compétence de l'arbitre.

[32] S'il fallait le faire, on ne peut ignorer que la demande formulée par les titulaires concerne tout autant le syndicat puisqu'il est l'unique représentant des salariés selon la reconnaissance expressément formulée à la clause 3.01 de la convention collective. Si le président reconnaît que l'application automatique des mêmes rehaussements à 88 emplois était farfelue, il visait ainsi à obtenir que l'employeur s'inscrive dans une démarche rigoureuse. L'objectif poursuivi étant d'éviter la discrimination, on peut donc difficilement y voir de l'abus même si ces travaux seraient exigeants. Le syndicat n'a pas été intransigeant, mais ouvert à la discussion. La suggestion de se centrer sur les salaires et d'introduire temporairement une prime de rareté ou de pénurie de main-d'œuvre avait le mérite de ne pas affecter l'intégrité du système d'évaluation¹² et d'offrir aux parties le temps de travailler pour identifier une solution permanente et acceptable pour tous, mais l'employeur a refusé de considérer ces alternatives.

¹² Ce qui pouvait par ailleurs s'inscrire dans les paramètres de l'article 67 de la *Loi sur l'équité salariale*, qui permet d'exclure les différences salariales fondées sur une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour établir les écarts entre les catégories d'emplois, lorsque cette détermination repose sur la démonstration probante et des données objectives : voir par exemple *École nationale de police du Québec et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (T.A.T., 2018-07-17), 2018 QCTAT 3480.

[33] Encore une fois, je reconnais les importantes difficultés soulevées par les enjeux de rétention du personnel en cette période de rareté de main-d'œuvre, mais la voie choisie contrevient à la convention collective. En conséquence, force m'est de conclure que l'employeur ne pouvait réviser l'évaluation des emplois MMF et encore moins le faire unilatéralement. Le statu quo doit être rétabli pour tous les sous-facteurs modifiés et contestés par le syndicat, de même que pour la classe salariale.

[34] Afin d'éviter une autre crise et permettre aux parties d'échanger ainsi que parvenir à un accord, j'applique un délai à la mise en œuvre de cette ordonnance, tout en réservant compétence pour disposer de tout litige au sujet de l'exécution de ma décision.

2. La réévaluation de l'emploi d'agente de secrétariat 1

[35] Il est admis que la réévaluation est justifiée par des changements dans les fonctions de l'emploi, introduits depuis l'évaluation précédente et qu'ils en rehaussent les exigences. Les parties ont d'ailleurs révisé la valeur accordée à plusieurs sous-facteurs pour l'augmenter.

[36] L'enjeu porte sur le sous-facteur 2 traitant de l'expérience préalable. Ce sous-facteur fait partie du facteur « Qualifications », avec la formation et l'adaptation reliée au travail. Les parties se sont entendues sur les deux derniers, mais n'ont pas résolu leur désaccord sur l'expérience préalable. L'arbitre doit donc trancher.

[37] La description du sous-facteur en litige est la suivante :

Ce sous-facteur est pris en considération après avoir déterminé le degré de formation requis par l'emploi. Il mesure les connaissances acquises par la pratique et les observations nécessaires pour les tâches de l'emploi. Cette expérience peut être acquise dans tout travail connexe ou dans toute expérience pertinente.

Degré	Description
1	Moins de 6 mois
2	Plus de 6 mois à moins de 12 mois
3	Plus de 12 mois à moins de 24 mois
4	Plus de 24 mois à moins de 36 mois
5	Plus de 36 mois à moins de 48 mois
6	Plus de 48 mois

[38] Les notes aux évaluateurs et évaluatrices fournissent des balises à considérer :

1. Ce sous-facteur sert à mesurer l'expérience préalable minimale requise pour exercer les tâches de l'emploi. L'expérience préalable signifie l'expérience nécessaire acquise avant l'entrée en fonction.
2. Ce sous-facteur couvre la période de temps requise pour maîtriser l'application pratique des connaissances théoriques aux problèmes de travail, ainsi que le temps requis pour apprendre les techniques, les méthodes, les pratiques et les processus.
3. Les stages faisant partie des programmes de scolarité sont comptabilisés sous le sous-facteur « formation ».
4. On comptabilise aussi la période requise dans la pratique pour devenir membre d'une organisation professionnelle.
5. Ce sous-facteur ne mesure pas les années d'expérience ou d'ancienneté du titulaire.
6. Le temps nécessaire pour exercer les tâches de l'emploi doit être mesuré sur une base continue, ex. : le fait qu'une tâche se fasse une fois l'an ne justifie pas l'addition automatique d'une année d'expérience.

[39] Avant les changements intervenus, le comité avait accordé le degré 5 pour l'expérience préalable requise, soit de 36 à 48 mois. Dans le cadre de la réévaluation effectuée après l'ajout de nouvelles tâches, l'employeur propose une réduction au degré 4, soit entre 24 et 36 mois, alors que le syndicat veut « minimalement » le statu quo. La position de l'employeur a pour conséquence le maintien dans la classe salariale actuelle malgré les fonctions ajoutées alors que le statu quo entraînerait le rangement de l'emploi dans une classe supérieure.

[40] Je précise d'emblée qu'une réévaluation peut produire une diminution de la valeur accordée à un emploi, a fortiori un ou des sous-facteurs, même si cela n'est jamais arrivé, selon le témoignage du président du syndicat. C'est expressément prévu à la clause 17.05 qui en règle les conséquences sur le salaire.

[41] Bien que la jurisprudence ne soit pas unanime sur le sujet¹³, je suis aussi d'avis que c'est l'emploi qui doit être réévalué lors d'un changement de tâches, pas seulement l'impact des tâches sur l'évaluation antérieure. Les erreurs sont possibles et avec le temps, un recalibrage peut être devenu nécessaire. C'est donc l'occasion pour les parties d'établir la valeur relative de l'emploi dans l'ensemble tel qu'il se présente à ce moment, encore une fois dans le souci d'en maintenir la cohésion.

¹³ Contra : *Université de Sherbrooke*, préc., note 8.

[42] La révision de l'évaluation ne se faisant pas sur une table rase, le changement doit toutefois être motivé¹⁴ et, en particulier, lorsque la modification consiste en l'ajout de tâches comme en l'espèce et que les fonctions ayant mené les évaluateurs à accorder le degré en discussion sont encore accomplies. C'est ce qu'explique l'arbitre Pierre N. Dufresne dans *Société de transport de la Communauté urbaine de Québec*¹⁵ alors que le litige portait aussi sur le sous-facteur expérience. A priori, cette jurisprudence est favorable au maintien du statu quo comme le demande le syndicat.

[43] Pour l'essentiel, l'employeur justifie la réduction au degré 4 appliquée sur l'opinion des supérieurs immédiats, relayée par la représentante de l'employeur au comité, indiquant que les besoins ne dépasseraient pas deux années et que cette durée serait suffisante. C'est ce qu'ils demandent en ce moment pour obtenir plus de candidatures, car l'employeur éprouve des difficultés de recrutement.

[44] Le syndicat a pour sa part recensé l'expérience de toutes les candidates embauchées par le passé pour exécuter ces fonctions, révélant une expérience antérieure moyenne de plus de huit années, reconnue par l'employeur. Les titulaires disposant du diplôme minimal exigé avaient aussi une expérience significativement plus élevée que le minimum de 36 à 48 mois requis. La partie syndicale souligne le double standard appliqué, puisque les difficultés de recrutement sont de nouveau invoquées pour justifier cette fois une diminution de l'évaluation, empêchant ainsi l'augmentation de la classe salariale et donc, du salaire. C'est tout le contraire de la démarche imposée pour les emplois MMF et d'autant plus singulier que l'emploi d'agente de secrétariat 1 est à prédominance féminine, une catégorie victime de discrimination salariale.

[45] Je suis d'avis que ce sous-facteur ne doit pas servir à évaluer l'expérience effective des titulaires comme l'indiquent les notes aux évaluateurs citées plus haut ni celle demandée pour favoriser le recrutement, car les conditions de marché peuvent être plus ou moins favorables. Il mesure plutôt l'expérience préalable nécessaire pour assurer la capacité du titulaire de satisfaire les exigences de l'emploi.

[46] Considérant que l'employeur n'a jamais embauché une candidate disposant du minimum de quatre ans d'expérience préalable selon la preuve relevée plus haut, on se demande sur quelle base ses gestionnaires estiment que deux années seraient concrètement suffisantes pour exercer les fonctions et responsabilités de l'emploi augmentées de l'emploi. Ces explications n'ont pas été fournies. Aucun autre témoin n'ayant été cité à comparaître pour autrement étayer les raisons de cette appréciation, la preuve de l'employeur est peu probante.

[47] Cela dit, il est vrai que l'expérience préalable minimale de 36 à 48 mois menant au degré 5 est objectivement de longue durée, le plan ne permettant qu'un degré supplémentaire, ce qui est rarement le cas selon la preuve documentaire administrée par

¹⁴ *Société des casinos du Québec inc. c. Syndicat des employé(e)s de la société des casinos du Québec (CSN), section unité générale*, 2004 CanLII 55495 (QC SAT) (Me François Blais).

¹⁵ *Société de transport de la Communauté urbaine de Québec et Syndicat des employés de bureau de la Société de transport de la Communauté urbaine de Québec, section 2231 (SCFP)*, SA 01-02057.

le syndicat sur les comparateurs. Pour les emplois exigeant une formation similaire, soit des connaissances de niveau secondaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle ou l'équivalent, l'expérience préalable demandée va, selon cette même preuve, du minimum de moins de six mois au degré 1 jusqu'à 5, de 36 à 48 mois. Plus souvent, le degré 3 est accordé, pour une durée entre 12 et 24 mois, ou le degré 4, entre 24 et 36 mois.

[48] Dans l'ensemble des emplois relevés, seulement cinq requièrent entre 36 et 48 mois d'expérience préalable, comme il est réclamé ici. Avec le même diplôme de formation professionnelle, on ne trouve que l'emploi d'agente de secrétariat 1 dans le groupe bureau et celui de MMF A dans les emplois ouvriers. Sur 12 emplois relevés dans le tableau syndical, c'est donc plutôt rare. Les emplois de responsable de suivi et soutien, technicien à la rémunération, technicien aux projets corporatifs et technicien aux contrats requièrent autant d'expérience préalable, mais la formation minimale est de niveau collégial.

[49] Cette brève revue suggère que dans sa version antérieure, l'emploi d'agente de secrétariat 1 présente plus de similarités avec ceux exigeant une expérience de plus courte durée et qu'un degré 4 serait plus concordant.

[50] Toutefois, les ajouts de fonctions ont mené le comité d'évaluation à rehausser l'évaluation de certains sous-facteurs, dont les suivants :

- Sous-facteur 3 – Adaptation reliée au travail, une autre déclinaison du facteur qualifications exigées, est passée du degré 3 au degré 4 ;
- Sous-facteur 7 - Responsabilité à l'égard des résultats, également passée du degré 2 au degré 3 ;
- Sous-facteur 9 - Responsabilité de supervision de personnes ou de coordination d'activités, qui est passée du degré 1 au degré 2.

[51] À mon avis, l'emploi d'agente de secrétariat 1 s'est ainsi rapproché de ceux exigeant la même durée d'expérience préalable.

[52] Certes, les sous-facteurs d'expérience et d'adaptation reliée au travail évaluent des facettes du même facteur « qualifications ». La période de l'adaptation reliée au travail ayant été augmentée, on pourrait envisager que celle de l'expérience soit diminuée comme l'évalue l'employeur. Or, ce ne serait pas indiqué puisque tous les emplois susmentionnés évalués au degré 5 sur l'expérience ont aussi un degré 4 pour l'adaptation reliée au travail. Cette considération n'est donc pas favorable à la diminution appliquée par l'employeur.

[53] En outre, la jurisprudence reconnaît la corrélation entre les sous-facteurs expérience, autonomie et latitude, complexité et responsabilités¹⁶.

[54] À ces sujets, les emplois techniques obtiennent des cotes équivalentes, mais aussi un degré plus élevé que l'emploi d'agente de secrétariat 1 pour certains, dont l'autonomie et la complexité. Mais la comparaison avec l'emploi de MMF A (avant la révision opérée par l'employeur), soutient de manière convaincante le caractère approprié la durée associée au degré 5 plutôt qu'une réduction parce qu'ils sont globalement comparables sur les sous-facteurs en corrélation.

[55] En effet, l'emploi d'agente de secrétariat obtient le degré 3 pour l'autonomie et la latitude, ce qui suppose des méthodes ou directives générales et le choix de l'ordre d'exécution des tâches, des techniques de travail et des étapes de réalisation. Le MMF A est évalué au degré 2, correspondant à des instructions orales ou écrites, des méthodes et directives bien définies dans le cadre d'étapes de réalisation déjà planifiées. Mais ce dernier est plus complexe, obtenant un degré supplémentaire. Sur les responsabilités, le mécanicien obtient une cote plus élevée sur la responsabilité quant aux résultats (4 au lieu de 3), mais l'emploi d'agente de secrétariat obtient une évaluation plus élevée sur les communications et la supervision du travail d'autres personnes ou la coordination d'activités.

[56] La comparaison de l'emploi d'agente de secrétariat 1 avec les autres emplois et, en particulier, avec l'emploi de MMF A sur les sous-facteurs en corrélation confirme que le maintien du degré 5 au sous-facteur expérience préalable est justifié, comme le prétend la partie syndicale. L'analyse démontre que la durée minimale d'expérience préalable correspondant à ce degré est plus appropriée que la réduction appliquée par l'employeur.

[57] En conséquence, je détermine que le degré approprié au sous-facteur expérience préalable est le 5, soit entre 36 et 48 mois.

CONCLUSION

[58] Pour tous ces motifs, le Tribunal :

ACCUEILLE le grief syndical du 25 janvier 2022;

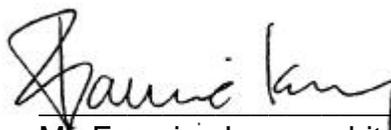
DÉCLARE que l'employeur a contrevenu à l'article 17 de la convention collective en modifiant unilatéralement l'évaluation des emplois de mécanicien de machines fixes A, B, C, D, D-OQE alors que les conditions posées pour une réévaluation ne sont pas satisfaites et qu'aucune preuve n'a été administrée pour justifier les révisions appliquées;

¹⁶ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2326 c. Terrebonne (Ville)*, 2018 CanLII 48370 (CA SA) (Me Maureen Flynn).

ORDONNE le rétablissement des évaluations antérieures des emplois de mécanicien de machines fixes A, B, C, D, D-OQE, de la classe salariale correspondante ainsi que du salaire afférent dans un délai de 90 jours de la présente décision, à défaut pour les parties d'être parvenues à un accord sur ces sujets;

ACCORDE le degré 5 au sous-facteur expérience préalable à l'emploi d'agente de secrétariat 1;

RÉSERVE compétence pour rendre toute autre ordonnance et disposer de toute difficulté relative à l'exécution de la présente décision.



M^e Francine Lamy, arbitre
Barreau du Québec, Conférence des arbitres
Québec

Pour le syndicat : Madame Lyne-Mélanie Martel
S.C.F.P.

Pour l'employeur : M^e Mathieu Fournier
Cain Lamarre, avocats.

Dates d'audience : 13 septembre, 12 décembre 2022 et 27 février 2023