



Syndicat des  
Employé(e)s de la  
Société Québécoise  
des Infrastructures

## *COMMUNIQUÉ SPÉCIAL*

Québec, 1<sup>er</sup> mai 2023

### **Sentence arbitrale - SQI et SCFP, s.l. 2929 - Griefs d'évaluation des emplois : Mécanicien Machinerie Fixe soit : A, B, C, D, D OQE et Agent de secrétariat 1**

Bonjour,

Pour donner suite aux auditions concernant les griefs d'évaluation des emplois de MMF A, B, C, D, D OQE et agent de secrétariat 1 des 13 septembre 2022, 12 décembre 2022 et 27 février 2023, l'arbitre de grief, Me. Francine Lamy, a rendu sa décision le 18 avril dernier, voici des extraits de sa décision :

#### 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'agent 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.

[...]

## ANALYSE ET DÉCISION

[22] 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 conventionnels.

[...]

[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.

[...]

[32] [...] **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'évaluation<sup>12</sup> 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.

[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.

[...]

[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] [...] **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

---

<sup>12</sup> 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.

et d'autant plus singulier que l'emploi d'agente de secrétariat 1 est à prédominance féminine, une catégorie victime de discrimination salariale.

## CONCLUSION

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;

**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. (1)

Comme vous pouvez voir, **nous avons 90 jours pour trouver une entente** avant que la décision ne soit appliquée telle que libellée. Nous entendons bien profiter de ce délai pour trouver une solution. Nous vous assurons toutefois qu'aucune des parties ne souhaite que le salaire des gens soit diminué.

Solidairement,

### **Le comité d'évaluation**

Sylvain Beaulieu

Diane Papillon

Danny Ramada

(1) Sentence arbitrale - SQI et SFCP, s.l. 2929 - Griefs d'évaluation des emplois : Mécanicien Machinerie Fixe soit : A, B, C, D, D OQE et Agent de secrétariat 1 Me Francine Lamy, arbitre Barreau du Québec, Conférence des arbitres Québec