

L O U I S M. T E N A C E

LABOUR RELATIONS SERVICES  
RIGHTS AND INTEREST ARBITRATION MEDIATION  
FACTFINDING HARASSMENT INVESTIGATIONS

SERVICES EN RELATIONS DE TRAVAIL  
ARBITRAGE DES CONFLITS ET DIFFÉRENDS MÉDIATION  
ENQUÊTES FACTUELLES ET D'HARCÈLEMENT

le 10 juin, 2009

Nicole Caron  
Présidente, le SEFPO, section locale 672  
Collège Boréal  
21 boul. LaSalle  
Sudbury ON P2A 6B1

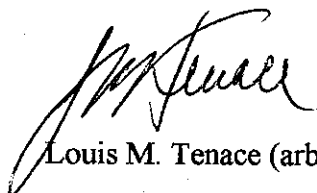
**Objet : Le SEFPO et le Collège Boréal – Grief de Classification de Lucille  
Simoneau (Numéro SEFPO – 767219) : Audience d'arbitrage le 2  
juin, 2009 – Décision Arbitrale**

---

Madame :

Vous trouverez ci-incluse une copie de ma décision arbitrale.

Veillez agréer, Madame Caron, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Louis M. Tenace (arbitre)

# ARBITRAGE

entre

Le Collège Boréal

et

Le syndicat des employé-e-s de la fonction publique de l'Ontario

Grief de Classification : Lucille Simoneau (Numéro SEFPO – 767219)

---

Pour le Collège : Donald Malette, Directeur des Relations de Travail  
Elizabeth Kidd, Directrice, Finance et CIT  
Gaetan Lajeunesse, Chef de budgets et projets spéciaux

Pour le Syndicat : Nicole Caron, Présidente,  
Lucille Simoneau  
Estelle Daoust, déléguée

Devant : Louis M. Tenace (arbitre)

Audience d'arbitrage tenue à Sudbury, Ontario, le 2 juin, 2009

## Décision

Lucille Simoneau, la plaignante, est employée au Collège Boréal comme agente au Services des finances à la tranche salariale «H». Elle a déposé un grief de classification le 30 mars 2007 indiquant qu'elle n'était pas d'accord avec la classification de son poste. La classification recherchée est à la tranche salariale «J». À la fin d'une période moratoire, les représentants du Syndicat et du Collège se sont rencontrés le 30 octobre 2008 à l'étape 1 du processus et, à cette réunion, la plaignante a indiqué au Collège qu'elle était d'accord avec le Formulaire de description de tâches (FDT) mais elle a demandé une réévaluation du pointage de l'effort auditif et visuel. La solution souhaitée n'était plus la tranche salariale «J» mais plutôt un «I».

Entre la remise du grief et la date de cette audience, les parties se sont rencontrés à quelques reprises et elles ont réussi à résoudre certaines questions en litige. Le seul différend qui demeure entre les parties se rapporte au niveau et au pointage accordé au Facteur Numéro 10 (Effort auditif ou visuel) du FDT. Le Collège est de l'avis que le niveau approprié est le 2, 20 points ; le Syndicat, le niveau 3, 35 points.

Au début de l'audition d'arbitrage, Donald Malette, le Directeur des Relations de travail et le porte-parole du Collège a demandé la permission de soumettre comme preuve une sentence arbitrale, document que le Collège n'avait pas fourni au Syndicat ni à moi-même dans les délais prescrits selon l'article 18.4.3.4. de la convention collective. Le Syndicat a soulevé une objection fondée sur l'article susmentionné qui se lit comme suit :

### **18.4.3.4 Renseignements aux arbitres**

*L'arbitre reçoit, au moins quatorze (14) jours avant l'audience, les documents suivants :*

- *le FDT par le collège ;*
- *la feuille d'arbitrage remplie ;*
- *un bref mémoire écrit de la section locale décrivant le grief, avec renvois aux sections appropriées du FDT ;*
- *un bref mémoire écrit du collège.*

*Les parties remettent leur mémoire écrit à l'autre partie en même temps qu'elles le communiquent à l'arbitre.*

*Aucun mémoire ou document écrit ne pourra être pris en considération lors de l'audience s'il n'a pas été fourni aux parties conformément au processus décrit dans la présente clause.*

D'abord, je dois dire que je n'ai pas d'objection à accepter une sentence arbitrale fournie par l'une ou l'autre des parties au cours d'une audience d'arbitrage, même si ce document

n'a pas été fourni selon les normes précises exigées par l'article 18.4.3.4. Cependant, si une des parties s'objecte, je dois interpréter l'article au sens strict. Étant donné que le Collège n'a pas respecté les délais prescrits par l'article 18.4.3.4., je n'ai pas accepté la sentence arbitrale comme preuve.

Il faut maintenant examiner le nœud de la question en litige du présent grief qui est le niveau et le pointage approprié à accorder au Facteur Numéro 10 (Effort, auditif ou visuel).

Le Syndicat est de l'avis que le Collège demande à la plaignante d'entreprendre des tâches qui requièrent une concentration de plus de deux heures. Plusieurs exemples ont été fournis au cours de l'audience et le Syndicat prétend qu'ils démontrent une concentration plus élevée, surtout dans la coordination du *testing* du système et pour les nouveaux rapports qui demandent beaucoup de vérification et plus de deux heures pour les mener à bonne fin. Aucune limite de temps n'a jamais été discutée avec la plaignante et elle s'est vue travailler plus d'une journée à la fois à une tâche. De plus, le Syndicat nous a demandé de prendre bonne note du fait que l'évaluation de Facteur Numéro 10 était déjà au niveau 3, 35 points dans une évaluation antérieure et le Collège l'a modifiée au niveau 2, 20 points. On nous demande de restituer l'évaluation antérieure.

De sa part, le Collège prétend que les tâches en question, c'est-à-dire, les demandes de rapports et les analyses ponctuelles n'exigent pas un degré de concentration plus élevé qu'à l'habitude. Elles font partie intégrale du poste et sont comprises dans l'énumération des tâches quotidiennes dans le FDT. De plus, le Collège est de l'avis que chaque tâche ne prend pas ou ne devrait pas prendre plus de deux heures à la fois et que la plaignante peut gérer son temps. Si elle travaille plus de deux heures à la fois sur différentes tâches, elle le fait de son propre gré. Le Collège est reconnaissant du fait que le poste demande une concentration élevée mais que c'est la nature du poste.


Après avoir entendu les arguments des deux parties, il me semble que le Collège veut le beurre et l'argent du beurre. Le Collège reconnaît qu'il y a des projets qui vont prendre plus de deux heures pour les accomplir et que ces projets demandent un niveau de concentration élevée. Il me semble que c'est un peu méprisant de tout simplement déclarer que si la titulaire du poste travaille plus de deux heures à de différentes tâches, « elle le fait de son propre gré » et qu'elle « peut gérer son temps ». Le Collège prétend que ce n'est pas la durée du projet qui est importante mais la durée de la concentration exigée. Je suis d'accord. Toutefois, ce n'est pas nécessairement toujours facile de séparer l'une de l'autre. En l'espèce, le Syndicat a offert plusieurs exemples de projets spéciaux non prévus dans le FDT qui demandent plus de deux heures de travail et aussi une concentration plus élevée. Est-ce que le niveau de concentration demandé était plus de deux heures dans ces cas ? Me basant sur les présentations des parties, à mon avis, la réponse est affirmative.

Je conclus que l'évaluation du Facteur Numéro 10 (Effort auditif ou visuel) doit être modifiée du niveau 2, 20 points au niveau 3, 35 points. Le total des points doit être modifié de 570 points à 585 points et la tranche salariale modifiée de « H » à « I ».

La Feuille d'arbitrage est annexée.

Je tiens à remercier les parties de leur franchise et de leur collaboration pendant l'audience.

Signé à Ottawa, Ontario le 10 juin, 2009



Louis M. Tenace

# Feuille d'arbitrage - Classification des postes du personnel de soutien

Collège: **BORÉAL** Titulaire: **Guille SIMONEAU** Superviseur(e): **Gauthier LAJEUNESSE**

Tranche salariale actuelle: **H**

Tranche salariale demandée par la plaignante ou le plaignant: **I**

1. Concernant le formulaire de description de tâches ci-joint :

- Les parties s'entendent sur le contenu  Le syndicat n'est pas d'accord avec le contenu. Précisions ci-jointes.

2. Les observations ci-jointes proviennent du :

- syndicat  collègue

Facteur	Direction				Syndicat				Arbitre			
	Activité régulière		Activité occasionnelle		Activité régulière		Activité occasionnelle		Activité régulière		Activité occasionnelle	
	Niveau	Points	Niveau	Points	Niveau	Points	Niveau	Points	Niveau	Points	Niveau	Points
1A. Formation	5	61			5	61			5	61		
1B. Formation	3	21			3	21			3	21		
2. Expérience	4	54			4	54			4	54		
3. Analyse et résolution de problèmes	3	78			3	78			3	78		
4. Planification et coordination	3	56			3	56			3	56		
5. Capacité de guider ou de conseiller les autres	3	29			3	29			3	29		
6. Autonomie	3	78			3	78			3	78		
7. Prestation de services	3	51			3	51			3	51		
8. Communication	4	110			4	110			4	110		
9. Effort physique	1	5			1	5			1	5		
10. Effort auditif ou visuel	2	20			3	35			3	35		
11. Milieu de travail	1	7			1	7			1	7		
<b>Total partiel</b>	(a)	<b>570</b>	(b)		(a)	<b>585</b>	(b)		(a)	<b>585</b>	(b)	
<b>Total des points (a) + (b)</b>		<b>570</b>				<b>585</b>				<b>585</b>		
<b>Tranche salariale</b>		<b>H</b>				<b>I</b>				<b>I</b>		

Signatures :

(Plaignant(e))

(Date)

*Donald Mallette* 2/06/09  
(Représentant(e) du collègue) (Date)

(Représentant(e) du syndicat)

(Date)

*K. Caron* 22.06.09

(Signature de l'arbitre)

(Date de l'audience)

(Date de la sentence arbitrale)

*[Signature]*

*22 juin 09*

*le 10 juin 09*