

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
No.: 21-150-07

Grief: 0012-2016 (Madame Francine St-Hilaire, CHUL)

Date de la décision : 22 novembre 2021

DEVANT L'ARBITRE : **Me JEAN-FRANÇOIS LA FORGE**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SCFP

et

CHU DE QUÉBEC – UNIVERSITÉ LAVAL

Nature du grief : Contestation du titre d'emploi. Technicien en informatique et technicien spécialisé en informatique.

Objet de la décision : Classification

Convention collective : À partir du 4 octobre 2015

DÉCISION

Jean-François La Forge
Arbitre de grief

I. OBJET DE LA DÉCISION

[1] Mme Francine St-Hilaire conteste la décision de l'employeur de lui accorder le titre d'emploi de technicien en informatique (2123). Elle soutient que ses tâches sont majoritairement celles d'un technicien spécialisé en informatique (2124). Elle demande donc que lui soit attribué ce titre d'emploi et que l'employeur lui verse rétroactivement le salaire, les bénéfices et les avantages perdus depuis le dépôt du grief le 22 juillet 2016 (S-3).

II. LES FAITS

Mme Francine St-Hilaire

[2] Maintenant retraitée, elle a été technicienne en informatique pendant près de trente ans. Elle était auparavant technicienne en laboratoire, ce qui totalise 40 années au CHU. Elle est détentrice de deux diplômes soit comme technologiste médicale et comme programmeur analyste.

[3] Elle considère que la majorité de ses tâches relèvent effectivement de la description de technicien spécialisé (2124) S-7 :

Personne qui assure la configuration logicielle et matérielle, l'optimisation et la sécurité des systèmes d'information, des infrastructures technologiques et des réseaux de télécommunication.

Elle voit à la mise en place, au bon fonctionnement et à l'évolution de composantes technologiques complexes à portée locale, régionale ou provinciale.

Elle agit à titre d'expert dans son domaine de spécialisation et supporte les techniciens ou techniciennes en informatique dans la résolution de problèmes d'un niveau de complexité ou de spécialisation élevé.

Elle peut être appelée à élaborer les plans de mise en œuvre de projets technologiques et à coordonner le travail d'une équipe de techniciens en informatique.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en informatique d'une école reconnue par le ministère compétente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente. Elle doit détenir un minimum de quatre années d'expérience

dans son domaine de spécialisation. Elle peut détenir une certification de spécialisation délivrée par une autorité compétente et reconnue dans le domaine des technologies de l'information.

[4] Pourtant l'employeur la cloisonne depuis tout ce temps dans un rôle de technicien en informatique (2123) S-6 :

Personne qui effectue des travaux techniques concernant la programmation (codification, développement de données tests, tests, correction) à partir de systèmes dont le cadre général est établi par l'analyste en informatique. Elle installe et développe des logiciels, les configure et les maintient à jour. Elle effectue divers travaux reliés aux bases de données. Elle assure la surveillance des bases de données. Elle applique les procédures de sécurité et de sauvegarde des données; elle gère les droits d'accès au système d'information informatisé.

Elle fournit un support technique aux utilisateurs de logiciels et d'équipements informatiques et intervient lors d'interruption de service.

Elle élabore les plans de câblage destinés à relier les divers services au centre de traitement.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en informatique d'une école reconnue par le ministère compétent.

[5] Elle est la seule personne référence en soutien des données pour sortir des rapports et des indicateurs comme elle est également la seule à travailler avec les outils et la connaissance des bases de données dont ADT et SIURGE. Pour les cinq sites visés par le CHU, elle travaille avec ADT pour les admissions, les départs et les transferts et utilisera SIURGE pour les données des urgences, les arrivées, les médecins consultés, les spécialités, etc. Elle travaille également avec des bases de données maison et si des besoins particuliers étaient identifiés, c'est à elle qu'on le demandait.

[6] Elle concevait des outils de travail demandés par les gestionnaires et les médecins. Elle pouvait ainsi sortir des statistiques comme des listes de travail ou des listes de rendez-vous. La pièce S-11 est un exemple de requête en utilisant le langage SQL. Elle devait travailler avec de bons liens pour ne pas ralentir l'application.

[7] Elle devait également prendre soin de la conception visuelle pour que le document soit facile à lire pour l'utilisateur. La mise en page est nécessaire pour que ce ne soit pas trop lourd à consulter.

[8] Elle s'assurait de l'exactitude des renseignements sinon ça pouvait être les données d'un autre patient ou l'indication erronée pour un lit. Il peut y avoir des erreurs de saisies, ce qui ne lui revient pas. Pour fournir les rapports demandés, elle doit bien connaître les outils, le langage SQL ainsi que le fonctionnement de l'outil.

[9] Le document S-8 est un rapport qu'elle a conçu elle-même avec les urgentistes. Il est pour eux un outil de décision. La pièce S-13 est un autre document qu'elle a créé de façon autonome en 2008. Les utilisateurs lui demandaient des ajouts et des modifications. Elle était la seule à avoir accès à la base des données ADT et à bien la connaître. Elle s'occupait aussi de tous les logiciels maison et les demandes lui étaient formulées directement. Elle était experte dans son domaine de spécialisation et connaissait bien la structure des bases de données. Elle était autonome et les requêtes ne passaient pas toujours par le gestionnaire.

[10] Elle n'avait pas à coordonner une équipe de travail. Contre-interrogée, elle ajoutera qu'elle se considère spécialisée compte tenu qu'elle était la seule à faire ce qu'elle faisait et que ces tâches étaient bonifiées, plus poussées que les autres techniciens. Elle devait être en mesure de fournir de bonnes données aux clients et l'information était importante car les particularités devaient apparaître aux rapports soumis.

[11] Son travail en était un de précision et elle était une référence spécialisée. Elle avait de fait une très bonne connaissance du logiciel ADT. Un technicien fait ce que l'employeur lui demande alors qu'un technicien spécialisé est plus autonome. Elle n'était pas chef d'équipe parce qu'elle travaillait seule. Elle était à ce point autonome.

[12] Même si les techniciens se servaient tous de requêtes SQL, elle était la seule à pouvoir faire ce qu'elle faisait et à pouvoir interroger les bases de manière profonde. Elle faisait de l'extraction de données des tables. Même si tous les techniciens étaient en mesure de faire des requêtes SQL, elles n'étaient pas aussi compliquées que les siennes.

[13] En fait, elle a déposé un grief même si elle ne coordonne pas le travail d'une équipe et qu'elle ne surveille pas d'autres techniciens en informatique. Elle n'avait personne sous sa supervision. Elle ne faisait pas de conception logicielle cependant elle connaissait le logiciel utilisé en profondeur, « elle a creusé » son expertise au cours des années.

[14] Elle ne faisait pas de programmation ni de développement. Elle ne faisait pas non plus d'optimisation de système. Pour elle, son travail comportait des composantes techniques complexes car le processus pour aller chercher la bonne information était compliqué en lui-même.

[15] Elle utilisait SQL Management comme outil d'interrogation pour les bases de données SQL. Elle n'était pas la seule à s'en servir, plusieurs personnes s'en servaient aussi bien des techniciens en informatique que des analystes en informatique. Sans être la seule à l'utiliser, elle était la plus spécialisée avec ACCESS, un outil d'interrogation des bases de données Oracle.

[16] Elle ne faisait pas de données test ni de correction ni d'installation et développement de logiciels. Elle ne faisait pas de configuration de logiciel ni ne maintenait-elle à jour des logiciels. Son travail était relié aux bases de données et non sur la formation des bases. Elle ne faisait pas de gestion des droits d'accès aux systèmes, elle donnait plutôt des droits d'accès aux rapports aux clients concernés.

[17] Le document S-15 a été rédigé le 14 juillet 2016 pour les fins du grief et représente une description fidèle de ses tâches. Tout comme le dépôt du grief, la rédaction du document S-15 lui a été recommandée par un délégué syndical.

Mme Vicky Beauchesne

[18] Archiviste médicale depuis 2004 au CHU de Québec, ses tâches consistent à de l'extraction de données. Elle connaissait Mme St-Hilaire depuis 2006 et elle devait collaborer avec elle.

[19] Mme St-Hilaire faisait toute l'analyse nécessaire pour que les clients puissent faire eux-mêmes les rapports. Elle aidait ainsi à l'élaboration du rapport et rendait disponibles les données dont les clients avaient besoin. Elle permettait l'autonomie et c'était la seule personne identifiée pour répondre à leurs besoins.

Mme Marie-Claude Beauchemin

[20] Elle était alors Directrice des technologies de l'information (TI) et est depuis mars 2020 Directrice des ressources informationnelles pour le CIUSS de la Capitale-Nationale. Sa formation professionnelle peut être résumée par un DEC en sciences pures, un BA en génie électrique et une maîtrise en gestion des organisations. C'est en 2012 qu'elle est devenue cheffe de service en informatique puis adjointe au Directeur. En 2016 le volet informatique est transféré au CHU et c'est dans ce contexte qu'elle devient coordonnatrice.

[21] Elle était le supérieur immédiat de Mme St-Hilaire. Elle connaît également les descriptions d'emploi S-6 et S-7 puisque ce sont celles rédigées par le ministère et qui régissent tous les établissements de santé.

[22] La mission de la Direction des technologies est de développer des logiciels pour répondre aux besoins des diverses directions par des systèmes non acquis dans le marché.

[23] Deux personnes font de la coordination d'équipe. M. Denis Lévesque en fonctionnel et elle-même en hiérarchique. Mme St-Hilaire ne dirigeait pas d'équipe de techniciens.

[24] Mme St-Hilaire ne faisait pas de configuration. Elle utilisait des données déjà existantes. De plus, elle n'avait pas de spécialisation mais des fonctions spécifiques. Elle ne peut pas de plus revendiquer la qualité d'expert puisque ses tâches étaient assignées dans un domaine spécifique. 100 % de ses tâches étaient des tâches de technicien en informatique.

[25] Mme St-Hilaire, en référant à la description d'un technicien spécialisé, ne faisait pas de configuration logicielle. Elle faisait plutôt de la mise en place. Elle ne faisait pas non plus d'optimisation tel l'implantation de pare-feu ou des antivirus. Pour les projets complexes, le projet était sous la direction d'une autre personne, comme M. Pierre Lacroix qui est analyste en informatique. Le rôle de Mme St-Hilaire se limitait à l'interrogation SQL et à s'assurer de fournir des bons rapports.

[26] Ce sont les gestionnaires qui sont imputables, Mme fournit les chiffres.

[27] Le travail de Mme ST-Hilaire n'en était pas un de spécialisation comme le serait par exemple la réseautique ou la sécurité informationnelle. La bonne connaissance d'un système d'information n'en fait pas une spécialisation.

[28] Mme St-Hilaire n'offrait pas de support aux techniciens et n'élaborait pas des plans de mise en œuvre. De plus, madame n'était pas la seule à faire du SQL puisqu'une vingtaine de techniciens sont en mesure de le faire.

[29] La création de rapports et de bilans n'est pas une tâche de développement d'un logiciel.

[30] Lors de vacances ou d'absences pour maladie, Mme St-Hilaire n'était pas remplacée. On attendait seulement qu'elle revienne.

III. ARGUMENTATION

ARGUMENTATION SYNDICALE

[31] Le grief doit être accueilli puisque la preuve prépondérante démontre que Mme St-Hilaire effectue des tâches de technicien spécialisé 2124 (S-7).

[32] Elle assure la configuration logicielle en utilisant le logiciel ADT et plusieurs autres logiciels maison. Les demandes sont très complexes et elle doit vérifier la faisabilité et valider auprès de la clientèle.

[33] Elle est également imputable car elle doit s'assurer de faire les bonnes interrogations pour fournir les bonnes réponses. Sur ce point, son travail est beaucoup plus complexe que ce que soutenait Mme Beauchemin. Il y a beaucoup de données à manipuler pour pouvoir fournir un produit final.

[34] Il y avait un travail d'équipe puisqu'elle était chargée de projet et dirigeait le travail de M. Lacroix.

[35] Elle effectuait tous les jours les mêmes tâches et ses rapports avaient une portée locale, régionale et provinciale. En effet elle faisait des rapports qui servaient aussi bien au local pour le CIUSS qu'au niveau provincial en fournissant des rapports de taux d'occupation au ministre.

[36] Elle était experte pour les logiciels ADT et SIURGE et elle était la seule à effectuer la tâche. D'ailleurs, lors d'absence, l'employeur devait attendre son retour car elle n'était pas remplacée. Plusieurs personnes la consultaient.

[37] Elle a conçu des rapports dont l'élaboration était très complexe. C'est elle qui disait à M. Lacroix comment faire uniquement et il intervenait uniquement parce qu'il avait accès nécessaire aux données. Sans elle, M. Lacroix aurait été incapable de mener le projet à terme. Au surplus, le texte de S-7 utilise le verbe « peut » au sujet des projets technologiques indiquant bien qu'il s'agit d'une possibilité et non d'une condition nécessaire à la reconnaissance de la classe. Il en va de même de la coordination d'une équipe. Elle était spécialiste des bases de données.

[38] Elle répondait à tous les critères pour accomplir les tâches de façon régulière, habituelle et principale. Elle accomplissait effectivement les mêmes tâches sur une base quotidienne. Mme Beauchemin est arrivée en 2016 et elle n'a rencontré Mme St-Hilaire qu'une fois lors du dépôt du grief. Elle n'a donc pas la connaissance des tâches réellement exécutées. Elle n'a pas vérifié auprès de Mme St-Hilaire et elle ne s'est basé que sur la définition de technicien en informatique S-6.

[39] Mme St-Hilaire était imputable des rapports qu'elle soumettait car s'il y avait une erreur elle devait reprendre toute la démarche.

[40] L'arbitre Me Francine Beaulieu dans **Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS (CSN) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS)**, 30 décembre 2010, 2010A120, a fait une étude de la jurisprudence pouvant s'appliquer au présent cas :

[92] Avant d'examiner le fond du litige, je rappelle qu'il y a un courant de jurisprudence qui veut que la durée de temps de travail consacré aux tâches principales et habituelles du titre d'emploi réclamé soit supérieure à 50 %, pour que la personne salariée obtienne une reclassification.

[93] L'arbitre Carol Jobin, dans l'affaire de *l'Hôpital de Lakeshore*, a aussi eu à examiner le travail d'une personne salariée, préposé aux magasins, qui réclamait une reclassification dans le titre d'emploi de magasinier. Comme dans le dossier sous étude, les deux titres d'emploi sont dans la même famille d'emploi et comportent des définitions non exhaustives. Je partage également son opinion lorsqu'il dit qu'il faut prouver que l'on accomplit les tâches relevant du titre d'emploi réclamé de façon régulière, générale, habituelle et principale :

La jurisprudence s'accorde à dire que ces descriptions sont sommaires et non exhaustives. Il est généralement reconnu de plus qu'elles ne sont pas étanches et ce, particulièrement lorsque les deux titres en cause sont de la même famille d'emploi. C'est le cas ici pour le magasinier et le préposé au magasin. Dans de tels cas, on constate souvent certains termes communs qui ouvriront la voie à de possibles chevauchements.

Pour réussir une demande de reclassement, il faut prouver que l'on accomplit les tâches relevant du titre d'emploi réclamé de façon régulière, générale, habituelle et principale.

Les tâches les plus décisives sont celles qui caractérisent un titre d'emploi et qui le distinguent d'un autre. On parlera alors des tâches « essentielles » caractérisant le titre d'emploi réclamé. Ce sont ces tâches qui doivent être assumées habituellement et principalement.

[94] L'arbitre conclut qu'il faut que le temps de travail requis soit 50 % et plus pour obtenir une classe supérieure.

[95] Je crois qu'il faut apporter des nuances à cette affirmation. Si, après analyse de la nature des tâches du titre d'emploi réclamé, celles-ci sont exécutées à plus de 50 % du

temps, il ne sera pas difficile de conclure qu'il peut y avoir reclassement. Toutefois, tout n'est pas si clair. Une jurisprudence parallèle, et tout de même importante, reconnaît la règle du plus de 50 %, mais ajoute qu'il y a plusieurs manières de vérifier si une personne accomplit habituellement des tâches d'un titre d'emploi en tenant compte aussi de la difficulté relative des tâches.

[96] En 1998, l'arbitre François Hamelin disait, dans l'affaire du *Manoir de l'âge d'or*, qu'il incombait à la jurisprudence de cerner la notion d'attributions principales. Il définissait ces attributions principales comme étant la substance, la nature, l'essentiel du travail de ce titre d'emploi ajoutant qu'il existait plusieurs manières de vérifier ces éléments :

L'accomplissement habituel, général et normal des tâches régulières d'un titre d'emploi s'oppose évidemment à l'accomplissement occasionnel ou accessoire des mêmes tâches.

Il y a plusieurs manières de vérifier si une personne accomplit habituellement, généralement et normalement (...) la substance, la nature et l'essentiel des tâches comprises dans (un) titre d'emploi.

Il y a d'abord le niveau de connaissances et de spécialisations requis pour un titre d'emploi, ainsi que le degré des responsabilités assumées; il y a également le temps consacré par la personne salariée à l'accomplissement des différentes tâches du titre d'emploi.

[98] L'arbitre Hamelin conclut ainsi :

La jurisprudence enseigne donc que pour classer une personne salariée dans un titre d'emploi, il faut vérifier la substance, la nature et l'essentiel des tâches qu'elle accomplit habituellement, généralement et normalement, en tenant compte à la fois du temps consacré à l'accomplissement de chaque tâche, du niveau requis de connaissance et de spécialisation ainsi que du degré des responsabilités assumées.

[41] Cette décision est suivie depuis, notamment dans les décisions suivantes :

Syndicat des employés de l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Estrie (FSSS-CSN) et Agence de la santé et des services sociaux de l'Estrie, Me Denis Gagnon, 2 juin 2015, 2015 QCTA 554;

Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre – CSN et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie, Me Rosaire S. Houde, 24 octobre 2019, 2019A090.

ARGUMENTATION PATRONALE

[42] Les technologies de l'information constitue un domaine qui change beaucoup et qui fait en sorte que les techniciens doivent être continuellement à jour. Il ne s'agit pas d'un système statique.

[43] Toutefois, Mme St-Hilaire n'a connu aucune modification des tâches et elle continuait de faire ce pourquoi elle avait été embauchée. Ce sont ses responsabilités.

[44] L'expert en informatique sera celui qui va dans les structures, bien au-delà du fonctionnel. Il faut comprendre le logiciel. Autrement dit, l'expertise n'est pas sur l'utilisation d'ADT ou de SIURGE mais sur le logiciel comme tel.

[45] Son travail n'était pas complexe sur le plan informatique mais plutôt sur l'extraction des données. Elle ne remplit donc pas les critères d'un technicien spécialisé et elle n'a pas connu de modifications de ses tâches pouvant justifier un reclassement. L'évolution connue est la même que tous les techniciens ont vécu.

[46] L'arbitre Me Rosaire S. Houde a déjà rendu une décision sur des faits similaires dans **Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-centre (CSN)** (déjà cité) :

(Résumé de l'arrêtiste)

Une reclassification peut être accordée s'il est établi par une preuve prépondérante que le salarié visé accomplit les tâches de l'appellation d'emploi réclamée de façon régulière, habituelle et principale. La « nomenclature des titres d'emploi » fait partie intégrante de la convention collective.

Le technicien spécialisé doit démontrer qu'il a un domaine de spécialisation dans lequel il agit à titre d'expert en plus de soutenir les techniciens en informatique dans la résolution de problèmes d'un niveau de complexité ou de spécialisation élevé. Il doit compter 4 années d'expérience dans cette

spécialité. Le témoignage du plaignant ne permet pas de conclure qu'il remplit toutes ces conditions. Compte tenu des dispositions de la nomenclature, il ne peut se voir accorder l'appellation d'emploi de technicien spécialisé en informatique.

[47] Me Huguette April précisait cette notion de classes d'emploi dans **Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières (CSN) et Commission scolaire des Hautes-Rivières**, 27 mai 2019, 2019 CanLII 49149 (QC SAT) :

[76] Le Plan de classification, en plus de décrire les classes d'emploi, énonce, dans la section Généralités, les principes d'application du Plan, dont les suivants :

[76.1] Une description d'une classe d'emplois, en plus de préciser les qualifications requises, décrit la nature du travail et les attributions caractéristiques. La nature du travail situe le titulaire de la fonction quant à son champ d'activités et à son niveau de responsabilités et d'autorité. La partie qualifications requises présente une élaboration de la nature du travail et des principales caractéristiques et comporte les détails nécessaires à une saine interprétation, et parfois, à titre d'exemples, des éléments de tâches visant à faciliter l'identification de la classe d'emplois. Il est important de noter que les attributions caractéristiques ne constituent pas une description exhaustive des tâches de la personne.

[76.2] Le fait pour une personne salariée d'accomplir occasionnellement une tâche de telle classe d'emplois ne veut pas dire qu'elle ait nécessairement droit au titre de cette classe d'emplois, c'est l'ensemble des tâches principales et habituelles de la personne salariée qui doit servir de terme de référence dans la détermination de la classe d'emplois appropriée.

[76.3] Par ailleurs, il n'est pas nécessaire d'accomplir l'ensemble des tâches d'une classe d'emplois pour avoir droit au titre de cette classe d'emplois, le volume de travail d'un secteur pouvant nécessiter une spécialisation plus marquée. Il faut cependant que la personne exerce les tâches de la spécialisation plus marquée de façon principale et habituelle.

IV. LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[48] Le fardeau de la preuve revient au syndicat qui doit convaincre le tribunal par preuve prépondérante que Mme St-Hilaire accomplissait du travail de technicien spécialisée (2124) et non les tâches du titre d'emploi qui lui a été attribué, soit celui de technicien en informatique (2123). La jurisprudence s'entend pour dire que les tâches exécutées doivent être décisives en ce sens qu'elles caractérisent le titre d'emploi recherché en le distinguant d'un autre. De plus, il faut que ces tâches soient assumées habituellement et principalement. Le tribunal dans **Syndicat des fonctionnaires municipaux (FISA) et Ville de Québec**, 31 janvier 2014, 2014 CanLII 3470 (QC SAT), précisait la portée de ces termes ainsi :

[60] « Les tâches visées doivent être celles d'un autre titre d'emploi » signifie que les tâches en question pourraient servir à définir ou distinguer un autre emploi par ses caractéristiques et ses spécificités. Cela exclu donc les tâches qui pourraient être nécessairement partagées entre diverses classes d'emploi par inter relation, inter activité, chevauchement ponctuel, fonctionnel ou organisationnel ou autres.

[61] L'obligation d'exercer ces tâches de façon principale et habituelle implique donc qu'il ne suffit pas de les exercer de façon secondaire et exceptionnelle. Il faut une certaine permanence ou récurrence dans les tâches exercées pour pouvoir revendiquer une classe différente. De plus, l'utilisation de la conjonction *et* entre *principale* et *habituelle* signifie que les deux caractéristiques doivent être rencontrées.

[62] Enfin, il faut que ces tâches appartenant à un autre titre d'emploi, exercées de façon principale et habituelle, affecte la nature des responsabilités. Autrement dit, il doit y avoir la démonstration d'une plus grande responsabilité, une plus grande autonomie ou moins de supervision, l'exercice d'une discrétion, un acte qui implique une responsabilité accrue par rapport à ce qui existait avant. Il faut enfin que ce changement de responsabilité soit à ce point significatif qu'il justifie le changement de classe. (...)

[49] Il faut donc définir ce qui est attendu d'un technicien spécialisé pour voir si, dans son ensemble ces tâches peuvent être attribuées à Mme St-Hilaire, être caractéristiques de ses tâches. La description du technicien spécialisé en informatique (2124) S-7 peut être décortiquée de la façon suivante :

1. La personne titulaire doit assurer la configuration logicielle et matérielle;

2. Elle voit à la mise en place, au bon fonctionnement et à l'évolution de composantes technologiques complexes à portée locale, régionale ou provinciale;

3. Cette personne agit à titre d'expert dans son domaine de spécialisation et supporte les techniciens ou techniciennes en informatique dans la résolution d'un niveau de complexité ou de spécialisation élevé;

4. Elle peut être appelé à élaborer les plans de mise en œuvre de projets technologiques et coordonner le travail d'une équipe de techniciens en informatiques.

[50] En plus de son témoignage, Mme St-Hilaire a produit un document S-15 représentant les tâches caractéristiques de son travail. Ce document avait été rédigé spécialement pour les fins du grief et réfère également à la description du technicien spécialisé en informatique (2124).

1. Assurer la configuration logicielle et matérielle.

[51] Mme St-Hilaire soutient qu'elle assure la configuration logicielle et matérielle en donnant plusieurs exemples d'outils utilisés pour fournir des rapports.

[52] La preuve révèle plutôt qu'elle ne fait pas de configuration logicielle et matérielle mais utilise plutôt les banques de données mises à sa disposition. Le témoignage de Mme Beauchemin est des plus éloquentes. Cette première condition est donc non rencontrée.

2. Voit à la mise en place, au bon fonctionnement et à l'évolution de composantes technologiques complexes.

[53] Elle justifie rencontrer cette condition par la mise en place de multiples rapports et en assurant le suivi des données saisies. Encore là, force est de constater que madame utilise des outils informatiques mis à sa disposition et son intervention se limite à l'utilisation des logiciels pour faire des rapports et non à implanter, mettre en place des composantes technologiques. Dans les faits mis en preuve, elle faisait de l'extraction de données. Cette seconde condition n'est donc pas rencontrée.

3. Agir à titre d'expert

[54] Mme nous dit être experte pour être une référence en ce qui a trait à l'extraction et à la manipulation des données et parce que plusieurs professionnels font appel à elle pour leur fournir des chiffres et des statistiques complexes.

[55] Cette description appartient au technicien en informatique (2123) en «effectuant divers travaux reliés aux bases de données». Elle exécutait ces tâches

«à partir de systèmes dont le cadre général est établi par l'analyste en informatique». Le prérequis d'agir à titre d'expert n'est pas rencontré. Le témoignage de Mme Vicky Beauchesne donne des interventions de Mme St-Hilaire une description qui est celle du technicien en informatique et non celle d'un technicien spécialisé.

4. Optimiser les systèmes d'information et la sécurité de ceux-ci.

[56] Mme St-Hilaire nous réfère ici à son souci de sa performance ce qui l'amenait à optimiser le fonctionnement de l'extraction des données. Encore là, elle est à la merci de ce qui existe comme outils pour extraire les données. Elle ne peut donc pas « optimiser » un système dont la seule utilisation est pour de l'extraction de données. Elle était donc une personne qui effectuait des travaux techniques concernant la programmation à partir de systèmes déjà en place, tel que prévu à la description de technicien en informatique (2123) S-6.

[57] Elle prétend aussi optimiser la sécurité des systèmes en ces termes :

Mise en place d'un niveau de sécurité pour l'accès aux dits rapports.

[58] Cette tâche est déjà prévue à la définition de technicien en informatique (2123)

Elle gère les droits d'accès au système d'information informatisé.

Ces autres conditions ne sont donc pas satisfaites.

Élaborer les plans de mise en œuvre de projets technologiques et coordonner le travail d'une équipe de techniciens.

[59] La procureure syndicale soulève justement que l'utilisation du verbe « peut » signifie qu'il s'agit d'une possibilité et qu'il s'agit donc d'un critère non obligatoire. Selon elle la même conclusion s'applique pour la coordination du travail d'une équipe étant dans la même phrase. Peut-être a-t-elle raison mais il s'agit d'un indicateur de plus démontrant l'importance accordée à l'aspect gestion du technicien spécialisé.

[60] Il est indéniable que Mme St-Hilaire retirait une grande fierté de son travail et que pendant toutes ces années l'employeur a pu compter sur une salariée compétente et dévouée. Toutefois la preuve démontre que, et c'est la seule conclusion possible, Mme St-Hilaire exécutait les tâches de technicien en informatique (2123) S-6. Il n'est même pas nécessaire de se demander dans quelle proportion les tâches étaient exécutées puisque la preuve démontre que 100 % de ses activités étaient celles d'un technicien en informatique (2123). De plus, il n'y a

eu aucun changement significatif de ses responsabilités au cours de toutes ces années.

[61] Il est prévu à la convention collective que la partie qui a soumis le grief doit assumer les honoraires et les frais d'arbitrage si celui-ci est rejeté. Le syndicat devra donc assumer la totalité des honoraires et des frais.

Pour ces motifs, le tribunal,

REJETTE le grief 0012-2016.

Québec, 22 novembre 2021

Me Jean-François La Forge, arbitre

*Pour le Syndicat : Me Brigitte Fortier, avocate et conseillère syndicale SCFP
Pour l'Employeur : Débuté par Me Renée Baillargeon, terminé par Me Emmanuelle Dorion, CHU de Québec – Université Laval*

Auditions tenues le 27 novembre 2020, 8 mars 2021, 22 avril 2021 et 9 juin 2021.