

Date: 20110711

Dossier: 566-02-3080

Référence: 2011 CRTFP 89



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

PIERRE CARTER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié
Carter c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Renaud Paquet, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [David Girard, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Michel Girard, avocat](#)

Affaire entendue à Rimouski (Québec),
les 21 et 22 juin 2011.

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 3 avril 2008, le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Pierre Carter (le « fonctionnaire ») a déposé un grief alléguant que l'employeur contrevenait à la clause 57.01 de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services techniques expirant le 21 juin 2007 (la « convention collective »). Quand il a déposé son grief et encore au moment de l'audience, M. Carter travaillait comme technicien en sciences aquatiques à l'emploi du ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur ») à Mont-Joli. Son poste de technicien est classé au groupe et niveau EG-05.

[2] M. Carter a prétendu que l'employeur ne respectait pas la convention collective en ne lui fournissant pas un exposé complet et à jour des fonctions qu'il occupe. La clause en question de la convention collective se lit comme suit :

57.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

[3] Le grief a été rejeté aux trois paliers de la procédure interne de règlement des griefs et a été renvoyé à l'arbitrage le 19 août 2009. D'entrée de jeu, M. Carter m'a fait part de façon sommaire des trois éléments qui, selon lui, manquaient dans son exposé des fonctions. Premièrement, M. Carter doit utiliser des armes à feu dans le cadre de son travail et rien ne l'indique dans son exposé des fonctions. Deuxièmement, l'exposé de fonctions ne fait pas état avec assez de précisions des conditions de travail difficiles liées au poste. Troisièmement, on ne mentionne pas dans l'exposé des fonctions que M. Carter doit superviser des employés. Pourtant, il le fait plusieurs mois par année.

[4] En début d'audience, la question de la date d'application de mon ordonnance, dans l'éventualité où le grief était accueilli, a été discutée. Après réflexion, les parties ont convenu que l'ordonnance serait applicable 25 jours avant la date du dépôt du grief, et ce, même si la problématique de l'exactitude de l'exposé des fonctions de M. Carter date du début des années 2000.

II. Résumé de la preuve

[5] M. Carter a présenté plusieurs documents à l'appui de ses prétentions, en plus d'avoir témoigné. L'employeur n'a présenté aucun document en preuve, mais il a appelé Mike Hammill comme témoin. M. Hammill est le chef de section de M. Carter. Il est bien au fait du travail et des fonctions de M. Carter car il le supervise depuis une quinzaine d'années.

[6] Dans son travail, M. Carter participe principalement à l'évaluation et à l'identification de la distribution des populations de mammifères marins ainsi qu'à l'étude des diètes de ces mammifères. Sur une période de 12 mois, M. Carter prétend qu'il travaille environ 20 % du temps sur le terrain à recueillir des échantillons ou des spécimens et 80 % du temps au laboratoire.

[7] Une partie du travail sur le terrain applique à chasser des phoques de diverses sous-espèces pour le travail d'analyse subséquent. Lors de cette chasse, M. Carter doit utiliser des armes à feu de calibre 270, 243 et 222 et assurer l'entreposage de ces armes lors des missions. Il a dû initialement suivre un cours de maniement des armes à feu et obtenir un permis de possession d'armes. M. Hammill lui a aussi émis un permis de chasse scientifique au nom de l'employeur. M. Hammill a admis que M. Carter devait manier des armes à feu. Par contre, si M. Hammill fait partie de la mission, c'est lui qui aura la responsabilité des armes. Pour M. Hammill, l'arme à feu est un outil de travail sur le terrain comme le sont la chaloupe, le filet ou tout autre outil.

[8] M. Carter a déclaré qu'il est exposé à des conditions de travail qui peuvent être extrêmement difficiles et qui ne sont pas correctement reflétées dans son exposé des fonctions. Tout d'abord, le travail sur le terrain et la manipulation d'armes à feu exige un degré élevé d'attention et de concentration. Le travail sur le terrain peut également être dangereux lorsqu'il faut marcher sur des glaces dont l'épaisseur, qui n'est pas nécessairement connu, peut varier grandement. Là aussi, la concentration est cruciale. M. Carter doit également faire de grands efforts physiques lorsqu'il doit, seul ou avec ses collègues, récupérer les phoques qu'ils ont chassés, les monter dans les embarcations ou les trainer sur la rive. Certains phoques peuvent peser plusieurs centaines de livres. Ils doivent également capturer des phoques vivants, donc qui bougent, et les monter dans les embarcations une fois anesthésiés. Il y a des risques

constants de se faire mordre par les phoques ou de frapper des roches avec les embarcations qui doivent parfois naviguer sur le bord du rivage.

[9] À l'occasion, le travail se fait aussi dans des conditions extrêmes. Sur les glaces, il fait parfois très froid et M. Carter peut être exposé à de grands vents ou à des pluies intenses. Il peut aussi arriver que les sorties se fassent dans des petits avions ou des hélicoptères où trois ou quatre employés s'entassent pendant des heures à surveiller les glaces et à préparer des relevés de populations. Ils volent dans des conditions dangereuses où le bruit des moteurs est élevé et avec un habillement qui est lourd et encombrant. M. Hammill n'a pas nié que les conditions puissent parfois être difficiles mais, selon lui, il s'agit plutôt de situations d'exception qui ne se produisent pas chaque année.

[10] Enfin, M. Carter a déclaré qu'il supervisait régulièrement des employés. À l'appui de son témoignage, il a déposé ses évaluations de rendement des dernières années qui font état de ses activités de supervision. Chaque année, M. Carter exerce des activités de supervision auprès d'employés embauchés pour une période déterminée ou de stagiaires ou d'étudiants. Il a joué un rôle important dans le développement des énoncés de mérite, dans le recrutement de ces employés, dans leur formation initiale et dans l'encadrement de leur travail au quotidien ainsi que dans leur supervision en général. Toutefois, les décisions finales d'embauche, d'octroi des congés, de renouvellement de contrat ou les autres décisions formelles de gestion sont prises par M. Hammill.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour M. Carter

[11] M. Carter a argumenté que son exposé des fonctions est incomplet et qu'il devrait inclure des mentions sur le maniement des armes à feu, sur les conditions de travail difficiles et sur la supervision du personnel. Selon lui, ces mentions devraient être incluses aux endroits appropriés de l'exposé des fonctions, soit dans les sections « habiletés », « responsabilités » et « conditions de travail ».

[12] Les armes à feu devraient être ajoutées à la liste des items à manipuler ou entreposer dans la section « habiletés ». Il devrait également en être fait mention dans les « conditions de travail » pour ce qui est de l'attention et de la concentration, ainsi que dans les efforts physiques à fournir.

[13] Plusieurs ajouts devraient être faits aux « conditions de travail » pour mieux refléter les difficultés, les efforts et les risques associés au travail de M. Carter. L'exposé des fonctions prévoit qu'il doit « faire preuve d'attention et de concentration soutenue ». On devrait plutôt lire « faire preuve d'attention et de concentration pendant des périodes prolongées ». Dans l'exposé des fonctions, on mentionne les échantillons sur lesquels M. Carter travaille; on devrait y ajouter les espèces vivantes comme les phoques et les bélugas. On y mentionne aussi l'effort physique que M. Carter doit fournir; on devrait y ajouter que cet effort est fréquent, et qu'il peut être effectué à partir d'un avion ou d'un hélicoptère. Il y a aussi lieu d'ajouter que l'effort physique peut être extrême et soutenu lors de la capture et la manipulation des mammifères marins et lors du port de vêtements ou d'équipements lourds et encombrants. Enfin, on devrait aussi faire état dans les « conditions de travail » des répercussions sur la santé pouvant causer des blessures mineures ou majeures allant jusqu'à des maladies chroniques, l'incapacité ou la mort.

[14] La section « responsabilité » de l'exposé des fonctions devrait inclure les fonctions de supervision exercées par M. Carter auprès des employés temporaires, des étudiants et des stagiaires.

[15] À l'appui de ses arguments, M. Carter m'a renvoyé à : *Cushnie c. Agence du revenu du Canada*, 2007 CRTFP 96; *Dervin c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2009 CRTFP 50; *Jennings et Myers c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20.

B. Pour l'employeur

[16] Selon l'employeur, l'exposé des fonctions de M. Carter reflète bien le contenu de son travail. L'employeur respecte donc en tout point la clause 57.01 de la convention collective.

[17] Selon l'employeur, une arme à feu est un outil comme un autre servant à effectuer le travail sur le terrain; chacun des outils et les habiletés pour les utiliser ne doivent pas nécessairement être inscrits dans l'exposé des fonctions. Qui plus est, la très grande partie de son temps, M. Carter travaille au laboratoire et non pas sur le terrain. Cette dernière remarque s'applique aussi aux conditions de travail difficiles qui sont pour la plus grande partie du temps les conditions de travail d'un laboratoire

et non pas celles de la chasse sur la glace et des déplacements dans des petits avions qui ne se produisent même pas annuellement.

[18] L'exposé des fonctions comprend une mention à l'effet que les fonctions assignées n'incluent pas la supervision d'employés subalternes à temps plein de façon continue. M. Carter exerce certaines activités de supervisions auprès d'employés temporaires, d'étudiants ou de stagiaires. Il n'encadre cependant aucun employé à temps plein de façon continue. De plus, son exposé des fonctions précise au niveau des activités principales qu'il doit agir comme responsable d'équipes de travail. Dans la section « habileté », il est écrit qu'il doit posséder les compétences de supervision ou de direction de personnel de soutien. Enfin, les décisions finales sont prises par M. Hammill. Ainsi, selon l'employeur, l'exposé des fonctions dans sa forme actuelle suffit donc pour refléter les fonctions de supervision exercées par M. Carter.

[19] À l'appui de ses arguments, l'employeur m'a renvoyé à : *Jennings et Myers; Hughes c. Conseil du Trésor (Ressources naturelles Canada)*, 2000 CRTFP 69; *Barnes et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 13; *Jaremy et al. et Currington et al. c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Accise, Douanes et Impôt)*, 2000 CRTFP 59; *Taylor c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-2-20396 (19901221).

IV. Motifs

[20] Les obligations qu'imposent des dispositions similaires à la clause 57.01 de la convention collective ont été examinées à plusieurs reprises par des arbitres de grief. Le libellé en question prévoit que l'employé a le droit de recevoir un exposé complet et courant de ses fonctions et de ses responsabilités. Cela ne veut pas dire que l'exposé des fonctions doit nécessairement inclure tous les détails du travail d'un employé, des conditions d'exercice de son travail et des habiletés requises pour le faire. Cette affirmation est encore plus vraie si le travail en question n'est fait que sur une base occasionnelle. Qui plus est, mon rôle n'est pas de proposer le libellé idéal mais plutôt d'établir si le libellé actuel satisfait les obligations de la convention collective.

[21] En contrepartie, l'employeur ne peut pas se défaire de ses obligations en utilisant des libellés imprécis ou généraux qui ne décrivent pas de façon complète le travail d'un employé. L'employeur ne peut pas non plus omettre d'inscrire des

informations dans un exposé des fonctions sur la base que les informations en question ne s'appliquent qu'une partie du temps où l'employé exerce ses fonctions.

[22] C'est à partir de ces principes généraux que je vais examiner la preuve présentée et disposer des arguments présentés. Pour ce faire, j'examinerai en premier lieu la question des conditions de travail, puis celle des armes à feu et enfin celle de la supervision du personnel.

[23] La section « Conditions de travail » de l'exposé des fonctions se lit ainsi :

Le ou la titulaire est appelé(e) à travailler aussi bien dans un bureau, qu'en laboratoire ou sur le terrain et à se rendre à des endroits éloignés en utilisant différents moyens de transport. Il ou elle doit travailler dans divers environnements (p. ex. navires de recherches, navires commerciaux, petites embarcations, installations de transformation, sites aquacoles, sites terrestres éloignés ou laboratoires d'analyse).

Le ou la titulaire doit toujours faire preuve d'attention et de concentration pour planifier et organiser des projets réalisés en laboratoire et sur le terrain, utiliser et entretenir du matériel et des instruments, traiter des bases de données, analyser des données et de l'information et rédiger des rapports. Il ou elle doit toutefois faire preuve d'attention et de concentration soutenue pour étalonner et évaluer des instruments, mesurer et consigner des variables biologiques, physiques ou chimiques de divers échantillons, valider des données, et mettre en place du matériel et des instruments sur des plates-formes de recherche instables puis les récupérer.

Les travaux associés à la préparation, à l'entretien et à l'utilisation du matériel et des instruments, ainsi que la collecte et l'analyse des échantillons et des données, obligent le ou la titulaire à rester debout, à marcher et à manutentionner des objets légers. Quand il ou elle mène des projets et participe à des relevés de recherche, à des missions sur le terrain et à des études en laboratoire, le ou la titulaire doit parfois fournir un effort physique plus intense pour grimper aux échelles des navires, mettre en place et récupérer des instruments, circuler en terrain accidenté en transportant du matériel et des échantillons et travailler à partir de petites embarcations; il ou elle est alors exposé aux intempéries, aux surfaces mouillés et glissantes ou aux produits chimiques caustiques et toxiques. Pendant ces activités, le ou la titulaire peut parfois se blesser (entorses or fractures) ou contracter des maladies suite à l'exposition à

des produits chimiques, ce qui pourrait l'obliger à s'absenter du travail le cas échéant.

[24] Dans la section condition de travail de l'exposé de fonctions, M. Carter suggère qu'on fasse mention des armes à feu. Le fait qu'il doive utiliser une arme à feu occasionnellement n'affecte pas ses conditions de travail au point où le libellé actuel n'est pas adéquat. Ses conditions de travail prévoient déjà qu'il doit faire preuve d'attention et de concentration et fournir un effort physique parfois plus intense. Il en est de même de sa demande relative aux échantillons. Je trouve aussi que le libellé actuel convient car le terme échantillon peut très bien être utilisé pour désigner un phoque ou un béluga qui fait partie d'une population. L'exposé des fonctions fait également mention d'un effort physique plus intense quand l'employé mène des projets ou participe à des relevés de recherche. L'expression « effort intense » me semble suffire pour décrire les efforts de M. Carter lors de la chasse ou de la capture de phoques. Nul besoin d'ajouter que l'effort peut être extrême ou soutenu.

[25] Toujours dans la section conditions de travail, le libellé actuel de l'exposé des fonctions suffit lorsqu'il est question des autres particularités liées aux déplacements en avion ou en hélicoptère ou au port de vêtements ou d'équipements lourds ou encombrants. En effet, on y fait mention que l'employé peut circuler en terrain accidenté, transporter du matériel, être exposé aux intempéries, travailler à partir de petites embarcations, travailler sur des surfaces mouillées et glissantes et être exposé aux produits chimiques caustiques et toxiques. Certes, on ne fait pas état du déplacement occasionnel en avion mais les conditions parfois difficiles sont décrites adéquatement. Il en est de même des risques associés au travail à propos desquels on écrit que l'employé peut se blesser ou contracter des maladies à la suite de l'exposition à des produits chimiques. Il n'est pas utile d'ajouter les morsures de phoque ou autres particularités à la liste.

[26] Au niveau des habiletés, je suis par contre d'accord avec M. Carter que le maniement et l'utilisation d'une arme à feu constitue une habileté particulière assez importante et distincte pour qu'il en soit fait mention dans la section « habileté » de l'exposé des fonctions. Il est vrai, comme l'a dit l'employeur, qu'une arme à feu, c'est un outil de travail mais cet outil est substantiellement différent d'une canne à pêche, d'un filet ou d'une chaloupe. Les lois canadiennes obligent les utilisateurs à suivre un cours de maniement d'armes à feu et à se procurer un permis d'utilisation ou de possession d'une arme à feu. M. Carter doit détenir ces qualifications et habiletés pour

faire son travail et cela devrait être reflété adéquatement dans la partie « habiletés » de son exposé des fonctions. Cela importe peu que M. Carter ne se serve d'une arme à feu que quelques semaines par année. Il doit posséder ces habiletés ou qualifications sur une base continue.

[27] Je suis aussi d'accord avec M. Carter que ses tâches de supervision ne sont pas reflétées adéquatement dans la section « responsabilités » de son exposé des fonctions. Il ne suffit pas à l'employeur d'écrire qu'un employé ne fait pas quelque chose, en l'occurrence la supervision d'employés à temps plein, pour ensuite en déduire qu'il fait autre chose, en l'occurrence la supervision d'employés temporaires. Il serait beaucoup plus simple et complet d'écrire ce qu'il fait, c'est-à-dire certaines activités de supervision d'employés temporaires, d'étudiants et de stagiaires sous la direction ou la supervision de M. Hammill.

[28] Après avoir analysé les témoignages, les documents qui m'ont été soumis et l'exposé des fonctions de M. Carter, j'en conclus que l'employeur satisfait les obligations qui lui incombent en vertu de la clause 57.01 de la convention collective à l'exception des modifications qu'il devra apporter aux sections « habiletés » et « responsabilités » de l'exposé des fonctions à propos des armes à feu et de la supervision.

[29] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[30] Le grief est partiellement accueilli.

[31] J'ordonne à l'employeur d'amender l'exposé des fonctions de M. Carter dans les 60 jours de cette décision de sorte que :

- A. dans la section « Habilités », on mentionne que M. Carter doit posséder les qualifications pour manier et utiliser des armes à feu.
- B. dans la section « Responsabilités », on mentionne que M. Carter assume certaines responsabilités de supervision auprès d'employés embauchés pour des périodes déterminées, d'étudiants et de stagiaires.

[32] Je demeure saisi du dossier pour une période de 90 jours au cas où des difficultés surviennent dans l'application de cette ordonnance.

Le 11 juillet 2011.

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**