

Date: 20120319

Dossier: 566-02-2242

Référence: 2012 CRTFP 34



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

PAUL E. THOM

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

Répertorié

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

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [George Filliter, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [Allan Phillips et Max Way, Institut professionnel de la fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Caroline Engmann, avocate, Patrick Giroux et Rhonda Basden](#)

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
les 17 et 18 janvier 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Paul E. Thom, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a allégué que le ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur ») avait contrevenu à la clause 20.02 de la convention collective pertinente. En particulier, il a prétendu que l'employeur ne lui avait pas fourni un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de son poste.

[2] Après la médiation, les parties ont signé un protocole de règlement le 26 mai 2009 (pièce 7). Le fonctionnaire a prétendu que l'employeur ne s'était pas acquitté de ses obligations. Le 17 juin 2010, son représentant a demandé que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») renvoie l'affaire à l'arbitrage.

[3] Après un échange de communication, l'employeur s'est tout d'abord opposé à ce que la Commission se saisisse de cette affaire. Les parties ont par la suite convenu de suspendre le renvoi à l'arbitrage afin de donner l'occasion à la Cour d'appel fédérale de rendre sa décision sur l'appel de la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire répertoriée *Procureur général du Canada c. Amos*, 2009 CF 1181.

[4] La Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel. Les motifs ont été délivrés le 3 février 2011, dans *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38.

[5] Étant donnée la décision rendue par la Cour d'appel fédérale, l'employeur a retiré son objection et la Commission a fixé une date d'audience pour la présente affaire.

II. Audience

[6] Tel qu'indiqué auparavant, les parties ont conclu une entente de règlement le 26 mai 2009 (pièce 7); la disposition pertinente à la présente affaire se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

9. *L'employeur s'engage par les présentes :*

a) à effectuer une vérification interne portant sur la description de travail susmentionnée;

b) à présenter la demande de procéder à cette vérification interne au plus tard le 5 juin 2009;

c) à communiquer au fonctionnaire s'estimant lésé et à son représentant syndical les dates durant lesquelles la vérification interne sera effectuée, ainsi qu'une copie des résultats de la vérification interne;

d) à examiner les conclusions et les considérations de la vérification interne aux fins de leur mise en application et, au besoin, présenter un produit final aux fins de classification.

[...]

Bien qu'il soit inhabituel de divulguer le contenu d'une entente conclue à la suite d'une médiation, les parties ont procédé ainsi dans la présente affaire et ont intégré le protocole d'entente dans leur exposé conjoint des faits.

[7] À mon avis, il importe de mettre en contexte le protocole de règlement en formulant ici le libellé du grief (pièce 3) signé par le fonctionnaire le 10 août 2006, lequel se lit comme suit :

[Traduction]

Je dépose un grief contestant le fait que ma description de travail ne constitue pas un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de mon poste, tel qu'exigé par la clause 20.02 de ma convention collective.

Je demande qu'on me fournisse un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de mon poste tel que requis à la clause 20.02 de ma convention collective.

[8] Les modalités et conditions d'emploi du fonctionnaire étaient régies en vertu de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (groupe Systèmes d'ordinateurs), ayant comme date d'expiration le 21 décembre 2007 (la « convention collective »). La clause pertinente de la convention collective se lit comme suit :

20.02 Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique de chaque facteur, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

III. Question

[9] La première question que je dois trancher consiste à décider si le grief est théorique. Ensuite, je dois décider si le protocole de règlement constitue un règlement final et exécutoire entre les parties. Dans l'affirmative, je dois alors statuer si l'employeur s'y est conformé ou non.

[10] Dans l'éventualité où je conclurais que l'employeur n'avait pas satisfait à ses obligations en vertu du protocole de règlement, je dois décider du redressement approprié.

IV. Faits

[11] Au début de l'audience, les parties ont produit diverses pièces, dont un exposé conjoint des faits, lequel se lit comme suit :

[Traduction]

EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS

Contexte

1. *À toutes les époques pertinentes aux fins du présent grief, le fonctionnaire s'estimant lésé était embauché à titre de Spécialiste du soutien technologique/gestionnaire du RL (CS-02), travaillant au sein de la section Sécurité des systèmes de télécommunications et du réseau (SSTR) de la Direction des services informatiques, à Dartmouth (Nouvelle-Écosse).*

2. *La structure des rapports hiérarchiques relativement à ce poste apparaît à l'organigramme joint aux présentes à titre de Document 1.*

3. *En raison de l'Initiative de renouvellement des classifications entreprise dans l'ensemble du Ministère (MPO), des modèles nationaux de description de travail (MNDT, ou descriptions génériques) ont été élaborés et mis en place relativement à tout le personnel de la GI et TI au sein du MPO. En juillet 2006, les décisions portant sur les avis de classification ont été communiquées aux fonctionnaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu son avis de classification le ou vers le 24 juillet 2006, sous la forme d'une description de travail générique de son poste - décision du modèle national n° 24186D. L'avis et la description de travail précités sont joints aux présentes à titre de Document 2.*

4. Le 11 août 2006, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief se lisant comme suit :

[Traduction] « Je dépose un grief contestant le fait que ma description de travail ne constitue pas un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de mon poste, tel qu'exigé par la clause 20.02 de ma convention collective. Je demande qu'on me fournisse un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de mon poste tel que requis à la clause 20.02 de ma convention collective. »

Le grief est joint aux présentes à titre de Document 3

5. Les réponses au grief sont jointes aux présentes à titre de Documents 4, 5 et 6.

Règlement du grief résultant de la médiation

6. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 5 août 2008. Les parties ont convenu de participer à une médiation et l'affaire a été renvoyée aux Services de règlement des conflits de la Commission aux fins de procéder à la médiation. Les parties ont conclu une entente de règlement le 26 mai 2009; le protocole de règlement est joint aux présentes à titre de Document 7 (le « protocole de règlement »).

7. En vertu de ce protocole de règlement, les parties ont convenu d'utiliser la description de travail jointe aux présentes à titre de Document 8, une variation de la décision n° 24186, à titre de document de référence aux fins de la vérification interne.

8. L'employeur a convenu de procéder à la vérification interne en se servant du Document 8 à titre de référence et s'est engagé [traduction] « [...] à examiner les conclusions et les considérations de la vérification interne aux fins de leur mise en application et, au besoin, présenter un produit final aux fins de classification ».

9. Le syndicat et le fonctionnaire s'estimant lésé ont convenu de retirer le grief (Document 3) [traduction] « [...] une fois les conditions du règlement remplies ».

10. La vérification interne a été dûment complétée par un consultant, Dani Chambers. Son rapport est joint aux présentes à titre de Document 9.

11. Le consultant a été mandaté afin de rédiger une version abrégée de la description de travail pour le poste d'analyste principal des réseaux à la suite d'une demande provenant du Centre d'expertise en organisation et en

classification (le « CEOC »). Cette version abrégée est jointe aux présentes à titre de Document 10.

12. Dans une lettre datée du 18 mai 2010, l'employeur a fait savoir comme suit au fonctionnaire s'estimant lésé sa décision à la suite de la vérification interne :

[Traduction] « La direction a examiné les conclusions et les considérations formulées dans le cadre de la vérification interne et a conclu que les modifications proposées sont comprises dans la description de travail existante intitulée Variante du Modèle national de description de travail 1031 - Spécialiste du soutien technologique/gestionnaire du RL (Télécommunications), CS-02, décision n° 25740. Par conséquent, votre poste d'attache antérieur (13655) sera associé à la VMNDT 1031 [...] ».

Cette lettre est jointe aux présentes à titre de Document 11.

13. Les parties ont échangé des courriels les 23 et 24 août 2010 au sujet des trois questions de désaccord relativement à la description de travail proposée. Cette série de courriels est jointe aux présentes à titre de Document 12.

14. Les parties ont continué les pourparlers et, le 5 octobre 2010, le syndicat a reçu une description de travail proposée pour le poste d'analyste principal des réseaux. Cette description de travail est jointe aux présentes à titre de Document 13.

15. Le 7 octobre 2010, le syndicat a accusé réception de la description de travail proposée et a informé l'employeur que cette description de travail était [traduction] « totalement inacceptable ». Le courriel est joint aux présentes à titre de Document 14.

Événements pertinents

16. Un changement organisationnel a pris effet le 1^{er} avril 2008, en vertu duquel l'organisation régionale était intégrée à l'organisation nationale (Programme de durabilité des technologies de l'information - PDTI).

17. Depuis le 6 juillet 2006 (soit 25 jours avant le dépôt du grief), le fonctionnaire s'estimant lésé occupait des fonctions intérimaires inclusivement jusqu'au niveau CS 03, sauf durant les périodes suivantes : du 2 au 27 octobre 2006; du 8 décembre au 31 mars 2009; du 9 au 11 février 2009.

18. Depuis le 2 novembre 2009, le fonctionnaire s'estimant lésé occupe un poste d'attache de niveau CS 03 à la suite d'un processus de sélection.

[12] Le fonctionnaire a témoigné. L'employeur a cité à témoigner Garfield (Gary) Somerton, qui était, aux époques pertinentes aux fins de ce grief, le directeur, Infrastructure et opérations, pour le compte de l'employeur, et Scott Graham, qui était, aux époques pertinentes aux fins de ce grief, le directeur, Planification et architecture des systèmes.

[13] Les témoins ont décrit le processus suivi par la personne chargée de la vérification interne, Dani Chambers. Après avoir apprécié le témoignage de tous les témoins entendus, je conclus qu'il n'existe aucune divergence importante dans leur opinion respective en ce qui a trait aux faits pertinents à la présente affaire.

[14] Le fonctionnaire a travaillé pour l'employeur pendant environ 15 ans. Plus récemment, il a exercé les fonctions de gestionnaire de réseau et d'analyste principal, travaillant pour le nouvel organisme Services partagés Canada. Toutefois, au moment du dépôt de son grief, il était classé au groupe et niveau CS-02 et travaillait pour l'employeur à titre de spécialiste du soutien technologique et gestionnaire du réseau local, au sein de la section Sécurité des systèmes de télécommunications et du réseau (SSTR) de la Direction des services informatiques, à Dartmouth (Nouvelle-Écosse). Le fonctionnaire relevait directement de Susan Paterson, laquelle relevait de M. Somerton.

[15] Le 31 juillet 2006, le fonctionnaire a déposé un grief dans lequel il allègue que l'employeur ne lui avait pas fourni un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de son poste (pièce 3). Le grief a été déposé à la suite de la conclusion de l'Initiative nationale du renouvellement des classifications et après qu'il ait reçu l'avis mentionné au paragraphe 3 de l'exposé conjoint des faits.

[16] L'employeur a répondu au premier palier de la procédure de règlement des griefs en octobre 2006 (pièce 4), au deuxième palier le 1^{er} décembre 2006 (pièce 5), puis au troisième palier, en juillet 2008 (pièce 6). Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 5 août 2008.

[17] Les parties ont signé un protocole de règlement le 26 mai 2009 (pièce 7).

[18] Mme Chambers avait été mandatée par l'employeur afin de procéder à la vérification interne. La preuve est à savoir qu'elle était titulaire d'une offre permanente auprès de l'employeur et était reconnue comme possédant une expertise dans le domaine des descriptions de travail et du processus de classification des postes.

[19] Après avoir réalisé des entretiens et des discussions avec les parties, Mme Chambers a remis son rapport de vérification interne au mois de juin 2009 (pièce 9). Les entretiens et les discussions avec le fonctionnaire ont essentiellement eu lieu hors la présence de l'employeur, et vice versa.

[20] De toute façon, le fonctionnaire s'était dit en accord avec les résultats de la vérification interne. L'employeur n'a pas fourni de rétroaction, sauf pour éventuellement demander à Mme Chambers d'abrégier la description de travail présentée de manière à ce qu'elle soit davantage conforme au format de la plupart des descriptions de travail. La description de travail abrégée a également été déposée en preuve (pièce 10).

[21] Le 18 mai 2010, Filippo Gagliardi, dirigeant principal de l'information et directeur général, a envoyé une lettre au fonctionnaire (pièce 11). M. Gagliardi n'a pas été cité à témoigner. Cependant, dans sa correspondance, il avait associé la description de travail à la variante du modèle national de description de travail (la « VMNDT 1031 »). Il a été fait référence à la VMNDT 1031 dans la réponse au troisième palier de la procédure de règlement des griefs signée par Cal Hegge le 4 juillet 2008 (pièce 6).

[22] Le fonctionnaire a témoigné qu'il n'avait pas du tout apprécié le revirement de la position de l'employeur. Cela avait heurté de front le fonctionnaire, alors que les parties avaient pourtant conclu un protocole de règlement et que l'employeur avait formulé ses commentaires à la personne chargée de la vérification interne. Mme Chambers avait complété son examen du dossier et préparé une description de travail qui semblait acceptable au fonctionnaire. Ce dernier a perçu la position adoptée par M. Gagliardi au nom de l'employeur comme étant un retour à la position de départ de l'employeur contre laquelle il s'était opposé en déposant un grief et qui avait été réglée.

[23] Des pourparlers ont eu lieu entre les parties pour tenter de s'entendre, alors que M. Graham avait été induit à croire qu'il fallait une entente avant de pouvoir présenter une description de travail aux fins de la classification du poste. Le 24 août 2010, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Graham (pièce 12) et lui a fait connaître ses commentaires en ce qui avait trait aux trois questions de désaccord soulevées par l'employeur relativement à la description de travail abrégée. Il a formulé ses commentaires à cet égard dans un courriel, lequel se lisait comme suit (les sections en caractères gras dénotent la position de l'employeur telle que relayée par le fonctionnaire) :

[Traduction]

[...]

Soutien aux tiers - Nous sommes d'avis que le fait de traiter avec des fournisseurs ne correspond à assurer un soutien aux tiers. La position que j'ai adoptée à cet égard tient compte du fait que les autres CS-02 et CS-03 doivent communiquer avec moi afin d'obtenir du soutien pour des questions dans lesquelles je suis l'expert en la matière, lorsqu'ils n'arrivent pas à résoudre un problème particulier. Je fournis alors un soutien à l'échelon supérieur, soit le niveau 3. Durant la vérification interne, ma superviseure et Gary n'ont pas contesté cela, et l'acheminement du problème vers les fournisseurs faisait partie de l'ensemble du processus, témoignant en outre du fait que j'étais le dernier niveau de soutien pour plusieurs technologies que nous utilisons. Par ailleurs, je signale que la vérification ne reflète pas ce commentaire.

Direction fonctionnelle - Nous sommes d'avis que la direction fonctionnelle s'apparente à un travail de supervision. Durant la vérification, Gary n'a pas contesté le fait que je me m'acquittais de ce rôle, et a uniquement demandé de modifier le libellé afin qu'il se lise « conseils/avis techniques ». Les commentaires de la direction dans cette section visaient à reformuler le libellé du rapport de la vérificatrice. Il avait été convenu que la direction mandaterait une vérificatrice professionnelle possédant de l'expérience en rédaction des descriptions de travail de manière à ce qu'un libellé approprié soit employé puisque nous n'arrivions pas à nous entendre sur un libellé convenable. Scott a transformé cet élément encore davantage que ce qui avait été tenté dans le rapport de vérification.

Fonctions d'envergure nationale - Nous sommes d'avis que les fonctions confiées étaient d'envergure régionale,

et que la représentation de la région auprès de comités et de groupes de travail nationaux englobe suffisamment les fonctions d'envergure nationale précisées dans d'autres sections. Ceci n'était pas vrai en ce qui concerne tous mes domaines d'expertise avant de passer au nouveau modèle organisationnel national et notre structure organisationnelle actuelle existait durant la période visée par la vérification interne alors que nous faisons partie d'un modèle national (la chronologie des événements a été entérinée par le MPO).

[...]

[24] Le fonctionnaire a témoigné qu'il était d'accord avec la position de l'employeur quant au deuxième point, reconnaissant qu'il ne dirigeait pas les activités devant être accomplies. Il a convenu que l'emploi du descriptif « conseils/avis techniques » était convenable. Quant au troisième point, le fonctionnaire a convenu que son travail avait une portée davantage régionale, mais a signalé qu'il était également chargé de certains importants projets d'envergure nationale. Cette prétention n'a pas été réfutée par les témoins de l'employeur.

[25] De toute façon, la preuve a confirmé que les parties ne s'entendaient pas sur le libellé final de la description de travail. Alors, l'employeur a rédigé un nouvel exposé des fonctions et des responsabilités, daté du 5 octobre 2010 (pièce 13). Le représentant du fonctionnaire s'y est opposé et a écrit à M. Graham (pièce 14).

[26] Par la suite, le fonctionnaire a soutenu que l'employeur ne s'était pas conformé au protocole de règlement, a renvoyé l'affaire devant la Commission et demandé que celle-ci fixe une date d'audience.

V. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[27] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait signé le protocole de règlement en toute bonne foi, et que l'employeur avait tout d'abord entrepris des démarches pour s'acquitter de ses obligations. Il a souligné, en particulier, que l'employeur avait retenu les services de Mme Chambers, dont il reconnaissait qu'elle possédait une certaine expertise en matière de classification des postes.

[28] Une fois ses travaux achevés, elle a préparé un rapport (pièce 9) contenant notamment un projet de description de travail pour le poste du fonctionnaire, joint

au rapport à titre d'annexe B. Le fonctionnaire a fait valoir qu'en 2008, l'employeur a transféré sous la responsabilité de l'administration nationale les services techniques qui étaient offerts auparavant par l'entremise de la section auprès de laquelle il était affecté.

[29] Le fonctionnaire a signalé que le témoignage rendu par les témoins de l'employeur ne mettait aucunement en cause le rapport de vérification interne sur le fond, mais que le différend portait essentiellement sur son libellé.

[30] Il a également signalé que M. Graham avait communiqué avec Mme Chambers et lui avait demandé de lui fournir des détails concernant la documentation et les renseignements utilisés pour étayer les conclusions formulées dans son rapport. Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait fait fi de l'expertise de la vérificatrice qu'il avait mandatée et cherchait à modifier la description de travail qu'elle avait présentée.

[31] Le représentant du fonctionnaire a plaidé que je devais exercer mon pouvoir discrétionnaire et ordonner à l'employeur de rédiger une description de travail qui traduit fidèlement le travail que le fonctionnaire accomplissait.

[32] Le fonctionnaire a souligné qu'en ce qui avait trait aux « trois questions de désaccord », il y avait suffisamment de preuve pour rédiger une ordonnance pertinente en l'instance.

[33] En ce qui a trait à la préoccupation de l'employeur au sujet de l'emploi de « direction fonctionnelle », le fonctionnaire a souligné qu'il était et demeure toujours disposé à ce qu'on modifie le libellé proposé à cet égard dans la description de travail de manière à indiquer que le fonctionnaire est chargé de fournir des conseils d'ordre fonctionnel.

[34] De plus, le fonctionnaire a convenu qu'il était disposé à ce que la description de travail précise que son travail a une portée nationale/régionale, et non uniquement régionale.

[35] Le représentant du fonctionnaire a fait valoir que le seul différend qui restait à régler était celui portant sur le « soutien aux tiers » ou l'« acheminement final des problèmes à l'interne », tel que soulevé par M. Somerton. Le fonctionnaire a signalé qu'une analyse de la preuve tendrait à suggérer que l'employeur ne conteste pas le

fait qu'il accomplit effectivement ce type de fonctions. En fait, selon le témoignage de M. Graham, d'autres personnes occupant des postes au même groupe et niveau que le fonctionnaire accomplissaient de telles fonctions et communiquaient à ces fins avec les fournisseurs.

[36] Ainsi, le fonctionnaire a soutenu que le libellé de la description de travail proposé par la vérificatrice interne était convenable et qu'aucune preuve du contraire ne m'avait été soumise.

[37] Au soutien de son argumentation, le représentant du fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Cushnie c. Agence du revenu du Canada*, 2007 CRTFP 96; *Jennings et Myers c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20; *Carter c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 89.

B. Pour l'employeur

[38] L'employeur a soutenu que je devais me pencher tout d'abord sur la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Amos*. L'avocate de l'employeur m'a renvoyé en particulier aux paragraphes 65, 71 et 72 de cette décision.

[39] En ce qui a trait à la vérification interne, l'avocate de l'employeur a signalé que le paragraphe 9d) du protocole de règlement ne stipule pas que l'employeur était tenu de souscrire aux conclusions de la vérificatrice. Selon l'employeur, cela serait contraire aux droits de gestion de l'employeur et nommément énoncés à la clause 5.01 de la convention collective.

[40] L'avocate de l'employeur a également soutenu que l'employeur s'était conformé aux dispositions du protocole de règlement. Par ailleurs, si je devais conclure que l'employeur ne s'y était pas conformé, elle m'a renvoyé aux cas suivants quant à la question du redressement : *Ottawa Hospital v. Ontario Public Service Employees Union* (2002), 105 L.A.C. (4^e) 134; *University Health Network (UHN) v. Ontario Nurses' Association (ONA)* (2011), 205 L.A.C. (4^e) 154; *Veolia ES Canada Industrial Services Inc. v. International Union of Painters and Allied Trades, Local 138* (2009), 191 L.A.C. (4^e) 370.

[41] En guise de conclusion, l'avocate de l'employeur a souligné que le but recherché en définitive par l'employeur n'était pas nécessairement de soumettre la description de travail au processus de classification.

[42] L'avocate de l'employeur a également soulevé le caractère théorique du grief. L'employeur a adopté la position voulant que, puisque le fonctionnaire exerçait, durant une bonne partie de la période visée par le grief, des fonctions intérimaires de postes au groupe et niveau CS-03, je devrais examiner et adopter l'approche préconisée par l'arbitre de grief dans *Leboeuf c. Conseil du Trésor (ministère des Transports) et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 27. Elle m'a notamment invitée à user de manière judicieuse des ressources de la Commission. Dans le cadre de sa plaidoirie, l'employeur a souligné qu'en sus du fait que le fonctionnaire avait exercé les fonctions précitées à titre intérimaire pendant une bonne partie du temps suivant le dépôt de son grief et, partant, il ne toucherait qu'un bénéfice monétaire minime, il n'est plus au service de l'employeur.

VI. Analyse

[43] Je rejette la prétention de l'employeur voulant que le grief soit théorique, pour les raisons suivantes.

[44] Le fonctionnaire, bien qu'il exerçait durant une bonne partie de la période visée par le grief des fonctions intérimaires de postes au groupe et niveau CS-03, avait un intérêt fondamental dans le résultat de ce grief. En aucun temps ne pouvait-il prévoir que l'employeur nationaliserait les activités de sa section en 2008 et qu'il serait éventuellement muté à un organisme nouvellement constitué, Services partagés Canada. Bien qu'il soit exact qu'en ce qui concerne l'employeur, le poste d'attache occupé par le fonctionnaire à l'époque n'existe plus au sein de l'administration dont il relevait, cela ne répond pas pour autant aux doléances du fonctionnaire.

[45] Par ailleurs, je suis d'avis que cette affaire constitue une utilisation judicieuse des ressources de la Commission.

[46] Au soutien de ma conclusion, je fais mien le raisonnement adopté par mon collègue Renaud Paquet, dans *Dervin c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2009 CRTFP 50. À mon avis, la question à trancher n'a rien de théorique, mais demeure plutôt d'un intérêt tangible et concret pour les mêmes raisons que

celles énoncées dans *Dervin*, soit que le fonctionnaire a le droit d'exiger un exposé exact des fonctions du poste qu'il occupait pendant la période qu'il exerçait ces fonctions.

[47] De plus, j'estime qu'en l'occurrence l'employeur a signé un protocole de règlement et que de prétendre maintenant que la question est théorique est mal fondé en faits et en droit. Il est effectivement incohérent de tout d'abord régler un grief pour ensuite le contester en prétendant qu'il était théorique.

[48] Ceci étant, je dois maintenant me pencher sur le protocole de règlement.

[49] Après un examen succinct des faits et une analyse exhaustive des diverses dispositions pertinentes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* »), la Cour d'appel fédérale, dans *Amos*, a formulé un avis des plus précieux pour la Commission quant à savoir comment il convenait de disposer judicieusement de telles questions. La Cour s'est ainsi prononcée comme suit aux paragraphes 66 à 72 :

[66] Il m'est impossible d'accepter l'argument de l'intimé suivant lequel le dépôt d'un nouveau grief en vertu de l'article 208 de la Loi constitue une réparation efficace pour l'appelant. La thèse de l'intimé est incompatible avec le choix qu'a fait le législateur en soulignant l'importance de la médiation comme moyen de résoudre les conflits de travail. Toute procédure qui favorise le règlement volontaire de différends, en particulier au moyen de la médiation, fait partie intégrante des moyens permettant d'atteindre les objectifs énoncés dans le préambule de la Loi en ce qui concerne les relations de travail et l'intérêt public. Il est essentiel que les ententes de règlement soient exécutoires si l'on veut respecter les objectifs de la Loi. À défaut de moyens clairs, efficaces et économiques de mettre en œuvre les ententes de règlement, la médiation risque de perdre son sens et de tomber en désuétude. L'intention du législateur doit être interprétée comme tenant compte du fait que les parties s'attendent légitimement à ce que l'entente de règlement soit exécutée ou du moins qu'elle soit exécutable dans un délai raisonnable.

[67] Retenir la solution proposée par l'intimé retarderait de plusieurs années le règlement du grief de l'appelant, ce qui, je le répète, ne saurait aller dans le sens de l'intérêt supérieur des relations de travail dans le milieu de travail de l'appelant ou de tout autre plaignant. On se souviendra que M. Amos s'est vu infliger des mesures disciplinaires en mars 2005 et qu'il a renvoyé son grief à l'arbitrage en août

2005. Or, 21 mois plus tard, en mai 2007, les parties sont parvenues à une entente. En date de décembre 2007, le protocole d'entente n'avait pas encore été exécuté. Ces faits s'étendent déjà sur une période de presque trois ans. Si l'on devait opter pour la solution préconisée par l'intimé, l'appelant aurait à présenter un nouveau grief et, au besoin, aurait à adresser ses autres motifs de plainte à la Cour fédérale par le biais d'une demande de contrôle judiciaire avec les délais et les frais que cela comporte.

[68] De plus, la solution de l'intimé imposerait à l'appelant la tâche difficile de corriger la présumée violation du protocole d'entente en déposant un nouveau grief pour traiter séparément de la question du non-respect, laquelle serait en fin de compte tranchée par la partie qui a effectivement manqué à ses obligations contractuelles, le tout alors que le grief (initial) ne serait pas encore tranché. Qui plus est, compte tenu du fait que l'allégation de non-respect de l'entente de règlement vise l'employeur, la procédure serait dictée par l'inconduite de ce dernier. Cette solution est manifestement injuste, d'autant plus qu'un des objectifs importants des lois relatives aux relations de travail est d'équilibrer les forces en présence dans le cas des employeurs et des employés. Les plaignants comme l'appelant ne seraient pas vraiment incités à régler leurs différends avant ou pendant l'arbitrage parce que, ce faisant, ils renonceraient à recourir à l'arbitrage indépendant d'un tiers en échange de ce qui pourrait devenir une promesse inexécutable, ou à tout le moins dépourvue d'effet sur le plan de l'efficacité ou sur le plan économique.

[69] Certes, ce n'est pas ce que le législateur avait en tête lorsqu'il a légiféré pour s'assurer que les conflits de travail soient résolus « de façon juste, crédible et efficace ».

[70] L'intimé est également préoccupé par le fait que, lorsqu'il s'est penché sur la question du non-respect de l'entente de règlement, l'arbitre de grief Butler n'avait peut-être pas compétence sur certaines des questions visées par l'entente de règlement. L'intimé fait valoir que, comme l'entente de règlement est susceptible de contenir des clauses qui concernent des questions qui ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 209, l'arbitre de grief ne serait pas compétent pour tirer des conclusions au sujet de l'allégation de l'appelant. Cet argument n'est pas convaincant. L'intimé accepte que si l'allégation de l'appelant portait sur une entente de règlement truffée de problèmes d'ordre contractuel, comme la fraude, de fausses déclarations, la contrainte, une influence indue ou l'iniquité, l'arbitre de grief serait compétent pour déterminer si l'entente de règlement des parties est viciée. Dans de telles circonstances, l'intimé ne conteste pas la

jurisprudence qui affirme que, pour ce faire, l'arbitre de grief peut analyser le texte de l'entente de règlement pour déterminer si son contenu reconnaît explicitement le caractère définitif et contraignant de l'entente intervenue entre les parties ou analyser d'autres éléments de preuve desquels l'intention des parties de rendre une telle entente définitive et exécutoire peut être raisonnablement tirée (motifs de l'arbitre de grief, au paragraphe 89; mémoire des faits et du droit de l'intimé, au paragraphe 29). Si l'essence du protocole d'entente, qu'elle se limite ou non à la question précise faisant l'objet de l'arbitrage, ne fait pas obstacle à la compétence de l'arbitre de grief en pareilles circonstances, je ne vois pas comment elle le ferait dans celles de la présente affaire.

[71] *En l'espèce, l'arbitre de grief a carrément rejeté la demande visant à faire rouvrir l'audience d'arbitrage de grief pour examiner au fond le grief initial. J'interprète sa décision comme une reconnaissance de la validité de l'entente de règlement signée par les parties. Il a exprimé sa volonté de limiter son intervention à l'allégation de non-respect, bien conscient du fait que le grief (initial) n'avait pas été retiré et que la question de son exécution n'était toujours pas résolue entre les parties. Il a estimé que « l'inobservation doit d'abord être prouvée par le fonctionnaire s'estimant lésé à moins que l'administrateur général reconnaisse explicitement ce fait. La preuve requise pour établir l'inobservation se limitera à cette question » (motifs de l'arbitre de grief, au paragraphe 95).*

[72] *En bref, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour examiner une allégation selon laquelle une partie ne respecte pas un règlement définitif et contraignant si le différend sur l'entente de règlement est lié à un grief initial dont l'objet est visé par le paragraphe 209(1) de la nouvelle Loi (motifs, au paragraphe 117). Compte tenu du fait que l'appelant n'avait pas retiré son grief, je suis d'accord avec l'arbitre de grief.*

[50] Je dois donc tout d'abord décider de la question à savoir si les modalités du protocole de règlement ont été respectées et remplies.

[51] Les deux parties ont convenu que la disposition pertinente du protocole de règlement à examiner à cet égard est le paragraphe 9d).

[52] À mon avis, il faut lire ce paragraphe à la lumière des faits exposés dans le grief, de la preuve documentaire et des témoignages, et de la convention collective. Après tout, le protocole de règlement a été conclu afin de résoudre la question soulevée dans le grief et je dois circonscrire cette question dans l'ensemble de son

contexte. Procéder autrement ferait en sorte d'interpréter le protocole de règlement en faisant fi de son contexte, ce qui résulterait en l'instance en une conclusion qui ne saurait certes favoriser des relations de travail harmonieuses.

[53] En d'autres termes, les parties ont convenu que l'employeur avait respecté les dispositions des paragraphes 9a), b) et c) de l'entente de règlement en retenant les services de Mme Chambers afin qu'elle procède à une vérification interne, et du fait que cette dernière ait présenté un rapport à cet égard (pièce 9). L'employeur est allé plus loin, soutenant qu'en s'en tenant strictement au libellé du paragraphe 9d) il s'était conformé à cette disposition en communiquant au fonctionnaire le rapport de la vérificatrice interne. En formulant cette prétention, l'avocate de l'employeur a souligné qu'il n'y avait aucune obligation de transmettre la description de travail en vue de sa classification, mais uniquement « au besoin ».

[54] À mon avis, l'interprétation de l'employeur ne tient pas compte des exigences de la convention collective à cet égard, ni de la preuve documentaire et des témoignages présentés à l'audience. Comme je l'ai mentionné précédemment, je conclus, sur la foi de la preuve qui m'a été présentée et des témoignages que j'ai entendus lors de l'audience, que les parties avaient convenu d'entreprendre un processus visant à rédiger une nouvelle description de travail pour le poste du fonctionnaire et de retenir les services de Mme Chambers pour que celle-ci procède à la vérification interne. La bonne foi se présume. Alors que l'employeur met l'accent sur l'expression « au besoin » figurant au paragraphe 9d), il est tout d'abord exigé de l'employeur dans ce même paragraphe qu'il devra « examiner » les conclusions « aux fins de leur mise en application ». Il convient d'accorder également une certaine signification à ces mots, alors que l'argumentation de l'employeur préfère les ignorer.

[55] Je conclus par ailleurs que l'employeur a agi de bonne foi lorsqu'il a signé le protocole de règlement. L'employeur s'est engagé et a effectivement consacré de l'argent envers la réalisation d'une vérification interne par une personne de l'externe possédant des connaissances en matière de classification de manière générale et aussi, en particulier, en ce qui a trait au système de classification au sein du gouvernement fédéral.

[56] Je conclus en outre que l'employeur, par ses actions entreprises à la suite de la signature du protocole de règlement, a agi d'une manière qui concorde avec sa conviction voulant qu'il était tenu « [d']examiner les conclusions et les considérations

de la vérification interne » avec le fonctionnaire « aux fins de leur mise en application » et de transmettre les résultats à la classification des postes si la nouvelle description de travail était différente de celle qui avait été remise au fonctionnaire à l'origine. S'il fallait conclure autrement, il faudrait alors également conclure que le règlement avait été négocié de mauvaise foi, simplement afin de faire taire le fonctionnaire et non afin de véritablement régler son grief. L'argumentation de l'employeur lui permettrait de rendre le protocole de règlement inexécutoire et le grief non susceptible d'être entendu, et ce de façon unilatérale, laissant alors le fonctionnaire sans autre recours relativement à ce qui aurait autrement constitué un grief qu'il aurait pu présenter à l'arbitrage. Cela est certes contraire à l'avis exprimé dans *Amos* et je conclus que cela serait contraire à l'intention des parties.

[57] De plus, je conclus que l'engagement de l'employeur voulant d'examiner les résultats « aux fins de leur mise en application » revêt une certaine importance et qu'il convient d'y accorder la signification qui en découle. L'ensemble de la preuve documentaire et des témoignages rendus de vive voix devant moi m'amènent à conclure qu'à tout le moins ces mots viennent confirmer le fait que les parties avaient convenu de s'engager dans un processus de bonne foi, fondé tant sur l'expertise de Mme Chambers que des résultats d'une vérification interne, afin de s'entendre sur une nouvelle description de travail. Alors que la plupart des protocoles de règlement sont rédigés en des termes plus impératifs, stipulant par exemple que l'employeur s'engage, en contrepartie du retrait par le fonctionnaire de son grief, à retirer une mesure disciplinaire du dossier du fonctionnaire, cela n'est pas le cas ici, l'objet du règlement étant nécessairement plus nébuleux. Les parties n'étaient pas en mesure de repérer une description de travail pouvant s'appliquer aux fonctions exercées par le fonctionnaire, et se sont donc entendues pour confier l'essentiel de cette tâche à Mme Chambers.

[58] Je ne peux par ailleurs conclure, en me fondant sur la preuve devant moi, que les parties ont convenu dans le protocole de règlement que la vérification interne effectuée par Mme Chambers soit acceptée comme telle à titre de description de travail, peu importe le libellé. Je conclus plutôt, et la preuve des pourparlers intervenus entre les parties à la suite de la présentation du rapport de la vérification interne me conforte dans ma conclusion à ce sujet, que les parties ont accepté qu'il pourrait y avoir encore un certain « peaufinage » à effectuer à la suite de cet exercice. Je conclus aussi que les deux parties étaient convaincues que l'élaboration d'une

description de tâche acceptable aux deux parties serait le produit de tout cet exercice. Or, peu en importe la raison, mais sans mauvaise foi de part et d'autre, cela ne s'est pas terminé ainsi. Les modalités du protocole de règlement n'ont donc pas été remplies, et aucune description de travail n'a pu être examinée en vue de sa mise en application.

[59] À mon avis, les mots « au besoin » peuvent être interprétés, voire doivent l'être, de manière à signifier que si, une fois que les parties se soient entendues sur le libellé de la description de travail, des modifications étaient apportées à l'exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités du poste du fonctionnaire, il y aurait alors une obligation pour transmettre la description de travail aux fins de la classification. Alors, avant même l'engagement souscrit au protocole de règlement de présenter les modifications aux fins de la classification du poste, l'on constate l'exigence de s'entendre tout d'abord sur un libellé. Cette interprétation a non seulement le mérite de tenir compte des obligations contenues dans la convention collective, elle permet aussi de maintenir et de favoriser des relations de travail harmonieuses.

[60] Si on devait accepter la prétention de l'employeur, cela aurait pour conséquence d'accepter que les termes employés dans le protocole de règlement seraient équivalents à l'emploi d'une tournure qui ressemblerait plutôt à « si l'employeur, à son seul gré, le juge à propos », la nouvelle description de travail serait alors transmise aux fins de la classification du poste. Je conclus qu'une telle interprétation ne correspond pas à ce qui avait été convenu entre les parties. La preuve quant aux gestes posés par l'employeur révèle qu'il avait bien compris qu'une description de travail fondée sur les résultats de la vérification interne serait ensuite transmise aux fins de la classification du poste.

[61] Ceci dit, j'aborderai plus à fond les autres faits pertinents en l'instance. La vérification interne a été effectuée et le résultat communiqué à l'employeur et au fonctionnaire (pièce 9). Mme Chambers, que les parties ont reconnu comme possédant de l'expertise en matière de classification des postes, a rédigé une description de travail pour le poste du fonctionnaire (pièce 9, page 26 - Annexe B). La description de travail a été jugée acceptable par le fonctionnaire, mais il semble que M. Somerton et la superviseure du fonctionnaire, Mme Paterson, avaient certaines réserves à cet égard.

[62] Leurs préoccupations ont effectivement été communiquées au fonctionnaire dans un courriel émanant de M. Graham, daté du 23 août 2010, auquel le fonctionnaire a répondu le 24 août 2010 (pièce 12). Ces réserves ont par la suite systématiquement été appelées les « trois questions de désaccord ».

[63] M. Graham a témoigné que des personnes travaillant à l'administration centrale du ministère ayant une expertise en matière de relations de travail l'avaient informé qu'avant de transmettre une description de travail aux fins de la classification d'un poste, il fallait tout d'abord s'entendre avec le fonctionnaire en cause sur le libellé de la description de travail. En se fondant sur ces conseils qui, selon M. Graham, se sont par la suite avérés inexacts, des efforts ont été entrepris afin d'amener le fonctionnaire à s'entendre sur le libellé de la description de travail de son poste.

[64] Les efforts ont culminé par la modification par M. Graham, de sa propre initiative, mais peut-être avec le concours de M. Gagliardi, de la description de travail rédigée à l'origine par Mme Chambers mais ensuite abrégée (pièce 10). Les modifications ont été communiquées au représentant du fonctionnaire le 5 octobre 2010. Le fonctionnaire les a rejetées le 7 octobre 2010 (pièce 14).

[65] En réponse à une question posée à ce sujet, l'avocate de l'employeur a précisé que l'employeur avait satisfait aux obligations énoncées au protocole de règlement en transmettant la description de travail, modifiée par M. Graham, au fonctionnaire (pièce 13). Or, cette prétention doit être mise en opposition avec les termes employés par M. Graham dans le courriel qu'il a envoyé en y incluant la description de travail. Il n'est pas contesté par les parties que l'acronyme anglais « WD » employé dans son message désigne la description de travail, l'abréviation « Fil » désigne M. Gagliardi, et le « CEOC » est la direction chargée de la classification des postes. M. Graham lui écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À la suite de ta récente consultation avec Fil au sujet de ton grief, Fil a apporté quelques modifications et propose que nous présentions la description de travail ci-jointe au CEOC. Pourrais-tu l'examiner et me faire savoir dqp si toi et Paul êtes disposés à ce qu'on procède avec cette version.

[...]

[66] Cette prétention fait également fi du libellé limpide du paragraphe 9d), alors que l'obligation de fournir au fonctionnaire une copie de la vérification interne est énoncée au paragraphe précédent du protocole de règlement, soit au paragraphe 9c). Pour l'employeur, il semble que l'obligation de se conformer au protocole de règlement s'arrête un paragraphe avant la fin de l'article complet portant sur ce sujet, et il fait abstraction de son engagement de poursuivre la démarche au lieu de simplement fournir au fonctionnaire la copie d'un document. En effet, l'employeur s'était également engagé à en « examiner » les conclusions « aux fins de leur mise en application » et de le présenter aux fins de classification « au besoin ».

[67] Je ne peux souscrire à la prétention de l'employeur voulant qu'il se soit acquitté de ses obligations en vertu du paragraphe 9d) à « examiner » les conclusions de la vérification interne « aux fins de leur mise en application » et d'en présenter le produit aux fins de classification. Bien que je ne puisse reprocher à l'employeur d'avoir cherché à amener le fonctionnaire à accepter une reformulation du document une fois connus les résultats de l'exercice, je me dois de souligner que cela traduit son intention de chercher à obtenir l'accord du fonctionnaire sur le libellé de manière à pouvoir présenter le document aux fins de la classification du poste. L'entente était fondée, selon l'engagement des parties, sur les résultats de la vérification interne et non, comme voudrait maintenant le prétendre l'employeur, sur la VNMWD 1031.

[68] Ce n'est d'ailleurs que lors de l'audience que le fonctionnaire a su que M. Graham avait, en 2011, transmis sa version de la description de travail aux fins de classification et que le poste avait en conséquence été classé au groupe et niveau CS-02, soit les mêmes groupe et niveau du poste d'attache du fonctionnaire à l'origine. Ce geste témoigne également du fait que les parties avaient bien l'intention de rédiger une nouvelle description de travail pour le poste du fonctionnaire et de mener le processus jusqu'au bout en soumettant cette nouvelle description de poste aux fins de la classification du poste.

[69] Par conséquent, je conclus que le paragraphe 9d) du protocole de règlement n'a pas été rempli. Je dois maintenant me pencher sur le redressement convenable en l'espèce.

[70] Je m'en voudrais de ne pas expliciter pourquoi j'estime que cette conclusion est de nature à favoriser des relations de travail harmonieuses et, partant, s'impose d'emblée. Il va de soi qu'à titre d'arbitre de grief, il m'incombe de considérer ce qui est juste dans les circonstances, compte tenu de toutes les circonstances d'une situation donnée. Ce faisant, je ne peux ignorer l'objectif primordial de la *Loi*, soit de favoriser des relations de travail harmonieuses entre les parties. La Cour d'appel fédérale, dans *Amos*, a clairement reconnu cet impératif.

[71] Si je devais accepter la position de l'employeur, il en résulterait que le fonctionnaire devrait alors déposer encore un autre grief, afin de contester le contenu du document qui lui a été transmis par M. Graham. Je ne vois pas du tout comment un tel résultat servirait à favoriser des relations de travail harmonieuses, comme le propose l'avocate de l'employeur. Si cela s'avérait, le résultat serait bien le contraire, en ouvrant toutes grandes les portes à une kyrielle de litiges. D'ailleurs, en me fondant sur le témoignage du fonctionnaire, qui m'apparaît au demeurant comme étant un individu raisonnable et intelligent, il m'est d'avis qu'il n'aurait pas signé le protocole de règlement s'il avait été au courant de cette position de l'employeur.

[72] Dans toutes mes années de pratique dans le domaine du droit du travail, jamais ai-je entendu quelque partie suggérer que cela soit dans l'intérêt de relations de travail harmonieuses de favoriser le dépôt d'un plus grand nombre de griefs. Je me vois encore ici conforté par l'opinion clairement exprimée par la Cour d'appel fédérale dans *Amos*.

[73] Ainsi, étant donné ma conclusion que les modalités du protocole de règlement n'ont pas été remplies, la prochaine question à régler est celle du redressement qui convient en l'instance. J'ai décidé à cet égard qu'il y avait simplement lieu d'annuler le protocole de règlement et d'entendre les parties sur le fond du grief.

[74] C'est d'ailleurs la même conclusion à laquelle en sont venues les parties durant l'audience. Les deux parties ont en effet présenté de la preuve sur ce qui devrait ou non être inclus dans le cadre d'un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités du poste du fonctionnaire. Partant, je suis déjà en mesure de trancher la question à savoir en quoi consisterait un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de son poste et de disposer ainsi du grief sur la base des motifs pour lesquels il a été renvoyé à l'arbitrage au départ.

[75] Donc, quel serait l'exposé complet et courant des fonctions et responsabilités du poste du fonctionnaire?

[76] Dans l'appréciation de cette question, je partirais de la prémisse que l'employeur, ayant décidé de retenir les services de Mme Chambers, a reconnu qu'elle est une personne possédant l'expertise requise en matière de classification. Elle a entrepris un processus de consultation auprès du fonctionnaire, de M. Somerton et de Mme Paterson. Après un certain temps, elle a produit un rapport qu'elle a remis à l'employeur, lequel en a fait part au fonctionnaire (pièce 9).

[77] Le rapport était assorti d'une annexe, l'Annexe B, laquelle contenait ce qui constituait, de l'avis de Mme Chambers, la description de travail appropriée pour le poste occupé par le fonctionnaire. Le fonctionnaire a témoigné qu'il était satisfait de cette description de travail, alors que l'employeur avait certaines réserves à son égard, soulevant ainsi « trois questions de désaccord ».

[78] On a demandé à Mme Chambers d'abrégé la description de travail, ce qu'elle a fait effectivement, ceci ayant pour but de satisfaire aux critères prescrits pour la classification des postes (pièce 10).

[79] De toute façon, après moult pourparlers entre les parties, je conclus que l'employeur n'a pas reconnu que le fonctionnaire, tel qu'exposé au paragraphe 24, s'était dit en accord avec sa position sur la question des conseils et avis techniques par opposition à des fonctions de direction fonctionnelle. Il convient ici de souligner que dans son témoignage, M. Graham a précisé qu'il avait des réserves quant à l'emploi du terme « direction ».

[80] Partant, je suis d'avis que les parties s'entendent à cet égard.

[81] Pareillement, le témoignage de M. Graham et du fonctionnaire est à savoir qu'il ne semble pas exister un véritable désaccord quant à la distinction entre des responsabilités d'envergure ou de portée nationale ou régionale. En fait, l'avocate de l'employeur a d'ailleurs suggéré dans sa plaidoirie qu'en autant que la description de travail emploie l'expression « nationale/régionale », l'employeur ne s'y opposerait pas à cet égard. Le témoignage du fonctionnaire n'a pas laissé entendre qu'il s'y opposait.

[82] Ainsi, il m'apparaît que, des trois questions de désaccord, il ne resterait à régler que la question portant sur le « soutien aux tiers » ou l'« acheminement final

des problèmes à l'interne ». J'accepte le témoignage de tous les témoins entendus à savoir que cela s'entend du niveau final d'intervention à l'interne, au sein de l'employeur, pour résoudre un problème technique. Après cette étape, l'employeur retient les services d'un fournisseur externe pour régler les problèmes techniques.

[83] Le fonctionnaire a témoigné qu'il était le niveau de « soutien aux tiers » ou d'« acheminement final des problèmes à l'interne » auquel on s'adressait à l'interne pour régler divers problèmes liés à l'informatique. Les témoins de l'employeur n'ont pas directement mis en doute cette prétention, suggérant plutôt que d'autres techniciens embauchés aux mêmes groupe et niveau que le fonctionnaire s'acquittaient également de ces fonctions. Leur témoignage ne vient aucunement réfuter le témoignage non équivoque du fonctionnaire à savoir qu'il accomplissait ces fonctions.

[84] Ceci étant, pour une raison inexplicée, l'employeur a refusé d'ajouter des termes dans la description de travail permettant de rendre compte de cette réalité.

[85] Je fais miens ici les commentaires de mon collègue dans *Jennings et Myers*, alors qu'il a exprimé ce qui suit :

[51] La description de tâches d'un employé est la pierre angulaire de la relation d'emploi. Dans Breckenridge et al. c. La Bibliothèque du Parlement, dossiers de la CRTFP 466-LP-225 à 233 et 241 à 245 (19960912), l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit : « Il s'agit d'un document fondamental et polyvalent auquel on a recours en matière de classification, de dotation, de rémunération, de discipline, d'évaluation de rendement, d'identification des exigences linguistiques et de planification de carrière. » Dans Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu du Canada), 2006 CAF 194, au paragraphe 26, la Cour d'appel fédérale a écrit qu'une description de travail était un document qui « doit refléter la réalité de la situation d'emploi en raison des nombreux aspects des droits et obligations de l'employé qui sont liés à sa description de travail ». Son importance est telle que, aux termes de la convention collective, tout employé est en droit de demander une description de travail complète et à jour.

[52] Qu'est-ce qu'un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités d'un employé? Les parties et les décisions arbitrales sur lesquelles elles s'appuient conviennent qu'une description de travail doit renfermer suffisamment de renseignements pour rendre compte précisément de ce que fait un employé. Elle ne doit pas

« omettre de mentionner une fonction ou responsabilité particulière que le fonctionnaire doit remplir »; voir Taylor c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accises), dossier de la CRTFP 166-02-20396 (19901221). Une description de travail contenant des descriptions générales et génériques est acceptable dans la mesure où elle satisfait à cette exigence fondamentale. Dans Hughes c. Conseil du Trésor du Canada (Ressources naturelles Canada), 2000 CRTFP 69, au paragraphe 26, l'arbitre de grief a écrit ce qui suit : « Il n'est pas indispensable qu'une description de travail contienne une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche particulière. Il n'est pas nécessaire non plus qu'elle décrive par le menu la façon dont ces activités sont exercées. » Voir aussi Currie et al. c. Agence du revenu du Canada, 2008 CRTFP 69, au paragraphe 164; Jaremy et al. c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Accise, Douanes et Impôt), 2000 CRTFP 59, au paragraphe 24; Barnes et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada, 2003 CRTFP 13. L'employeur n'est pas tenu d'utiliser une formulation particulière pour décrire les fonctions et responsabilités d'un employé et « [...] ce n'est pas le rôle de l'arbitre de grief de corriger la phraséologie ou les expressions employées ». pour autant qu'elles décrivent globalement les responsabilités et les fonctions exécutées (voir Jarvis et al. c. Conseil du Trésor (Industrie Canada), 2001 CRTFP 84, au paragraphe 95, et Barnes, au paragraphe 24.

[53] La question qu'il me faut trancher ici est celle de savoir si la description de travail de 2007 donnait un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités des fonctionnaires et, dans la négative, de déterminer ce que devrait comporter un tel exposé.

[86] Je souscris également à l'avis de mon collègue dans Carter, alors qu'il s'exprime comme suit :

[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.

[87] Bien que je ne sois pas habilité à reformuler directement les mots employés, je conclus qu'un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités du poste du fonctionnaire devrait inclure une mention reconnaissant le fait que le fonctionnaire accomplissait des fonctions liées au « soutien aux tiers » ou à l'« acheminement final des problèmes à l'interne ».

[88] Par conséquent, je conclus que l'employeur doit s'assurer qu'un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités du poste du fonctionnaire soit rédigé en apportant les trois modifications précisées ci-après à la version abrégée de la description de travail préparée par Mme Chambers et à laquelle il est renvoyé sous l'appellation Document 10 au paragraphe 11 du protocole de règlement. L'employeur devrait utiliser ce document à titre de fondement à l'exposé des fonctions, puisque les parties ont déjà convenu du libellé de ce document sauf en ce qui a trait à trois de ses éléments. Étant habilité, après avoir entendu la preuve, à régler ces différends entre les parties, je conclus que ce document doit être celui qui constitue le fondement de la nouvelle description de travail du poste du fonctionnaire.

[89] Tout d'abord, la description de travail devrait être modifiée de manière à y mentionner les fonctions de « conseils/avis techniques », au lieu des fonctions de « direction fonctionnelle » exercées par le fonctionnaire. Ensuite, la portée des fonctions du fonctionnaire énoncées dans l'ensemble de la description de travail doit systématiquement être modifiée afin de qualifier cette portée comme étant « nationale/régionale », au lieu de seulement « régionale » ou « nationale ».

[90] En ce qui a trait à la question des fonctions liées au « soutien aux tiers » ou à l'« acheminement final des problèmes à l'interne », je suis d'avis que la version abrégée de la description de travail à laquelle il est renvoyé au paragraphe 88 ci-dessus, énonce correctement les fonctions exercées par le fonctionnaire à cet égard. Le témoignage du fonctionnaire a confirmé qu'il accomplissait effectivement de telles fonctions, et aucune preuve à l'effet contraire n'a été présentée par

l'employeur. Je me serais attendu à ce que l'employeur, s'il y avait quelque désaccord quant à la nature du travail accompli par le fonctionnaire, aurait cité à témoigner le superviseur immédiat du fonctionnaire; or, il ne l'a pas fait.

[91] Par conséquent, je conclus que la description de travail rédigée par la vérificatrice interne, en ce qui a trait à cette dernière question, énonce correctement le travail effectué par le fonctionnaire.

[92] De toute évidence, les modifications indiquées ci-dessus résulteront en une modification de l'ancienne description de travail du poste du fonctionnaire. Partant, l'employeur doit acheminer la nouvelle description de travail aux fins d'examen de la classification du poste.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[94] J'ordonne ce qui suit :

- Le protocole de règlement est annulé. Le grief est accueilli.
- L'employeur doit fournir sans délai au fonctionnaire un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de son poste, lequel doit ensuite être acheminé aux fins de l'examen de la classification du poste.
- La version abrégée de la description de travail préparée par Mme Chambers et à laquelle il est renvoyé sous l'appellation Document 10 au paragraphe 11 du protocole de règlement servira de fondement à l'exposé des fonctions, en y apportant uniquement les modifications ci-après : le document sera modifié de manière à y indiquer que le fonctionnaire exerce des fonctions de « conseils/avis techniques », et non des fonctions de « direction fonctionnelle », et de manière à évoquer la portée de ses fonctions comme étant de portée « nationale/régionale ».

[95] Je demeure saisi de cette affaire pendant 45 jours dans l'éventualité où les parties ne s'entendraient pas sur la mise en œuvre de cette décision.

Le 19 mars 2012.

Traduction de la CRTFP

**George Filliter,
arbitre de grief**