

**Date:** 20020807

**Dossiers:** 166-2-29749  
166-2-29750

**Référence:** 2002 CRTFP 71



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**KELSEY HYMANDER et  
DEBRA KIHARA**

fonctionnaires s'estimant lésées

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Commission nationale des libérations conditionnelles)**

employeur

**Devant :** [J.W. Potter, Vice-président](#)

**Pour les fonctionnaires  
s'estimant lésées :** [Gail Owen, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

**Pour l'employeur :** [John G. Jaworski, avocat](#)

---

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique),  
les 15 et 16 janvier 2002 et les 17, 18 et 19 juin 2002.

## DÉCISION

---

[1] La présente décision résulte de griefs déposés par M<sup>mes</sup> Kelsey Hymander et Debra Kihara le 4 novembre 1999 alléguant violation de l'article 55 de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration (tous les employé-e-s) (date d'expiration : 20 juin 2000). La disposition en cause est libellée comme suit (pièce G-8) :

*55.01 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.*

[2] Les fonctionnaires s'estimant lésées occupent chacune un poste d'agente régionale des communications à la Commission nationale des libérations conditionnelles, au niveau AS-03.

[3] Chacune des fonctionnaires s'estimant lésées a déposé un grief relativement à la question mentionnée précédemment. Les griefs ont été entendus ensemble et ils feront l'objet d'une seule décision.

[4] Le 26 mai 2000, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) a renvoyé les griefs à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) pour décision. Les parties se sont employées à régler le différend avec l'aide d'un médiateur, mais leurs efforts s'étant soldés par un échec, l'Alliance a demandé par écrit à la Commission le 24 août 2001 que l'affaire soit instruite. Les journées des 15 et 16 janvier 2002 ont donc été réservées pour entendre les arguments des parties, et l'audience s'est poursuivie les 17, 18 et 19 juin 2002.

### Exposé des faits

[5] M<sup>me</sup> Hymander a commencé sa carrière dans la fonction publique fédérale en 1985 et elle a obtenu un poste d'agente régionale des communications à la Commission nationale des libérations conditionnelles en septembre 1997. À ce moment-là, on lui a remis une copie de sa description de travail (pièce G-14), laquelle, a-t-elle témoigné, décrivait alors fidèlement ses fonctions.

[6] M<sup>me</sup> Kihara a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1976 et elle a obtenu un poste d'agente régionale des communications à la Commission nationale des libérations conditionnelles en mars 1989.

[7] En 1999, les fonctionnaires s'estimant lésées ont été chargées de mettre leur description de travail à jour de manière qu'elle décrive leurs fonctions avec exactitude. L'employeur a aussi participé à la mise à jour, laquelle s'inscrivait dans le cadre d'un projet national appelé la Norme générale de classification (NGC).

[8] En juin 1999, l'employeur a fourni aux fonctionnaires s'estimant lésées une copie à jour de leur description de travail (pièce G-4), qu'il a ensuite envoyée au comité de classification en septembre (pièce G-5). À la lecture du document, les fonctionnaires s'estimant lésées ont constaté que certaines parties de leurs fonctions n'étaient pas décrites, surtout les aspects se rapportant aux relations avec les médias et au soutien moral des victimes. C'est alors qu'elles ont toutes deux décidé de déposer un grief.

[9] Le 7 avril 2000, la description de travail a fait l'objet d'une autre révision et c'est ce document qui, aux dires de l'employeur, décrit avec exactitude les fonctions du poste d'agent régional des communications (pièce G-7). Les fonctionnaires s'estimant lésées ont continué de soutenir que cette description de poste était incomplète et que, dès lors, les dispositions pertinentes de la convention collective n'étaient pas respectées.

[10] Les parties ont convenu que le document en litige était la description de travail produite sous la cote G-7.

[11] La principale fonction de chacune des fonctionnaires s'estimant lésées est de communiquer avec les victimes du crime et les médias pour leur fournir des renseignements sur les diverses questions entourant les audiences de libération conditionnelle. M<sup>me</sup> Hymander a affirmé qu'elle consacre 80 % de son temps à cette fonction tandis que M<sup>me</sup> Kihara a dit qu'elle y consacrait de 60 à 70 %. La représentation de la Commission nationale des libérations conditionnelles à des ateliers occupe de 10 à 15 % du temps de M<sup>me</sup> Hymander et 20 % de celui de M<sup>me</sup> Kihara. Le reste du temps est consacré à des tâches comme la formation, la préparation de réponses aux demandes de renseignements ministérielles et la prise de décisions concernant les questions entourant une audience de libération conditionnelle.

[12] Chacune des fonctionnaires s'estimant lésées a expliqué comment elle interagissait avec les victimes du crime lorsqu'il y a une audience de libération conditionnelle et que la victime souhaite y assister. J'ai aussi entendu le témoignage de M<sup>me</sup> Laura Glover, victime d'une agression sexuelle, qui a donné des précisions sur les rapports qu'elle avait eus avec M<sup>me</sup> Kihara à l'occasion d'une audience de libération conditionnelle.

---

M<sup>me</sup> Glover a déclaré que M<sup>me</sup> Kihara lui « avait fourni de l'information » et l'avait « soutenue » durant l'audience.

[13] M<sup>me</sup> Hymander a témoigné qu'elle estimait que la description de travail produite sous la cote G-7 ne faisait pas ressortir la complexité de son travail ni ne donnait suffisamment de précisions sur la conséquence des erreurs.

[14] M<sup>me</sup> Kihara a déclaré qu'elle avait participé à des groupes de discussion, au Collège Douglas et au Collège Abbotsford, à titre de représentante de la Commission nationale des libérations conditionnelles en plus d'exécuter les fonctions décrites précédemment par M<sup>me</sup> Hymander. M<sup>me</sup> Kihara estime que son rôle de représentante de la Commission nationale des libérations conditionnelles a été passé sous silence dans la description de travail.

[15] Après avoir déposé son grief en novembre 1999, M<sup>me</sup> Kihara a reçu une description de travail révisée (pièce G-7) qui ne renfermait aucune cote numérique. De surcroît, la partie 2 de la description de travail intitulée « Bien-être d'autrui » avait été laissée en blanc. Les éléments qui auraient dû être consignés sous cette rubrique sont le bien-être des victimes et la capacité de désigner une personne comme victime. Au surplus, l'une des fonctions de M<sup>me</sup> Kihara est de voir au bien-être des délinquants et cela aurait dû être indiqué dans la partie 2, selon elle. M<sup>me</sup> Kihara a affirmé que sa description de travail ne fournissait pas de précisions sur ces deux aspects de son travail, en plus de ceux mentionnés par M<sup>me</sup> Hymander, et qu'elle n'était donc pas complète.

[16] Les autres éléments qui manquent dans la description de travail sont le pourcentage du temps consacré à chaque fonction ainsi que la liste des lois et règlements provinciaux que les fonctionnaires s'estimant lésés doivent connaître.

[17] La directrice exécutive de la Commission nationale des libérations conditionnelles, M<sup>me</sup> Hélène Chevalier, a témoigné qu'à l'époque où les griefs ont été déposés en 1999, les attributions des agents régionaux des communications durant les audiences de libération conditionnelle étaient celles d'un observateur. Il leur appartenait de fournir des renseignements aux autres observateurs, comme les médias et(ou) les victimes, au sujet du déroulement de l'audience. Il n'y a pas nécessairement d'observateur à toutes les audiences car l'espace est restreint.

[18] Durant la procédure d'arbitrage du grief, M<sup>me</sup> Chevalier a-t-elle déclaré, la Commission nationale des libérations conditionnelles a envoyé une note de service à tous les agents régionaux des communications (pièce E-2) leur expliquant le rôle qu'ils devaient jouer auprès des médias et des victimes.

#### Argumentation pour le compte des fonctionnaires s'estimant lésées

[19] La description de travail ne fournit aucune précision sur la conséquence des erreurs alors qu'elle devrait le faire, comme il est indiqué dans la norme de classification du groupe Services administratifs, sous la rubrique « Décisions » (page 11).

[20] La description de travail (pièce G-7) est muette sur la question de la complexité du travail dans la mesure où la partie 2, qui se rapporte au bien-être d'autrui, a été laissée en blanc. La preuve a indiqué que les agents régionaux des communications veillent au bien-être des victimes pendant les audiences et leurs fournissent des renseignements à cette fin, ce dont la partie 2 devrait faire état.

[21] Il devrait y avoir une répartition du temps consacré aux diverses tâches dans la description de travail. En outre, la cote numérique attribuée à chaque facteur devrait être fournie aux fonctionnaires s'estimant lésées, ainsi que le prévoit la convention collective.

[22] La représentante des fonctionnaires s'estimant lésées renvoie aux décisions suivantes :

*Jarvis et autres*, 2001 CRTFP 84 (29603 à 29619);

*Foreman* (dossier de la Commission 166-2-27344).

[23] L'arbitre de griefs devrait demeurer saisi de l'affaire au cas où les parties ne réussiraient pas à négocier un règlement dans les trois mois suivant la décision.

#### Argumentation pour le compte de l'employeur

[24] L'employeur convient tout d'abord d'envoyer la description de travail (pièce G-7) au comité de classification et de fournir ensuite la cote numérique attribuée à chaque facteur aux fonctionnaires s'estimant lésées.

[25] Il appartenait aux fonctionnaires s'estimant lésées de démontrer que leur description de travail est incomplète et elles ne se sont pas déchargées de ce fardeau.

[26] La conséquence des erreurs, toutefois, est une expression utilisée en classification et les questions de classification ne relèvent pas de la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Indépendamment de cela, la conséquence des erreurs est expliquée dans la partie 11 de la description de travail.

[27] Toutes les tâches relativement auxquelles les fonctionnaires s'estimant lésées ont témoigné sont des tâches qu'elles exécutent. Elles sont aussi décrites en détail dans la description de travail, à un endroit ou à un autre. Les relations avec les médias sont mentionnées 23 fois et il y a 42 renvois au soutien aux victimes.

[28] On trouve la description du bien-être d'autrui dans d'autres parties de la description de travail.

[29] L'avocat renvoie aux décisions suivantes :

*Jaremy et autres et Currington et autres*, 2000 CRTFP 59 (2862 et 29291);

*Fedun et autres* (dossiers de la Commission 166-2-28278 à 28288);

*Hughes*, 2000 CRTFP 69 (29452);

*Jarvis*, 2001 CRTFP 84 (29603 à 29619);

*Kerwill*, 2000 CRTFP 91 (29055).

### Réplique

[30] Il n'est indiqué nulle part que les tâches exécutées ne peuvent pas être décrites plus d'une fois dans la description de travail; en conséquence, la partie 2 portant sur le bien-être d'autrui devrait être plus complète.

### Décision

[31] La disposition de la convention collective à laquelle l'employeur aurait contrevenu, selon les fonctionnaires s'estimant lésées, est libellée comme suit :

*55.01 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.*

[32] Les parties s'entendaient sur le fait que la description de travail, produite sous la cote G-7, n'avait pas été envoyée au comité de classification à la date de l'audience en arbitrage. Par conséquent, la cote numérique attribuable à chaque facteur et le niveau de classification n'avaient pas encore été établis. Vu que la convention collective indique que ces deux données doivent être fournies à l'employé-e sur demande et qu'elles n'avaient pas été fournies à la date de l'audience, cet aspect des griefs est confirmé.

[33] Cependant, la question de la réparation à accorder n'a plus aucune importance vu que l'employeur a convenu d'envoyer la description de travail au comité de classification pour révision. J'ai été informé au moyen d'une lettre datée du 11 juillet 2002 que cela avait été fait. En conséquence, il n'y a plus d'autre question à trancher concernant cet aspect du grief.

[34] L'autre manquement allégué à la convention collective se rapporte au contenu des tâches, et la prétention des fonctionnaires s'estimant lésées était que la description n'était pas complète.

[35] M<sup>me</sup> Owen a soutenu que la description de travail ne renfermait pas de rubrique portant spécifiquement sur la conséquence des erreurs. M<sup>e</sup> Jaworski a affirmé que c'était simplement une expression utilisée en classification et que les questions de classification ne relevaient pas de la compétence de l'arbitre des griefs.

[36] Bien que les questions de classification ne relèvent pas de la compétence de l'arbitre des griefs, la convention collective précise que les descriptions de travail doivent être complètes. S'il manque certaines précisions, elles ne sont pas complètes et l'arbitre est dès lors fondé de se prononcer sur la question.

[37] Dans l'affaire qui nous occupe, je ne crois pas que la conséquence des erreurs doive faire l'objet d'une rubrique particulière dans la description de travail, ainsi que le prétend M<sup>me</sup> Owen. Le fait que ce soit mentionné dans la norme de classification n'est pas une raison suffisante en soi pour affirmer que la conséquence des erreurs doit être précisée dans la description de travail. L'expression est utilisée dans la norme de classification, dans les « Notes aux apprécieurs », et c'est une caractéristique dont

---

tiendrait compte celui ou celle qui cote une description de travail. Je ne suis nullement habilité à coter le poste et je conclus que l'absence de données sur la conséquence des erreurs dans la description de travail ne signifie pas qu'elle est incomplète.

[38] L'autre aspect jugé incomplet par M<sup>me</sup> Owen est celui se rapportant au bien-être d'autrui, ou la partie 2 de la description de travail. Cette partie a été laissée en blanc, ce qui signifie, à mon sens, que la description de travail n'est pas complète. M<sup>me</sup> Owen a soutenu que rien n'empêchait l'employeur de mentionner une tâche plus d'une fois et que les fonctions pouvaient être mentionnées dans la partie 2 mêmes si elles sont décrites ailleurs. M<sup>e</sup> Jaworski a affirmé qu'il n'était pas nécessaire de dresser la liste des tâches dans la partie 2 lorsqu'elles sont déjà décrites ailleurs.

[39] Je suis d'avis que, pour que la description de travail soit complète, il est nécessaire de décrire les responsabilités des fonctionnaires s'estimant lésées dans la partie 2 se rapportant au bien-être d'autrui. M<sup>me</sup> Hymander a témoigné que les agents régionaux des communications peuvent désigner des personnes comme victimes lorsqu'elles satisfont aux critères établis. Cette désignation peut contribuer au bien-être d'une personne et elle devrait donc être incluse dans cette partie de la description de travail.

[40] Pour ce qui est des autres questions se rapportant au contenu de la description de travail, je conclus que les tâches des fonctionnaires s'estimant lésées ayant trait aux relations avec les médias, les victimes et les délinquants sont décrites de manière assez complète. Il s'agit, de loin, de leur tâche principale. On pourrait peut-être indiquer le pourcentage du temps consacré à chaque activité dans la description de travail, mais c'est là une question de forme que je ne suis pas habilité à trancher.

[41] En résumé, dans la mesure où la cotation numérique et le niveau de classification n'étaient pas indiqués, ce qui va dès lors à l'encontre des dispositions pertinentes de la convention collective, cet aspect des griefs est confirmé. Cependant, puisque l'employeur a fait le nécessaire pour corriger la situation, je n'ai pas besoin de prendre d'autre mesure.

[42] Dans la mesure où la partie 2 de la description de travail portant sur le bien-être d'autrui a été laissée en blanc, la description de travail est incomplète. Les fonctionnaires s'estimant lésées avaient notamment pour responsabilité de désigner les personnes pouvant être considérées comme des victimes lorsqu'elles satisfaisaient

à certains critères. Cet aspect de leur travail devrait être décrit dans cette partie. En conséquence, les griefs sont accueillis en partie.

[43] Tous les autres aspects des griefs sont rejetés car je juge que la description de travail est complète en ce qui concerne les fonctions que les fonctionnaires s'estimant lésées exécutaient à la date où elles ont déposé leurs griefs.

**Le Vice-président,  
Joseph W. Potter**

OTTAWA, le 7 août 2002.