

Date: 20191115

Dossier: 566-02-06523

Référence: 2019 CRTESPF 111

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral et Loi sur les
relations de travail dans le secteur
public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

ENTRE

MELODY RAABE

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**

employeur

Répertorié

Raabe c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de
l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Pamela Sihota

Pour l'employeur : Zorica Guzina, avocate

Affaire entendue à Winnipeg (Manitoba),
les 12 et 13 février 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION

I. Résumé

[1] Melody Raabe, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), travaillait comme conseillère en rémunération (AS-02) auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (le « défendeur »). Dans son grief, qu'elle a renvoyé à l'arbitrage, elle a allégué que son employeur avait enfreint la clause 54.01 de la convention collective conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor pour le groupe Services des programmes et de l'administration (date d'expiration : le 20 juin 2011; la « convention collective »), qui exige qu'un fonctionnaire reçoive, sur demande, un énoncé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste. En guise de redressement, la fonctionnaire a demandé que les tâches et responsabilités supplémentaires soient ajoutées à sa description de travail. L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage le 27 janvier 2012.

[2] La fonctionnaire a déclaré qu'entre autres choses, elle travaillait de façon indépendante, présentait des interprétations des lois aux fonctionnaires du ministère et élaborait des politiques, tâches dont elle a allégué l'absence dans sa description de travail. Il a aussi été souligné que la fonctionnaire avait pris la relève d'une autre personne à un poste qui avait été classifié AS-03, et la fonctionnaire a allégué que sa superviseure lui avait dit qu'elle serait promue à un niveau supérieur à la suite de son entrée en fonction. La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait pas été promue, mais qu'elle avait continué à exercer les mêmes fonctions que sa prédécesseure.

[3] Le défendeur a répliqué que le poste classifié AS-03 avait été éliminé, que la fonctionnaire ne travaillait pas de façon indépendante et ne rédigeait pas de politiques, et que la description de son poste classifié AS-02 énonçait adéquatement ses fonctions.

[4] Après avoir écouté attentivement l'ensemble des témoignages et l'argumentation des représentantes, je conclus que la fonctionnaire ne s'est pas acquittée de son fardeau de preuve, soit de produire une preuve claire et convaincante de ses allégations, selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, le grief est rejeté.

II. Preuve

[5] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait entrepris sa carrière à la fonction publique en 1986. Son poste de conseillère en rémunération classifié AS-02, qui est en litige dans la présente affaire, lui a été offert dans une lettre en date du 8 avril 2008. La fonctionnaire a reçu une formation, puis a pris ses fonctions (au niveau AS-02), qui exigeaient, à ses dires, d'assumer la responsabilité du personnel de la moitié de sa direction. Elle a déclaré qu'elle occupait un poste de [traduction] « responsable de la paye », mais qu'elle exerçait les mêmes fonctions que l'autre « spécialiste de la rémunération », dont le poste était classifié au groupe et au niveau AS-03.

[6] La fonctionnaire a livré le témoignage suivant :

- Mme Olynick, que la fonctionnaire a remplacée, lui a dit que tous les employés de sa moitié de la direction étaient sous sa responsabilité. La fonctionnaire a travaillé aux côtés de Mme Olynick lorsqu'elle a pris son poste, afin de s'initier à ses fonctions.
- La fonctionnaire a assumé les fonctions de Mme Olynick lorsque celle-ci a quitté le bureau.
- Pendant la durée de ses fonctions, Mme Olynick a réussi à faire reclassifier son poste classifié AS-02 au groupe et au niveau AS-03.
- La fonctionnaire exécutait des tâches liées aux relations de travail. Par exemple, elle se chargeait des licenciements.
- La fonctionnaire travaillait aux côtés de Linda Nichols, une spécialiste de la rémunération dont le poste était classifié au groupe et au niveau AS-03; Mme Nichols et la fonctionnaire effectuaient le même travail, qui comportait le même degré de difficulté. Toutes deux relevaient de la directrice des Ressources humaines (RH), Diane Bodnar.
- Aucun autre membre du personnel du bureau n'effectuait les tâches confiées à la fonctionnaire et à Mme Nichols.
- La fonctionnaire et Mme Nichols avaient toutes deux les mêmes responsabilités, ainsi que les mêmes rapports hiérarchiques au sein du bureau principal, afin d'obtenir des directives pour exécuter les tâches, au besoin.

-
- Seuls les gestionnaires ou le personnel autonome pouvaient avoir accès au service téléphonique d'assistance de l'administration centrale.
 - Entre autres fonctions quotidiennes, la fonctionnaire devait gérer : la correspondance traitant de la paye et des avantages sociaux pour ses employés; les questions liées à la paye et aux avantages sociaux des fonctionnaires décédés; les calculs des congés personnels; la prestation de conseils aux gestionnaires, sur demande, afin qu'ils puissent prendre des décisions concernant un fonctionnaire; les règles régissant les dates de départ à la retraite et les conséquences pour le droit à pension; les renseignements sur les régimes d'assurance; les modalités à suivre pour demander une avance de congés de maladie; les répercussions fiscales des interventions de paye.
 - La fonctionnaire répondait aux questions des gestionnaires concernant l'absentéisme.
 - Elle effectuait des recherches et conseillait les gestionnaires au sujet des questions liées à la paye et aux avantages sociaux qui s'appliquaient à des cas particuliers, comme celui d'un membre du personnel obtenant un autre emploi sans autorisation et pendant un congé.
 - La fonctionnaire répondait au pied levé à des questions sur la paie et les congés dans les cas d'abus d'alcool ou d'autres drogues.
 - Elle recommandait souvent d'apporter des modifications aux politiques, en vue de régler des problèmes liés à la paie.
 - Elle examinait les lois et les politiques qui traitaient de l'impôt, de la faillite et de la saisie, et était habilitée en vertu des art. 32 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; *LGFP*), ce qui, à ses dires, n'était pas le cas de tous les fonctionnaires qui occupaient des postes classifiés AS-02.
 - La fonctionnaire avait le pouvoir conféré par l'art. 34 de verser des fonds à un employé, s'ils étaient exigibles.
 - Elle recevait directement du personnel et de la haute direction des appels la priant de corriger par elle-même des erreurs de paie.

- Elle effectuait des recherches dans les lois et les politiques et utilisait un site Web de rémunération pour rédiger des conseils concernant la feuille de paie et les avantages sociaux à l'intention des gestionnaires. Elle était également inscrite sur une liste de distribution par courriel qui était habituellement réservée aux gestionnaires, et présentait des mises à jour sur les questions liées à la paie et aux avantages sociaux.
- Comme sa gestionnaire ne possédait pas de connaissances techniques sur son travail lié à la paie et aux avantages sociaux, la fonctionnaire s'autogérait, puis elle et Mme Nichols vérifiaient mutuellement leur travail aux fins des interventions de paye.
- La fonctionnaire préparait les interventions de paye afin que sa directrice puisse simplement demander si tout allait bien, puis, sans vérifier elle-même, [traduction] « appuyer sur le bouton » de l'ordinateur pour procéder au paiement des salaires, une fois que la fonctionnaire avait dit que tout était en ordre.
- La fonctionnaire devait relever les erreurs découlant de son travail et y remédier.
- Elle et Mme Nichols appelaient directement le gestionnaire de la rémunération, M. Pacquin, lorsque c'était nécessaire pour confirmer la résolution d'une question, mais normalement, seuls les gestionnaires pouvaient l'appeler directement.
- Dès le début, la fonctionnaire n'a pas tardé à réaliser qu'elle effectuait le travail d'un poste classifié AS-03. Elle a donc demandé à Mme Bodnar si son poste pouvait être reclassifié au groupe et au niveau AS-03, et on lui a dit que cela se ferait dans les six mois suivant son entrée en fonction. Mais après six mois, on lui a dit que malgré le fait qu'elle effectuait tout le même travail que Mme Nichols qui occupait un poste classifié AS-03, elle allait obtenir une nouvelle description de poste et relever de Mme Nichols, puisque l'administration centrale avait dit qu'aucun nouveau poste de conseiller en rémunération classifié AS-03 ne serait autorisé.
- L'organigramme du bureau indiquait que Mmes Nichols et Olynick occupaient toutes deux un poste classifié AS-03. Lorsque la fonctionnaire avait dû prendre un congé prolongé, Mme Olynick, qui était à la retraite,

- avait été rappelée afin de travailler à titre d'aide temporaire en l'absence de la fonctionnaire et avait été payée au taux d'un poste classifié AS-03.
- La fonctionnaire était inscrite dans l'annuaire des Services d'annuaire gouvernementaux électroniques (SAGE) et ses cartes professionnelles indiquaient qu'elle était spécialiste de la rémunération, mais après le dépôt du présent grief, elle s'était vu remettre une copie d'un nouvel organigramme en date du 18 avril 2011, où elle figurait à titre de conseillère en rémunération.
 - La fonctionnaire s'autogérait et avait été choisie pour collaborer au projet intitulé [traduction] « Paiement électronique », qui était par ailleurs pourvu en représentants de la direction.
 - La différence entre les conseillers et les spécialistes, c'est que les conseillers ne s'autogèrent pas et ne traitent généralement pas directement avec les clients et les gestionnaires afin de fournir des conseils et d'autres services.
 - Une note de service du 23 février 2011, concernant la réunion sur l'interface rémunération, qui a été produite comme pièce, décrivait en détail une réunion à laquelle avait assisté la fonctionnaire en qualité d'unique représentante du Manitoba, et où tous les autres participants étaient des gestionnaires.
 - Le 19 janvier 2011, la fonctionnaire a écrit à Mme Bodnar une note de service de deux pages, qui a été déposée à titre de pièce. La note présentait les résultats de ses recherches sur les répercussions fiscales de la paie dans le cas des [traduction] « Indiens inscrits en ce qui concerne les travaux publics ». La note de service cite des textes législatifs ainsi que des politiques de l'Agence du revenu du Canada, qui sont les textes à consulter pour savoir comment gérer plusieurs répercussions fiscales découlant de questions liées à la paie.
 - La fonctionnaire s'est vu remettre la description de travail d'une conseillère en rémunération, qui a été présentée à titre de pièce. Elle a déclaré que Mme Bodnar la lui avait remise et avait expliqué que cette description se rattachait à son poste. La fonctionnaire a déclaré que la description de travail indiquait sa mise à jour en 2007, mais qu'à son avis, cette description était identique à la version de 2000.

- [7] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a livré le témoignage suivant :
- Elle n'avait pas le pouvoir d'approuver les demandes de congé.
 - En réalité, sa gestionnaire lui avait dit de ne pas fournir de conseils en matière de relations de travail. La fonctionnaire a ensuite précisé qu'elle s'efforçait de régler ces questions, mais qu'elle ne donnait pas de conseils sur les questions dont les conseillers en relations de travail se chargeaient normalement.
 - Elle pensait être habilitée à engager et dépenser des fonds en vertu des art. 32 et 34 de la *LGFP*, mais elle a précisé que sa gestionnaire [traduction] « appuyait sur le bouton » de l'ordinateur pour exécuter le virement de fonds.
 - Mme Nichols n'avait pas eu le temps de donner une formation à la fonctionnaire. Lorsque celle-ci est entrée en fonction, elle n'était pas pleinement formée, alors elle commettait des erreurs et travaillait lentement. Cela a causé de la frustration, mais cela a été bref et n'a duré que le temps nécessaire pour assimiler toutes les fonctions du bureau.
 - La fonctionnaire se souvenait clairement d'avoir parlé à Mme Bodnar, qui lui avait dit qu'elle devait occuper le poste pendant six mois avant qu'il ne soit possible de demander une reclassification au groupe et au niveau AS-03.
 - Après avoir examiné une note de service qu'elle avait rédigée le 14 avril 2010, au sujet d'une avance de salaire d'urgence, la fonctionnaire a reconnu qu'elle avait écrit qu'elle devait faire appel à Mme Bodnar pour autoriser la dépense de fonds en vertu de l'art. 34 de la *LGFP*. Mais elle a ensuite ajouté qu'en l'absence de Mme Bodnar, elle était autorisée à signer pour approuver la dépense de fonds.
- [8] Mme Bodnar a été directrice des RH pendant les dix années qui ont précédé son départ à la retraite en décembre 2012. Elle avait surveillé le travail de la fonctionnaire, et a comparu comme témoin.
- [9] Pendant son interrogatoire principal, Mme Bodnar a livré le témoignage suivant :
- Avant que la fonctionnaire ne commence à travailler au bureau, les deux membres du personnel de la rémunération (Mmes Nichols et Olynick)

travaillaient ensemble, et Mme Olynick a présenté une demande de reclassification. Avant qu'elle n'accepte le poste de directrice, la reclassification a été approuvée au groupe et au niveau AS-03, sans que la haute direction ne soit intervenue. L'administration centrale a été très mécontente lorsqu'elle a été informée de la reclassification. Subséquemment, une directive a été émise, selon laquelle aucun autre poste de spécialiste de la rémunération classifié AS-03 ne devait être créé ou doté.

- Le directeur général de Mme Bodnar a enjoint celle-ci à aligner son bureau sur le nouvel édit selon lequel il ne devait pas y avoir d'autres postes classifiés AS-03.
- Mme Bodnar a pris la décision de ne pas [traduction] « bloquer le salaire » des deux membres du personnel en question, mais s'est plutôt engagée à faire en sorte qu'à leur départ du bureau, le personnel de remplacement qui pourvoierait leurs postes occupe des postes classifiés AS-02. Mme Bodnar a fait remarquer la justification de l'évaluation de la classification qu'elle avait signée afin de confirmer la classification AS-02.
- En réalité, Mme Bodnar a rappelé au travail Mme Olynick, qui était à la retraite, afin qu'elle travaille temporairement pendant que la fonctionnaire était en congé prolongé, car selon Mme Bodnar, il était très difficile de trouver des conseillers en rémunération chevronnés, qui n'avaient besoin d'aucune formation et pourraient être productifs, de façon à réduire un arriéré de travail très important.
- Mme Bodnar gérait les dossiers difficiles elle-même, collaborait directement avec les gestionnaires et les directeurs, puis laissait les conseillères en rémunération gérer les résultats de la paie inscrits aux dossiers.
- Tout le personnel de la rémunération pouvait communiquer avec M. Pacquin pour obtenir des conseils sur la paie.
- Peu de temps après son entrée en fonction au sein de la direction générale de Mme Bodnar, la fonctionnaire a soulevé la question de la reclassification au groupe et au niveau AS-03. Mme Bodnar a réfuté le témoignage de la fonctionnaire sur ce point, et a souligné qu'elle lui avait dit que cette reclassification n'était pas possible et ne se ferait pas. Ce même message lui

a été régulièrement communiqué chaque fois que la question de la reclassification s'est posée.

- Au sein de la direction générale, Mme Bodnar était la seule personne autorisée à engager des dépenses de fonds aux termes de l'art. 32 de la *LGFP*. Elle a souligné que ni la fonctionnaire ni Mme Nichols n'avaient détenu ce pouvoir à quelque moment que ce fût.
- En réalité, Mme Bodnar a délégué à la fois à la fonctionnaire et à Mme Nichols le pouvoir conféré en vertu de l'art. 34 de la *LGFP*, qui consistait à [traduction] « appuyer sur le bouton » pour traiter les paiements.
- Seule Mme Bodnar détenait le pouvoir d'approuver les congés, les déplacements, et ainsi de suite, à l'intention de la fonctionnaire et de Mme Nichols. Mme Bodnar a souligné qu'aucune d'elles n'étaient habilitées à approuver leurs propres congés et déplacements ou ceux de l'autre.
- Si le poste de la fonctionnaire était adéquatement classifié AS-03, il faudrait que tous les postes classifiés AS-02 au sein du ministère soient élevés au groupe et au niveau AS-03.

[10] En contre-interrogatoire, Mme Bodnar a livré le témoignage suivant :

- La fonctionnaire ne s'autogérait pas et ne travaillait pas de façon indépendante. Mme Bodnar a souligné qu'elle était une [traduction] « gestionnaire très pragmatique » à l'égard de tout son personnel, y compris la fonctionnaire.
- Lorsqu'une description de travail lui a été présentée, Mme Bodnar a déclaré encore une fois que la fonctionnaire ne faisait pas partie d'une équipe autogérée comme la pièce le laissait supposer, mais qu'elle-même supervisait étroitement tout son personnel. Mme Bodnar a ajouté que si la fonctionnaire s'autogérait, conformément au document en question, en ce cas on pourrait dire que tous les fonctionnaires s'autogèrent.
- Lorsque les modifications apportées au titre de la fonctionnaire lui ont été montrées, Mme Bodnar a répliqué que le bureau était en déroute lorsqu'elle avait pris ses fonctions de directrice, et que les documents tels que les organigrammes et les annuaires téléphoniques avaient été élaborés sans que

la direction y eût collaboré. Après le dépôt du présent grief, elle a mis à jour le nouvel organigramme afin de corriger le titre.

- À aucun moment Mme Bodnar n'a approuvé que la fonctionnaire porte le titre de spécialiste de la rémunération.
- Lorsqu'on lui a rétorqué qu'elle devait avoir approuvé les cartes professionnelles de la fonctionnaire, qui indiquaient que celle-ci était spécialiste, Mme Bodnar a déclaré que si elle avait remarqué le titre, elle l'aurait fait corriger avant d'autoriser l'impression des cartes.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[11] Dans son examen de la description de poste AS-03, la représentante de la fonctionnaire a laissé entendre que la preuve avait établi que les fonctions de base énoncées ci-après étaient bien celles de la fonctionnaire, et qu'elles faisaient actuellement défaut dans sa description de poste AS-02 :

[Traduction]

[...]

- *Analyser et interpréter des lois, des règlements et des directives; élaborer et mettre en œuvre des procédures, des méthodes et des processus de travail [...]*
[...]
- *Expliquer, analyser et interpréter l'incidence des modifications apportées aux lois et règlements fédéraux et provinciaux [etc.], et donner des conseils stratégiques à cet égard [...]*
- *Intervenir à titre de membre d'une équipe autogérée [...]*
[...]
- *Interpréter, préciser et rédiger des procédures, et mettre en œuvre des politiques législatives, réglementaires et ciblées [...]*
[...]
- *[Le travail exige une connaissance] des principes et pratiques en matière de leadership, de la dynamique de groupe et des équipes autogérées, afin de présenter des conseils et une rétroaction, de planifier et de prendre des décisions en l'absence d'un superviseur officiel « expert en la matière »;*
[...]

- *Élaborer et améliorer des politiques, des normes et des processus de travail; l'organisation, les modes de fonctionnement et les programmes du secteur client assigné afin de mieux comprendre ses besoins fonctionnels et de s'assurer qu'ils sont offerts avec les services de rémunération appropriés; le secteur client desservi par les collègues afin de renvoyer les gestionnaires et les employés au conseiller compétent [...]*
[...]
- *Aptitudes pour la lecture nécessaires pour interpréter, comprendre et analyser des lois, des règlements, des politiques et des directives, afin de déterminer si des modifications des procédures s'avèrent nécessaires [...]*
[...]
- [L'effort intellectuel comporte l'interprétation et la synthèse] *des lois, des règlements et des directives sous une forme plus facile à comprendre aux fins de leur utilisation par les autres membres du personnel de la rémunération, les intervenants en ressources humaines, les gestionnaires et les employés [...]*
- *Évaluer et analyser des lois, des politiques, des directives et des règlements nouveaux; formuler des plans stratégiques et détaillés aux fins de leur mise en œuvre; déterminer l'effet des modifications sur le régime de rémunération et d'avantages [et] élaborer des procédures; [...]*

[12] La représentante de la fonctionnaire a fait remarquer que celle-ci avait déclaré qu'elle exerçait les mêmes fonctions que Mme Nichols, qui occupait un poste anciennement classifié AS-02 qui avait été reclassifié AS-03 juste avant que la fonctionnaire n'ait commencé à travailler au bureau. La représentante a aussi soutenu que Mme Bodnar avait mentionné que la fonctionnaire avait remplacé Mme Olynick et avait repris ses fonctions, ce qui devait être considéré comme un aveu que la fonctionnaire exerçait les fonctions d'un poste AS-03.

[13] La représentante a plus particulièrement attiré l'attention sur le témoignage de la fonctionnaire, dans lequel elle déclarait que sa directrice était très peu au courant de son travail et qu'elle travaillait entièrement par elle-même. La représentante a ensuite indiqué que ce travail autogéré n'était pas mentionné dans la description de travail AS-02. Elle a aussi relevé que la fonctionnaire avait déclaré qu'elle avait plusieurs voies d'accès aux groupes de travail et de communication de la direction, dont les conseillers qui occupaient des postes AS-02 ne se prévalaient pas généralement.

[14] Comme il est spécifié dans les citations, plus bas dans la présente décision, la fonctionnaire a laissé entendre qu'elle se fonde sur le libellé précis d'une description de travail AS-03 relevant d'une classification de niveau supérieur pour présenter les fonctions qui, à ses dires, font défaut dans sa description AS-02 actuelle.

[15] Et en dernier lieu, la fonctionnaire a invoqué son témoignage au sujet de la période où elle s'autogérait, pratiquement sans supervision ni surveillance technique de la part de sa directrice. Elle a aussi mentionné les notes de service qu'elle avait rédigées, qui ont été déposées comme pièces à l'appui de son argumentation selon laquelle elle avait élaboré des politiques techniques poussées et complexes concernant la paie et l'employeur s'en remettait à ses recherches et à sa connaissance des lois et des politiques.

B. Pour le défendeur

[16] L'avocate du défendeur a prétendu que selon la prépondérance des probabilités, la preuve dont je dispose ne permet pas d'établir qu'il y a des omissions ou des erreurs dans l'exposé actuel des fonctions de la fonctionnaire, et que le grief doit être rejeté.

[17] L'avocate a fait remarquer que la Commission et ses prédécesseurs ont conclu que les descriptions de travail génériques constituent un instrument commun au sein de la fonction publique, surtout si les fonctions et responsabilités doivent être exercées à l'échelle nationale et par un grand nombre de fonctionnaires. À condition que la description de travail expose suffisamment, en termes généraux, l'éventail complet des fonctions et responsabilités attribuées au poste, et qu'elle reflète les réalités de la situation professionnelle du fonctionnaire, tout va bien. (Voir *Wilcox c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 145, au par. 28.)

IV. Analyse et conclusions

[18] Il faut définir le contexte approprié à la présente décision en reconnaissant que le législateur a conféré clairement à l'employeur le pouvoir d'assigner des fonctions et des descriptions de travail, en application de ses pouvoirs de déterminer les conditions d'emploi au titre du par. 7(1) de la *LGFP*.

[19] Comme il a été bien établi devant la Commission, un fonctionnaire s'estimant lésé assume le fardeau de la preuve qui nécessite d'établir, selon la prépondérance des

probabilités, que l'employeur a violé la convention collective en omettant de fournir un énoncé complet et à jour des fonctions et responsabilités du poste du fonctionnaire.

[20] Les arbitres de grief n'ont pas compétence pour établir la classification, mais en revanche, ils peuvent conclure que l'énoncé des fonctions et responsabilités d'un fonctionnaire n'est pas à jour ou est incomplet, déclarer qu'une convention collective a été violée, et ordonner qu'un énoncé complet et à jour des fonctions soit fourni. Voir *Meszaros c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2016 CRTEFP 29, aux par. 155 et 156, qui cite le paragraphe 3 de *Aphantitis c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2014 CRTEFP 85.

[21] La Commission a aussi conclu que le rôle des arbitres de grief ne consiste pas à corriger le libellé ou les expressions utilisés dans une description de travail, à condition qu'ils exposent en termes généraux les fonctions et responsabilités qui sont exercées. (Voir *Suric c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 44, au par. 48, citant *Jarvis c. Conseil du Trésor (Industrie Canada)*, 2001 CRTFP 84, au par. 95.)

[22] Les deux descriptions de travail dont je suis saisi comprennent 15 pages et 11 pages, respectivement, ce qui représente un texte si énorme que dans leur argumentation, les deux parties ont pu relever des extraits de la description à l'appui de leur version de la preuve.

[23] Dans ses conclusions finales, la représentante de la fonctionnaire a reconnu que pour s'acquitter de son obligation en vertu de l'article 54 de la convention collective, un employeur n'est pas tenu de mentionner toutes les tâches ou fonctions dans une description de travail, et que les descriptions génériques peuvent suffire. Voir, par exemple, *Dervin c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2009 CRTFP 50, aux par. 41 et 42.

[24] Cependant, la représentante de la fonctionnaire a ajouté que la description de travail doit aborder toutes les activités principales, et que la preuve dont je dispose établit clairement que la fonctionnaire effectuait le même travail que Mme Nichols, qui occupait un poste AS-03, ce qui justifierait par conséquent que je conclue à l'irrégularité de la description de travail AS-02 de la fonctionnaire.

[25] Je préfère concentrer mon enquête sur la description de travail et les fonctions de la fonctionnaire. Je n'ai pas suffisamment d'éléments de preuve concernant le travail de Mme Nichols pour accepter l'argument de la fonctionnaire selon lequel si Mme Nichols occupe un poste AS-03, elle-même devrait en occuper un elle aussi. Cela m'obligerait à me prononcer sur l'énoncé des fonctions de Mme Nichols, dont je ne dispose pas.

[26] Dans le même ordre d'idées, je n'accorde aucun effet probant à la question des numéros de téléphone, ni à la preuve fondée sur les cartes professionnelles, que la fonctionnaire a présentées, puisque ni l'une ni l'autre ne sont liées à mon enquête sur la question de savoir si sa description de travail fait état de ses fonctions et responsabilités.

[27] La fonctionnaire a invoqué les conclusions énoncées dans *Meszaros*. Dans cette affaire, l'arbitre de grief Olsen a formulé des commentaires au sujet des descriptions de travail classifiées différemment, qui ne sont pas mutuellement exclusives, ainsi que sur les descriptions d'un niveau inférieur qui utilisent souvent un libellé qui est plus général et peuvent être englobées dans des descriptions de travail de niveau supérieur. L'arbitre de grief Olsen s'est ensuite penché sur une autre affaire, qui contenait un examen et une réfutation d'un cas contraire, dans laquelle l'employeur avait soutenu qu'une activité principale d'un poste classifié à un niveau supérieur pouvait s'insérer dans une clause plus générique d'un poste classifié à un niveau inférieur comportant des fonctions similaires. (Voir *Meszaros*, citant l'arbitre de grief Richardson dans *Jennings c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20, aux par. 69 à 72.)

[28] Je souligne que les deux arbitres de grief (voir *Meszaros* et *Jennings*) ont expressément fait renvoi aux « activités principales » à diverses étapes de leur analyse des descriptions de travail en litige dans ces décisions. J'ai pris note de leurs sages conseils pour conclure qu'il n'est pas nécessaire que les descriptions de travail fassent mention de toutes les tâches. L'utilité des descriptions génériques a aussi été relevée, en particulier à l'égard des postes comme celui de la fonctionnaire dans l'affaire dont je suis saisi, qui, au vu des éléments de preuve, ne semble aucunement être exceptionnelle et se répète fort probablement dans toutes les régions du pays.

[29] Compte tenu de l'ensemble de la jurisprudence présentée par les parties, il n'est peut-être pas surprenant que leurs arguments se résument utilement à un petit nombre d'activités de base ou principales, qui ont fait l'objet de témoignages détaillés. Elles occupent une place importante dans la description de travail existante de la fonctionnaire. J'exposerai mon analyse des principales caractéristiques et tirerai les conclusions de fait à l'appui de mes conclusions générales.

A. Travail autogéré

[30] La fonctionnaire a déclaré énergiquement qu'elle était convaincue d'avoir travaillé de façon indépendante, et que sa superviseure ne possédait aucune connaissance technique que ce fût au sujet des nombreuses tâches qui lui étaient confiées dans le cadre de ses fonctions quotidiennes. Elle a aussi fait remarquer qu'elle siégeait à des comités et avait accès à une ressource nationale réservée exclusivement au soutien de la direction.

[31] La fonctionnaire a aussi rappelé la justification de l'évaluation de la classification réalisée en 2005, qui avait été préparée en tenant compte de la reclassification du poste de conseillère en rémunération AS-02 au groupe et au niveau AS-03. Ce document indique ce qui suit : [traduction] « [...] au Manitoba, les postes de spécialiste de la rémunération [...] se trouvent au sein d'une équipe autogérée qui relève directement du directeur [...] ».

[32] Compte tenu de la preuve contradictoire sur la question de savoir si la fonctionnaire s'autogérait et travaillait de façon indépendante, je conclus que celle-ci peut avoir cru qu'elle travaillait de façon indépendante, mais qu'elle n'a pas établi qu'elle s'autogérait au travail de sorte qu'elle était autorisée à choisir ses tâches et à contrôler les résultats, en plus de fournir des renseignements et des conseils sur la paie aux clients.

[33] Je ne suis pas convaincu de l'inférence soulevée dans le document de 2005, puisque la fonctionnaire n'occupait pas le poste à l'époque, et qu'aucun élément de preuve n'a été présenté au sujet des responsabilités du bureau à l'époque, en comparaison avec l'époque où la fonctionnaire y travaillait.

B. Niveau de responsabilité et de pouvoir

[34] Les deux témoins ont fourni une preuve contradictoire au sujet de l'allégation de la fonctionnaire selon laquelle, en vertu de l'art. 32 de la *LGFP*, elle avait le pouvoir d'approuver l'engagement de fonds. Je préfère le témoignage de Mme Bodnar sur ce point, puisque j'estime plus probable que le contraire qu'une directrice comprenne très clairement ses fonctions au titre de la *LGFP*. J'estime également qu'il est plus probable que le contraire que, tout comme l'a affirmé Mme Bodnar, le ministère restreigne la délégation du pouvoir conféré en vertu de l'art. 32, afin que des contrôles financiers rigoureux demeurent entre les mains des gestionnaires. À ce titre, je conclus que la fonctionnaire ne possédait pas le pouvoir conféré en vertu de l'art. 32.

[35] Les témoins ont aussi fourni une preuve contraire et contradictoire au sujet de l'allégation de la fonctionnaire selon laquelle elle siégeait à des comités et pouvait joindre un gestionnaire supérieur par téléphone, ce qui était par ailleurs réservé exclusivement aux gestionnaires et n'était pas à la disposition des autres conseillers en rémunération. Je préfère le témoignage de Mme Bodnar sur ce point, laquelle a réfuté les allégations de la fonctionnaire. Je remarque qu'aucun élément de preuve n'a été déposé pour expliquer et justifier que l'affectation de la fonctionnaire ait été particulière à tel point qu'elle était la seule fonctionnaire occupant un poste AS-02 qui assumait des rôles autrement réservés aux gestionnaires.

[36] Je ne suis pas convaincu par la preuve donnant à penser que la fonctionnaire avait accès à des comités par ailleurs réservés aux gestionnaires ou à des services d'assistance téléphonique nationaux prévus à l'intention des gestionnaires. Cette preuve a été contestée. Même si j'admettais son témoignage, je ne suis pas convaincu que cela exigerait de modifier sa description de travail existante.

[37] Chose plus importante encore, peut-être, la fonctionnaire a longuement parlé lors de son témoignage de ses travaux écrits, dont elle a donné des exemples utiles, notamment du fait qu'elle fournissait des renseignements techniques détaillés au sujet des répercussions fiscales des interventions de paye dans le cas des employés autochtones. La fonctionnaire a fourni d'autres exemples de ses activités, qu'elle a présentées comme étant un travail autogéré qui consistait à interpréter des lois et des politiques et à préparer des directives à l'intention de la direction, en vue de gérer des questions importantes telles que le traitement fiscal de situations liées à la paye.

[38] L'avocate du défendeur n'a pas nié le fait que la fonctionnaire effectuait un bon travail, mais elle a soutenu que la description de travail de son poste AS-02 existant exposait pleinement l'ensemble de ce travail.

[39] Même si le bon travail de la fonctionnaire a été démontré dans plusieurs notes de service qu'elle a rédigées, qui faisaient état de ses conseils en matière de répercussions fiscales de questions particulières liées à la paye, j'estime que ces fonctions s'inscrivent bien à la section [traduction] « Activités principales » de sa description de travail existante, notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Déterminer les droits des employés relativement à une vaste gamme de questions complexes en matière de rémunération et d'avantages sociaux, et présenter des conseils spécialisés ou autres et des renseignements à [...] diverses demandes d'opérations liées à la rémunération [...] des données et dossiers concernant les avantages sociaux.

[...]

Effectuer des recherches, analyser, expliquer et préciser des lois et des règlements fédéraux et provinciaux, des conventions collectives, des régimes de pension et d'assurance, de nouveaux programmes gouvernementaux touchant la rémunération et/ou les avantages sociaux des fonctionnaires, en appliquer les modifications [...] et évaluer les répercussions de ces modifications pour les fonctionnaires et l'organisation.

[...]

[40] La fonctionnaire a présenté une preuve et une argumentation qui soulignaient des situations comparables à celles de sa collègue de bureau, Mme Nichols, et de sa prédécesseure à la retraite, qui avait été rappelée au travail pendant qu'elle-même était en congé et avait été rémunérée au niveau AS-03. La fonctionnaire a soutenu qu'elle effectuait le même travail, et que le fait que les autres membres du personnel aient été rémunérés en fonction d'une classification supérieure devrait me convaincre que son poste n'était pas classifié adéquatement.

[41] Les comparaisons avec les membres du personnel qui occupent d'autres postes ne me convainquent pas. Le présent grief portait uniquement sur la question de savoir si la fonctionnaire avait une description de poste exhaustive, qui exposait adéquatement l'ensemble de ses fonctions et responsabilités. La question de savoir si le poste d'une collègue est correctement classifié, les raisons pour lesquelles une

employée temporaire est embauchée, et le taux auquel cette dernière est rémunérée pour exercer des fonctions qui n'ont pas fait l'objet d'un examen devant moi ne sont pas des questions sur lesquelles je peux me fonder pour décider si les fonctions de la fonctionnaire sont exposées adéquatement dans sa description de travail existante.

[42] En conclusion, j'estime que la preuve dont je dispose n'a pas établi que la fonctionnaire s'autogérait au travail ou travaillait de façon indépendante. Dans le même ordre d'idées, j'estime que les conseils et les produits et services professionnels que la fonctionnaire offrait à ses clients s'inscrivent bien dans sa description de travail existante de niveau AS-02. Je n'ai pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que la fonctionnaire s'autogérait, élaborait des politiques ou interprétait des lois; or ces tâches constituaient les aspects fondamentaux des fonctions de base dont il est allégué qu'elles font défaut dans la description de travail actuelle de la fonctionnaire.

[43] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[44] Le grief est rejeté.

Le 15 novembre 2019.

Traduction de la CRTESPF

**Bryan R. Gray,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**