

Date: 20201127

Dossier: 771-02-41079

Référence: 2020 CRTESPF 110

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



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

ENTRE

JASON LYSAK

plaignant

et

COMMISSAIRE DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA
intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Lysak c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir aux termes de l'alinéa 77(1)b) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

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

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Jonathan Caron, représentant ministériel

Pour la Commission de la fonction publique : Claude Zaor, analyste principal

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 3, 9 et 15 mars, le 11 août et le 15 octobre 2020.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**TRADUCTION DE LA CRTESPF**

I. Introduction

[1] Le 9 octobre 2019, Jason Lysak (le « plaignant ») a déposé une plainte d'abus de pouvoir à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») concernant la nomination d'une personne (la « personne choisie ») à un poste de gestionnaire de garage -avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à Winnipeg, au Manitoba.

[2] Avant le dépôt de sa plainte, le plaignant avait un statut prioritaire au sein de la fonction publique fédérale et il cherchait un poste. Il a appris que la personne choisie allait occuper le poste de gestionnaire du garage dans le milieu de travail où il était employé, à savoir le garage de la GRC à Winnipeg. Il n'avait vu aucun affichage à ce sujet sur le site Web des emplois du gouvernement fédéral. Après s'être renseigné, il a appris qu'aucun avis n'avait été affiché parce que la personne choisie était réputée avoir été mutée au poste.

[3] Le plaignant n'était pas d'accord avec cette interprétation. Il était d'avis que le poste constituait une promotion pour la personne choisie.

[4] L'intimé a maintenu que la personne choisie avait été mutée à ce poste. La Commission n'a pas compétence pour instruire les plaintes concernant des mutations et, pour ce motif, l'intimé a présenté une requête préliminaire visant à faire rejeter la plainte.

[5] Pour les motifs qui suivent, j'accueille la requête visant à faire rejeter la plainte, puisque je conclus que la personne choisie a effectivement été mutée au poste et que, par conséquent, le plaignant n'était pas en droit de présenter une plainte à la Commission en vertu de l'alinéa 77(1)b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

II. Les dispositions de la *LEFP* et du *Règlement* qui sont en litige

[6] Une plainte ne peut pas être présentée à l'encontre d'une mutation. Plus particulièrement, la Commission n'a pas le pouvoir de statuer sur une plainte concernant une mutation. Selon le paragraphe 77(1) de la *LEFP*, une plainte ne peut être présentée que dans le cas où une nomination a été faite ou proposée.

Une mutation ne constitue pas une nomination en vertu de la *LEFP*. L'ancien Tribunal *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

de la dotation de la fonction publique s'est penché sur ce point comme suit dans *Smith c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2007 TDFP 29, au par. 9 :

*[9] Au paragraphe 2(1) de la LEFP, une mutation est définie comme étant le « [t]ransfert d'une personne d'un poste à un autre sous le régime de la partie 3 », ce qui comprend les articles de 51 à 53 de la LEFP. Le paragraphe 53(1) de la LEFP prévoit précisément que « [l]es mutations ne constituent pas des nominations pour l'application de la présente loi. » **Par conséquent, un plaignant ne peut pas présenter une plainte à l'encontre d'une mutation en vertu de l'article 77 de la LEFP, car une mutation ne constitue pas une nomination.***

[Je mets en évidence]

[7] De plus, lorsqu'une personne est promue, elle n'est pas réputée être mutée. Selon l'alinéa 51(5)a) de la *LEFP*, une mutation ne constitue pas une promotion au sens du *Règlement définissant le terme « promotion »* (DORS/2005-376; le « *Règlement* ») du Conseil du Trésor. Le *Règlement* prévoit ce qui suit à l'art. 3 :

Promotion

3(1) Pour l'application du paragraphe 51(5) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, **promotion** s'entend de l'attribution à un fonctionnaire des fonctions d'un poste dont le taux de rémunération maximal dépasse celui de son niveau de titularisation, au moment de l'attribution, d'une somme égale ou supérieure, selon le cas :

a) à la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération du nouveau poste, si celui-ci compte plus d'un taux de rémunération;

b) à 4 % du taux de rémunération maximal de l'ancien poste, si le nouveau poste compte un seul taux de rémunération.

(2) N'est pas visée par le paragraphe (1) l'attribution à un fonctionnaire des fonctions d'un autre poste de mêmes groupe et sous-groupe professionnels, et de même niveau ou de niveau inférieur.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[8] Cette définition est réitérée plus simplement, en ces termes, sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor :

[...]

promotion (promotion)

désigne une nomination à un nouveau poste dont le taux maximum de rémunération dépasse celui du poste d'attache de l'employé :

- a) d'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste (lorsqu'il y a une échelle de taux); ou
- b) d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) du taux maximal du nouveau poste lorsqu'il n'y a qu'un seul taux;

[...]

[9] Dans le présent cas, la requête de l'intimé visant à faire rejeter la plainte a soulevé une question préliminaire, celle de savoir si le placement de la personne choisie au poste de gestionnaire du garage constituait une promotion ou une mutation. Pour déterminer s'il s'agissait d'une promotion, il faut voir si le taux de rémunération du nouveau poste de cette personne dépassait celui de son ancien poste d'attache d'un montant prévu dans le *Règlement*. Comme il est indiqué, une promotion ne peut pas constituer une mutation, ce qui veut dire qu'elle pourrait être considérée comme une nomination. Bien que la Commission n'ait pas compétence pour instruire une plainte concernant une mutation, elle a compétence pour instruire une plainte concernant une nomination.

III. Requêtes visant à faire rejeter la plainte

A. Première requête

[10] Le 13 décembre 2019, l'intimé a soulevé pour la première fois la question de la compétence de la Commission, lorsqu'il a présenté une requête visant à faire rejeter la plainte. L'intimé a allégué que la plainte concernait une mutation et non une nomination. Il a soutenu que la plainte concernait une mutation volontaire de la personne choisie à un niveau inférieur, à temps plein et pour une durée indéterminée, au poste de gestionnaire du garage, qui est classifié au groupe et niveau AS-04. Cette mutation a pris effet le 28 octobre 2019.

[11] L'intimé a déclaré qu'avant la mutation, le poste d'attache de la personne choisie était classifié au groupe et au niveau GL-VHE-10 B2, et qu'il comportait certaines fonctions de supervision qui donnaient droit à un [traduction] « pourcentage de prime de surveillance » à la personne choisie dans sa rémunération. L'intimé a joint à sa requête une sortie papier qui montrait que le poste constituait une rétrogradation. Il a prétendu que, selon la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor, cette

mesure de dotation constituait une mutation. À ce titre, l'intimé a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour instruire la plainte.

[12] Le plaignant a contesté la requête et a déposé un organigramme démontrant que le poste d'attache antérieur de technicien en chef de la personne choisie relevait du gestionnaire du garage. Il a soutenu que, par conséquent, lorsque la personne choisie avait été affectée au poste de gestionnaire, elle avait été promue.

[13] Le 13 décembre 2019, j'ai refusé la requête visant à faire rejeter la plainte. J'ai conclu que les renseignements dont j'étais saisie étaient contradictoires et qu'il n'était pas évident que la personne choisie avait été mutée. J'ai conclu que je ne pouvais pas trancher la question à ce moment-là.

B. Deuxième requête

[14] Le 3 mars 2020, l'intimé a déposé sa réponse aux allégations du plaignant. La réponse comprenait une deuxième requête visant à faire rejeter la plainte, à laquelle s'ajoutaient des précisions ayant pour but de [traduction] « [...] clarifier ce qui semblait être des renseignements contradictoires ».

[15] L'intimé a expliqué que, selon [traduction] « l'Unité de l'organisation et de la classification ministérielle de la GRC », il n'est pas rare que des situations se présentent dans lesquelles un superviseur et un subalterne occupant des postes classifiés à différents groupes et niveaux aient des taux de rémunération comparables. Aucune disposition de la politique ne restreint ce type de rapport hiérarchique. L'intimé a souligné que dans le présent cas, le poste GL-VHE-10 que la personne choisie avait occupé comportait des coordonnées de surveillance B2, ce qui veut dire que la personne touchait une rémunération supplémentaire qu'on appelle une « prime de surveillance ». L'annexe B de la convention collective pertinente indique que la prime de surveillance est calculée en multipliant le taux de rémunération de base par 6,5 % dans le cas des coordonnées B2. Selon les calculs détaillés de l'intimé, que celui-ci a présenté le 11 août 2020, cette opération a pour résultat un salaire annuel maximal de 74 398,68 \$ pour la classification GL-VHE-10 B2, ce qui dépasse le salaire annuel maximal du nouveau poste classifié au groupe et au niveau AS-04 (72 660 \$). Par conséquent, le placement de la personne choisie au poste AS-04 ne constituerait pas une promotion, mais plutôt une mutation à un niveau inférieur.

[16] Le plaignant conteste la requête de l'intimé, ainsi que sa tentative de réexaminer la question que j'ai tranchée dans ma décision antérieure. De plus, il n'est pas d'accord avec la méthode de calcul de l'intimé. Il souligne que, selon la convention collective, les personnes qui occupent des postes GL-VHE-10 sont rémunérées à l'heure en fonction d'une semaine de 40 heures. Par conséquent, si le salaire de 72 660 \$ d'un poste AS-04 est calculé à l'heure, en fonction de la semaine de travail réduite prévue dans la convention collective applicable au groupe Services des programmes et de l'administration, le taux horaire serait de 38,55 \$. En revanche, le poste GL-VHE-10 a un taux horaire de 35,77 \$. Le plaignant soutient que par conséquent, compte tenu de cette différence au niveau du salaire horaire, le placement de la personne choisie au poste AS-04 constituerait une promotion.

[17] L'intimé n'est pas d'accord avec l'allégation du plaignant selon laquelle la comparaison devrait être établie en fonction d'un taux de rémunération horaire plutôt que d'un salaire annuel. Pour déterminer le salaire annuel de l'ancien poste d'attache de la personne choisie, l'intimé a fait le calcul suivant, qui a pour résultat une somme qui dépasse le salaire annuel maximal des postes AS-04 (72 660 \$) :

$$\begin{aligned} & 52,179 \text{ semaines} \times 40 \text{ heures} \times \text{le taux horaire de } 33,47 \$ \\ & = 69\,853,22 \$ + 6,5 \% \\ & = 74\,393,68 \$ \end{aligned}$$

[18] Le plaignant rejette l'assertion de l'intimé selon laquelle le calcul du salaire annuel d'un poste GL-VHE-10 devrait se fonder sur une semaine de 40 heures. Il maintient que la semaine de travail de 37,5 heures qui s'applique aux fonctionnaires occupant des postes AS-04, devrait être appliquée, ce qui entraînerait le calcul suivant :

$$\begin{aligned} & 52,179 \text{ semaines} \times 37,5 \text{ heures} \times \text{le taux horaire de } 33,47 \$ \\ & = 65\,491,17 + 6,5 \% \\ & = 69\,748,10 \$ \end{aligned}$$

[19] Au moyen de ce calcul, le salaire annuel maximal d'un poste AS-04 serait clairement plus élevé (72 660 \$ - 69 748,10 \$ = 2 911,90 \$). Selon le *Règlement*, cette différence doit se comparer à la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération des postes AS-04. Les parties semblent d'accord pour dire que la plus faible augmentation est de 2 555 \$. Le plaignant soutient que la différence entre les salaires maximaux des deux postes dépasse cette augmentation. Par conséquent, si on applique le critère énoncé à l'alinéa 3(1)a) du *Règlement*, le plaignant prétend que le placement de la personne choisie au poste AS-04 constituait une promotion.

[20] La Commission de la fonction publique (CFP), pour sa part, soutient que si la Commission détermine qu'aucune nomination interne n'a eu lieu, mais qu'il s'agissait plutôt d'une mutation, aucun droit de présenter une plainte à la Commission ne serait conféré en vertu de l'art. 77 de la *LEFP*. En pareil cas, la Commission n'aurait pas compétence pour examiner la plainte, qui devrait être rejetée.

IV. Analyse

[21] Le plaignant a contesté le fait que l'intimé ait été autorisé à présenter une deuxième requête visant à faire rejeter la plainte. Toutefois, dans ma lettre de décision en date du 13 décembre 2019, j'indiquais clairement qu'à [traduction] « l'heure actuelle » je ne pouvais pas déterminer s'il y avait eu mutation ou nomination en vertu de la *LEFP*. Cela n'empêchait pas les parties de réexaminer la question ultérieurement, si des renseignements supplémentaires étaient éventuellement disponibles, surtout compte tenu du fait que la question à trancher soulève la question fondamentale de savoir si la Commission a compétence pour instruire la plainte en vertu de la *LEFP*.

[22] En ce qui concerne la deuxième requête visant à faire rejeter la plainte, le plaignant maintient que le critère permettant de déterminer si la personne choisie a été promue doit se fonder sur le calcul des taux de rémunération horaires. Cet argument ne me convainc pas.

[23] Les taux de rémunération des postes AS-04 qui sont prévus dans la convention collective sont déterminés annuellement. Il serait artificiel de tenter de les réduire à un taux horaire pour établir une comparaison. De plus, je souligne qu'en vertu de l'art. 3 du *Règlement*, les calculs doivent reposer sur une comparaison à la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération du nouveau poste. En ce qui concerne les postes AS-04, les augmentations sont définies en fonction d'un salaire annuel, et non d'un taux horaire.

[24] D'un autre côté, le taux de rémunération applicable au poste d'attache antérieur de la personne choisie facilite beaucoup le calcul du taux de rémunération annuel maximal, puisqu'il suffit de multiplier le nombre de semaines dans l'année (52,179) par le taux horaire et la semaine de travail convenue de 40 heures. Il est insensé de réduire la semaine de travail à 37,5 heures. Le fait est que les fonctionnaires qui occupent des postes GL-VHE-10 sont payés pour travailler 40 heures par semaine, toute l'année. Il

serait illusoire d'affirmer que le calcul devrait se fonder sur une semaine de travail différente — en réalité, la semaine de travail dure 40 heures.

[25] Ainsi donc, une comparaison directe entre les deux salaires annuels montre que le taux de rémunération maximal au nouveau poste de la personne choisie est inférieur à celui de son poste d'attache antérieur. Par conséquent, la personne choisie n'a pas été promue au sens du *Règlement*. La mesure de dotation satisfaisait aux critères d'une mutation.

[26] En vertu de l'art. 77 de la *LEFP*, la Commission ne peut être saisie que des nominations. Étant donné qu'au paragr. 53(1) la *LEFP* prévoit qu'une mutation ne constitue pas une nomination, le plaignant ne pouvait pas présenter à la Commission une plainte concernant la mutation de la personne choisie au titre de l'art. 77, et la Commission n'a pas compétence pour instruire une telle plainte.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[28] La plainte est rejetée.

Le 27 novembre 2020.

Traduction de la CRTESPF

**Nathalie Daigle,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**