

Date: 20210127

Dossier: 566-02-10897

Référence: 2021 CRTESPF 6

*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

BENOIT LACASSE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada)

employeur

Répertorié

Lacasse c. Conseil du Trésor (Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Sandra Guéric, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Simon Deneau, avocat

Affaire entendue à Montréal, Québec et Ottawa, Ontario
les 11 et 12 juillet 2019, et les 28 et 29 août 2019.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Benoit Lacasse, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») est un ingénieur de projet à la Direction générale de science et technologie au Centre de Recherche et Développement en horticulture auprès d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (l'« employeur »), à Saint-Jean-sur-Richelieu, Québec. Il occupe un poste classifié au groupe et au niveau ENG-02.

[2] Le 2 mai 2014, le fonctionnaire a déposé un grief dans lequel il a contesté la description de tâches (l'« énoncé des fonctions ») qui lui a été remise le 15 avril 2014. Le 11 septembre 2014, l'employeur a accueilli en partie le grief du fonctionnaire, et il a remis au fonctionnaire une nouvelle description de tâches générique, rétroactive à la date du grief du fonctionnaire, soit le 2 mai 2014 (pièce E-1, onglet 20). À la suite de l'audition du grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, la date de mise en vigueur de cette nouvelle description de tâches a par la suite été changée pour le 24 mars 2014 (pièce E-1, onglet 23). Le fonctionnaire allègue que cette nouvelle description de tâches rétroactive au 24 mars 2014 n'est toujours pas à jour, et qu'elle ne reflète toujours pas les responsabilités de son poste.

[3] La convention collective applicable est celle du groupe Architecture, génie et arpentage, intervenue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, dont la date d'expiration est le 30 septembre 2014 (la « convention collective »). La disposition de la convention collective applicable se lit comme suit :

20.01 Sur demande écrite, l'employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste y compris le niveau de classification du poste, la formule de cote numérique de classification et un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

[4] Dans sa déclaration d'ouverture, le fonctionnaire a soutenu que la description de tâches générique qui lui a été remise le 15 avril 2014 est incomplète, et qu'elle ne reflète pas toutes les responsabilités de son poste du fonctionnaire. Bien qu'à la suite du dépôt du grief du fonctionnaire, le 2 mai 2014, la description de tâches a été modifiée en une description de tâches générique rétroactive au 24 mars 2014, ces modifications ne reflètent toujours pas toutes les fonctions du fonctionnaire; cette

description de tâches demeure donc incomplète (pièce E-1, onglet 23). Le fonctionnaire a fait valoir que les éléments mentionnés dans la pièce G-1 font partie de ses fonctions et il demande donc que ces éléments soient ajoutés dans la description de tâches.

[5] Pour sa part, l'employeur a soutenu que la description de tâches générique, qui a été remise au fonctionnaire à la suite du dépôt de son grief et qui porte comme date de mise en vigueur le 24 mars 2014, est maintenant complète et reflète fidèlement les tâches effectuées par ce dernier (pièce E-1, onglet 23). Selon l'employeur, le fonctionnaire n'effectuait pas toutes les tâches énumérées dans la pièce G-1 de façon complète et régulière; et le cas échéant, il n'était pas non plus autorisé à les faire.

[6] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[7] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et les titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi*

sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (la « Loi ») et le Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (le « Règlement »).

II. Résumé de la preuve

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[8] Le fonctionnaire a témoigné occuper de façon permanente un poste d'ingénieur classifié au groupe et au niveau ENG-2 auprès de l'employeur. Il est diplômé en génie mécanique de l'Université de Sherbrooke (pièce G-2). Il a travaillé sous la supervision du chercheur Dr Bernard Panneton, à partir de 1999. De 1999 à 2017, il a aussi eu des périodes d'affectation dans d'autres secteurs et ministères (pièce G-2).

[9] Il est à noter que, bien que le poste du Dr Panneton ait été aboli et que ce dernier ait été déclaré excédentaire en avril 2012, il est toutefois demeuré aux services de l'employeur et a continué de superviser le fonctionnaire. Il est à noter que le Dr Panneton n'a pas témoigné à l'audience.

[10] Le Dr Panneton était un chercheur dont le poste était au groupe et au niveau RES-04. En 2012, il se rapportait au directeur de la Direction générale de recherche et développement, soit Jacques Surprenant. En avril 2014, le Dr Panneton se rapportait alors au nouveau directeur, soit Gabriel Piette (pièce E-1, onglet 3).

[11] Selon le fonctionnaire, le fait que le poste du Dr Panneton ait été aboli en avril 2012 a fait en sorte que les chercheurs étaient dorénavant invités à soumettre des projets de recherche dans le cadre du volet développement et transfert technologique. Le fonctionnaire a aussi été invité à soumettre une lettre d'intention de projet de recherche en octobre 2012 par le bureau de M. Surprenant (pièce G-3). Questionné quant à savoir si le fonctionnaire avait été invité par erreur car il n'était pas un chercheur, ce dernier a répondu que cela ne changeait rien au fait qu'il avait dû remplir les objectifs fixés.

[12] Le fonctionnaire a expliqué avoir donc soumis une lettre d'intention de projet après avoir consulté des chercheurs. La lettre d'intention a été soumise au bureau de M. Surprenant pour approbation le 22 octobre 2012 (pièce G-4). Dans la lettre d'intention, le fonctionnaire est décrit en tant que chef de projet, le Dr Panneton, en tant que co-chef et le Dr Benjamin Mimee en tant que collaborateur. Le fonctionnaire a reçu une réponse à sa lettre d'intention le 18 décembre 2012, lui signifiant que sa

lettre d'intention n'avait pas été approuvée et qu'il n'était donc pas invité à soumettre un projet détaillé. Bien que la lettre d'intention n'ait pas été acceptée, le fonctionnaire a quand même été invité à incorporer, comme on le verra plus loin, son projet dans un autre, soit le projet sur le nématode à kyste du soja, sous la responsabilité de la Dre Odile Carisse (pièce G-5).

[13] Le 28 janvier 2013, le fonctionnaire a été avisé par le Dr Panneton, dans un courriel, de quelle façon son travail devait être réparti pour les trois prochaines années, soit de 2013 à 2016. Le fonctionnaire devait consacrer 40 % de son temps au projet sur les nématodes à kyste du soja, 20 % sur celui du Rotorod, et 40 % sur le projet de M.J Simard relatif aux graines et aux mauvaises herbes.

[14] Quant au degré de supervision auquel le fonctionnaire devait être soumis pendant ces trois ans, le Dr Panneton a précisé que le fonctionnaire devait faire le projet sur le nématode à kyste du soja de façon autonome sans supervision, de même que le projet sur les mauvaises herbes. Quant au projet sur le Rotorod, le fonctionnaire devait se rapporter au Dr Panneton (pièce G-8).

[15] En 2013, le projet de M.J Simard sur les mauvaises herbes et les graines auquel devait collaborer le fonctionnaire n'a pas été accepté. À la place, le fonctionnaire a travaillé sur le projet du SpecterAcer III. Essentiellement, ce projet visait à concevoir un appareil qui permettait de classer ou d'évaluer la qualité du sirop d'érable. Le fonctionnaire a témoigné avoir préparé le manuel d'assemblage de cet appareil après avoir évalué tous les éléments de sa conception et réglé les problèmes afférents à la construction de cet appareil. Le fonctionnaire a maintenu que c'est lui qui a fait tous les plans liés à la fabrication du SpecterAcer III. Selon le fonctionnaire, le résultat a été un franc succès (pièce G-9).

[16] Toujours en 2013, le projet que le fonctionnaire avait initialement présenté en octobre 2012, et qui n'avait pas été approuvé, a été intégré en janvier 2013 au projet de recherche de la Dre Carisse, chercheuse en pathologie. Cette dernière était alors la chef de projet, et le Dr Panneton était le co-chef (pièces G-5 et G-6). Le projet de la Dre Carisse est décrit à la page 2 de la pièce G-6.

[17] Plusieurs des personnes impliquées dans le projet de la Dre Carisse étaient des chercheurs dont le poste appartenait au groupe RES. Le fonctionnaire, qui est un ingénieur, n'est pas un chercheur. Il a maintenu qu'il n'est pas non plus un assistant de

recherche (pièce G-6). Il était comme un ingénieur responsable de l'objectif n° 7 du projet de la Dre Carisse. L'objectif n° 7 est décrit aux pages 10 et 11 de la pièce G-6. Le fonctionnaire a aussi témoigné avoir été responsable d'un budget (pièce G-6).

[18] Le fonctionnaire a soutenu que son rôle quant à l'objectif n° 7 du projet de la Dre Carisse, à savoir d'améliorer les techniques d'échantillonnages, était essentiellement ce qui se trouvait dans sa lettre d'intention soumise en octobre 2012. Ce projet de la Dre Carisse a duré de 2013 à 2016 (pièce G-6).

[19] Le fonctionnaire a passé en revue les éléments de l'objectif n° 7 dont il était responsable. Plus précisément, il a expliqué que l'objectif n° 7 consistait notamment à faire la revue de la littérature pour identifier et comprendre le problème avec l'usage du « Rotorod sampler » dans le projet de la Dre Carisse. Pour ce faire, le fonctionnaire a expliqué avoir passé en revue la littérature pour comprendre le problème et d'avoir collaboré avec d'autres personnes. Le fonctionnaire a aussi dit avoir fait l'essai de prototypes, monté un protocole qu'il a évalué et fait des expériences dans les champs.

[20] Le fonctionnaire a aussi expliqué son implication en 2014-2015 dans la recherche sur le nématode à kyste. Il s'agissait notamment de trouver une nouvelle méthode de dépistage de ce parasite des champs. Ce projet faisait aussi partie de l'objectif n° 7. Plus précisément, le fonctionnaire a expliqué avoir travaillé à la conception d'une unité mobile visant à extraire et détecter le nématode à kyste du soja dans les champs. Il a indiqué avoir fait de la recherche, planifié des étapes du projet et fait des mises à jour sur l'état de ses travaux pour les chercheurs. Le fonctionnaire a témoigné avoir travaillé avec le Dr Mimee, qui est un nématologiste/moléculaire biologiste et les membres de son équipe.

[21] Le fonctionnaire a soutenu avoir fait des recherches approfondies et consulté la littérature applicable pour trouver une façon de dépister le nématode à kyste du soja. Il a aussi fait des prototypes et s'est rendu aux champs pour faire des expériences. Le fonctionnaire a soutenu que c'était alors lui, tout comme pour le Rotorod, qui déterminait les approches à suivre et qui réglait les problèmes associés à l'objectif n° 7 du projet général de recherche de la Dre Carisse.

[22] Le fonctionnaire a maintenu que, pendant tout le temps où il a été impliqué dans le projet de la Dre Carisse, il a été le maître d'œuvre de l'objectif n° 7. Il informait l'équipe du Dr Mimee. Selon le fonctionnaire, le Dr Panneton était surtout occupé à ses

propres projets et il n'était pas vraiment impliqué, mis à part pour avoir permis au fonctionnaire d'utiliser les services du technicien.

[23] En août 2016, après avoir été en affectation, le fonctionnaire est revenu sous la supervision du Dr Panneton. Il a travaillé sur le projet de recherche de la Dre Marie-Thérèse Charles. Celle-ci avait besoin d'une lampe pour permettre d'enlever les feuilles des plants de tomates. Cet appareil permettait donc de remplacer le travail manuel en exposant les feuilles des plants de tomates aux rayons UV-C, asséchant ainsi les feuilles et les faisant tomber (pièces G-10 et G-11). Le fonctionnaire a indiqué avoir d'abord cerné le problème et consulté la littérature sur le sujet. Il a témoigné que c'était surtout lui qui faisait les suivis, faisait les expériences nécessaires et informait le Dr Panneton de l'évolution du projet. Le fonctionnaire a maintenu avoir dessiné la ferblanterie nécessaire, et ensuite, consulté les fournisseurs qui devaient produire une lampe UV-C. Bien que la contribution du Dr Panneton à ce projet ait été prévue à 20 %, selon le fonctionnaire, le Dr Panneton a plutôt été impliqué de 10 à 20 % (pièce G-11). Le fonctionnaire a conclu que la lampe UV-C avait finalement été produite et qu'elle avait été une solution simple et économique. L'invention de cette lampe a d'ailleurs fait l'objet d'une déclaration d'invention (pièces G-11 et G-12). Selon le fonctionnaire, son projet en lien avec la conception de la lampe UV-C allait au-delà de présenter un rapport sur les résultats des expériences, des essais et d'études, et de formuler des interprétations préliminaires, tel qu'il est prévu dans la description de tâches (pièce E-1, onglet 23). Le fonctionnaire a maintenu qu'il avait dû faire la conception de cette lampe UV-C; il n'avait pas juste fait un rapport.

[24] Toujours en 2016, le concept du robot mécanique du projet du SpecterAcer III, tel qu'il est décrit dans la pièce G-9, avait changé. Le fonctionnaire a alors travaillé notamment sur l'aspect mécanique de la création d'un nouveau robot. Il a maintenu être celui qui a conçu et dessiné ce nouveau robot. Il a décrit avoir alors fait la collecte d'information, communiqué avec les fournisseurs et négocié avec eux les détails du contrat.

[25] Le fonctionnaire a témoigné à propos de ses évaluations du rendement pour les années 2011 à 2016.

[26] L'évaluation du rendement pour l'année 2011-2012 (pièce G-13) a été faite par le Dr Panneton, bien qu'elle ne soit pas signée. Le fonctionnaire a souligné les

commentaires du Dr Panneton à la page 3, qui indiquent que le fonctionnaire a : « [...] fait choix de technologie, conception et fabrication de prototypes pour essai en laboratoire et au champ, développement de méthodes expérimentales [...] ».

[27] Pour l'évaluation du rendement pour l'année 2012-2013 (pièce G-14), encore sous la supervision du Dr Panneton, le fonctionnaire a indiqué que son évaluation du rendement faisait directement référence à son implication dans le projet de la Dre Carisse, plus précisément sa responsabilité vis-à-vis l'objectif n° 7 de ce projet, de même qu'à la conception de la première version du robot SpecterAcer III (pièce G-14). Cette évaluation du rendement a été signée par le Dr Panneton en avril 2013, et elle a été vue le 29 avril 2013, tel qu'il est indiqué par le représentant de l'employeur M. Roger Chagnon sur la première page de l'évaluation. Mr. Chagnon n'a pas commenté cette évaluation.

[28] L'évaluation du rendement du fonctionnaire pour l'année 2013-2014 a encore une fois été effectuée par le Dr Panneton et vue par M. Chagnon en mai 2014. Encore une fois, Mr. Chagnon n'est pas intervenu. Cette évaluation traite notamment du travail du fonctionnaire sur le projet du SpecterAcer III, sur le nématode à kyste du soja et sur les modèles de Rotorod. Cette évaluation du rendement a été signée le 30 avril 2014. Dans la partie des commentaires sur son évaluation du rendement, le fonctionnaire réclame une nouvelle description de tâches (pièce G-15). Puisque le fonctionnaire a déposé un grief contre sa description de tâches le 2 mai 2014, soit tout de suite après avoir reçu son évaluation du rendement le 30 avril 2014, il me semble important de reproduire les commentaires du Dr Panneton pour cette année 2013-2014 (pièce G-15). L'évaluation du Dr Panneton quant aux projets relatifs au SpecterAcer III, à l'échantillonnage du nématode à kyste du soja et du Rotorod indique ce qui suit :

[...]

Pour atteindre ces objectifs M.Lacasse a dû approfondir ses connaissances du SpecAcer III, planifier des séries d'essai, prendre des mesures et les interpréter. Son travail a soulevé des questions auxquelles l'équipe de recherche devra répondre si le PAI demandé est accepté. La minutie et le sens de détail de M.Lacasse ont fait la différence. Très bon travail.

Le volet sur l'échantillonnage a été entièrement pris en charge par M.Lacasse. il a fait la revue de la littérature, identifier des approches et tester de façon préliminaire deux techniques pour l'échantillonnage des kystes aéroportés. Il a aussi élaboré le concept pour une nouvelle technique de terrain visant à isoler les

kystes dans des échantillons de sol. Bon travail fait en complète autonomie.

M.Lacasse a procédé à une série étendue d'essais de visualisation de l'écoulement d'air autour de divers modèles de Rotorod. Il a synthétisé les résultats ce qui a permis d'identifier quelques configurations prometteuses en vue d'essais qui seront réalisés au champ en 2014. Il a aussi fait la conception des prototypes et gérer la sous-traitance pour la fabrication.

Les objectifs liés à la bio surveillance ont tous été rencontrés avec succès. M.Lacasse s'est acquitté de ces tâches avec succès.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[29] Dans son évaluation, le Dr Panneton adresse à la page 5 comme suit la préoccupation du fonctionnaire quant à la classification de son poste :

[...]

J'ai examiné la documentation sur laquelle se base M. Lacasse et il est clair que les arguments qu'il présente ne sont pas sans fondement. Pour ma part, je considère que la description du poste repère citée plus haut correspond bien aux responsabilités que doit et devra assumer M. Lacasse pour que les projets en cours puissent être menés à bon port.

[...]

[30] L'évaluation du rendement pour l'année 2014-2015 a aussi été produite en preuve (pièce G-17). Encore une fois, cette évaluation porte en grande partie sur l'objectif n° 7, dont le fonctionnaire était responsable dans le cadre du projet de la Dre Carisse, puisque ce projet devait durer trois ans, soit de 2013 à 2016. Cette évaluation du rendement a aussi été faite par le Dr Panneton. Ce dernier précise que le travail du fonctionnaire a été fait de façon autonome (pièce G-17). Dans ses commentaires, le fonctionnaire réitère sa demande d'obtenir une description de tâches à jour, et il fait la remarque que la direction ne lui faisait plus parvenir d'appel de projet de base A, comme cela avait été le cas en octobre 2012.

[31] Le Dr Panneton a également fait l'évaluation du rendement du fonctionnaire pour l'année 2016-2017 (pièce G-18).

[32] Le fonctionnaire a témoigné avoir déposé un grief le 2 mai 2014, au motif que sa description de tâches, dont la dernière mise à jour est en date du 4 mai 2000, était incomplète (pièce G-19). Selon le fonctionnaire, l'employeur n'a communiqué ni avec lui ni avec le Dr Panneton, la Dre Carisse, le Dr Mimee ou la Dre Charles, à la suite du dépôt du grief. Au nom de l'employeur, M. Chagnon a toutefois fait parvenir au

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

fonctionnaire le 10 juin 2014 un courriel où il l'informait, qu'effectivement, la description de tâches, en date du 4 mai 2000, n'était pas à jour, et qu'il allait corriger la situation (pièce G-20).

[33] Le 11 septembre 2014, M. Chagnon a confirmé officiellement que le grief était accueilli, et une nouvelle description de tâches a alors été remise au fonctionnaire, rétroactivement à la date du grief, soit le 2 mai 2014 (pièce G-22).

[34] Le fonctionnaire n'a pas accepté cette nouvelle description de tâches au motif qu'elle était toujours incomplète, qu'il n'avait pas été consulté quant à son contenu, et que cette nouvelle description était encore moins complète que la précédente, des responsabilités ayant été enlevées.

[35] Le fonctionnaire a témoigné que l'employeur avait maintenu sa position au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs; le seul changement apporté avait été un changement de date de mise en vigueur, qui était maintenant le 24 mars 2014 au lieu du 2 mai 2014 (pièce G-23). Le fonctionnaire a maintenu que cette nouvelle description de tâches ne respectait toujours pas les lignes directrices sur la rédaction des descriptions de travail et les obligations de l'employeur lors d'une révision de description de tâches (pièces G-24 et 25).

B. Pour l'employeur

[36] M. Chagnon a témoigné avoir été, de 2005 à 2015, directeur des Opérations au centre de recherche, et directeur délégué en recherche et développement au Centre de recherche et développement en Horticulture, à Saint-Jean-sur-Richelieu. M. Chagnon se rapportait alors au directeur, Gabriel Piette, qui était aussi responsable des centres de Guelph et de Saint-Hyacinthe.

[37] M. Chagnon a témoigné qu'en 2014, le fonctionnaire se rapportait au chercheur, Dr Panneton, qui a son tour, comme tous les autres chercheurs, se rapportait directement au directeur, M. Piette (pièce E-1, onglet 3).

[38] M. Chagnon a expliqué que l'employeur invite les chercheurs à soumettre des projets de recherche. Ces chercheurs, dont les postes appartiennent au groupe RES, sont appuyés par des techniciens ou assistants de recherche.

[39] M. Chagnon a expliqué que le fonctionnaire n'est pas un chercheur, mais bien un ingénieur de projet de groupe et niveau ENG-02. Selon M. Chagnon, la différence entre un chercheur RES et un ENG-02 est que l'ingénieur de niveau ENG-02 n'est pas responsable des projets de recherche. Il n'a pas d'équipe sous sa responsabilité ni n'est tenu, comme le sont les chercheurs, de publier dans des revues scientifiques. De plus, selon M. Chagnon, les chercheurs sont responsables d'un budget, ce qui n'est pas le cas pour les ENG-02. Une description de tâches pour un chercheur a été déposée en tant que pièce E-1, onglet 25; il s'agit d'une très courte description de tâches. Selon M. Chagnon, le poste d'ingénieur au groupe et au niveau ENG-03 n'existe pas dans leurs équipes de recherche.

[40] M. Chagnon a expliqué que le processus de recrutement d'un chercheur est laborieux et qu'il demande plusieurs mois de réflexion.

[41] M. Chagnon a témoigné avoir reçu une demande de description de tâches du fonctionnaire le 14 avril 2014 (pièce E-1, onglet 1). En avril 2014, la description de tâches du fonctionnaire était en date de 2000, et elle était basée sur l'ancienne norme de classification (pièce E-2, onglet 2).

[42] En mai 2015, M. Chagnon a demandé à Mme Leyton, du groupe de la classification, d'obtenir une description de tâches générique pour les ingénieurs de groupes et niveaux ENG-02 et ENG-03. Après avoir comparé les deux descriptions de tâches, pris du temps pour faire de la recherche et avoir considéré d'autres descriptions de tâches, M. Chagnon a conclu que celle pour le groupe et niveau ENG-02 correspondait aux tâches effectuées par le fonctionnaire, ce qui n'était pas le cas de celle pour le groupe et niveau ENG-03 (pièce E-1, onglets 5 à 7). Selon M. Chagnon, l'employeur s'attendait à ce que le fonctionnaire effectue le travail prévu dans la description de tâches pour le groupe et niveau ENG-02, et non celle pour le groupe et niveau ENG-03 (pièce E-1, onglets 13 et 14).

[43] M. Chagnon a expliqué le choix de la description de tâches pour le groupe et niveau ENG-02 le 2 mai 2014 (pièce E-1, onglet 20). Essentiellement, la description de tâches du 2 mai 2014 était générique, par opposition à celle de 2000, qui était spécifique. De plus, selon M. Chagnon, cette description de tâches de mai 2014 ne traite plus des projets à accomplir, elle est plus courte et elle explique de façon générale ce qui doit être accompli dans le poste. Compte tenu du fait que cette

description de mai 2014 était générique, elle permettait donc une plus grande flexibilité et mobilité à l'intérieur des groupes de travail.

[44] M. Chagnon a aussi témoigné qu'à l'époque du grief du fonctionnaire, il avait eu plusieurs discussions avec le fonctionnaire quant à sa progression de carrière. Le fonctionnaire voulait que son salaire soit augmenté.

[45] Revenant sur le fait que l'employeur avait invité le fonctionnaire à soumettre un projet de recherche, même s'il n'était pas un chercheur (pièce E-1, onglet 9), M. Chagnon a expliqué que le fonctionnaire avait été invité par erreur par une personne du bureau de M. Surprenant le 1^{er} octobre 2012 (pièce G-3). Ainsi, bien que les ingénieurs de groupe et niveau ENG-03 sont considérés comme chercheurs, et seraient donc invités à soumettre des projets de recherche, ceux de groupe et niveau ENG-02 ne sont pas des chercheurs, donc, ils ne sont normalement pas invités à soumettre des projets de recherche.

[46] Lorsque l'employeur a réalisé l'erreur, l'invitation avait déjà été envoyée. L'employeur a donc choisi de laisser faire. Selon M. Chagnon, c'est la seule fois où le fonctionnaire a été invité à soumettre un projet de recherche et ce, par erreur. M. Chagnon a expliqué que les chercheurs sont invités environ deux à trois fois par année à soumettre un projet de recherche.

[47] Questionné pourquoi le fonctionnaire avait présenté une demande de budget s'il n'était pas un chercheur, M. Chagnon a répondu qu'il s'agissait d'une autre erreur qui découlait du fait d'avoir invité le fonctionnaire à soumettre un projet le 1^{er} octobre 2012; cela n'aurait pas dû être fait (pièce G-3).

[48] Quant à savoir pourquoi il avait lui-même fait suivre une invitation à soumettre un budget au fonctionnaire le 25 janvier 2013 si ce dernier n'aurait même pas dû être invité à soumettre un projet de recherche, M. Chagnon a répondu, qu'effectivement, on aurait alors dû informer le fonctionnaire dès le début de l'erreur, mais que « les supérieurs du fonctionnaire ont décidé autrement ».

[49] Quant au projet sous la direction de la Dre Carisse et du Dr Panneton (pièce E-1, onglet 8), M. Chagnon a soutenu que le fonctionnaire n'était pas un « appliqué »; il a plutôt joué le rôle d'un assistant de recherche, comme les autres assistants de recherche qui sont mentionnés pour le projet (pièce E-1, onglet 8).

[50] Selon M. Chagnon, cette erreur a été corrigée pendant l'année 2015-2016, lorsque, toujours dans le cadre du projet dirigé par la Dre Carisse et le Dr Panneton, on a constaté que le rôle du fonctionnaire en était maintenant un de « support » (pièce E-1, onglet 17). M. Chagnon a précisé qu'aucun budget n'avait été accordé au fonctionnaire en lien avec le projet de la Dre Carisse et du Dr Panneton.

[51] M. Chagnon a témoigné ne pas avoir été au courant du courriel du Dr Panneton au fonctionnaire le 28 janvier 2013, dans lequel on mentionne que le fonctionnaire travaillera pour les trois prochaines années sans supervision à 80 % de son temps (pièce E-1, onglet 11). M. Chagnon a indiqué avoir été mis au courant dans le cadre de l'audition de grief du courriel du Dr Panneton et il n'était pas content d'apprendre cette nouvelle. Selon M. Chagnon, le Dr Panneton n'avait pas le droit, sans d'abord le consulter, d'abdiquer ainsi ses responsabilités de gestionnaire (pièce E-1, onglet 12). Selon M. Chagnon, en agissant ainsi dans son courriel du 28 janvier 2013, le Dr Panneton venait de décider qu'il y aurait un autre chercheur pendant les trois prochaines années. M. Chagnon a témoigné avoir soulevé cette affaire avec M. Piette, qui était le superviseur direct du Dr Panneton.

[52] Quant à l'évaluation du rendement du fonctionnaire pour l'année 2013-2014, M. Chagnon a reconnu avoir vu cette évaluation, plus précisément la note suivante du Dr Panneton, qui indique ce qui suit sur les arguments du fonctionnaire quant à la classification de son poste à un niveau supérieur : « [...] ne sont pas sans fondement. Pour ma part, je considère que la description du poste repère citée plus haut correspond bien aux responsabilités que doit et devra assumer M. [sic] Lacasse pour que les projets en cours puissent être menés à bon port » (pièce E-1, onglet 18). Selon M. Chagnon, cette note n'est que l'opinion du Dr Panneton.

[53] En guise d'explication sur la raison pour laquelle les commentaires du Dr Panneton n'avaient pas été corrigés, M. Chagnon a expliqué le contexte difficile de travail qui prévalait en 2013 et en 2014 au centre de recherche. M. Chagnon a expliqué que le Dr Panneton avait été mis en disponibilité en 2012, mais qu'il avait quand même réussi à travailler encore pour l'employeur. Le Dr Panneton était donc toujours autour, mais le fait qu'il avait été mis en disponibilité le dérangeait; il se questionnait. Lui et toute son équipe « marchaient sur des œufs »; la situation était précaire. En 2013, une autre vague de suppressions de postes de chercheurs et d'assistants est survenue. La situation est devenue encore plus tendue et complexe. Le Dr Panneton supportait le

fonctionnaire dans sa recherche d'avancement. Compte tenu du contexte de travail tendu, l'employeur « laissait passer des choses » dans les évaluations du rendement afin de ne pas rendre le climat de travail plus difficile. Selon M. Chagnon, le Dr Panneton a confié plus de responsabilités au fonctionnaire dans l'espoir que son poste soit reclassifié à un niveau ENG-03. M. Chagnon a maintenu que, si l'employeur avait eu besoin d'un poste au groupe et niveau ENG-03, il aurait alors procédé à un processus de dotation en bonne et due forme.

[54] M. Chagnon a maintenu que la description de tâches générique rétroactive au 24 mars 2014 reflète bien les fonctions du poste occupé par le fonctionnaire (pièce E-1, onglet 23).

[55] M. Chagnon a passé en revue les ajouts demandés par le fonctionnaire dans sa pièce G-1.

A. Résultats axés sur le service à la clientèle

[56] Selon M. Chagnon, il ne revient pas au fonctionnaire de faire la planification des travaux de recherche. C'est au chercheur de le faire, et le fonctionnaire n'est pas un chercheur, il est un assistant de recherche. Ce n'est donc pas le rôle du fonctionnaire.

B. Activités principales

[57] Pour cette rubrique, le témoignage de M. Chagnon va comme suit :

- Le fonctionnaire n'est pas impliqué dans la planification ni n'établit des systèmes ou des contrats.
- On ne demande pas au fonctionnaire de développer des choses. La résolution des problèmes est déjà notée dans la description du 24 mars 2014 de l'employeur.
- Il revient au chercheur de déterminer les exigences liées aux systèmes proposés.

[58] Selon M. Chagnon, ces exigences sont liées aux postes de chercheurs : on ne demande pas cela aux assistants de recherche.

C. Connaissances et compétences

[59] Pour M. Chagnon, le fonctionnaire n'a pas à avoir une connaissance « approfondie » des théories et principes. Une connaissance générale avec de l'apprentissage est suffisant. M. Chagnon a précisé avoir eu dans le passé à remplacer

des gens dans des postes d'assistants de recherche, et il s'est avéré qu'une connaissance générale était suffisante. Commentant le reste de la proposition d'ajout du fonctionnaire quant à cet élément, M. Chagnon a indiqué « qu'on beurrait épais ». M. Chagnon a ajouté que la « connaissance approfondie » implique souvent pour un chercheur qu'il ait un diplôme de maîtrise ou une très grande expérience spécialisée sur un sujet pointu. On ne demande pas cela à un assistant de recherche.

[60] Selon M. Chagnon, bien que l'assistant de recherche doive se tenir à jour, c'est au chercheur à qui on demande les tendances, où s'en va la science. Il revient au chercheur d'être le spécialiste, et non pas à l'assistant de recherche.

[61] Selon M. Chagnon, la proposition du fonctionnaire relative à la conception des systèmes et nouvelles méthodes se retrouve déjà dans les activités principales de la description de tâches de l'employeur (pièce E-1, onglet 23).

D. Effort

[62] M. Chagnon a insisté sur le fait qu'il revient au chercheur d'orienter l'assistant, et non l'inverse. De même, comme je l'ai déjà indiqué, il revient au chercheur de faire la planification des travaux de recherche. Une fois le travail du chercheur complété, on s'attend à ce que l'assistant de recherche utilise ses connaissances pour régler des problèmes. Quant au 4^e point de cette rubrique, à savoir l'évaluation des spécifications et les rapports avec le monde industriel, encore ici, selon M. Chagnon, ces fonctions reviennent au chercheur, et non à l'assistant. C'est au chercheur que revient la tâche de faire les rapports finaux et de tenir des discussions avec les fournisseurs pour les choses importantes; l'assistant pourra faire le suivi pour les choses moins importantes.

E. Responsabilités

[63] Selon M. Chagnon, les responsabilités énumérées dans le premier paragraphe de cette rubrique de la description de tâches sont effectivement celles d'un assistant de recherche, comme le fonctionnaire. Toutefois, ces responsabilités sont déjà prévues essentiellement dans la description de tâches du 24 mars 2014 (pièce E-1, onglet 23).

[64] Quant à l'échéance des projets, M. Chagnon a insisté sur le fait, qu'ici encore, cela relevait de la responsabilité du chercheur, et non pas celle de l'assistant de recherche. Le chercheur est celui qui demeure responsable de l'échéancier du projet.

[65] Selon M. Chagnon, l'ingénieur assistant de recherche doit faire les analyses nécessaires et les soumettre à son superviseur chercheur. Il revient aussi au chercheur de voir aux licences et permis.

[66] Ici encore, M. Chagnon a maintenu qu'il revenait entre autres au chercheur d'élaborer des plans de projets et des échéanciers de travail et d'affecter les tâches. L'assistant chercheur doit contribuer, mais la responsabilité revient au chercheur. L'assistant chercheur ne peut affecter des tâches car il n'a pas d'employé sous sa responsabilité.

[67] Au cours de son témoignage, M. Chagnon a affirmé s'être souvent entretenu avec le fonctionnaire, qui disait vouloir faire progresser sa carrière. Le fonctionnaire trouvait qu'il plafonnait, et il voulait aller plus loin. Selon M. Chagnon, l'employeur n'a toutefois pas besoin d'un poste avec les exigences d'un ENG-03.

[68] M. Chagnon a témoigné avoir quitté son poste au centre de recherche le 23 mai 2016.

[69] Vicky Toussaint a aussi témoigné pour l'employeur. Depuis septembre 2016, elle est directrice déléguée de recherche et de développement chez l'employeur, à Saint-Jean-sur-Richelieu, en remplacement de M. Chagnon. Avant septembre 2016, elle était chercheur à temps plein.

[70] Au cours de son témoignage, Mme Toussaint a commenté l'apport du fonctionnaire dans les projets de recherche des Dres Charles et Carisse.

[71] En ce qui a trait à la participation du fonctionnaire au projet de lampe UV-C de la Dre Charles, Mme Toussaint a indiqué que le rôle du fonctionnaire en était un de soutien envers la Dre Charles dans le développement de lampe et rampe mobiles pour les serres. Ce projet a abouti, toutefois, il n'a pas été commercialisé, car un autre prototype de lampe existait déjà. Ce n'était que pour des fins de recherche (pièce G-10).

[72] Quant au travail du fonctionnaire sur le projet de la Dre Carisse, ce projet a pris fin en mars 2016. L'implication du fonctionnaire sur ce projet était de créer un appareil pour le dépistage du nématode à kyste du soja. Bien que l'appareil ait été construit, il n'a pas été commercialisé.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[73] Le fonctionnaire conteste la description de tâches qu'on lui a remise le 15 avril 2014 (pièce G-19). Le fonctionnaire conteste aussi la description de tâches générique qui lui a été remise à la suite du dépôt de son grief, et qui portait initialement la date de mise en vigueur du 2 mai 2014, cette date ayant été changée par la suite au 24 mars 2014 (pièce E-1, onglets 20 à 23). Selon le fonctionnaire, cette dernière description de tâches datée du 24 mars 2014 demeure incomplète, et elle n'est toujours pas à jour. Il en résulte donc que l'employeur a violé la clause 20.01 de la convention collective. Le fonctionnaire me demande aussi d'ordonner l'inclusion des éléments prévus à la pièce G-1 dans sa description de tâches.

[74] Selon le fonctionnaire, le fait que le Dr Panneton ait été déclaré excédentaire en 2012 a eu un impact sur ses fonctions et responsabilités ; il a dû faire plus. À titre d'exemple, le fonctionnaire a indiqué qu'il avait été invité en octobre 2012 à soumettre une lettre d'intention sur le projet (pièce G-3). À cet égard, le fonctionnaire a contesté l'affirmation de M. Chagnon que tout cela avait été une erreur. Selon lui, on l'a sciemment laissé aller, et on n'a pas corrigé la situation, qui s'est perpétuée. Selon le fonctionnaire, le travail pour préparer cette lettre d'intention démontre qu'il a fait de la recherche, qu'il a fait l'analyse, à savoir comment améliorer le dépistage du nématode à kyste du soja dans les champs, qu'il a collaboré avec d'autres chercheurs, qu'il a revu la littérature, qu'il a regardé les techniques d'ingénierie, qu'il a examiné les techniques et tendances employées dans des domaines connexes et qu'il a proposé une nouvelle méthode pour détecter plus rapidement le nématode à kyste du soja dans les champs.

[75] Selon le fonctionnaire, bien que son projet n'ait pas été retenu, il a quand même été invité à l'incorporer dans celui de la Dre Carisse (pièce G-5). Son projet contenu dans sa lettre d'intention est donc devenu l'objectif n° 7 du projet, sous le leadership de la Dre Carisse, avec en plus le volet de Rotorod. L'objectif n° 7, dont le fonctionnaire était responsable, a duré trois ans, soit jusqu'à la fin de mars 2016 (pièce G-7). Le fonctionnaire a insisté sur le fait qu'il était un collaborateur dans le cadre du projet de la Dre Carisse, et non pas un assistant de recherche (pièce G-6). De plus, le fonctionnaire s'était vu alloué un budget relativement à l'objectif n° 7 du projet de la Dre Carisse (pièce G-6).

[76] Selon le fonctionnaire, au cours de son témoignage, M. Chagnon n'a jamais dit que le fonctionnaire n'avait pas fait les tâches qu'il dit avoir fait. M. Chagnon s'est contenté de dire que ces tâches ne relevaient pas d'un poste classifié ENG-02; il n'a jamais dit que le fonctionnaire n'effectuait pas ces tâches.

[77] Le fonctionnaire est revenu sur les évaluations du rendement pour les années 2012-2013 et 2013-2014 (pièces G-14 et G-15). Il a précisé que ces évaluations avaient été signées par le Dr Panneton et vues par M. Chagnon qui, dans les deux cas, n'avait pas trouvé à ajouter sur la description de tâches effectuées par le fonctionnaire. Aucun représentant de l'employeur n'a jamais dit au fonctionnaire de cesser de faire certaines fonctions. S'il y avait une erreur dans l'affectation des tâches du fonctionnaire, rien n'a été fait pour corriger la situation.

[78] Comparant en détail la pièce G-1 et la description de tâches du 24 mars 2014, le fonctionnaire a soutenu que cette dernière était incomplète. Il a soutenu que la preuve avait démontré qu'il a fait les fonctions d'analyse et de planification, mené les études analytiques, a conçu et élaboré des systèmes et prototypes, et qu'il avait réglé lui-même les problèmes en lien avec les projets de Rotorod, le dépistage du nématode à kyste du soja, l'objectif n° 7 du projet de la Dre Carisse, les SpecterAcer III et IV, ainsi que la lampe UV-C.

[79] Le fonctionnaire a dit que, contrairement à ce qu'a affirmé M. Chagnon, ces aspects demandaient non pas une connaissance générale, mais bien une connaissance approfondie des sujets traités. Pour ce faire, le fonctionnaire avait dû se familiariser avec les sujets et approfondir ses connaissances.

[80] Le fonctionnaire a soutenu que la description de tâches générique, soumise par l'employeur en date du 24 mars 2014 (pièce E-1, onglet 23), ne tenait pas compte de tous ces éléments ni des efforts mis de l'avant. Selon lui, la description de tâches du 24 mars 2014 ne reflète pas les tâches accomplies, ni le degré de difficulté rencontré. Tout cela, selon le fonctionnaire, en l'absence de supervision; il a fait tout ça de façon autonome.

[81] Ces responsabilités et les résultats sont d'ailleurs repris dans les évaluations du rendement du fonctionnaire pour les années 2012-2013 et 2013-2014.

[82] Il est à noter que les éléments que le fonctionnaire voudrait voir ajoutés à sa description de tâches se retrouvent dans la norme de classification pour un ingénieur de niveau 3 (pièce G-16).

[83] Le fonctionnaire m'a renvoyée aux décisions suivantes : *Jennings et Myers c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20 (« *Jennings* »); *Carter c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 89; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2012 CRTFP 86 (« *Alliance* »); *Bafaro c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 23; *Meszaros c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2016 CRTEFP 29; *McKenzie c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 15.

[84] Le fonctionnaire me demande donc d'accueillir le grief.

B. Pour l'employeur

[85] L'employeur a rappelé que la gestion des ressources humaines revenait à l'employeur, de même que la détermination des conditions d'emploi en vertu de l'alinéa 7(1)(e) de la *Loi sur les gestions des finances publiques* (L.R.C. 1985, c. F-11).

[86] L'employeur a aussi soutenu que le fonctionnaire avait le fardeau de démontrer qu'il avait effectué les fonctions et qu'il ne s'en était pas acquitté.

[87] L'employeur m'a renvoyée à la décision *Wilcox c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 145, en disant que la description de tâches du 24 mars 2014 était générique, et ainsi qu'elle n'avait pas à détailler toutes les activités. L'employeur m'a aussi renvoyée à *Jennings*, qui décrit bien au paragraphe 52 ce qu'est un exposé complet des fonctions. Dans la présente affaire, la description de tâches du 24 mars 2014 constitue un exposé complet; la gamme des tâches du fonctionnaire s'y retrouve.

[88] Selon l'employeur, contrairement à ce qui a été soutenu par le fonctionnaire, l'employeur a fait des recherches et il a consulté le fonctionnaire quant aux tâches effectuées. À cet égard, il faut comprendre le contexte, et l'employeur se devait de prendre une vue d'ensemble.

[89] Selon l'employeur, il y a tout un contexte derrière les motivations du fonctionnaire qui n'a pas été couvert en preuve. Plus précisément, l'employeur a fait référence au fait que le Dr Panneton n'avait pas témoigné. Ainsi, selon l'employeur, la lumière n'a pas été faite sur les circonstances entourant ce grief. Le fonctionnaire avait le fardeau de la preuve, et il ne s'en est pas acquitté.

[90] Selon l'employeur, la preuve démontre que, si le fonctionnaire a accompli certaines tâches, c'était parce qu'il voulait en faire plus pour faire avancer sa carrière, il n'était pas autorisé à le faire.

[91] L'employeur a aussi soutenu que, d'une part, le fonctionnaire n'aurait jamais dû être invité à soumettre un projet de recherche en octobre 2012, et que tout cela avait été une erreur. Cette erreur n'a pas été reproduite par la suite. De plus, la preuve n'avait pas été faite que le fonctionnaire gérait effectivement un budget. Quant à l'affirmation du fonctionnaire qu'il avait démontré une connaissance « approfondie » en nématologie, par exemple, l'employeur a maintenu que tout cela était peu probable, et que M. Chagnon avait été clair quant au fait que ce sont les chercheurs de par leurs expériences et connaissances qui peuvent prétendre ici avoir une « connaissance approfondie », et que, de toute façon, on s'attendait à ce que le fonctionnaire ait une connaissance générale du sujet.

[92] L'employeur a aussi soutenu que, tout au long du processus, le fonctionnaire avait été sous la supervision du Dr Panneton, qui avait l'autorité ultime vis-à-vis des projets sur lesquels travaillait le fonctionnaire. À cet égard, l'avocat a dressé un parallèle avec la décision *Suric c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 44, où il a été décidé, au paragraphe 50, que le fait qu'une personne ait plus d'expérience que ses collègues font qu'elle travaille sans supervision.

[93] Selon l'employeur, la preuve montre que le fonctionnaire agissait en tant qu'assistant en ce qui concerne l'objectif n° 7 inclus dans le projet de la Dre Carisse. Le fonctionnaire n'était pas autonome. De plus, tout comme dans la décision *Maillet c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2014 CRTFP 16, c'est le fonctionnaire qui a décidé de lui-même de faire des tâches qui ne se trouvaient pas dans sa description de tâches.

[94] Quant aux réalisations faites par le fonctionnaire, l'employeur a indiqué que Mme Toussaint avait témoigné que le travail sur le dépistage du nématode à kyste du soja n'avait pas abouti sur un produit livrable pour l'industrie. Même si ce produit a fait l'objet d'une déclaration d'invention, si l'industrie ne peut l'utiliser, cela ne sert pas beaucoup. En ce qui concerne la lampe UV-C de la Dre Charles, il a aussi été établi en preuve que ce n'était pas une nouvelle technologie, et qu'elle existait déjà. En ce qui concerne les SpecterAcer III et IV, le fonctionnaire est quand même un ingénieur; un professionnel dans le domaine. Le fait qu'il ait décrit des spécifications aux sous-traitants fait partie de ses fonctions en tant que fonctionnaire au groupe et niveau ENG-2.

[95] L'employeur m'a renvoyée aux décisions suivantes: *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2016 CRTEFP 24; *Aphantitis c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2014 CRTEFP 85; *Belliveau et Sinnesael c. Conseil du Trésor (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2013 CRTEFP 69; *Curie c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTEFP 69. Une demande de contrôle judiciaire déposée devant la Cour fédérale a été rejetée (2009 CF 1314) (Dossier de la cour : T-1454-08); *Dervin c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense Nationale)*, 2009 CRTEFP 50; *Duffield c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2016 CRTEFP 7; *Hughes c. Conseil du Trésor (Ressources naturelles Canada)*, 2000 CRTEFP 69. Une demande de contrôle déposée devant la Cour fédérale a été retirée; *Jaremy c. Conseil du Trésor (Revenue Canada - Accise, Douanes et Impôt)*, 2000 CRTEFP 59; *Jarvis c. Conseil du Trésor (Industrie Canada)*, 2001 CRTEFP 84; *Manuel et Reid c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTEFP 9; *Meszaros, Wilcox c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTEFP 145.

[96] L'employeur m'a demandé de rejeter le grief. Subsidiairement, si je suis d'avis que le fonctionnaire a effectué les tâches décrites dans la pièce G-1, l'employeur me demande de reconnaître qu'il s'agit d'un cas d'exception; d'une situation unique. De plus, selon l'employeur, le recours du fonctionnaire, le cas échéant, est limité à 25 jours avant le dépôt de son grief le 2 mai 2014, donc rétroactif au 24 mars 2014. Il a ajouté que le fonctionnaire savait, en juin 2014, qu'il ne pouvait plus soumettre de projet de recherche (pièce G-17).

C. Réplique

[97] Le fonctionnaire a contesté l'affirmation à savoir que le fonctionnaire avait « ajusté le tir » dans l'évaluation du rendement de 2014-2015, et que le fonctionnaire savait alors qu'il devait cesser de faire des fonctions qui n'étaient pas dans sa description de tâches. Selon lui, ces fonctions se retrouvent encore dans les objectifs et l'évaluation du rendement pour l'année 2015-2016 (pièce G-18). Il a aussi soutenu qu'il s'agissait d'un grief continu donc, contrairement à ce qu'a prétendu l'employeur, il n'y a pas de date limite.

IV. Motifs

[98] Le fonctionnaire allègue la violation de la clause 20.01 de la convention collective.

[99] La question de ce qu'est un exposé des fonctions a été traitée notamment dans l'affaire *Jennings* à son paragraphe 52 :

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 »; (...) Une description de travail contenant des descriptions générales et génériques est acceptable dans la mesure où elle satisfait à cette exigence fondamentale. (...) 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 (...)

[100] La preuve dans la présente affaire a démontré que le fonctionnaire avait, depuis un certain temps, cherché à faire progresser sa carrière et à augmenter son niveau de classification, ce qui est très légitime. Tel que décidé dans *Aphantitis* :

Ce n'est un secret pour personne que l'objectif réel d'un fonctionnaire lorsqu'il dépose un grief en vertu de ce type de disposition d'une convention collective est souvent d'accroître son niveau de classification. Les arbitres de grief n'ont aucune compétence sur la classification, mais ils ont compétence sur les violations présumées d'une convention collective. Si un arbitre de grief conclut que l'exposé des fonctions d'un fonctionnaire n'est pas complet et à jour, il peut conclure que la convention collective

a été violée et ordonner qu'un exposé des fonctions complet et à jour soit fourni. L'arbitre de grief ne se préoccupe pas de l'effet que cela a sur le niveau de classification du poste. Cependant, comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu), 2006 CAF 194, au paragraphe 28, « [...] le processus de reclassification n'est ouvert que si la description de travail est révisée de façon à décrire fidèlement les fonctions et responsabilités du poste occupé ».

[101] Pendant une longue période, à la connaissance et avec le soutien de son superviseur le Dr Panneton, le fonctionnaire allègue avoir effectué certaines fonctions qui allaient au-delà de ce que sa description de tâches prévoyait.

[102] Pour sa part, Mr. Chagnon a affirmé que bien que, compte tenu du contexte difficile au travail, l'employeur a laissé faire certaines tâches par le fonctionnaire en toute connaissance de cause, il n'en reste pas moins que ces tâches n'étaient pas autorisées. Selon Mr. Chagnon, le Dr Panneton a abdiqué son rôle de superviseur. De plus, Mr. Chagnon a affirmé que les tâches revendiquées sont, dans l'ensemble déjà prévues dans la description de tâches remise au fonctionnaire (Pièce E-1 onglet 23).

[103] À ce stade, je tiens à souligner que les faits de ce grief sont assez particuliers. Il s'agit d'une situation unique. En effet, la preuve a clairement démontré que le fonctionnaire avait, tout compte fait, été laissé sans véritable supervision pendant la période de 2013 à 2016. Son superviseur d'alors, qui n'a pas témoigné, semble effectivement avoir renoncé à ses fonctions de supervision, voire même avoir encouragé le fonctionnaire à aller au-delà de ce que sa description de tâches originale prévoyait.

[104] Tout cela a cependant été fait à la connaissance des représentants de l'employeur, qui ont préféré ne pas intervenir. Dans les circonstances, l'employeur serait mal venu de maintenant reprocher les actions du fonctionnaire au motif qu'il n'était pas autorisé, ou que les tâches énumérées dans la pièce G-1 n'étaient pas du ressort d'un poste classifié groupe et niveau ENG-02, mais plutôt de celui d'un chercheur.

[105] Ainsi, ce qui m'importe, dans la présente affaire, est de valider si la preuve soutient les arguments du fonctionnaire à savoir qu'il a effectivement fait toutes les fonctions rapportées dans la pièce G-1; il doit aussi me convaincre que le langage proposé dans cette même pièce G-1 décrit bien les fonctions effectuées. Le fardeau de

preuve, rappelons-le, repose sur le fonctionnaire. À cet égard, je me dois de souligner que le témoignage du Dr Panneton, superviseur du fonctionnaire pendant la période visée, aurait certainement aidé à expliquer certaines propositions du fonctionnaire. Tel qu'il a été mentionné, le Dr Panneton n'a pas témoigné; son absence n'a pas été expliquée.

[106] Le fonctionnaire a soumis une liste exhaustive des éléments qui, selon lui, devraient être ajoutés à la description de tâches générique qui lui a été remise le 31 octobre 2014 (pièces G-1 et E-1, onglets 21 à 23). Selon le fonctionnaire, cette description de tâches demeure incomplète, et elle ne reflète pas les fonctions et responsabilités de son poste (pièce G-1).

[107] Avant d'examiner chacune des propositions faites par le fonctionnaire dans la pièce G-1, et de décider s'il y a lieu d'apporter des changements à la pièce E-1, je dois souligner que ce ne sont pas tous les termes et mots proposés par le fonctionnaire dans la pièce G-1 qui ont été nécessairement appliqués aux faits mis en preuve. Je dois cependant être satisfaite que les propositions énoncées par le fonctionnaire sont appuyées par la preuve. Dans un énoncé des fonctions, les termes utilisés sont importants, et ils doivent être considérés avec soin, d'autant plus lorsque cela implique des domaines spécialisés, comme l'ingénierie, la recherche et le développement.

[108] Il faut de plus garder à l'esprit que la description de tâches fournie au fonctionnaire le 31 octobre 2014 est de nature générique, et que, tel qu'il a été décidé dans *Hughes*, au paragraphe 26 : « [...] *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.* »

A. Résultats axés sur le service à la clientèle

[109] Au cours de son témoignage, M. Chagnon a soutenu que la planification des travaux de recherche revient au chercheur, et non à un ENG-02. La preuve a toutefois démontré que le fonctionnaire avait planifié et exécuté des travaux de recherche en regard de projets, comme le développement de technologie pour l'extraction du nématode à kyste du soja, le Rotorod, les SpecterAcer III et IV, et la lampe UV-C. Bien que l'employeur affirme maintenant qu'il n'était pas du ressort du fonctionnaire de faire la planification de ses travaux, il a néanmoins, en toute connaissance de cause,

laissé aller la situation. L'employeur ne peut donc maintenant prétendre que le fonctionnaire n'était tout simplement pas autorisé à exécuter ces fonctions. Au contraire, le fonctionnaire était autorisé par son superviseur, le Dr Panneton, comme en font foi les diverses évaluations du rendement.

[110] Quant à savoir s'il s'agit de « recherche appliquée », tel qu'il est suggéré dans la première proposition du fonctionnaire, je note que l'employeur n'a pas réfuté l'emploi des termes « recherche appliquée » bien que plus loin, sous « Connaissances et compétences », il a contesté l'emploi des termes « connaissances approfondies ».

[111] Quant au reste de la proposition du fonctionnaire, à savoir, « détermine et analyse les problèmes inhabituels ou difficiles, mène des enquêtes et trouve des solutions efficaces », je suis d'accord avec l'employeur que la description de tâches remise le 30 octobre 2014 sous sa rubrique Résultat axé sur le service à la clientèle couvre déjà ces fonctions. En conséquence, la description de tâches du fonctionnaire devrait se lire, sous cette rubrique, comme suit :

[112] (...) planifier et exécuter des travaux de recherche appliquée,

« appliquer les méthodes techniques prescrites pour résoudre les problèmes, obtenir et analyser des données et contribuer à la conception ou à la modification de l'équipement; surveillance et affectations précises sont fournies en vue de faciliter l'acquisition l'expérience et les connaissances techniques »

B. Activités principales

[113] Tel qu'il est mentionné précédemment, la preuve dans la présente affaire montre que le fonctionnaire, sur une période d'environ 3 ans, a effectué la planification des projets de recherche liés, notamment, aux travaux de recherche mentionnés dans les paragraphes précédents. Selon M. Chagnon, le fonctionnaire n'a pas établi les « spécifications des systèmes ou des contrats ». Je suis d'accord. Comme je l'ai mentionné, la modification d'une description de tâches implique que la preuve a été faite au soutien de la modification. Or, bien que je sois d'accord avec l'affirmation que le fonctionnaire s'est occupé de la planification des projets mentionnés précédemment, je ne suis pas convaincue pour autant qu'il a établi « les spécifications des systèmes ou des contrats ». Ainsi, même si, par exemple, le fonctionnaire a indiqué avoir traité avec des fournisseurs, cette activité m'apparaît avoir été ponctuelle, normale pour un poste de groupe et niveau ENG-02, et n'impliquait pas comme tel

« l'établissement de contrats ». Ces éléments proposés par le fonctionnaire ne découlent pas automatiquement des projets de recherche mentionnés précédemment. La preuve doit en être faite.

[114] Compte tenu de la preuve, je suis aussi d'avis que, mise à part la planification, les autres activités principales énumérées dans la pièce G-1 sont aussi déjà contenues pour l'essentiel dans l'énoncé des fonctions remise au fonctionnaire le 31 octobre 2014. Tel qu'il a été décidé dans *Jarvis*, au paragraphe 95 :

[95] [...] Comme je l'ai énoncé précédemment, la convention collective n'exige aucune formule précise ni aucun canevas spécifique pour décrire les fonctions. Certains termes employés pourraient être différents; cependant, ce n'est pas le rôle de l'arbitre de corriger la phraséologie ou les expressions employées.

[115] Par conséquent, la description de tâches du fonctionnaire, sous la rubrique « **Activités principales** », devra se lire comme suit :

Préparer les plans :

Résoudre les problèmes individuels liés à l'intégration de la technologie et à la modification des équipements et des systèmes afin d'assurer le soutien des projets de recherche ou d'ingénierie.

Collaborer avec les employés entrepreneurs, les ingénieurs et les techniciens en ce qui concerne les activités de laboratoire et le partage de l'équipement.

Procéder à des essais et à des expériences analytiques, en tenant compte des directives fournies par les scientifiques.

Présenter un rapport sur les résultats des expériences, des essais et d'études, et formuler des interprétations préliminaires.

C. Connaissances et compétences

[116] Au cours de son témoignage, M. Chagnon a soutenu que le fonctionnaire n'avait pas une « connaissance approfondie », tel qu'il est suggéré dans la pièce G-1. Il a plutôt une connaissance générale. M. Chagnon a expliqué que, par le passé, l'employeur avait eu à trouver des remplaçants dans un poste comme celui occupé par le fonctionnaire et que, dans chaque cas, le remplaçant n'avait que des connaissances générales. Selon M. Chagnon, pour satisfaire au critère de « connaissance approfondie », l'employeur demande un diplôme de maîtrise dans un domaine très précis lié à l'exigence du poste ou une expérience très pointue toujours par rapport au poste. Bien que le fonctionnaire soit titulaire d'une maîtrise, la preuve n'a pas été faite qu'il satisfait aux

exigences de l'employeur. Aucune autre définition de la part du fonctionnaire n'a été offerte de ce qu'est une « connaissance approfondie » par rapport à son poste.

[117] Il n'a donc pas été démontré que le titulaire du poste doit avoir une « connaissance approfondie des théories, principes et méthodes, de même qu'une connaissance approfondie des pratiques d'ingénierie, qui s'appliquent aux activités d'un domaine particulier ou d'un secteur spécialisé. Il faut également avoir une connaissance des secteurs, des technologies et des pratiques connexes au domaine ».

[118] Quant aux deux autres paragraphes proposés sous cette rubrique « Connaissances et compétences », dans un premier temps, bien que le fonctionnaire ait indiqué avoir lu de la littérature associée à ses recherches, il n'a pas démontré qu'il avait dû faire un effort afin de « connaître les tendances, les nouveautés et les nouvelles technologies qui ont une incidence sur les projets ». À cet égard, il ne faut pas perdre de vue que le fonctionnaire est un ingénieur occupant un poste de groupe et niveau ENG-02 impliqué dans le domaine de la recherche et du développement auprès de l'employeur. Le fonctionnaire a donc déjà sûrement une connaissance des nouvelles tendances qui touchent à son travail. De plus, à mon avis, les activités prévues sont déjà couvertes pour l'essentiel dans la description remise au fonctionnaire le 31 octobre 2014. Dans un deuxième temps, le fonctionnaire n'a pas non plus démontré une « connaissance des objectifs et plans du ministère concernant le secteur d'activité [...] ». En effet, bien que le fonctionnaire ait témoigné quant à ses objectifs de rendement, aucune référence n'a été faite quant à la connaissance des orientations de l'employeur et des objectifs poursuivis. Les objectifs individuels du fonctionnaire et les orientations n'étant pas nécessairement ceux de l'employeur.

[119] Encore une fois, mon rôle n'est pas ici de substituer une formulation particulière à un énoncé des fonctions à celui qui existe déjà, à moins d'être satisfaite que la preuve offerte supporte le changement, et que la preuve supporte la nouvelle phrase proposée. Tel que décidé dans *Carter*, aux paragraphes 20 et 21 :

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.

[120] Ce n'est pas le cas ici. Il n'y a donc pas lieu de modifier la formulation déjà prévue dans la pièce E-1, à l'onglet 23, sous cette rubrique.

[121] Par conséquent, la description de tâches remise au fonctionnaire le 31 octobre 2014 demeure inchangée pour ce qui est de la rubrique « Connaissances et compétences ».

D. Effort

[122] Le fonctionnaire a sûrement fourni un effort intellectuel pour planifier ses recherches sur les projets mentionnés précédemment. Je note toutefois que la première partie proposée par le fonctionnaire sous cette rubrique, dans la pièce G-1, à savoir : « le titulaire doit fournir un effort intellectuel afin de planifier et de mener des recherches appliquées, d'exécuter et d'examiner le travail de conception, d'élaborer des nouvelles techniques d'ingénierie et d'évaluer les incidences et le potentiel de l'équipement et des modifications / innovations au système » a déjà été couverte pour l'essentiel, soit sous la rubrique « Résultats axés sur le service à la clientèle » de cette décision, où se retrouve déjà dans l'énoncé des fonctions remis le 31 octobre 2014 au fonctionnaire (pièce E-1, onglet 23).

[123] Quant au reste de la proposition du fonctionnaire sous cette rubrique, il m'apparaît qu'ici encore, dans l'ensemble, lorsque je compare la phrase suggérée à celle existante dans l'énoncé des fonctions remis au fonctionnaire le 31 octobre 2014, la proposition de la pièce G-1 reprend soit de façon plus détaillée, soit de façon différente, ce qui essentiellement se retrouve ou qui peut être inféré des termes utilisés dans la description de tâches remise le 31 octobre 2014. Encore une fois, il n'est pas nécessaire qu'un énoncé des fonctions contienne de façon détaillée toutes les tâches effectuées par le fonctionnaire. Je le répète, à moins d'être convaincue qu'une

fonction importante ou principale est manquante ou qu'elle est décrite de façon erronée dans un énoncé des fonctions, il ne me revient pas de changer une formulation par une autre. À cet égard, je souscris aux commentaires suivants de l'arbitre de grief, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2016 CRTEFP 24, au paragraphe 59 : « ...mon rôle n'est pas de suggérer le libellé idéal mais plutôt de déterminer si le libellé actuel satisfait les exigences de la convention collective. »

[124] De même, je souscris à ce qui suit, dans *Belliveau et Sinnesael*, au paragraphe 79 :

[79] Il ne s'agit toutefois pas ici de trancher si le libellé d'une ébauche de la description de travail ou d'une autre description de travail décrit mieux le travail confié aux fonctionnaires visés, mais plutôt de décider si les descriptions de travail qui leur ont été fournies satisfont aux exigences énoncées dans la convention collective et la jurisprudence.

[125] Par conséquent, la rubrique « Effort », de la description de tâches remise au fonctionnaire le 31 octobre 2014, demeure inchangée.

E. Responsabilités

[126] La proposition de phrase contenue dans la pièce G-1 du fonctionnaire relativement à la rubrique « Responsabilités » est diamétralement opposée à ce qui est contenu dans la version de la description de tâches de l'employeur du 31 octobre 2014. Alors que l'employeur a mis l'accent dans cette rubrique sur le fait que le surveillant prescrit des méthodes et approches, le fonctionnaire a dressé une liste détaillée des tâches et fonctions dont il est responsable.

[127] Le fonctionnaire me demande d'inclure ce qui suit : « Dans le cadre du travail, il faut formuler des recommandations sur l'équipement et les systèmes, leurs configurations, leurs modifications et leur intégration aux travaux reliés au projet. » Selon moi, ces fonctions se retrouvent déjà pour l'essentiel dans la seconde partie de la rubrique « Effort » de l'énoncé des fonctions de l'employeur remis le 31 octobre 2014.

[128] De plus, la preuve ne me permet pas de conclure que les recommandations ont une incidence sur le respect des étapes du projet et sur l'élaboration des nouvelles technologies, méthodes et dessins innovateurs utilisés par le secteur industriel. Bien que le fonctionnaire ait témoigné avoir conçu et mis en œuvre le projet de lampe UV-C,

le témoin de l'employeur Mme Toussaint a dans son témoignage réduit le rôle du fonctionnaire à celui de soutien à la Dre Charles. Mme Toussaint a aussi maintenu que le projet de lampe UV-C du fonctionnaire n'avait jamais été commercialisé, car un autre prototype existait déjà. Il n'a donc jamais été utilisé par le secteur industriel. Selon Mme Toussaint, bien que le fonctionnaire ait aussi fait partie du projet de créer un appareil de dépistage du nématode à kyste du soja, ici encore, cet appareil n'a jamais été commercialisé, donc il n'a jamais été utilisé dans le secteur industriel. Ainsi, la preuve de méthodes et dessins innovateurs utilisés par le secteur industriel n'a tout simplement pas été faite.

[129] Je suis d'accord que le travail du fonctionnaire demande de prendre des décisions quant aux résultats des expériences et des analyses, tel qu'il a été proposé par le fonctionnaire. Toutefois, il me semble qu'ici encore, ces exigences se trouvent couvertes dans la seconde partie de la rubrique « Effort » de la description de tâches de l'employeur du 31 octobre 2014.

[130] En ce qui a trait à la proposition suivante du fonctionnaire : « l'élaboration de solutions aux problèmes techniques et à l'acceptabilité du travail de conception exécuté à l'interne ou en sous-traitance, les décisions ont une incidence sur les demandes de licences et permis présentées par le secteur industriel », la preuve n'a pas été faite. On me demande ici de déduire de la preuve l'impact du travail du fonctionnaire vis-à-vis de la sous-traitance, de même que de conclure que les décisions prises par le fonctionnaire ont une incidence sur les demandes de licences et permis présentées par le secteur industriel. La preuve présentée ne me permet pas de tirer ces conclusions.

[131] Quant au dernier élément proposé par le fonctionnaire sous cette rubrique, à savoir : « [l]e titulaire doit élaborer des plans de projets, des échéanciers de travail, des processus d'essai et des tests de même qu'affecter des tâches », je conclus que ces responsabilités se retrouvent déjà sous la rubrique « Activités principales » et que, bien que le fonctionnaire ait témoigné avoir eu recours à un technicien pour l'aider dans ses travaux, la preuve est à savoir que cette affectation a été très ponctuelle et limitée; le fonctionnaire n'a pas de responsabilité de supervision.

[132] Par conséquent, la rubrique « Responsabilités », de la description de tâches remise au fonctionnaire le 31 octobre 2014, demeure donc inchangée.

[133] Finalement, aucun commentaire n'a été émis par les parties concernant la rubrique « Conditions de travail » de la description de tâches remise le 31 octobre 2014. Elle demeure donc inchangée.

[134] Compte tenu de la nature des modifications demandées dans la pièce G-1 et de l'effet que les modifications apportées par la présente décision peuvent engendrer, il est possible que certaines modifications ou précisions doivent encore être apportées. J'ordonne donc qu'une fois que les changements dictés dans cette décision auront été faits, que les parties, le cas échéant, apportent les changements nécessaires à la description de tâches de la pièce E-1, onglet 23. Je demeure saisie de l'affaire pendant 90 jours si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur ces changements qui en résultent.

[135] La date d'entrée en vigueur de la description de tâches du fonctionnaire, telle qu'elle est modifiée par la présente décision, sera donc le 24 mars 2014, soit 25 jours avant le dépôt du grief du fonctionnaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[137] Le grief est accueilli en partie.

[138] J'ordonne que, rétroactivement au 24 mars 2014, l'employeur modifie la description de tâches du fonctionnaire remise le 31 octobre 2014, par l'ajout de ce qui suit :

- Sous la rubrique « Résultats axés sur le service à la clientèle » : Planifier et exécuter des travaux de recherche appliquée (voir le paragraphe 112 de la présente décision);
- Sous la rubrique « Activités principales » : Préparer les plans (voir le paragraphe 115 de la présente décision).

[139] Je demeurerai saisie de l'affaire pendant une période de 90 jours à compter de la date de la présente décision.

Le 27 janvier 2021.

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