

Date: 20231120

Dossiers: 566-02-39141 à 39144

Référence: 2023 CRTESPF 107

*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

FRANÇOIS ROCHON ET CSABA MIKLOS

fonctionnaires s'estimant lésés

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)

employeur

Répertorié

*Rochon c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du
Développement)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Yafa Jarrar, Alliance de la Fonction
publique du Canada

Pour l'employeur : Marylise Soporan, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
du 14 au 17 mars et le 29 avril 2022.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Pendant toute la période pertinente, François Rochon et Csaba Miklos, les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires »), étaient employés par le Conseil du Trésor (CT ou l'« employeur ») à titre d'administrateurs du programme des Directives sur le service extérieur (DSE) au sein du groupe Services des programmes et de l'administration au groupe et au niveau AS-01. Ils travaillaient au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, que les parties ont appelé Affaires mondiales Canada (AMC), dans le Centre de ressources sur les DSE de la Direction générale des DSE, souvent désigné dans les documents par le sigle AES, à l'administration centrale d'AMC à Ottawa, en Ontario.

[2] Pendant toute la période pertinente pour les questions en litige dans les griefs, les conditions d'emploi des fonctionnaires étaient partiellement régies par une convention collective conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») à l'égard du groupe Service des programmes et de l'administration, qui a été signée le 1^{er} mars 2011 et qui est venue à échéance le 20 juin 2014 (la « convention collective »).

[3] Le 21 février 2017, les fonctionnaires ont chacun déposé un grief alléguant que l'employeur avait contrevenu à l'article 54 de la convention collective, plus particulièrement qu'il n'avait pas fourni à chacun d'eux une description de travail complète et à jour (les « griefs relatifs à la description de travail »). La clause 54.01 est ainsi rédigée :

54.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

54.01 Upon written request, an employee shall be provided with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his or her position, including the classification level and, where applicable, the point rating allotted by factor to his or her position, and an organization chart depicting the position's place in the organization.

[4] À titre de réparation, les deux fonctionnaires demandent une mesure corrective, comme suit :

[Traduction]

[...]

Je souhaite que ma description de travail soit mise à jour pour tenir compte des tâches réelles que j'exécute depuis la mise en œuvre du Portail des DSE le 1^{er} novembre 2013, y compris « la planification et la réalisation de vérifications financières internes » (définition du groupe Gestion financière FI du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et groupe FI du SCT - Norme d'évaluation des emplois, Glossaire) des Indemnités de service extérieur.

Je souhaite que mon poste soit reclassifié au niveau un du groupe Gestion financière (FI-01) avec une date de prise d'effet fixée au 1^{er} novembre 2013.

Conformément à l'alinéa 64.07a) de la convention collective des Services des programmes et de l'administration et de la Directive sur les conditions d'emploi (Annexe - Conditions d'emploi, partie 2, paragraphe 6.1), je souhaite recevoir une rémunération d'intérim rétroactive et à jour pour les périodes pendant lesquelles j'ai occupé mon poste d'attache.

[...]

[5] Le 15 juin 2017, les fonctionnaires ont chacun déposé un grief alléguant qu'ils ont été tenus d'exécuter, du 1^{er} avril 2011 au 30 mai 2016, les tâches d'un niveau de classification supérieur et qu'à ce titre, ils ont droit, en vertu de l'alinéa 64.07a) de la convention collective, à une rémunération d'intérim pour cette période (les « griefs relatifs à la rémunération d'intérim »). L'alinéa 64.07a) est ainsi rédigé :

64.07 a) *Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.*

64.07 (a) *When an employee is required by the Employer to substantially perform the duties of a higher classification level in an acting capacity and performs those duties for at least three (3) consecutive working days or shifts, the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which he or she commenced to act as if he or she had been appointed to that higher classification level for the period in which he or she acts.*

[6] Dans la pièce jointe aux griefs relatifs à la rémunération d'intérim, les détails du grief sont énoncés comme suit :

[Traduction]

[...]

Le 25 mai 2017, Csaba Miklos et François Rochon ont rencontré Mia Yen (directrice générale, Direction générale de la politique et des services relatifs aux DSE) dans le cadre d'un grief concernant leurs descriptions de travail et la classification de leurs postes (administrateurs de programme des DSE).

Au cours de cette réunion, Mia Yen a informé Csaba Miklos et François Rochon que la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle description de travail proposée pour leurs postes était le 30 mai 2016. Elle a expliqué qu'elle avait choisi le 30 mai 2016 comme date d'entrée en vigueur de la nouvelle description de travail proposée en raison du fait que les activités principales consistant à demander, à analyser et à déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification (DSE 15.10.1) et à approuver les frais aux escales (DSE 15.8.2) aux fins d'une mutation à une autre mission et d'autres itinéraires à l'administration centrale avaient cessé d'être des tâches qui devaient être accomplies par les administrateurs du programme des DSE à cette date.

En janvier et en février 2016, lorsque Csaba Miklos a eu une série de discussions informelles avec Christella Girard (directrice du Centre de ressources sur les DSE) au sujet de sa description de travail et de la classification de son poste, Christella a informé Csaba que les activités principales consistant à demander, à analyser et à déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification et à approuver les frais aux escales aux fins d'une mutation à une autre mission et d'autres itinéraires à l'administration centrale étaient incluses dans le cadre des activités principales consistant à calculer diverses indemnités, divers avantages sociaux et droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger.

Après une réunion avec Mia Yen le 25 mai 2017 portant sur le grief, Csaba Miklos et François Rochon ont appris pour la première fois que les activités principales consistant à demander, à analyser et à déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification et à approuver les escales aux fins d'une mutation à une autre mission et d'autres itinéraires à l'administration centrale leur permettaient d'être considérés comme exécutant les fonctions d'un niveau de classification supérieur à titre intérimaire.

Conformément à la méthodologie utilisée dans la Norme de classification des services administratifs, Csaba Miklos et François Rochon ont occupé des postes intérimaires au groupe et au niveau AS-03 lorsqu'ils ont exercé les activités principales consistant à demander, à analyser et à déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification et à approuver les escales aux fins d'une mutation à une autre mission en conjonction avec les autres tâches qui leur ont été

affectées. Ils ont exercé ces activités principales du 1^{er} avril 2011 au 30 mai 2016.

Les pages suivantes présentent une analyse de classification de l'ensemble des travaux que Csaba Miklos et François Rochon ont dû accomplir du 1^{er} avril 2011 au 30 mai 2016. La méthodologie de la Norme de classification des services administratifs a été utilisée dans cette analyse.

[...]

[7] Dans la case du formulaire de grief où il faut indiquer la date à laquelle l'acte, l'omission ou toute autre question ayant donné lieu aux griefs relatifs à la rémunération d'intérim s'est produit, les deux fonctionnaires ont indiqué le 25 mai 2017.

[8] 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 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 le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) 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* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

II. Résumé de la preuve

[9] Au moment de l'audience, aucun des fonctionnaires ne travaillait comme administrateur de programme. M. Miklos a quitté le poste en 2018 et M. Rochon l'a quitté en février 2020.

[10] Au moment de l'audience, et depuis le début de 2017, Aline Taillefer-McLaren est directrice principale de la Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte au Secrétariat du Conseil du Trésor. Entre septembre 2014 et janvier 2017, elle a été directrice adjointe, directrice intérimaire ou directrice de la Direction des initiatives et du contrôle des DSE.

[11] Au moment de l'audience, Mylene Régimbald était conseillère principale de la Division des relations avec la clientèle de la Direction générale des DSE, classifiée au groupe et au niveau AS-05. Elle a rejoint la Direction générale des DSE en 2006. De 2008 à 2014, elle a été conseillère à la clientèle des DSE, classifiée au groupe et au niveau AS-03; entre mai et septembre 2014, elle a occupé un poste intérimaire de coordonnatrice des DSE classifié au groupe et au niveau AS-04, au Centre de ressources; de septembre 2014 à avril 2016, elle a été directrice adjointe par intérim du Centre de ressources, classifiée au groupe et au niveau AS-05, et, enfin, entre avril 2016 et juillet 2018, elle a de nouveau occupé le poste de coordonnatrice des DSE (AS-04).

[12] À certains moments pertinents aux faits visés par les griefs, Mia Yen était directrice générale de la Direction générale des DSE. Elle n'a pas témoigné.

[13] À certains moments pertinents aux faits visés par les griefs, Christella Girard était la directrice du Centre de ressources. Elle n'a pas témoigné.

[14] Au moment des griefs, Archie Campbell était un délégué syndical et s'occupait parfois de questions relatives aux griefs. Il n'a pas témoigné.

[15] AMC était auparavant connu sous le nom de ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, et il est parfois désigné dans les documents déposés à l'audience sous le nom de « MAECI ». Dans le cadre de son mandat, il est chargé d'envoyer et de maintenir en poste des diplomates et du personnel canadiens à l'étranger. Le personnel est connu sous le nom d'agents du service extérieur (ASE).

[16] Lorsque des ASE sont envoyés à l'étranger pour y travailler, il existe des règles qui régissent tous les aspects concernant leur déplacement et celui de leurs familles à destination et en provenance de l'étranger (appelés dans les documents « missions »), ainsi que certains avantages et droits qu'ils reçoivent pendant leur affectation. Ces avantages et droits sont énoncés dans des directives intitulées « Directives sur le service extérieur » ou « DSE ».

[17] Certaines DSE prévoient des avantages ou des droits sous forme d'une indemnité qui est versée à l'ASE. Ces indemnités ont pour but de permettre aux ASE et à leurs familles d'obtenir un soutien pendant leur séjour à l'étranger, et les valeurs qui leur sont attribuées varient en fonction de nombreux facteurs, y compris la mission

particulière à laquelle l'ASE est affecté et sa situation de famille. Les administrateurs de programme des DSE, comme les fonctionnaires, sont un ensemble d'employés qui participent au processus d'évaluation et de détermination de ce que chaque ASF a le droit de recevoir dans le cadre d'un déménagement à une mission, d'un déploiement à la mission, d'un nouveau déploiement à une nouvelle mission ou d'un retour au Canada. Mme Taillefer-McLaren a déclaré qu'il y avait 41 DSE en vigueur pendant la période pertinente aux griefs. Elle a déclaré qu'il existe d'importantes différences dans les DSE au sein des missions et d'une mission à l'autre.

[18] Mme Taillefer-McLaren a témoigné que la Direction générale des DSE comportait deux divisions : le Centre de ressources et la Direction des initiatives et du contrôle.

[19] Le Centre de ressources est le volet opérationnel, composé de conseillers à la clientèle et d'administrateurs de programme qui fournissent des services à la clientèle directement aux ASE. Les conseillers à la clientèle sont le principal point de contact des ASE dans le cadre du processus d'affectation; un conseiller à la clientèle est affecté à chaque ASE concerné par une affectation. Les conseillers à la clientèle analysent ce qui est probablement nécessaire, requis et approprié pour l'employé en fonction de l'employé, de sa situation de famille et de l'affectation elle-même. En cas de complications ou d'incertitudes, ils assurent une liaison avec les coordonnateurs des DSE de la Direction des initiatives et du contrôle.

[20] La Direction des initiatives et du contrôle s'assure que les DSE sont appliquées correctement. Mme Taillefer-McLaren a indiqué qu'elle est divisée en deux sections. La première est le volet stratégique qui fournit une orientation et des conseils stratégiques, et la deuxième est composée en grande partie d'agents de contrôle qui surveillent les dépenses et s'assurent que les renseignements sont saisis correctement.

[21] Mme Régimbald a déclaré que les tâches du conseiller à la clientèle consistent à gérer la réinstallation des ASE à destination ou en provenance de missions à l'étranger. Ils administrent les DSE. Ils interrogent les employés et déterminent les configurations qui s'appliquent aux déménagements et aux affectations. Ils expliquent les DSE et les indemnités aux employés. Elle a affirmé que, sur les quelques 41 DSE, les conseillers à la clientèle doivent les connaître toutes et doivent travailler activement avec une vingtaine d'entre elles.

[22] Mme Taillefer-McLaren a témoigné que le travail des administrateurs de programme était propre aux indemnités. D'après le témoignage de M. Miklos, ainsi que de celui de Mme Taillefer-McLaren et de Mme Régimbald, les administrateurs de programme ont traité les DSE suivantes au moment du dépôt des griefs :

- DSE 25 « Frais de logement »;
- DSE 55 « Indemnité de subsistance de poste »;
- DSE 56 « Indemnités incitatives de service extérieur »;
- DSE 56.11 « Indemnité spéciale de poste »;
- DSE 58 « Indemnité différentielle de poste »

[23] En termes simplifiés, d'après tout ce qu'ont dit M. Miklos et M. Rochon ainsi que Mme Taillefer-McLaren et Mme Régimbald, lorsqu'un employé devait être affecté, il avait droit à certaines indemnités (argent) en fonction de certains facteurs, comme la mission à laquelle il était affecté et la famille qui déménageait avec lui. Ces montants étaient limités à la période pendant laquelle il était affecté. Avant, pendant ou après une affectation, les montants auxquels un employé avait droit, tels qu'énoncés dans une DSE particulière, pouvaient changer. Ces changements pouvaient s'expliquer par des modifications apportées à la convention collective ou à un changement de poste de l'employé (comme une nomination intérimaire). De plus, certaines dispositions traitaient des employés et de leur famille qui rentraient chez eux pendant leur affectation ou d'un membre de la famille qui partait pendant une affectation, comme un enfant qui revient au Canada pour suivre des études à l'université. De plus, il pouvait y avoir des retards dans la soumission des renseignements ou des erreurs dans la soumission, ainsi que des retards et des erreurs dans les paiements.

[24] Les employés et leurs familles pouvaient provenir de différents endroits au Canada, et les tarifs aériens et les frais de déplacement pouvaient varier en fonction d'un certain nombre de facteurs. Les deux fonctionnaires ont témoigné qu'ils devaient calculer les indemnités pour les tarifs aériens ou, comme il est indiqué dans leur grief relatif à la rémunération d'intérim, [traduction] « [...] demander, analyser et déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification (DSE 15.10.1) et approuver les frais aux escales (DSE 15.8.2) aux fins d'une mutation à une autre mission et d'autres itinéraires à l'administration centrale [...] » (les « calculs des tarifs aériens »). Ils ont témoigné qu'à l'origine, les calculs des tarifs aériens ne faisaient pas partie de leurs fonctions. M. Miklos a témoigné qu'il avait commencé à travailler comme administrateur de programme en décembre 2010 et qu'il avait

commencé à calculer les tarifs aériens en avril 2011. Il a dit qu'il croyait que ce travail était effectué par un coordonnateur des DSE (AS-04) à ce moment-là et que cette personne était partie en congé et que les fonctionnaires avaient alors commencé à le faire. Il a affirmé que cela faisait partie de leurs fonctions jusqu'au 30 mai 2016.

[25] Les fonctionnaires ont témoigné qu'ils croyaient avoir été chargés de faire les calculs des tarifs aériens parce qu'ils avaient travaillé dans le domaine des agences de voyages avant de se joindre à l'employeur et qu'ils avaient donc une bonne expérience à traiter avec les compagnies aériennes et en matière de tarifs aériens. Les fonctionnaires n'ont pas réellement organisé les déplacements des ASE et de leurs familles; ils se contentaient simplement de déterminer quelle serait l'indemnité en fonction de qui se déplaçait d'un endroit et à un moment donnés pour se rendre à un autre endroit. L'indemnité était alors versée à l'ASE, qui était chargé d'organiser ses propres déplacements.

[26] M. Miklos a témoigné que la grande partie du travail de calculs des tarifs aériens était effectuée entre le début d'avril d'une année donnée et la fin de juillet de la même année. Il a affirmé que, lorsqu'ils (lui et M. Rochon) effectuaient ce travail au cours de ces mois, cela représentait environ 70 % de leur travail.

[27] Mme Taillefer-McLaren a été interrogée au sujet des calculs des tarifs aériens. Elle a déclaré que les fonctions liées aux indemnités relatives aux tarifs aériens se chevauchent entre les différents postes. Elle a indiqué qu'un employé de groupe et de niveau AS-04, du côté stratégique, est chargé d'obtenir les tarifs aériens auprès du fournisseur de services de voyage du gouvernement fédéral (HRG) et que les calculs sont effectués en fonction de l'endroit où le voyage commence et de la destination. Lorsqu'elle a été interrogée au sujet du volume des tarifs aériens individuels nécessaires, elle a déclaré qu'en général, à l'époque en litige, il y avait environ 500 réinstallations par année et qu'une grande partie d'entre elles provenaient d'une mission à destination d'Ottawa. Selon son estimation, le nombre de voyages individuels vers d'autres destinations se situait de 50 à 75 fois par année. Elle a affirmé que, même si un AS-04 effectuait ce travail, cela ne représentait qu'une très petite partie de ses responsabilités. Sa principale responsabilité était de fournir des conseils stratégiques.

[28] En contre-interrogatoire, Mme Régimbald a été interrogée au sujet de l'évaluation du rendement de M. Miklos pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 et au sujet de son travail consistant à obtenir des tarifs aériens. Elle a déclaré que, pendant cette période, il travaillait comme AS-03. Elle a confirmé qu'il avait effectué des travaux liés aux tarifs aériens. Lorsqu'on lui a indiqué que Mme Taillefer-McLaren avait laissé entendre qu'il y avait environ 50 à 75 cas de plus de déplacements individuels par année et lorsqu'on lui a demandé si cela était exact, Mme Régimbald a estimé que cela pouvait se situer n'importe où dans une fourchette de 100 à 200 cas, selon l'année. Mme Régimbald a été interrogée au sujet du temps nécessaire pour accomplir ce type de travail lié aux tarifs aériens; elle a répondu qu'il faut de 30 minutes à une heure par demande.

[29] À un moment donné qui n'a pas été précisé, un nouveau logiciel visant à rationaliser le processus d'affectation et de retour des employés et de leurs familles et l'application des DSE a été mis en ligne, appelé « Portail des DSE » (le « Portail »). Mme Taillefer-McLaren a affirmé que le Portail avait été développé et mis en ligne puisqu'à ce moment-là, ils utilisaient trois systèmes différents, lesquels étaient vieux et devaient être mis hors service. Selon les fonctionnaires, le système a été mis en ligne en novembre 2014. Mme Régimbald ne se souvenait pas de l'année, mais elle a dit qu'il avait été mis en ligne en février. M. Miklos a dit que l'instauration du portail a été un catalyseur qui a donné lieu aux griefs en raison de la façon dont il traitait les droits des employés. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas « antidater ».

[30] M. Miklos a témoigné qu'auparavant, les renseignements étaient saisis dans un programme informatique et que le système effectuait le calcul. Il a dit que le Portail n'avait pas de capacité fonctionnelle. Il a déclaré qu'ils devaient extraire les données et effectuer les calculs manuellement à l'aide de feuilles de calcul et en appliquant les différentes règles fondées sur les DSE qui étaient pertinentes pour chaque ASE, ainsi que pour leur famille et leur déploiement à la mission à un moment donné.

[31] Les détails exacts de la façon dont le Portail ne fonctionnait pas ou ne calculait pas toujours les montants appropriés d'indemnités et de prestations ne sont pas pertinents aux questions que je dois trancher. Il suffit de dire que les éléments de preuve ont révélé que les indemnités étaient organiques. Leurs calculs et leurs paiements étaient souvent, sinon toujours, fluctuants. Par exemple, l'indemnité ou les indemnités liées aux déplacements à une mission particulière depuis le Canada

dépendaient de la ville de départ où se situait un ASE. Si cette ville était Edmonton, en Alberta, et qu'un ASE en particulier voyageait avec un conjoint et deux enfants, un certain montant serait calculé et payé. Si, au dernier moment, l'un des enfants ne voyageait pas et demeurait au Canada, l'indemnité devait être ajustée; ou, si l'ASE et sa famille se rendaient à une mission particulière et qu'un enfant revenait au Canada, disons pour suivre des études à l'université, l'indemnité serait modifiée. Selon les éléments de preuve, il y avait souvent un retard dans l'ajustement des indemnités et, parfois, le Portail ne pouvait pas effectuer les ajustements.

[32] Il m'a été expliqué qu'en raison de difficultés avec le fonctionnement du Portail, un processus a dû être mis en œuvre pour vérifier et confirmer que chaque ASE avait reçu les indemnités appropriées. Ce travail consistait essentiellement à examiner les renseignements relatifs à l'affectation d'un ASE donné et à vérifier que les montants calculés et payés à l'ASE étaient exacts (la « tâche de vérification des indemnités »). La tâche de vérification des indemnités a été exécutée par les fonctionnaires, et M. Miklos a indiqué qu'après le 1^{er} novembre 2014, 70 % de son travail consistait à faire ce type de calcul pour des ASE individuels. Les fonctionnaires ont fait référence à ce travail comme étant une fonction de vérification.

[33] Lors du contre-interrogatoire de M. Miklos, l'avocat de l'employeur a produit une feuille de calcul Excel (la « feuille de calcul ») codée en couleurs, que M. Miklos a indiqué être un document qu'il avait créé dans le cadre de la tâche de vérification des indemnités. Il a expliqué comment elle fonctionnait. L'exemple présenté en preuve concernait un ASE en particulier dont l'affectation était de sept ans, qui concernait au total trois personnes et deux mutations d'un poste à un autre poste à l'étranger. Les détails concernant l'employé ou sa famille ne figurent pas sur la feuille de calcul. La feuille de calcul fait référence à cinq DSE, qui sont indiquées par des couleurs, et elle compte plusieurs pages.

[34] M. Miklos a déclaré que le 1^{er} juin de chaque année, le CT publie une nouvelle annexe aux DSE. Les salaires changent et des ajustements sont apportés aux différents points de départ en ce qui concerne les différentes indemnités. La feuille de calcul contient plusieurs pages de renseignements et de calculs qui sont faits et intégrés les uns aux autres pour s'assurer que les ASE ont reçu les droits appropriés selon les DSE.

[35] Mme Taillefer-McLaren a indiqué que l'une des raisons pour lesquelles le travail concernant le calcul des tarifs aériens a été réaffecté à d'autres employés, comme les AS-03 ou les AS-04, était que les administrateurs de programme étaient extrêmement occupés par la tâche de vérification des indemnités.

[36] M. Miklos a témoigné que la réinstallation des ASE et de leurs familles avait lieu en grande partie en juillet, en août et en septembre de chaque année. Il a déclaré qu'il y avait environ 1 100 à 1 200 réinstallations et qu'environ le tiers d'entre elles, soit environ 400, n'exigeaient pas beaucoup de travail. Il a affirmé qu'il n'y avait rien ou très peu qui devait être vérifié, selon sa description de la tâche de vérification des indemnités.

[37] Mme Régimbald a déclaré qu'à un moment donné, la date exacte n'ayant pas été précisée, mais pendant la période où les fonctionnaires occupaient leurs postes d'attache d'administrateurs de programme, il y avait environ 5 000 vérifications des indemnités à faire.

[38] Le 24 novembre 2015, M. Miklos a présenté une demande écrite de reclassification du poste d'administrateur de programme du groupe et niveau AS-01 au groupe et au niveau FI-01.

[39] Entre le 7 et le 20 février 2017, M. Miklos et Mme Girard ont échangé les courriels suivants, dont certains ont été envoyés en copie conforme à M. Rochon :

[Traduction]

[De M. Miklos, en copie conforme à Mme Girard et à M. Rochon, le 7 février à 9 h 28 :]

[...]

*Au cours des **12 derniers mois**, plusieurs modifications ont été apportées aux fonctions que j'exerce. Ces nouvelles fonctions, combinées aux améliorations supplémentaires apportées au Portail des DSE, aux changements apportés à la procédure de demande de tarifs aériens et à l'exigence de déclaration hebdomadaire à la direction du nombre de dossiers achevés, ont rendu François et moi incertains quant aux fonctions et aux responsabilités précises de nos postes et aux attentes de la direction à l'égard de notre travail.*

*Afin de nous aider à clarifier les fonctions et responsabilités de nos postes, conformément à l'**article 54** du groupe Services des programmes et de l'administration - (AS, CM, CR, DA, IS, OE, PM, ST, WP), je demande officiellement un exposé **complet et courant** des fonctions et responsabilités de mon poste, y compris le niveau*

de classification et la cote numérique attribuée par facteur à mon poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de mon poste dans l'organisation.

[...]

[De Mme Girard à M. Miklos, en copie conforme à M. Rochon, le 10 février à 14 h 57 :]

[...]

Cette demande a été soulevée à de nombreuses reprises au cours de la dernière année, soit à moi, à Leslie Scanlon, ancienne directrice générale de l'AED, ou plus récemment, à notre actuelle DG, Mia Yen. Cependant, notre réponse demeure la même que celle fournie lors de notre séance de résolution informelle, en mars 2016 : l'AED entend revoir tous les postes de la Direction générale avec l'aide stratégique d'un consultant, qui aura le mandat particulier de revoir la structure de la Direction générale et de chaque poste particulier d'ici l'automne prochain. Le contrat de ce consultant devait commencer cet automne, mais celui-ci a été reporté pour des raisons déjà communiquées par l'AED à l'équipe.

Dans l'intervalle, comme nous vous l'avons indiqué en détail lors de notre réunion de résolution informelle en mars 2016, puisque le contenu de l'énoncé des fonctions de l'administrateur AS-01 n'a pas changé de façon importante, et qu'il s'agit d'une description de travail générique, l'AED a décidé d'attendre la révision de l'automne prochain pour la modifier avec plus d'exactitude en même temps que toutes les autres descriptions de travail de la Direction générale.

[...]

[De M. Miklos à Mme Girard, en copie conforme à M. Rochon, le 10 février à 15 h 40 :]

[...]

*L'année dernière, le **8 janvier 2016**, j'ai présenté une première demande d'un énoncé **complet et actuel** des fonctions et responsabilités de mon poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur à mon poste, **ainsi qu'un organigramme** décrivant le classement de mon poste dans l'organisation. On m'a présenté un document incomplet et non actuel sur les fonctions et responsabilités de mon poste.*

*En termes clairs, la question concernant le contenu et la classification de mon poste a été discutée de façon informelle à maintes reprises l'année dernière, mais jusqu'au 7 février 2017, la demande d'un énoncé **complet et actuel** des fonctions et responsabilités de mon poste n'avait été présentée qu'**une seule fois**. Il n'y a eu aucun « examen indépendant de validation des postes » des postes d'administrateur de programme des DSE. Par conséquent, vous ne pouvez pas affirmer que les fonctions de ces postes n'ont pas été modifiées de façon importante.*

Dans mon courriel à Maria le 7 février 2017 (plus d'un an après ma demande initiale), j'ai fait remarquer que « Au cours des 12 derniers mois, plusieurs modifications ont été apportées aux fonctions que j'exerce ». Par conséquent, je demande encore une fois un énoncé complet et actuel des fonctions et responsabilités de mon poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur à mon poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de mon poste dans l'organisation. Le droit que j'ai de présenter cette demande m'est accordé en vertu de l'article 54 de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration.

Je suis parfaitement au courant des plans de restructuration provisoires de la Direction générale. Ces plans de restructuration n'usurpent pas mon droit de demander un énoncé complet et actuel des fonctions et responsabilités de mon poste, ni ne vous empêchent de vous conformer à la convention collective.

Refusez-vous ma demande du 7 février 2017 de me fournir un énoncé complet et actuel des fonctions et responsabilités de mon poste, y compris le niveau de classification et la cote attribuée par facteur à mon poste, ainsi qu'un organigramme décrivant les postes au sein de l'organisation?

[...]

[De Mme Girard à M. Miklos, le 20 février à 16 h 53 :]

[...]

Votre demande d'obtenir un énoncé actuel des fonctions de votre poste a en fait été accordée, comme je l'ai déjà indiqué. Toutefois, étant donné qu'un consultant a été embauché pour examiner tous les états de travail de la Direction générale dans quelques mois (à compter de cet automne), les états seront fournis à la suite de cet examen. La mise à jour de ces énoncés des fonctions avant l'automne ne serait pas pertinente, car un certain nombre de responsabilités changeront avant cette date, avec la dernière phase du Portail qui sera lancée à peu près au même moment.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[40] M. Miklos a affirmé qu'au cours des discussions qu'il a eues en 2016 avec Mme Girard au sujet de la description de travail, on lui a fourni une description de travail pour un administrateur de programme des DSE, classifié au groupe et au niveau AS-01, datée du 29 septembre 2009 (la « description de travail de 2009 »). Les parties pertinentes de cette description de travail indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

**Résultats axés sur le service à la clientèle - Client Service
Results**

Recherche, analyse, calcul des indemnités, avantages et droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger* conformément aux Directives sur le service extérieur (DSE) et autres programmes de soutien, pour le compte du Centre de ressources sur les DSE (AES), ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI).

* Cela comprend les employés et les familles du MAECI et d'autres ministères et organismes gouvernementaux affectés à l'étranger au nom du Canada (environ 32 ministères et organismes fédéraux).

Activités principales - Key Activities

Élabore, recommande et met en œuvre des processus, des outils et des modèles approuvés qui régissent les travaux.

Détermine les renseignements provenant de nombreuses sources (p. ex. les DSE, conventions collectives, indices de mission, données de Statistique Canada, primes spéciales du Conseil du Trésor), effectue des recherches et des analyses afin d'entreprendre les mesures appropriées et calcule diverses indemnités, divers avantages et droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger.

À la réception des formulaires de confirmation d'affectation (FCA), effectue des analyses, détermine les besoins et produit les documents appropriés à la situation de famille des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger. Détermine l'admissibilité, calcule les prêts d'affectation à l'étranger et les autres indemnités, avantages et droits, et émet des commandes subséquentes à des offres à commandes pour des déménagements internationaux, en tenant compte de la situation de la famille.

En raison de congés de maternité ou de congés parentaux, de promotions et d'autres facteurs qui ont une incidence sur le salaire, les indemnités, les avantages et les droits des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, effectue des analyses, détermine l'admissibilité et calcule les ajustements.

Crée et met à jour les transactions et les paiements dans divers systèmes (p. ex., système de gestion de l'information (SGI), système spécialisé de prêts d'affectation à l'étranger) et assure l'intégrité des données. Rédige des rapports à l'intention de la direction, en adaptant les renseignements pour répondre aux besoins particuliers et en mettant en évidence les mesures à prendre pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger.

Analyse les modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels touchant les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et détermine leurs répercussions sur la situation, les indemnités, les avantages et les droits de chaque employé.

Réalise des projets spéciaux, consulte et acquiert des renseignements auprès d'organisations externes (autres ministères, entreprises de déménagement) et fournit des renseignements en réponse aux demandes des directeurs adjoints, des conseillers à la clientèle des DSE, de la direction de la Direction générale, de l'administration de la mission et d'autres clients de l'AES. Participe à des projets pilotes liés à la restructuration et à l'amélioration de programmes, tels que des exercices de développement et d'amélioration de systèmes.

Cerne les problèmes récurrents, les tendances et les occasions de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle, et formule des commentaires sur les processus, les outils, les modèles et les systèmes nouveaux ou améliorés.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[41] M. Miklos a dit qu'il manquait plusieurs éléments dans la description de travail de 2009, comme un numéro de poste, un code pour l'AS-01, la date d'entrée en vigueur, le superviseur et le profil linguistique. Il a affirmé en outre qu'il y manquait une référence à l'analyse des tarifs aériens (calculs des tarifs aériens) et que lui et M. Rochon estimaient qu'ils effectuaient des vérifications et fournissaient également des interprétations aux services à la clientèle.

[42] Les griefs relatifs à la description de travail ont été déposés le 21 février 2017.

[43] Selon M. Miklos, au cours de la procédure de règlement des griefs relatifs à la description de travail, à un moment donné après la réponse au premier palier (le 19 mai 2017), les fonctionnaires ont reçu une description de travail pour un administrateur de programme des DSE, classifié au groupe et au niveau AS-01, comportant une date d'entrée en vigueur du 30 mai 2016 (la « description de travail de 2016 »), dont les parties pertinentes énoncent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

***Résultats axés sur le service à la clientèle - Client Service
Results***

La prestation de services aux conseillers à la clientèle et à la direction des DSE, au nom du Centre de ressources sur les DSE (AES), Affaires mondiales Canada (AMC), pour soutenir les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger. Les services comprennent : la recherche, l'analyse, les calculs et les ajustements aux indemnités, aux avantages et aux droits accordés

aux employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, conformément aux Directives sur le service extérieur (DSE), ainsi que d'autres programmes de soutien.*

Fournit des conseils sur l'ajustement des indemnités, des avantages et des droits accordés aux employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger aux conseillers à la clientèle des DSE et à la direction du Centre de ressources sur les DSE (AES), ministère des Affaires mondiales Canada, à compter de la réception des formulaires de confirmation d'affectation (FCA) jusqu'au départ des employés à la mission.

** Cela comprend les employés et les familles d'AMC et d'autres ministères et organismes gouvernementaux affectés à l'étranger au nom du Canada (environ 16 ministères et organismes fédéraux).*

Activités principales – Key Activities

Détermine les renseignements provenant de nombreuses sources (ex. : les DSE, les conventions collectives, les indices de mission, les données de Statistique Canada, les primes spéciales du Conseil du Trésor, les données salariales des employés, la configuration des familles des employés), effectue des recherches et des analyses afin d'entreprendre les mesures appropriées et de calculer et vérifier diverses indemnités pour s'assurer qu'elles sont exactes et conformes aux règles et aux politiques, entre autres, et corriger les paiements de diverses indemnités, divers avantages et droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, en fonction des CAÉ et des éclaircissements des conseillers à la clientèle et de la direction des DSE.

Applique les modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels touchant les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et détermine leurs répercussions sur la situation, les indemnités, les avantages et les droits de chaque employé.

Détermine l'admissibilité, calcule et ajuste les paiements à la suite de congés de maternité ou de congés parentaux, de promotions et d'autres facteurs qui ont une incidence sur le salaire, les indemnités, les avantages et les droits des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger.

Crée et met à jour les opérations et les paiements dans divers systèmes (p. ex., Portail des DSE, SGI) et assure l'intégrité des données. Rédige des rapports pour la direction et pour les conseillers à la clientèle des DSE, en adaptant les renseignements pour répondre aux besoins particuliers et en déterminant les mesures liées aux indemnités, aux avantages et aux droits accordés aux employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger qui doivent être entreprises par les conseillers à la clientèle des DSE et la direction.

Au besoin, participe aux projets spéciaux, consulte et acquiert des renseignements auprès d'organisations externes (p. ex., autres ministères, Centre de service de paie Phénix) et fournit des renseignements en réponse aux demandes des directeurs adjoints, des conseillers à la clientèle des DSE, de la direction de la Direction générale, de l'administration de la mission et d'autres clients de l'AES.

Élabore, recommande et met en œuvre des processus, des outils et des modèles approuvés qui régissent les travaux.

Cerne les problèmes récurrents, les tendances et les occasions de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle, et formule des recommandations sur les processus, les outils, les modèles et les systèmes nouveaux ou améliorés.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[44] Les deux fonctionnaires ont accusé réception de la description de travail de 2016 en signant une copie de celle-ci le 1^{er} août 2017. Dans son interrogatoire principal, M. Miklos a affirmé que la date d'entrée en vigueur, soit le 30 mai 2016, était la dernière date à laquelle les administrateurs de programme des DSE étaient chargés de l'activité consistant à demander, à analyser et à déterminer les tarifs aériens pour l'indemnité de voyage non soumise à une justification et à approuver les frais aux escales aux fins d'une mutation à une autre mission et d'autres itinéraires à l'administration centrale. M. Miklos a ajouté que ces tâches ont été confiées à une personne de la Direction des initiatives et du contrôle qui était classifiée au groupe et au niveau AS-04.

[45] Dans le cadre des documents présentés dans leur dossier de documents, les fonctionnaires ont inclus un document daté du 12 avril 2017 et intitulé [traduction] « Document de référence de recherche sur les griefs de Csaba Miklos et de François Rochon » (le « document du 12 avril »). À la page 8, M. Miklos parle d'un examen effectué par un consultant tiers, en affirmant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En janvier 2016, Csaba Miklos a retenu les services de [nom non divulgué] de [nom de la société non divulgué] pour examiner la description de travail incomplète qui lui a été fournie. [Nom non divulgué] a conclu que le poste d'administrateur de programme des DSE avait été sous-classifié et a suggéré que le poste soit au moins reclassifié au groupe et au niveau AS-03. Il a constaté des

similitudes entre le travail effectué par les administrateurs de programme des DSE et le travail effectué par le poste d'agent de recherche en vérification auprès du ministère des Pêches et des Océans. Étant donné qu'il n'était pas en mesure d'effectuer une vérification sur place du poste d'administrateur de programme des DSE, il n'a pas été pleinement en mesure de voir tout le travail financier, de sorte qu'il n'a pas été en mesure de vérifier si le poste d'administrateur de programme des DSE était admissible à titre de poste FI-01.

[...]

[46] Un courriel daté du 30 mai 2017 de M. Miklos à M. Campbell (avec copie conforme à M. Rochon), auquel était jointe une description de travail révisée proposée pour leurs postes, a été déposé en preuve. La partie pertinente du courriel énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Après des consultations approfondies (et coûteuses) auprès de [noms supprimés], on m'a fourni une description de travail révisée proposée pour notre poste. J'ai joint au présent courriel une copie de la description de travail révisée. Vous constaterez les modifications apportées surlignées en jaune. Je vous prie de bien vouloir la transmettre à Tanya afin qu'elle puisse en discuter avec Mia. François et moi ne pourrions accepter que cette version de la description de travail et nous souhaiterions que vous en fassiez part à Tanya.

[...]

[47] Une copie de la description de travail révisée proposée pour leurs postes, à laquelle M. Miklos a fait référence dans son courriel du 30 mai 2017 destiné à M. Campbell, a été déposée en preuve. Il s'agit d'une description de travail de 2016 comportant les modifications apportées par le consultant mentionné par M. Miklos dans le courriel, ainsi que le document du 12 avril (la « description de travail proposée par M. Miklos »). Ce document contient quelques ajouts à des parties de la description de travail de 2016; effectivement, la mention « vérifier » ou « vérification » a été ajoutée.

[48] Dans la description de travail proposée par M. Miklos, sous la rubrique « Activités principales », les ajouts mineurs suivants, indiqués en gras, ont été apportés à la description de travail de 2016 :

[Traduction]

- Au premier paragraphe, à la troisième ligne, où il est indiqué : « [...] effectue des recherches et des analyses afin d'entreprendre les mesures appropriées [...] », le fonctionnaire a ajouté les mots « de planifier et » après le mot « afin » et avant le mot « d'entreprendre », de sorte que cette partie du paragraphe se lit « [...] effectue des recherches et des analyses afin **de planifier et** d'entreprendre les mesures appropriées [...] » [je mets en évidence].
- Au premier paragraphe, à la troisième et à la quatrième lignes, où il est indiqué « [...] et de calculer et vérifier diverses indemnités [...] », le fonctionnaire a ajouté les mots « vérifier le calcul et » et après le mot « de » et avant le mot « vérifier », de sorte que le paragraphe se lit comme suit « [...] et de calculer et **vérifier le calcul et** vérifier diverses indemnités [...] » [je mets en évidence].

[49] La description de travail proposée par M. Miklos a également apporté des ajouts au libellé contenu dans la description de travail de 2016, sous la rubrique « Compétences » au premier paragraphe. Par souci de commodité, j'ai énoncé la description de travail de 2016 sans les ajouts, puis la description de travail proposée par M. Miklos avec les ajouts indiqués en gras, comme suit :

[Traduction]

[La description de travail de 2016 :]

Principes d'administration, de recherche et d'analyses générales; d'administration des données financières, de rémunération et des méthodes de calcul des diverses indemnités, divers avantages et droits; de gestion de l'information; de méthodes d'utilisation de divers progiciels (traitement du travail, bases de données, feuilles de calcul) et de systèmes ministériels spécialisés (p. ex., Portail des DSE, SGI); d'intégrité des données et des processus, outils et modèles de rapports régissant le travail. Ces connaissances sont nécessaires pour cerner les renseignements provenant de nombreuses sources afin de déterminer l'admissibilité aux indemnités, aux avantages et aux droits des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, en tenant compte de la situation de famille; créer et mettre à jour des transactions et des paiements dans divers systèmes (p. ex., Portail des DSE, SGI) et assurer l'intégrité des données; rédiger des rapports à l'intention de la direction, en adaptant les renseignements pour répondre aux besoins particuliers et en mettant en évidence les mesures à prendre; analyser les modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels touchant les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et déterminer leurs répercussions sur la situation, les indemnités, les avantages et les droits de chaque employé; participer à des projets spéciaux et pilotes liés à la restructuration et à l'amélioration des programmes, tels que des exercices de développement ou

d'amélioration de systèmes (p. ex., Portail des DSE); cerner les problèmes récurrents, les tendances et les occasions de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle, et formuler des commentaires sur les processus, les outils, les modèles et les systèmes nouveaux ou améliorés.

[...]

[La description de travail proposée par M. Miklos :]

Principes d'administration, de recherche et d'analyses générales; d'administration des données financières, de rémunération et des méthodes de calcul des diverses indemnités, divers avantages sociaux et droits; **de principes et de pratiques de vérification généralement reconnus de l'Institut des auditeurs internes et du Conseil du Trésor, aux fins de la vérification de l'application exacte des DSE, des règlements, des termes des conventions collectives dans le calcul des indemnités, des avantages et des droits;** de gestion de l'information; de méthodes d'utilisation de divers progiciels (traitement de **texte**, bases de données, feuilles de calcul) et de systèmes ministériels spécialisés (p. ex., Portail des DSE, SGI); d'intégrité des données et des processus, outils et modèles de rapports régissant le travail. Ces connaissances sont nécessaires pour cerner les renseignements provenant de nombreuses sources afin de déterminer l'admissibilité aux indemnités, aux avantages et aux droits des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, en tenant compte de la situation de famille; créer et mettre à jour des transactions et des paiements dans divers systèmes (p. ex., Portail des DSE, SGI) et assurer l'intégrité des données; rédiger des rapports à l'intention de la direction, en adaptant les renseignements pour répondre aux besoins particuliers et en mettant en évidence les mesures exceptionnelles; analyser les modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels touchant les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et déterminer leurs répercussions sur la situation, les indemnités, les avantages et les droits de chaque employé; participer à des projets spéciaux et pilotes liés à la restructuration et à l'amélioration des programmes, tels que des exercices de développement ou d'amélioration de systèmes (p. ex., Portail des DSE); **effectuer des vérifications de l'application des directives, des règlements et des conventions collectives au calcul des indemnités, des avantages et des droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger;** cerner les problèmes récurrents, les tendances et les occasions de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle, et formuler des commentaires sur les processus, les outils, les modèles et les systèmes nouveaux ou améliorés.

[Je mets en évidence]

[50] Au troisième paragraphe de la description de travail de 2016, toujours sous la rubrique « Compétences », la description de travail proposée par M. Miklos a ajouté quelques mots. Encore une fois, par souci de commodité, j'ai énoncé la description de travail de 2016 sans les ajouts, puis la description de travail proposée par M. Miklos avec les ajouts indiqués en gras, comme suit :

[Traduction]

[La description de travail de 2016 :]

Il est nécessaire d'avoir une connaissance continue des modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels, aux indices de mission, aux primes du Conseil du Trésor touchant la rémunération des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, à l'aide d'une étude des directives du ministère et de l'agence centrale afin de créer et de mettre à jour les transactions et les paiements dans divers systèmes (p. ex., Portail des DSE, SGI) et de rédiger des rapports à l'intention de la direction pour fournir des calculs exacts selon les DSE.

[...]

[La description de travail proposée par M. Miklos :]

*Il est nécessaire d'**étudier de façon continue afin d'assurer des connaissances à jour** des modifications apportées aux DSE, aux conventions collectives, aux lois, aux règlements et aux politiques gouvernementaux et ministériels, aux indices de mission, aux primes du Conseil du Trésor touchant la rémunération des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, à l'aide d'une étude des directives du ministère et de l'agence centrale afin de créer et de mettre à jour les transactions et les paiements dans divers systèmes (p. ex., Portail des DSE, SGI) **et continuer d'étudier les processus, les outils, les modèles et les systèmes afin de cerner les problèmes récurrents et les tendances dans le calcul des indemnités, des avantages et des droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger et les occasions de rationaliser les processus et de produire des calculs plus exacts selon les DSE et d'améliorer les services à la clientèle**, et de rédiger des rapports à l'intention de la direction.*

[Je mets en évidence]

[51] Enfin, la description de travail proposée par M. Miklos a également apporté des ajouts au libellé contenu sous la rubrique « Efforts ». Comme dans les deux paragraphes précédents, par souci de commodité, j'ai énoncé la description de travail de 2016 sans les ajouts, puis la description de travail proposée par M. Miklos avec les ajouts indiqués en gras, comme suit :

[Traduction]

[La description de travail de 2016 :]

Il faut faire preuve d'initiative et de jugement pour analyser les besoins, élaborer et formuler des recommandations et mettre en œuvre des processus, des outils et des modèles approuvés afin de calculer les indemnités, les avantages et les droits initiaux et permanents des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et pour entreprendre les mesures et les documents appropriés propres aux situations de famille. Il faut faire preuve d'initiative et de jugement pour cerner les problèmes récurrents, les faiblesses opérationnelles et recommander des processus, des outils, des modèles et des systèmes nouveaux ou améliorés afin de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle.

[...]

[La description de travail proposée par M. Miklos :]

*Il faut faire preuve d'initiative et de jugement pour analyser les besoins, élaborer et formuler des recommandations et mettre en œuvre des processus, des outils et des modèles approuvés afin de calculer les indemnités, les avantages et les droits initiaux et permanents des employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger, et pour entreprendre les mesures et les documents appropriés propres aux situations de famille. Il faut faire preuve d'initiative et de jugement pour **appliquer les principes et les pratiques généralement reconnus de vérification interne de l'application des directives, des politiques, des pratiques et des processus utilisés dans le calcul des indemnités, des avantages et des droits pour les employés du gouvernement du Canada affectés à l'étranger**, cerner les problèmes récurrents, les faiblesses opérationnelles et recommander des processus, des outils, des modèles et des systèmes nouveaux ou améliorés afin de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle.*

[Je mets en évidence]

[52] Dans le document du 12 avril, M. Miklos a fait référence au consultant dont il avait retenu les services et qui avait affirmé que le travail que M. Miklos effectuait à titre d'administrateur de programme était semblable à celui d'un agent de recherche en vérification auprès du ministère des Pêches et des Océans (MPO) classifié au groupe et au niveau AS-03. Une copie d'une description de travail d'un agent de recherche en vérification (la « description de travail d'un agent de la vérification des PO ») a été présentée dans le dossier de documents des fonctionnaires. Elle comporte une date du 22 juillet 2010, imprimée dans le coin inférieur gauche de chaque page. Toutefois, elle ne comporte aucune date d'entrée en vigueur; personne ne l'a signée, reconnaissant qu'il s'agit d'une description de travail efficace pour une ou plusieurs personnes

particulières ou un ou plusieurs postes précis. De plus, aucun superviseur ne l'a signée.

[53] Ni l'un ni l'autre des fonctionnaires n'a témoigné au sujet de la description de travail de l'agent de la vérification des PO dans le cadre de leur interrogatoire principal. Aucun représentant du MPO n'a témoigné au sujet de la description de travail de l'agent de la vérification des PO ou du travail effectué par un agent de recherche en vérification. Le consultant, mentionné dans le document du 12 avril et le courriel du 30 mai 2017, n'a pas témoigné.

[54] Toutefois, la description de travail de l'agent de la vérification des PO a été présentée à M. Miklos en contre-interrogatoire. Il a été interrogé au sujet de la rubrique « Compétences », où il était fait référence au travail nécessitant des connaissances de l'« ensemble des politiques du CT sur l'audit interne » et de plusieurs autres politiques et directives concernant la vérification. On lui a demandé s'il les connaissait et il a répondu qu'il n'était pas sûr. Lorsqu'on lui a fait remarquer qu'il n'avait pas travaillé avec l'« ensemble des politiques du CT sur l'audit interne » ni avec les autres politiques et directives mentionnées au paragraphe, comme la « Directive sur les dirigeants principaux de la vérification, plans de vérification interne et soutien au contrôleur général », la « Directive sur les comités ministériels de vérification », la « Directive sur le Comité de vérification des petits ministères et organismes », les « Lignes directrices sur les compétences attendues des dirigeants de la vérification », les « Lignes directrices sur les responsabilités des dirigeants de la vérification » et les « Normes relatives à la vérification interne au sein du gouvernement du Canada » (les « Normes de vérification du gouvernement du Canada »), il en a convenu.

[55] L'avocat de l'employeur a présenté à M. Miklos une copie des Normes de vérification du gouvernement du Canada qui existaient pendant la période visée par les griefs relatifs à la description de travail. Le premier paragraphe de ce document précise qu'il a pour objet « [d]e définir les normes de vérification interne que doivent respecter tous les ministères assujettis à la *Politique sur l'audit interne* ». La partie 4 des Normes de vérification du gouvernement du Canada est intitulée « Exigences », et le paragraphe 4.1.2 de cette partie énonce ce qui suit :

4.1.2 Le gouvernement du Canada a adopté le Cadre international de référence des pratiques professionnelles de l'IIA [Institut des auditeurs internes]; les ministères sont donc tenus d'appliquer les

Normes de l'IIA dans leur pratique de la vérification interne, à moins qu'elles entrent en conflit avec la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor ou avec une directive ou une norme connexe, qui aurait alors préséance.

[56] L'avocat de l'employeur a présenté le paragraphe 4.1.2 à M. Miklos et a confirmé avec lui qu'il ne travaillait pas quotidiennement avec ces normes. Il en a convenu.

[57] Le paragraphe 4.2 des Normes de vérification du gouvernement du Canada est intitulé « Normes de vérification interne au sein du gouvernement du Canada ». Le paragraphe 4.2.1.1 énonce ce qui suit :

4.2.1.1 La communication des résultats des missions de vérification interne inclut des rapports écrits. La version définitive des rapports doit être présentée par écrit. Les rapports doivent être affichés sur le site Web des ministères, sans délai, dans les deux langues officielles et dans le respect de la Loi sur l'accès à l'information.

[58] L'avocat de l'employeur a également présenté le paragraphe 4.2.1.1 à M. Miklos et a confirmé avec lui qu'il ne travaillait pas quotidiennement avec ces normes. Il en a convenu.

[59] M. Miklos a témoigné qu'une autre activité principale que la description de travail de 2009 ne contenait pas était que M. Rochon et lui interprétaient les DSE en ce qui concerne les indemnités. Il a dit que les conseillers à la clientèle leur demandaient des conseils quant à la façon dont les montants des indemnités étaient calculés. Les demandes étaient présentées par courriel ou les conseillers venaient simplement les consulter.

[60] Une autre activité principale qui, selon M. Miklos, était absente de la description de travail de 2009 était les discussions de groupe internes qui avaient lieu concernant l'application et l'administration des DSE relatives aux indemnités. Il a affirmé que lors des réunions du personnel et d'autres réunions, il y avait des discussions sur les nuances de certaines indemnités.

[61] Le représentant de M. Miklos lui a fait passer en revue son évaluation du rendement de fin d'année pour l'exercice 2015-2016 et a indiqué ses objectifs qui y étaient énoncés, lesquels, selon lui, n'étaient pas énoncés dans la description de travail de 2009.

[62] Lors de son interrogatoire principal, une copie d'une description de travail non datée d'un conseiller à la clientèle a été présentée à M. Miklos. Aucune signature d'un employé n'était apposée sur le document; il n'était pas signé non plus par un superviseur. Personne n'a indiqué que cette description de travail était exacte. M. Miklos a été interrogé au sujet de la première activité principale, qui énonce ce qui suit : [traduction] « **Coordonne et assure l'excellence de la prestation des services des DSE aux employés du gouvernement du Canada et à leurs familles affectés à des missions** [...] [le passage en évidence l'est dans l'original]. » M. Miklos a affirmé qu'il avait fait cela dès son premier jour au Centre de ressources.

[63] Mme Taillefer-McLaren a été appelée à expliquer la différence entre un administrateur de programme (AS-01) et un agent de contrôle (AS-02). Elle a déclaré que le travail d'administrateur de programme était propre aux indemnités et, plus particulièrement, à la tâche de vérification des indemnités, pour veiller à ce que le montant autorisé par le portail soit le montant exact. Il était propre à chaque ASE et visait à déterminer si l'ASE « X » avait reçu un paiement exact et obtenu le montant auquel il avait droit. Elle a déclaré que les agents de contrôle ne se contentaient pas de simplement traiter les indemnités en vertu des DSE. Ils examinaient l'ensemble des DSE, où des dépenses pouvaient être engagées. Ils examinaient les documents afin de les vérifier. L'ampleur de ce que font les deux postes est différente.

[64] Un document intitulé [traduction] « Analyse de la classification pour la rémunération d'intérim » était joint aux griefs relatifs à la rémunération d'intérim et en faisait partie. Cette analyse comporte trois pages et, comme il est indiqué dans les détails du grief, il s'agit d'une analyse faite par les fonctionnaires en fonction de la « Norme de classification du groupe Services administratifs ». En somme, elle énonce cinq critères de classification à évaluer et précise ce qu'ils estiment être les cotes numériques qui devraient être accordées à chacun en fonction de leur justification du travail qu'ils estiment faire selon chacun des critères de classification. À la fin de l'analyse, leur attribution totale de points s'élève à 324, ce qui, selon eux, est comparable à une classification au groupe et au niveau AS-03, qui se situe dans la fourchette de 321 à 400 points.

[65] Entre le 7 juin et le 16 septembre 2011, le 15 octobre 2013 et le 3 janvier 2014, et entre le 17 février 2014 et le 12 juin 2015, M. Miklos a occupé un poste intérimaire de conseiller à la clientèle des DSE classifié au groupe et au niveau AS-03. Entre le

24 février et le 11 novembre 2016, il a occupé un poste intérimaire d'agent de contrôle classifié au groupe et au niveau AS-02.

[66] Entre le 17 mars 2014 et le 31 août 2015, M. Rochon a occupé un poste intérimaire d'agent de contrôle classifié au groupe et au niveau AS-02.

[67] Une copie d'un organigramme du Centre de ressources qui indiquait les postes des fonctionnaires au sein de l'organisation a été déposée en preuve. Je n'ai entendu aucun témoignage laissant entendre qu'il n'était pas exact.

[68] Je n'ai entendu aucun témoignage indiquant si les fonctionnaires avaient obtenu la cote numérique attribuée par facteur en ce qui concerne la description de travail de 2016.

III. Résumé de l'argumentation

[69] En ce qui concerne les griefs relatifs à la description de travail, les fonctionnaires ont soutenu qu'ils ont exécuté des tâches qui n'étaient pas énoncées dans la description de travail d'administrateur de programme. Ces tâches portaient principalement sur ce que les fonctionnaires estimaient être un travail de vérification.

[70] En ce qui concerne les griefs relatifs à la rémunération d'intérim, les fonctionnaires ont fait valoir qu'entre avril 2011 et le 30 mai 2016, ils ont effectué le travail consistant à calculer les tarifs aériens. Ils ont soutenu que le libellé de la clause 64.07a) est ambigu et qu'il faut l'interpréter dans son sens ordinaire. Cela signifie donc que « tenu » ne signifie pas [traduction] « demandé ». Les fonctionnaires ont fait valoir qu'ils consacraient 20 % de leur temps à cette tâche et que, par conséquent, puisqu'ils accomplissaient essentiellement les tâches d'un niveau de classification supérieur, ils auraient dû être rémunérés à ce niveau. Ils ont ajouté que, même si habituellement la période de rétroactivité de la période visée par les griefs serait de 25 jours, en raison des discussions en cours entre les parties, le paiement peut être antidaté davantage.

[71] Les fonctionnaires m'ont renvoyé à Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5^e éd. (« *Brown and Beatty* »), chapitre 8:2, [traduction] « À travail égal, salaire égal », et chapitre 8:4, [traduction] « Rétroactivité »; *Carter c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 89; *Jennings c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20; *Currie c. Agence*

du revenu du Canada, 2008 CRTFP 69; *Sudbury Mine, Mill & Smelter Workers' Union and Falconbridge Nickel Mines Ltd.*, 1969 CarswellOnt 1088; *Abbott Laboratories Ltd. and United Steelworkers of America, Local 440*, 1995 CarswellOnt 5671; *Fairview Nursing Home Inc. Ltd. and London and District Service Workers Union, Local 220*, 1983 CarswellOnt 2501; et à *Halifax (Regional Municipality) and I.A.F.F., Local 268*, 2001 CarswellNS 634.

[72] L'employeur a fait valoir que les griefs devraient être rejetés.

[73] De plus, l'employeur a soutenu que les griefs relatifs à la rémunération d'intérim sont plutôt des griefs de classification, à l'égard desquels la Commission n'a pas compétence.

[74] L'employeur m'a renvoyé à la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., ch. F-11); la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C., ch. P-35); à *Brown and Beatty*, aux paragraphes 2:22, [traduction] « Limites temporelles », et 2:62, « Respect de la procédure de grief – Délais »; *Belliveau c. Conseil du Trésor (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2013 CRTFP 69; *Bungay c. Conseil du Trésor (Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2005 CRTFP 40; *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290; *Canada (Office national du film) c. Coallier* (C.A.F.), [1983] A.C.F. no 813 (C.A.) (QL); *Charpentier c. Conseil du Trésor (Environnement Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-02-26197 et 26198 (19970131); *Cooper c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 160; *Currie c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 102; *Doiron c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 77; *Duffield c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2016 CRTEFP 7; *Fong c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 45; *Gvildys c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 86; *Hughes c. Conseil du Trésor du Canada (Ressources naturelles Canada)*, 2000 CRTFP 69; *Jennings, Laqueux c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 80; *Lamy c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 23; *Manuel c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTFP 9; *Suric c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 44; et *Wilcox c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 145.

IV. Motifs

A. Les griefs relatifs à la description de travail : dossiers de la Commission 566-02-39141 et 39142

[75] La question que je dois trancher concernant ces griefs est celle de savoir si la description de travail fournie aux fonctionnaires constituait un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de leur poste. Il leur incombait d'établir que ce n'était pas le cas.

[76] J'ai interprété la clause 54.01 de la convention collective dans *Belliveau* et plus récemment dans *Currie 2021*. Le raisonnement dans ces cas s'applique également dans le présent cas. Cette clause fait référence à un « [...] exposé complet et courant de ses fonctions [...] ». Il est clair que le mot « courant » doit être lu en conjonction avec les premiers mots de la clause « Sur demande écrite [...] ». Par conséquent, avant de déterminer si les tâches énoncées dans la description de travail fournie sont complètes, il m'incombe d'aborder la signification du terme « courant ». Le terme « courant » n'est pas défini dans la convention collective. Dans *Belliveau*, j'ai fait référence au *Canadian Oxford Dictionary*, 2^e édition, et j'ai indiqué que le terme « courant » est défini comme [traduction] « appartenant au temps présent » et [traduction] « se produisant maintenant », et que ces expressions sont fluides et peuvent évoquer plusieurs choses, selon les termes et les locutions qu'ils déterminent ou qui les déterminent. Ainsi, cela peut signifier le moment immédiat ou la présente heure, le jour courant ou la semaine courante, ou même le mois courant ou l'année courante.

[77] Il est clair que la nature d'un emploi peut comporter intrinsèquement un certain nombre de variables qui peuvent avoir une incidence sur ce que signifie le terme « courant ». Par exemple, de façon hypothétique, on peut demander à quelqu'un de pelleter de la neige dans le cadre de ses fonctions. Dans certaines régions du Canada, ce travail serait saisonnier, et si le lieu de travail était Ottawa et que la description de travail était demandée en juin ou juillet, il serait difficile de laisser entendre qu'une description de travail qui exige qu'une personne pelle de la neige, si on le lui demande en juillet, ne serait pas considérée comme courante, car la neige finira par tomber et devra être pelletée à un moment donné au cours de l'année. Dans ce contexte hypothétique, le terme « courant » ferait référence au cours de l'année.

[78] De plus, les employés peuvent être appelés à exercer une fonction à l'occasion. Il s'agit là d'« occurrences uniques » qui ne sont pas visées par leurs descriptions de travail, pourtant on leur a demandé de les exécuter et ils l'ont fait. Cependant, cela n'exige pas automatiquement la révision d'une description de travail. Les employeurs peuvent demander aux employés d'exécuter une tâche qui peut ou non s'inscrire strictement dans les fonctions énoncées dans leurs descriptions de travail, et ils le font souvent. Toutefois, si l'employé n'est pas tenu ou ne devrait pas s'acquitter régulièrement de cette fonction, la jurisprudence prévoit qu'il n'est pas nécessaire de le préciser dans la description de travail. *Jennings* énonce ce qui suit au 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 »; voir Taylor c. Conseil du Trésor (Revenu Canada – Douanes et Accises), dossier de la CRTFP 166-02-20396 (19901221). Une description de travail contenant des descriptions générales et génériques est acceptable dans la mesure où elle satisfait à cette exigence fondamentale. Dans Hughes c. Conseil du Trésor du Canada (Ressources naturelles Canada), 2000 CRTFP 69, au paragraphe 26, l'arbitre de grief a écrit ce qui suit : « Il n'est pas indispensable qu'une description de travail contienne une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche particulière. Il n'est pas nécessaire non plus qu'elle décrive par le menu la façon dont ces activités sont exercées. » Voir aussi Currie et al. c. Agence du revenu du Canada, 2008 CRTFP 69, au paragraphe 164; Jaremy et al. c. Conseil du Trésor (Revenu Canada – Accise, Douanes et Impôt), 2000 CRTFP 59, au paragraphe 24; Barnes et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada, 2003 CRTFP 13. L'employeur n'est pas tenu d'utiliser une formulation particulière pour décrire les fonctions et responsabilités d'un employé et « [...] ce n'est pas le rôle de l'arbitre de grief de corriger la phraséologie ou les expressions employées », pour autant qu'elles décrivent globalement les responsabilités et les fonctions exécutées (voir Jarvis et al. c. Conseil du Trésor (Industrie Canada), 2001 CRTFP 84, au paragraphe 95, et Barnes, au paragraphe 24.

[79] Je conclus que le terme « courant », tel qu'il est énoncé dans la convention collective et en lien avec les présents griefs, signifie la période englobant février 2017, lorsque M. Miklos a présenté une demande écrite officielle à Mme Girard. Même s'il semble que de nombreuses discussions informelles aient eu lieu entre les

fonctionnaires et leurs superviseurs, surtout en 2016, la demande écrite d'un exposé des fonctions relative aux griefs sur la description de travail déposés le 21 février 2017, a été présentée le 7 février 2017. L'échange de courriels entre M. Miklos et Mme Girard le même jour, dont une copie conforme a été envoyée à M. Rochon, témoigne de cette date. Dans ce courriel, M. Miklos a affirmé qu'il présentait une demande officielle d'un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur à ce poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement du poste dans l'organisation. Il s'agit du libellé de la clause 54.01 de la convention collective.

[80] Le terme « courant » ne peut pas signifier remonter à toute la période comprise entre novembre 2013 et la date du grief. Cela serait absurde et rendrait inutile le sens du mot « courant ». La clause 54.01 précise qu'un employé peut présenter une demande écrite d'un exposé courant de ses fonctions. Les fonctionnaires auraient pu présenter leur demande écrite en novembre 2013 et, par conséquent, déposer un grief à cet égard. Il aurait incombé à l'employeur de leur fournir un exposé des fonctions à ce moment-là, à défaut de quoi les fonctionnaires auraient pu déposer un grief contre son omission.

[81] De plus, en présentant sa demande dans le courriel du 7 février 2017, M. Miklos a également écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Au cours des 12 derniers mois, plusieurs modifications ont été apportées aux fonctions que j'exerce. Ces nouvelles fonctions, combinées aux améliorations supplémentaires apportées au Portail des DSE, aux changements apportés à la procédure de demande de tarifs aériens et à l'exigence de présenter une déclaration hebdomadaire à la direction au sujet du nombre de dossiers achevés, ont rendu François et moi incertains quant aux fonctions et aux responsabilités précises de nos postes et aux attentes de la direction à l'égard de notre travail.

[...]

[82] Cette partie du courriel du 7 février indique que les fonctionnaires estimaient que leurs fonctions avaient changé au cours des 12 mois précédents, qu'ils avaient de

nouvelles fonctions et qu'ils n'étaient pas certains de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

[83] Il est ressorti des éléments de preuve que la description de travail de 2009 a été fournie aux fonctionnaires au cours des discussions informelles qu'ils ont eues en 2016. Toutefois, l'exposé des fonctions qu'ils ont demandé le 7 février 2017 ou peu après cette date ne leur a pas été fourni. Dans la mesure où cela ne s'est pas produit, l'employeur contrevenait à la convention collective.

[84] Toutefois, les éléments de preuve indiquent également qu'à un moment donné entre le 19 mai 2017 et le 1^{er} août 2017, les fonctionnaires ont reçu la description de travail de 2016. Il ressort clairement des éléments de preuve que, selon la position de l'employeur, la description de travail de 2016 décrivait avec exactitude les fonctions et les responsabilités du poste d'administrateur de programme dont les deux fonctionnaires étaient titulaires.

[85] En fin de compte, la question que je dois trancher consiste à savoir si la description de travail de 2016 indique les fonctions et les responsabilités des fonctionnaires de sorte qu'elle satisfait à l'exigence de la clause 54.01 de la convention collective. Il n'appartient pas à la Commission de rédiger les descriptions de travail; il ne lui appartient pas non plus de s'assurer que le libellé le meilleur et le plus exact est utilisé pour saisir chacune des tâches accomplies par un employé pour satisfaire aux exigences d'un poste à un moment donné. Il ne s'agit pas non plus ici de trancher si le libellé d'une ébauche de description de travail ou d'une autre description de travail décrit mieux le travail confié aux fonctionnaires visés, mais plutôt de décider si la description de travail qui leur a été fournie satisfait aux exigences énoncées dans la convention collective et la jurisprudence. La Commission n'a pas non plus de fonction de classification, qui est un autre processus qui ne relève pas de sa compétence.

[86] Il est ressorti des éléments de preuve que les fonctionnaires ont reçu la description de travail de 2016, qu'ils l'ont examinée et qu'ils n'en étaient pas satisfaits. Ils ont à leur tour produit la description de travail proposée par M. Miklos, qu'ils ont soumise à leur représentant syndical. Ils lui ont affirmé qu'ils n'accepteraient que cette description de travail.

[87] Dans la section de la présente décision portant sur le résumé de la preuve, j'ai énoncé les différences entre la description de travail de 2016 et la description de

travail proposée par M. Miklos. En résumé, la différence se résume en grande partie à la conviction des fonctionnaires que les fonctions qu'ils exerçaient dans le cadre de la tâche de vérification des indemnités étaient des fonctions de vérification.

[88] Les sections « Activités principales » de la description de travail de 2016 et de la description de travail proposée par M. Miklos énoncent les fonctions réelles. Les autres sections indiquent le niveau de compétence et d'effort requis. La plupart des ajouts proposés par la description de travail proposée par M. Miklos figuraient sous ces rubriques. Tous les changements portent sur la proposition selon laquelle les fonctions et responsabilités étaient liées à la vérification.

[89] Dans *Currie 2021*, j'ai fait référence au *New World Dictionary of the American Language, Second College Edition*, qui définit le terme « audit » comme suit :

[Traduction]

[...]

Audit [...] **1.** un examen officiel, souvent périodique, et la vérification des comptes ou des documents financiers pour vérifier leur exactitude **2.** un règlement ou ajustement des comptes **3.** un compte ainsi examiné et ajusté **4.** un relevé de compte définitif par les vérificateurs **5.** tout examen et évaluation approfondis d'un problème.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[90] Le document du 12 avril faisait partie des éléments de preuve. Il contenait une déclaration des fonctionnaires qui faisaient référence à un consultant et à son examen de leur description de travail et une proposition selon laquelle le travail énoncé dans la description de travail de l'agent de vérification des PO était semblable au travail exécuté par les fonctionnaires dans leur poste d'administrateur de programme. Toutefois, en contre-interrogatoire, M. Miklos a été interrogé au sujet de plusieurs parties de la description de travail de l'agent de vérification des PO et au sujet des questions concernant les politiques, les directives et les processus de vérification qui sont exigés d'une personne, comme le prévoit la description de travail de l'agent de vérification des PO. Il a répondu en grande partie qu'il ne les connaissait pas. L'avocat de l'employeur a également interrogé M. Miklos au sujet des Normes de vérification du gouvernement du Canada; il a affirmé qu'il ne travaillait pas quotidiennement avec ces normes.

[91] Il est ressorti des éléments de preuve dont je dispose que les fonctionnaires ont mené un processus de vérification concernant les indemnités et les droits des ASE. Un exemple du travail qu'ils ont effectué figurant sur la feuille de calcul a révélé ce qu'ils faisaient. La feuille de calcul, même si le nom et les identificateurs personnels ont été supprimés, visait un ASE particulier et sa famille qui avaient été affectés depuis le Canada, mutés d'un poste à un autre poste à l'étranger entre les missions, puis étaient retournés au Canada. L'ASE et sa famille sont restés à l'étranger pendant sept ans. M. Miklos a passé en revue à l'audience la feuille de calcul, qui comprenait plusieurs pages et des centaines de lignes de données et de calculs et qui était codée en couleurs pour représenter les cinq différentes indemnités auxquelles l'ASE avait droit.

[92] J'estime que le travail décrit par M. Miklos et tel qu'il est représenté sur la feuille de calcul est décrit avec exactitude sous la rubrique « Activités principales » de la description de travail de 2016. Toute la section me décrit en détail ce que les fonctionnaires faisaient. Il est vrai que les termes « vérifier » ou « vérification » ne sont pas utilisés, mais il ne s'agit de rien de plus qu'une reformulation.

[93] J'ai entendu beaucoup de témoignages au sujet du travail des fonctionnaires concernant les tarifs aériens. La description de travail proposée par M. Miklos ne contenait rien de particulier à cette tâche. Toutefois, il est ressorti des éléments de preuve que, même si les fonctionnaires ont effectué cette tâche à un moment donné, ils ont admis qu'il ne s'agissait pas d'un travail qu'ils ont accompli après la fin de mai 2016. Toutefois, même si c'était le cas, le libellé de la description de travail de 2016 serait suffisant pour viser ce travail.

[94] Les fonctionnaires ont également soutenu qu'ils interprétaient les DSE et donnaient des conseils à leurs collègues. Ces fonctions sont visées par la section « Activités principales » de la description de travail de 2016, où il est indiqué que le titulaire [traduction] « [...] consulte et acquiert des renseignements [...] et fournit des renseignements en réponse aux demandes des directeurs adjoints, des conseillers à la clientèle des DSE, de la direction de la Direction générale, de l'administration de la mission et d'autres clients de l'AES ». Elles sont également visées par l'énoncé suivant : [traduction] « Cerne les problèmes récurrents, les tendances et les occasions de rationaliser les processus et d'améliorer les services à la clientèle, et formule des recommandations sur les processus, les outils, les modèles et les systèmes nouveaux ou améliorés. »

[95] Dans le cadre des présents griefs, les fonctionnaires ont demandé, à titre de réparation, que si les fonctions qu'ils étaient tenus d'accomplir exigeaient un ensemble de compétences supérieur à celui de la classification actuelle de la description de travail, ils soient indemnisés au niveau de classification supérieure, avec effet rétroactif au moment où ils ont commencé à agir à un niveau de classification supérieur. Les fonctionnaires ont déposé des griefs relatifs à la rémunération d'intérim distincts en mai 2017. Je les aborderai séparément dans la prochaine section de la présente décision. Toutefois, en ce qui concerne les griefs relatifs à la description de travail, la Commission n'a pas compétence en matière de classification et, par conséquent, même si j'avais déterminé que la description de travail de 2016 ne constituait pas un exposé complet et courant des fonctions, je n'aurais pas compétence pour déterminer que le travail accompli par les fonctionnaires devrait être classifié à un niveau supérieur et qu'ils devraient donc être rémunérés à un niveau supérieur.

B. Les griefs relatifs à la rémunération d'intérim : dossiers de la Commission 566-02-39143 et 39144

[96] La clause 64.07a) de la convention collective prévoit que, lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trois jours ou quarts de travail consécutifs, il touche une rémunération d'intérim au niveau supérieur.

[97] Le critère n'est pas différent dans le présent cas que pour tout autre cas de violation alléguée d'une convention collective; le fonctionnaire et le syndicat doivent établir, selon la prépondérance des probabilités, que la violation a eu lieu.

[98] L'employeur estime que les griefs relatifs à la rémunération d'intérim portent en réalité sur la classification et qu'ils ne relèvent donc pas de la compétence de la Commission.

[99] Comme il est énoncé dans *Fong*, les circonstances dans lesquelles une demande de rémunération d'intérim peut être présentée en vertu d'une convention collective et celles dans lesquelles une reclassification est le résultat approprié présentent certaines similitudes. Dans *Fong*, la Commission a décrit avec justesse les questions et les différences, comme suit :

[...]

210 Les circonstances dans lesquelles une demande peut être formulée relativement à une rémunération d'intérim en vertu de la convention collective et celles où une reclassification constitue le résultat approprié affichent certaines similitudes. Dans les deux cas, les employés prétendent que leur travail n'a pas été évalué adéquatement et demandent une réparation. À la lumière des similitudes, il n'est pas surprenant que, dans un nombre important d'affaires, les arbitres de grief ont estimé nécessaire de distinguer les deux.

211 Pour les arbitres de griefs, cette distinction est particulièrement essentielle. Si la question est adéquatement qualifiée à titre de demande relative à une rémunération d'intérim, l'arbitre de grief peut déterminer le bien-fondé de la demande; cependant, si la question se rapporte à la classification, un arbitre de grief n'a pas compétence aux termes de l'article 7 de la LRTFP. Les parties m'ont présenté des copies de nombreuses décisions dans lesquelles ces questions sont traitées. Même si je n'ai pas cité toutes ces affaires ou si je n'y ai pas fait référence dans la présente décision, je les ai toutes examinées et prises en considération, et je suis reconnaissante que l'on m'y ait renvoyée.

212 Dans *Bungay*, comme il en a été question, l'arbitre de grief a fait un effort pour saisir certains des indicateurs qui laisseraient entendre que la question en est une de classification et, par conséquent, en dehors de la compétence d'un arbitre de grief, par exemple :

- la demande de rémunération d'intérim porte sur une période indéterminée et non sur une période précise;
- le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé une reclassification, de manière informelle ou en déposant un grief portant sur la classification;
- le fonctionnaire s'estimant lésé continue d'exécuter les tâches qu'il exécutait auparavant et seuls les niveaux de classification appliqués dans le lieu de travail ont changé;
- le grief portant sur la rémunération d'intérim est fondé, en partie, sur une comparaison avec des postes similaires existant dans d'autres lieux de travail.

[...]

217 Dans *Doiron c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 77, au paragraphe 97, un autre arbitre de grief a tenté de saisir les différences essentielles entre les questions de classification et les questions de rémunération d'intérim comme suit :

[97] J'ajoute à ces critères [de *Bungay*] une appréciation fondée sur le bon sens des éléments qui sous-tendent les deux types de grief : dans le cas où le grief porte sur une

rémunération d'intérim, le poste d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé est normalement réputé être adéquatement classifié. Le fonctionnaire s'estimant lésé allègue que l'employeur lui a assigné, durant une période déterminée, des fonctions additionnelles qui s'ajoutent à celles du poste d'attache, lesquelles sont indiquées dans la description de travail. Ces fonctions additionnelles sont associées à un rôle de niveau plus élevé. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé revendique son droit à recevoir une rémunération d'intérim. Dans le cas d'un grief portant sur la classification, le fonctionnaire s'estimant lésé avance que les tâches que lui assigne l'employeur sont sous-évaluées de manière continue. Il allègue qu'une évaluation de ces tâches en fonction de la norme pertinente de classification justifie l'élévation du niveau du poste d'attache au sein d'un groupe professionnel (ou la modification du groupe professionnel).

218 *À mon avis, la distinction fondée sur le bon sens faite dans cette citation saisit d'importants éléments de la différence entre les questions de classification et les questions de rémunération d'intérim. D'une part, pour la rémunération d'intérim, l'employeur exige qu'un employé exécute des fonctions qui ne sont pas requises dans le cadre de son poste régulier, mais qui sont associées à un poste de niveau supérieur. La période pendant laquelle ces fonctions de niveau supérieur doivent être exécutées est limitée.*

219 *D'autre part, dans le cas d'une question de classification, il y a une sous-évaluation systémique et continue des fonctions exécutées par un employé régulièrement. Ce problème peut être rectifié uniquement en attribuant de manière permanente une nouvelle valeur au travail.*

220 *La question essentielle soulevée par l'objection relative à la compétence de l'employeur consiste à déterminer si la question soulevée par les fonctionnaires présente les caractéristiques qui feraient d'une rémunération d'intérim une réparation appropriée ou si, au lieu de cela, il s'agit d'une question qui devrait être réglée en se penchant sur la question de savoir si les postes d'agents des dossiers d'envergure des appels AU-04 devraient être reclassifiés.*

[...]

[100] Le 24 novembre 2015, M. Miklos a présenté une demande de reclassification du poste d'administrateur de programme du groupe et niveau AS-01 au groupe et au niveau FI-01. Le 21 février 2017, les deux fonctionnaires ont déposé les griefs relatifs à la description de travail, dans lesquels ils demandaient, entre autres, une rémunération d'intérim à partir du moment où ils ont commencé à occuper leurs postes d'attache. Dans les griefs relatifs à la rémunération d'intérim, les fonctionnaires ont demandé de recevoir une rémunération d'intérim rétroactive du 1^{er} avril 2011 au 30 mai 2016.

[101] Les griefs relatifs à la rémunération d'intérim sont fondés exclusivement sur le travail que les fonctionnaires ont exécuté dans le cadre des calculs des tarifs aériens. Selon les éléments de preuve présentés à cet égard, lorsqu'ils n'exécutaient pas cette tâche, les tâches faisaient partie des responsabilités d'un employé non identifié dont le poste était classifié à un niveau supérieur non précisé. Avant avril 2011, cette tâche était accomplie, selon les fonctionnaires, par une personne classifiée au groupe et au niveau AS-04 et après le 30 mai 2016, elle était accomplie par les conseillers à la clientèle, qui étaient classifiés au groupe et au niveau AS-03. En fait, lorsqu'il occupait par intérim le poste de conseiller à la clientèle, M. Miklos a accompli une partie de ce travail.

[102] Outre le fait que les fonctionnaires croyaient qu'une personne occupant un poste AS-04 avait accompli cette tâche dans le cadre de l'ensemble de ses responsabilités professionnelles au cours de la période précédant avril 2011, je n'ai rien entendu d'autre au sujet des tâches et des fonctions précises de la personne occupant ce poste AS-04. En ce qui concerne la période après le 30 mai 2016, selon les éléments de preuve étayant la rémunération d'intérim, les employés occupant les postes de conseillers à la clientèle accomplissaient cette tâche. Mme Taillefer-McLaren et Mme Régimbald ont toutes deux convenu que M. Miklos avait effectué ce travail, ou une partie de ce travail, au cours de l'exercice 2015-2016, alors qu'il occupait un poste intérimaire de conseiller à la clientèle et qu'il était rémunéré à titre de conseiller à la clientèle.

[103] Toutefois, selon le témoignage de Mme Taillefer-McLaren, le fait de s'occuper d'une partie des calculs des tarifs aériens n'était qu'une tâche que les conseillers à la clientèle (AS-03) exécutaient. Elle a témoigné que les conseillers à la clientèle sont le principal point de contact des ASE. Chaque ASE dispose d'un conseiller à la clientèle qui assure la liaison avec l'ASE et les autres personnes de l'équipe d'exécution des DSE, y compris les administrateurs de programme, en ce qui concerne tous les aspects de l'affectation, de l'affectation d'un poste à un autre poste à l'étranger et du retour au Canada de l'ASE. Ils devaient connaître toutes les DSE et travaillaient régulièrement avec une vingtaine de celles-ci. Cela contrastait avec les administrateurs de programme, dont les fonctions portaient exclusivement sur les indemnités.

[104] Comme il est énoncé dans *Cooper*, au paragraphe 41, les descriptions de travail ne sont pas mutuellement exclusives; on peut plutôt s'attendre, à moins d'indication

contraire, à ce que, afin de permettre à l'employeur de gérer son effectif, deux ou plusieurs classifications puissent se chevaucher. Le fait qu'une tâche particulière puisse relever de la description de travail d'un niveau de classification supérieur n'établit pas en soi que lorsque ce travail est effectué par une personne occupant un poste de niveau de classification inférieur, elle a droit à une rémunération d'intérim au niveau supérieur. Ce que les fonctionnaires ont établi, c'est seulement qu'à des moments différents, le travail concernant le calcul des tarifs aériens faisait partie des tâches d'autres employés qui, lorsque ces autres employés les exécutaient, ils étaient titulaires d'un poste de niveau supérieur. Ils n'ont pas établi que les fonctionnaires avaient occupé ces postes de niveau supérieur à titre intérimaire et qu'ils avaient exécuté une grande partie des fonctions de ces postes.

[105] Dans *Bungay*, au paragraphe 68, l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit :

[68] Le critère consistant à savoir si un fonctionnaire s'estimant lésé a exécuté en grande partie les tâches propres à un niveau de classification supérieur a été abordé dans un certain nombre de décisions de la Commission. Tel qu'énoncé dans Beaulieu c. Conseil du Trésor (Cour fédérale du Canada), supra, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas à démontrer qu'il a exécuté l'ensemble des tâches pour recevoir une rémunération d'intérim. Le fonctionnaire s'estimant lésé doit plutôt prouver qu'il a effectivement exécuté une part importante des tâches propres à la classification supérieure.

[106] Les fonctionnaires n'ont pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour établir que l'exécution des calculs des tarifs aériens, qui était une tâche qui avait été effectuée par une personne classifiée au groupe et au niveau AS-04 (avant avril 2011) et par un conseiller à la clientèle classifié au groupe et au niveau AS-03 (après le 30 mai 2016), équivalait à une grande partie des fonctions et des responsabilités de ces postes.

[107] Enfin, en ce qui concerne la position de l'employeur selon laquelle les griefs portent sur la classification, dans *Doiron*, au paragraphe 111, l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit au sujet des indicateurs proposés pour contribuer à déterminer si la question en litige est une question de classification :

[111] Cependant, rien n'indique qu'il faille absolument que tous les critères mentionnés dans Bungay soient présents pour conclure que le véritable objet d'un grief est la classification. Les indicateurs suggérés, pris individuellement, ne constituent pas des conditions obligatoires et, pris dans leur ensemble, ils ne représentent pas non

plus une liste exhaustive ou définitive. Ils s'avèrent néanmoins utiles. En ce qui concerne la présente affaire, j'ai été convaincu que la preuve, tout bien considéré, se conforme bien à la description d'un grief en matière de classification donnée dans Bungay.

[108] Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve présentés, je conclus que la façon dont les fonctionnaires ont présenté les griefs relatifs à la description de travail et les griefs relatifs à la rémunération d'intérim indiquait clairement que les griefs relatifs à la rémunération d'intérim sont en réalité des griefs de classification. En effet, les formulaires de grief exposent sur trois pages l'analyse des fonctionnaires et expliquent la raison pour laquelle les calculs des tarifs aériens respectent la cote numérique attribuée à un poste AS-03. Il s'agit manifestement d'un exercice de classification puisqu'il n'indique même pas l'exécution du travail d'un conseiller à la clientèle ou d'une personne occupant un poste inconnu AS-04 quelques 11 ans avant la tenue de l'audience. Par conséquent, je conclus que je n'ai pas compétence.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[110] Les griefs relatifs à la description de travail dans les dossiers de la Commission 566-02-39141 et 39142 sont rejetés.

[111] Les griefs relatifs à la rémunération d'intérim dans les dossiers de la Commission 566-02-39143 et 39144 sont rejetés.

Le 20 novembre 2023.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**