

Date: 20240514

Dossiers: 566-34-43134 à 43136, 43682 à 43688 et 43690

Référence: 2024 CRTESPF 65

*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

**DIANA DESENDER, FULVIO DIPETTA, ELLEN QUIGG, ANETA BOLOGNONE,
DAVID BROWN, AGATA DIMASSIMO, MARK FEDUCK, ANTONIUS GEURTS,
DIANA LANGMAN, TERRI-LANE BAILEY ET SUSAN BORTHWICK**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

AGENCE DE REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Desender c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Mylan Ly et Jean-Rodrigue Yoboua,
Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Brenden Carruthers, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 6, 19, et 24 octobre 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Résumé

[1] La présente affaire concerne un groupe de 11 fonctionnaires s'estimant lésés (Diana Desender, Fulvio Dipetta, Ellen Quigg, Aneta Bolognone, David Brown, Agata DiMassimo, Mark Feduck, Antonius Geurts, Diana Langman, Terri-Lane Bailey et Susan Borthwick) (les « fonctionnaires ») qui allèguent que l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») a enfreint la clause 63.07a) de la convention collective conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») qui a expiré le 31 octobre 2021 (la « convention collective ») en omettant de rémunérer adéquatement chacun d'eux au titre de la rémunération d'intérim pour les fonctions qu'ils ont exercées pendant une période pouvant aller jusqu'à 14 ans (dans le cas de M. Brown).

[2] L'employeur a répondu en présentant une requête visant à faire rejeter les griefs, en faisant valoir que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») n'est pas compétente pour accepter le renvoi à l'arbitrage de ce qui, selon lui, n'est pas un grief relatif à la rémunération d'intérim, mais un grief relatif à la classification. Il a ajouté que même si la Commission acceptait de connaître de ces griefs, la période la plus longue pour laquelle des arriérés de salaire pourraient être accordés serait les 25 jours précédant immédiatement la présentation des griefs, plutôt que les périodes allant de 3 à 14 ans proposées par les fonctionnaires.

[3] La disposition de la convention collective en cause exige que les personnes effectuant des fonctions d'intérim à un niveau de classification supérieur touchent une rémunération d'intérim « pendant la période d'intérim ». Le bon sens dans l'interprétation de ce texte veut que la période d'affectation comprenne une date de fin. Une période d'affectation sans date de fin n'est pas une période d'affectation.

[4] De nombreuses années de travail, comme celles présentées dans les présents griefs, sans aucune mention de date de fin, sauf lorsqu'un événement externe survient, déclenché par une réorganisation du bureau, ne constituent pas une véritable période d'affectation intérimaire de fonctions. Par conséquent, les réclamations contenues dans les présents griefs ne se rapportent pas à la rémunération d'intérim pour une période définie à la clause 63.07a) de la convention collective.

[5] Après un examen approfondi de la requête de l'employeur visant à faire rejeter les griefs pour cause d'absence de compétence de la Commission et de la réponse détaillée de l'agent négociateur, ainsi que de nombreux cas de jurisprudence fournis par chacune des parties, je conclus que le cœur et la substance des griefs consistent en une contestation de la classification des fonctionnaires.

[6] Pour ces motifs, la requête de l'employeur est accueillie, et les griefs sont rejetés en raison de l'absence de compétence de la Commission.

II. La requête de l'employeur visant à faire rejeter les griefs

[7] Les griefs font suite à une réorganisation du milieu de travail que l'employeur a entreprise en avril 2016. À l'époque, les fonctionnaires étaient tous des agents des droits et taxes d'accise de la Division des droits et des taxes d'accise (DDTA) de la Direction générale de la politique législative et des affaires réglementaires (DGPLAR) de l'employeur. Avant et après la réorganisation, les fonctionnaires étaient classifiés au groupe et niveau SP-06. La réorganisation concernait la DGPLAR, qui fournissait des orientations législatives et rendait des décisions et interprétations en matière de taxe d'accise, et une autre direction de l'employeur, la Direction générale des programmes d'observation nationaux (DGPON). Le principal changement a été le transfert de la fonction de vérification de la DPON à la DDTA de la DGPLAR, qui était responsable des activités de conformité liées au programme des droits d'accise de l'employeur. L'objectif de la restructuration était de regrouper la prestation des programmes d'accise en une seule division responsable de l'observation des programmes des droits d'accise et de la taxe d'accise de l'employeur.

[8] À titre de mesure transitoire, jusqu'à la mise à jour des descriptions de poste, les postes de vérificateurs ont été transférés à la DGPLAR dans le cadre d'un accord de partage d'emploi avec la DGPON. Le 21 novembre 2018, l'employeur a informé les employés qu'il procédait à la mise en œuvre de la nouvelle structure organisationnelle, dans le cadre de laquelle devait être effectuée une transition vers une nouvelle structure de dotation.

[9] Avant la réorganisation, le programme des droits d'accise reposait sur une structure composée de postes classifiés au sein du groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP), tandis que la structure du programme de la taxe d'accise reposait en grande partie sur des postes classifiés au sein du groupe Vérification,

commerce et achat (AU). La restructuration visait à uniformiser les descriptions de poste afin de permettre aux employés de travailler sur des dossiers relatifs aux droits d'accise et à la taxe d'accise, tout en offrant à la direction une marge de manœuvre dans l'attribution des fonctions.

[10] Les descriptions de poste ont été rationalisées et intègrent des éléments des fonctions liées aux droits d'accise et à la taxe d'accise. En outre, un nouvel outil de répartition des fonctions a été mis en place pour l'attribution des dossiers de vérification. La nouvelle structure comprenait des postes classifiés aux groupes et niveaux SP-06, AU-02, AU-03, MG-AFS-05 et MGAFS-06. La description des postes SP-06 des fonctionnaires a été modifiée afin de la faire correspondre à la nouvelle structure. Les autres postes ont été nouvellement créés. Les postes classifiés aux groupes et niveaux suivants ne faisaient pas partie de la nouvelle structure : SP-05, SP-07, MG-03, MG-04, AU-01, AU-04 et MG-SPS-05. Cependant, les profils emploi-compétences sont restés inchangés et, dans les cas où les exigences en matière de formation ont été satisfaites, les titulaires des postes SP-06 se sont vus attribuer de nouvelles classifications AU.

[11] Le 21 novembre 2018, l'employeur a tenu une rencontre avec les employés sur la restructuration au cours de laquelle il a annoncé la transformation du programme des droits d'accise de la DGPLAR en programme des droits et taxes d'accise, à l'aide d'une présentation qui l'expliquait en détail. Le 22 novembre 2018, l'employeur a envoyé un courriel reprenant l'annonce de la nouvelle structure régionale du programme des droits d'accise. Le 30 novembre 2018, les fonctionnaires ont reçu un avis intitulé [traduction] « Lettre administrative et description de poste » qui instaurait la nouvelle structure nationale et les nouvelles descriptions de poste pour le programme des droits et taxes d'accise, à compter du 21 novembre 2018.

[12] Le 30 novembre 2018 également, compte tenu de la réorganisation, la direction a écrit au groupe d'employés SP-06 et leur a demandé de revoir leur travail en cours, de les aider à déterminer les affectations qu'ils devaient accomplir et d'indiquer s'ils étaient dans le doute ou s'ils avaient des préoccupations au sujet du niveau de classification.

[13] Dans le cadre de la restructuration de 2018, la DGPLAR a élaboré et publié une nouvelle table de complexité qui a entraîné la réaffectation de certaines responsabilités

entre les postes SP-06 et les emplois du groupe AU, étant donné que la nouvelle échelle de complexité indiquait si une vérification devait être confiée à un SP-06, à un AU-02 ou à un AU-03. Il en est résulté qu'après le 21 novembre 2018, certains dossiers précédemment attribués aux SP-06 ont été confiés à des vérificateurs AU-02 (et de niveau supérieur) en raison des changements intervenus dans le champ d'application et la structure de la division.

[14] Entre le 19 et le 24 décembre 2018, les fonctionnaires ont présenté des griefs relatifs à la rémunération d'intérim, au motif qu'après la réorganisation, l'employeur avait enfreint l'article 63 de la convention collective en exigeant d'eux qu'ils exécutent les fonctions d'un niveau de classification supérieur, mais en omettant de les rémunérer au taux correspondant à ce niveau.

[15] À titre de mesure corrective, les fonctionnaires ont notamment demandé le versement d'un salaire rétroactif à leur date d'entrée en fonction en tant qu'agents SP-06 par rapport aux agents classifiés SP-07, AU-02 et AU-03, en raison de la réorganisation de l'équipe des droits d'accise survenue le 21 novembre 2018.

[16] Dans sa requête visant à faire rejeter les griefs, l'employeur a formulé le litige en ces termes :

[Traduction]

[...]

17. Au cours de la procédure de règlement des griefs relatifs à la « rémunération d'intérim », les fonctionnaires ont notamment demandé une rémunération rétroactive à la date du début de leur emploi à titre d'agents SP-06, et ce, par rapport aux agents des groupes et niveaux de classification SP-07, AU-02 et AU-03, à la suite de la réorganisation de l'équipe des droits d'accise du 21 novembre 2018. En d'autres termes, les griefs résultaient des changements concrets apportés à l'organisation du milieu de travail puisque les fonctionnaires ont demandé le remboursement du nombre d'heures consacrées à des dossiers qui sont maintenant traités par des AU en fonction de l'échelle de complexité révisée.

[...]

[17] Les 11 fonctionnaires ont également présenté des griefs relatifs à la classification entre le 19 et le 24 décembre 2018. À l'heure actuelle, ils sont engagés dans 5 griefs relatifs à la classification. Chacun de ces griefs est formulé dans les

termes que voici : [traduction] « Je présente un grief au motif que mon poste fait l'objet d'une classification erronée. »

[18] La mesure corrective demandée dans ces griefs est également la même pour tous les griefs : [traduction] « Que mon poste soit classifié à un niveau plus élevé à compter du 21 novembre 2018; et toute autre mesure corrective intégrale. »

III. Réponse de l'agent négociateur

[19] Entre le 19 et le 24 décembre 2018, les 11 fonctionnaires ont présenté des griefs individuels relatifs à la rémunération d'intérim (ils étaient agents des droits et taxes d'accise et étaient anciennement agents des droits d'accise). Ils ont été classifiés au groupe et niveau SP-06. L'agent négociateur a renvoyé les griefs à l'arbitrage le 15 juin et le 28 septembre 2021.

[20] Les fonctionnaires travaillaient dans différentes localités de l'Ontario au sein de la DGPLAR. La date de début de la période de rémunération d'intérim varie d'un fonctionnaire à l'autre. Cependant, la date de fin est la même pour chacun d'eux : il s'agit du 21 novembre 2018.

[21] Avant la date d'entrée en vigueur de leur nouvelle description de poste, le 21 novembre 2018, les fonctionnaires se voyaient régulièrement confier des vérifications classifiées au niveau de complexité le plus élevé. Au cours de la période de paie intérimaire alléguée, la charge de travail a été mesurée à l'aide de [traduction] l'« outil de répartition des heures », qui classait les dossiers de vérification à un niveau allant de 1 à 4. Les dossiers de vérification de niveau 1 étaient les moins complexes, et les dossiers de vérification de niveau 4 étaient les plus complexes et les plus chronophages.

[22] Après la mise en œuvre de la nouvelle description de poste des fonctionnaires, l'outil de répartition des heures a été remplacé par le [traduction] « modèle de répartition de la charge de travail », qui attribuait des [traduction] « facteurs de complexité » sur la base d'une note comprise entre 1 et 3. Les dossiers de niveau 1 étaient moins complexes et ont été assignés aux fonctionnaires dans les postes d'agent des droits et taxes d'accise SP-06, les dossiers de niveau 2 ont été assignés aux titulaires de nouveaux postes AU-02 et les dossiers de niveau 3 ont été assignés aux titulaires de nouveaux postes AU-03.

[23] Les fonctionnaires ont soutenu que les nouvelles vérifications de niveaux 2 et 3 étaient d'une portée et d'une complexité équivalentes aux vérifications de niveaux 3 et 4 selon l'outil de répartition des heures sur lesquelles ils ont travaillé pendant la période de rémunération d'intérim alléguée et que leurs dossiers complexes ont été réassignés aux titulaires des nouveaux postes AU. Par conséquent, ils ont affirmé qu'ils étaient tenus d'exécuter des fonctions d'un niveau de classification supérieur, mais qu'ils n'étaient pas rémunérés au taux de classification supérieur. Ils ont soutenu que l'employeur avait violé la clause 63.07a) de la convention collective.

[24] Le 22 novembre 2018, l'employeur a envoyé un avis concernant la nouvelle structure régionale pour la prestation des programmes au sein de la DDTA. Le 26 novembre 2018, dans le cadre de la nouvelle restructuration, l'employeur a demandé à tous les agents des droits d'accise (SP-06) de valider leur niveau de scolarité, afin de passer au groupe AU. Le 30 novembre 2018, les fonctionnaires ont reçu un courriel contenant leur nouvelle description de poste en tant qu'agents des droits et taxes d'accise, et une date d'entrée en vigueur rétroactive fixée au 21 novembre 2018. Entraient également en vigueur à la même date deux nouvelles descriptions de poste de vérificateur des droits et taxes d'accise, l'une classifiée AU-02 et l'autre AU-03.

[25] Toujours le 30 novembre 2018, l'employeur a demandé aux fonctionnaires de revoir les dossiers de niveaux 3 et 4 selon l'outil de répartition des heures qui leur avaient été assignés et de confirmer s'ils étaient prêts à les terminer ou s'ils préféraient les retourner, en raison de l'incertitude liée au nouveau modèle de répartition de la charge de travail, dont la mise au point n'était pas encore terminée à ce moment-là.

[26] Le 5 décembre 2018, le modèle de répartition de la charge de travail n'avait pas été mis en œuvre. Cependant, la nouvelle description de poste des fonctionnaires et les descriptions de poste des postes AU-02 et AU-03 indiquaient la complexité des fonctions de vérification sur la base de ce modèle.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[27] Dans leurs griefs, les fonctionnaires allèguent que la disposition relative à la rémunération d'intérim, la clause 63.07a) de la convention collective, a été enfreinte.

Voici son libellé :

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

63.07 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 they commenced to act as if they had been appointed to that higher classification level for the period in which they act.

[28] L'employeur a soutenu que les griefs portent en substance sur des questions de classification. Il a affirmé que les véritables griefs de rémunération d'intérim devraient faire état d'une situation dans laquelle l'employeur a demandé à un employé d'exécuter des fonctions qui ne relevaient pas de son poste habituel, mais qui étaient associées à un poste de niveau supérieur, et que la période pendant laquelle les fonctions de niveau supérieur devaient être exercées était limitée (voir *Fong c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTESPF 45, au par. 218).

[29] L'employeur a ajouté qu'il convenait de distinguer cette situation de celle des fonctionnaires, qui n'étaient tout simplement pas satisfaits de leur poste au moment de la réorganisation et qui demandent une rémunération d'intérim rétroactive aux dates auxquelles ils ont commencé leur emploi aux postes SP-06.

[30] En somme, les fonctionnaires demandent que des mesures correctives soient prises afin que leur soit remboursé le nombre d'heures qu'ils ont consacré aux dossiers AU, et ce, depuis le début de leur emploi. Au fond, il ne s'agit pas de rémunération d'intérim, mais de griefs de classification sur fond de malentendus sur la description de poste qui ont découlé de la réorganisation structurelle des vérifications.

[31] L'employeur invoque la décision *Bungay c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2005 CRTFP 40, dans laquelle un prédécesseur de la Commission a établi certains des indicateurs qui ont été utilisés pour distinguer une question de classification d'une question de rémunération d'intérim :

[...]

En résumé, certains des éléments indiquant qu'un grief porte sur la classification et non sur la rémunération d'intérim (et qu'un arbitre de grief n'a donc pas compétence) sont les suivants :

- *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 fonctions 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.*

[...]

[32] *Lagueux c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 80, au par. 58 nous rappelle que les critères énoncés dans *Bungay* ne sont pas exhaustifs :

58 [...]

[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 [...]

[33] L'employeur a soutenu que dans *Fong*, le prédécesseur de la Commission a déclaré qu'un différend portant sur la classification implique une sous-évaluation systémique et continue des fonctions qu'un employé exerce régulièrement et que « [...] ce problème peut être rectifié uniquement en attribuant de manière permanente une nouvelle valeur au travail ». Le travail pour lequel les fonctionnaires demandent réparation faisait partie, lorsqu'ils l'ont accompli, de leur description de poste SP-06.

Les fonctionnaires cherchent en partie à modifier de façon rétroactive la valorisation de leur poste avant novembre 2018 en attribuant une nouvelle valeur aux fonctions qu'ils exerçaient auparavant en tant que SP-06, par rapport à la structure en vigueur après novembre 2018.

[34] L'employeur a soutenu qu'en appliquant les critères de *Bungay* aux faits et à la preuve de la présente affaire, on satisfait à la catégorisation « fondée sur le bon sens » d'un grief de classification formulée par la Commission dans *Doiron c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 77, au par. 97. Par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour trancher les présents griefs, puisque le droit de l'employeur de classer des postes est entièrement préservé à l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), (la « Loi »). Il existe un fondement factuel et juridique permettant de conclure que la Commission n'a pas compétence pour connaître les présents griefs.

B. Pour les fonctionnaires

[35] Les fonctionnaires n'ont pas contesté le fait que la Commission n'a pas compétence à l'égard des griefs portant sur la classification. Comme l'a indiqué l'employeur, conformément à l'article 7 de la *Loi*, l'employeur a le pouvoir de déterminer ses règles et procédures en matière de classification. Toutefois, un arbitre de grief a compétence pour connaître des affaires relatives à la rémunération d'intérim, l'objet prétendu des présents griefs.

[36] Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive, on trouve dans *Bungay* certains des facteurs dont il convient de tenir compte pour faire la distinction entre un grief portant sur la classification et un grief portant sur la rémunération d'intérim.

[37] En ce qui concerne le premier facteur de *Bungay*, à savoir que la demande vise une période indéterminée et non une période précise, les fonctionnaires ont déclaré que leurs demandes étaient toutes différentes, mais qu'elles comportaient toutes des dates de début et de fin. Elles ne visent donc pas une période indéterminée. Pour plusieurs fonctionnaires, la date de début se situe autour de la date de leur embauche et la date de fin est le 21 novembre 2018, date à laquelle l'employeur a supprimé les fonctions de niveaux 3 et 4 selon l'outil de répartition des heures, qui étaient plus complexes. Les niveaux 2 et 3 du nouveau facteur de complexité ont alors été attribués à ces fonctions.

[38] Les fonctionnaires ont également déclaré que les fonctions du poste ont changé le 21 novembre 2018, lorsque l'employeur a transféré tous les dossiers plus complexes aux AU. Ainsi, non seulement les niveaux de classification ont changé, mais aussi les fonctions essentielles du poste.

[39] Les fonctionnaires ont fait valoir que *Fong* ne devrait pas s'appliquer en l'espèce. L'élément central de *Fong* réside dans le fait que les fonctions des fonctionnaires n'ont pas changé et qu'ils ont continué à exercer les mêmes fonctions. On peut y lire ceci :

[...]

226 Néanmoins, une interprétation sensée de l'idée de rémunération d'intérim suppose qu'un employeur doit avoir une certaine intention d'en demander plus à un employé que ce à quoi il s'attendrait normalement ou à tout le moins une conscience qu'il agit ainsi; il doit y avoir un certain changement initié par l'employeur quant au niveau de responsabilité de l'employé. Dans la présente affaire, la preuve ne laissait pas entendre que la direction avait tenté d'exploiter les fonctionnaires en modifiant leurs fonctions à un niveau supérieur sans les rémunérer adéquatement; ils ont continué d'exercer les fonctions qu'ils avaient toujours exercées. Même s'ils étaient préoccupés à savoir si l'employeur sous-évaluait ces fonctions, ces préoccupations, de manière plus appropriée, sont le lot d'une discussion pour déterminer si la classification de leur poste était mal harmonisée aux fonctions de celui-ci.

[...]

[Je mets en évidence]

[40] En revanche, en l'espèce, les fonctionnaires soutiennent que leurs fonctions ont clairement changé après le 21 novembre 2018, lorsque les vérifications plus complexes ont été transférées aux postes AU-02 et AU-03. À ce titre, il y a eu un changement clair des fonctions qu'ils étaient tenus d'exécuter.

[41] Les fonctionnaires ont soutenu que chacune de leurs demandes comportait une date de début et une date de fin délimitant la période pendant laquelle ils allèguent avoir travaillé à titre intérimaire et avoir exercé les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Cela distingue leur situation de celles des décisions *Bungay* et *Doiron*, dans lesquelles la Commission a déterminé que l'objet des griefs était la classification.

[42] En ce qui concerne le deuxième facteur de *Bungay*, les fonctionnaires ont fait remarquer que s'il est vrai que cinq d'entre eux ont présenté des griefs portant sur la classification, il est important de préciser qu'ils ne l'ont pas tous fait. Ainsi, les actes de quelques fonctionnaires ne peuvent être attribués à l'ensemble d'entre eux. De plus, il est important de souligner que ceux qui ont présenté des griefs portant sur la classification n'ont présenté que des griefs relatifs à la classification SP-06, qui est entrée en vigueur le 21 novembre 2018. Les griefs portant sur la classification ont trait à la nouvelle description de poste du 21 novembre 2018 et à la décision de classification qui s'y rapporte. Les griefs portant sur la rémunération d'intérim concernent le travail que les fonctionnaires ont effectué jusqu'au 21 novembre 2018.

[43] Les fonctionnaires ont également fait remarquer que les périodes pour lesquelles des mesures correctives sont demandées dans les griefs portant sur la rémunération d'intérim et les griefs portant sur la classification ne se chevauchent pas. Dans les griefs portant sur la classification, les fonctionnaires qui les ont présentés demandent d'être indemnisés à compter du 21 novembre 2018, tandis que dans les griefs portant sur la rémunération d'intérim, les fonctionnaires demandent une indemnisation qui prend fin le 21 novembre 2018.

[44] Les fonctionnaires ont déclaré que, dans les griefs portant sur la classification, il est important de remarquer que les fonctionnaires qui les ont présentés demandent une indemnisation au niveau SP-07, alors que, dans les griefs portant sur la rémunération d'intérim, les fonctionnaires cherchent à obtenir une indemnisation au niveau AU. Cet élément met en lumière le fait que même si l'on n'a pas besoin de posséder toutes les qualifications et d'avoir suivi toutes les études nécessaires pour recevoir une rémunération d'intérim, ces qualifications et ces études sont nécessaires pour obtenir une reclassification.

[45] Les fonctionnaires soutiennent que leurs actes démontrent clairement que le contenu des griefs portant sur la classification est entièrement différent de celui des griefs portant sur la rémunération d'intérim. À ce titre, ce facteur pèse en leur faveur.

[46] En ce qui concerne le troisième facteur *Bungay*, et comme il a été mentionné ci-dessus, les fonctionnaires ont adopté le point de vue selon lequel les fonctions du poste ont changé le 21 novembre 2018, lorsque l'employeur a transféré tous les

dossiers de plus grande complexité aux AU. Ainsi, non seulement les niveaux de classification ont changé, mais aussi les fonctions essentielles du poste.

[47] L'employeur s'est appuyé sur *Gvildys c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 86, pour soutenir que ce facteur devrait peser en sa faveur. Les fonctionnaires soutiennent que, bien qu'il y ait eu restructuration et reclassification, les faits de cette affaire sont sensiblement différents de ceux de la présente. Dans *Gvildys*, les fonctionnaires demandaient une rémunération d'intérim à partir d'une date de début précise, mais sans date de fin précise, ce qui signifiait effectivement qu'ils déposaient un grief portant sur la classification. Ils ont également déposé un grief de classification type et n'ont pas obtenu gain de cause. Enfin, ils ont demandé une rémunération d'intérim correspondant à leur nouvelle description de poste, ce qui signifie en réalité qu'ils ont déposé un grief portant sur des fonctions qui n'avaient pas changé.

[48] Les fonctionnaires, en l'espèce, soutiennent que les faits sont tout à fait différents. Ils ne cherchent pas à obtenir une classification pour une période indéterminée. Ils n'ont pas présenté de griefs portant sur la classification qui correspondent à leurs griefs portant sur la rémunération d'intérim et qui peuvent indiquer une période précise pendant laquelle les fonctions ont été exercées.

[49] En outre, ils affirment qu'on ne peut pas dire que les fonctions qu'ils ont exercées étaient régulières. Comme il a été mentionné, ils ont mentionné trois fonctions précises en plus des vérifications plus complexes qu'ils ont effectuées, qui ne figuraient pas dans leur description de poste et qui se trouvent maintenant dans les nouvelles descriptions des postes AU.

[50] Quant au quatrième facteur de *Bungay*, la comparaison avec des postes similaires dans d'autres lieux de travail, l'employeur a fait valoir que ce facteur devrait peser en sa faveur parce qu'il a allégué que les fonctionnaires ont comparé [traduction] « [...] leur travail antérieur avec celui de personnes ayant un niveau de classification plus élevé, en particulier celui des AU et des SP-07 [sic] en fonction de la structure et de l'étendue anciennes et actuelles des responsabilités de vérification. »

[51] Par souci de clarté, les fonctionnaires n'ont pas fait référence à la description de poste SP-07 dans leurs griefs relatifs à la rémunération d'intérim. Ils demandent une rémunération d'intérim aux niveaux AU-02 ou AU-03. De plus, les postes AU-02 et

AU-03 que les fonctionnaires utilisent à titre comparatif existent dans leur milieu de travail et au sein de leur structure hiérarchique.

[52] Les fonctionnaires affirment que le fait de comparer sa description de poste à celle d'un autre employé de la même unité de travail ne permet pas de conclure qu'un grief est un grief portant sur la classification. La thèse de l'employeur constitue une interprétation trop large des facteurs de *Bungay*, qui consistent uniquement à déterminer si les fonctionnaires ont fait une comparaison avec des postes dans d'autres lieux de travail. À ce titre, le fait de comparer son travail aux fonctions de son lieu de travail ne devrait pas peser en défaveur des fonctionnaires.

[53] Dans *Bungay*, l'arbitre a déclaré :

[...]

[64] Le témoignage de Mme Bungay démontre qu'elle estimait que les titulaires de postes PG-02 de Halifax exécutaient les mêmes tâches que les titulaires de postes PG d'Ottawa qui étaient classifiés au niveau PG-04. Aucune preuve décrivant les tâches des agents d'approvisionnement d'Ottawa dont les postes étaient classifiés PG n'a été présentée. Cette situation est semblable à celle qui est décrite dans Charpentier et Trudeau c. Conseil du Trésor (Environnement Canada), supra, où les fonctionnaires s'estimant lésés ont examiné les tâches exécutées par les membres d'une unité de travail différente. Cela tend à étayer le point de vue selon lequel les griefs portent sur la reclassification des postes [...]

[...]

[54] Les fonctionnaires soutiennent que l'analyse effectuée dans *Bungay* visait des fonctionnaires qui établissaient une comparaison avec un poste dans une autre unité, qui n'avait peut-être pas la même approche que le lieu de travail des fonctionnaires. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Le fait que les fonctionnaires aient comparé leur description de poste à un poste qui existait dans leur structure hiérarchique donne plutôt à penser qu'il s'agit d'une question de rémunération d'intérim plutôt que de classification.

[55] Selon l'agent négociateur, lorsque l'on soupèse l'ensemble des facteurs de *Bungay*, il est évident que les présents griefs sont des griefs portant sur la rémunération d'intérim. Par conséquent, l'objection préliminaire de l'employeur devrait être rejetée.

V. La réfutation de l'employeur

[56] L'employeur réitère sa position selon laquelle le [traduction] « cœur et la substance » des griefs est la classification, et non la rémunération d'intérim. Les facteurs énoncés dans *Bungay* ne sont pas exhaustifs et il convient d'adopter une attitude de bon sens, holistique et souple pour déterminer si un grief se rapporte à une question de classification. Les fonctionnaires demandent une application rigide des facteurs énoncés dans *Bungay*.

[57] Les arguments des fonctionnaires démontrent que les griefs sont liés à une demande rétroactive de versement de salaire dans une situation où il y a eu une reclassification à la suite de la restructuration de novembre 2018. Ils demandent une augmentation de salaire pour le travail qu'ils avaient déjà effectué dans leur propre poste parce que des fonctions spécifiques leur ont été retirées après la réorganisation. Il s'agit d'une question de classification relevant des droits de gestion de l'employeur.

VI. Analyse et motifs

[58] En appliquant les facteurs énoncés dans *Bungay* et en faisant preuve de bon sens, je conclus que les griefs portent sur des questions de classification et non de rémunération d'intérim, et j'accueille la requête visant à faire rejeter les griefs pour cause d'absence de compétence présentée par l'employeur.

[59] J'estime que les griefs présentent une grande similitude avec au moins trois des facteurs énoncés dans *Bungay*. Les fonctionnaires ont mentionné à plusieurs reprises d'autres postes à titre de comparaison dans leurs arguments, comme je l'ai déjà dit. Bien que cela ne soit pas déterminant, il s'agit de l'un des indices de *Bungay* concernant les différends en matière de classification. La preuve établit également que certains des fonctionnaires en l'espèce ont agi comme s'il s'agissait de griefs de classification, ce qui est un autre des indicateurs énoncés dans *Bungay*. Compte tenu du contexte des demandes de réparation s'échelonnant sur une période pouvant aller jusqu'à 14 ans, il m'est difficile de ne pas considérer que la période faisant l'objet du grief est indéterminée.

[60] Je n'accepte pas l'argument des fonctionnaires selon lequel *Bungay* se distingue des faits de la présente affaire parce qu'il s'agit de fonctions exercées dans des lieux géographiques distincts. Je ne considère pas cette question pertinente pour analyser la *ratio decidendi* de *Bungay* dans le contexte de la présente affaire.

[61] Conformément aux décisions *Bungay* et *Doiron* rendues par le prédécesseur de la Commission, dans le cas d'un grief contesté portant sur la rémunération d'intérim, on présume habituellement que le poste est classifié correctement. On présume aussi nécessairement que la rémunération contestée vise une période précise, définie par l'affectation d'intérim.

[62] La disposition de la convention collective visée par les griefs indique que la rémunération doit être calculée à partir de la date à laquelle un employé a commencé à exercer des fonctions d'intérim, comme s'il avait été nommé au niveau de classification supérieur pour la période pendant laquelle il exerce les fonctions d'intérim.

[63] *Doiron* évoque une approche de bon sens et distingue la rémunération d'intérim des griefs portant sur la classification en raison du fait que les fonctions visées par un grief portant sur la classification sont d'une durée indéterminée et sous-évaluées par l'employeur.

[64] Dans les griefs qui me sont présentés, la preuve non contestée établit la durée des manquements allégués à l'échelle de rémunération appropriée, qui va de plus de 14 ans (M. Brown) à 3 ans seulement (Mme Quigg). Les parties n'ont pas convenu de la période couverte par la mesure corrective demandée pour les griefs de Mme Desender et de M. Dipetta.

[65] Il est important de souligner qu'aucune des périodes en cause ne s'est terminée par une période d'affectation à des fonctions d'intérim; les fonctionnaires ont plutôt fait valoir qu'une restructuration organisationnelle avait modifié leurs fonctions et qu'elle constituait, selon eux, le point final de toute demande de rémunération due en raison de l'omission alléguée de l'employeur d'accorder une rémunération d'intérim.

[66] Cet argument me semble incongru si l'on interprète avec bon sens le texte de la convention collective en cause, à savoir : « [...] l'employé touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle l'employé commence à remplir ces fonctions, comme si l'employé avait été nommé à ce niveau supérieur ».

[67] Contrairement à ce qu'affirment les fonctionnaires, j'estime qu'aucune des périodes en cause n'a pris fin parce qu'une période d'affectation à des fonctions d'intérim s'est terminée. La période permettant de calculer la rémunération d'intérim

que chaque plaignant a réclamée n'a pas été définie chronologiquement par une date de fin dans le cadre d'une affectation. Au contraire, la fin de la période n'a été créée qu'en raison d'événements externes. La date de fin est survenue de nombreuses années plus tard (jusqu'à 14 ans) en raison d'une réorganisation et d'une reclassification des fonctions.

[68] D'après les arguments des fonctionnaires, la fin d'une période aurait pu être définie par un événement extérieur, tel qu'un départ à la retraite, un décès ou une démission. Aucun de ces événements n'aurait été lié à une affectation à des fonctions d'intérim pour une période.

[69] Par conséquent, conformément à la décision *Fong* (au par. 218) concernant la limitation de la période de rémunération d'intérim pour des fonctions de niveau supérieur, je conclus que, compte tenu des faits, les fonctionnaires n'étaient pas tenus d'exercer des fonctions d'un niveau de classification supérieur pour lesquelles ils devraient être rémunérés pour une période au cours de laquelle ils ont exercé des fonctions d'intérim, aux termes de la clause 63.07a) de la convention collective.

[70] Pour ces motifs, les présents griefs n'ont pas été renvoyés à juste titre à l'arbitrage de griefs de la Commission. Ils sont rejetés en raison de l'absence de compétence de la Commission.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[72] J'ordonne le rejet des griefs pour cause d'absence de compétence.

Le 14 mai 2024.

Traduction de la CRTESPF

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