

Date: 20240717

Dossier: 572-02-42577

Référence: 2024 CRTESPF 92

*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

CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

demandeur

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Conseil du Trésor du Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une demande de déclaration qu'un poste est un poste de direction ou de confiance prévue au paragraphe 71(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

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

Pour le demandeur : Peter Doherty, avocat

Pour la défenderesse : Janson LaBond, Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 8 mars et les 2 et 9 avril 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Il s'agit d'une demande présentée par le Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») visant à exclure le poste de chef d'équipe dans l'Unité des services ministériels de rémunération à Affaires mondiales Canada (AMC) de l'unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Le chef d'équipe (classifié au groupe et au niveau AS-05) est le numéro deux après le gestionnaire de l'unité (classifié au groupe et au niveau AS-06) qui dirige l'unité de rémunération. Le chef d'équipe est chargé de répondre aux questions complexes ou difficiles en matière de rémunération, de dispenser à l'occasion des avis aux conseillers en relations de travail concernant des questions de rémunération, d'assister aux réunions trimestrielles d'un comité des ressources humaines et d'aider à encadrer et à superviser le reste de l'unité de rémunération.

[2] J'ai décidé de rejeter la demande. J'ai conclu que les fonctions de ce poste ne créent pas de conflit d'intérêts avec l'appartenance à l'unité de négociation. J'ai également conclu que la nature des fonctions ne justifie pas l'exclusion du poste pour d'autres raisons. Mes motifs sont les suivants.

II. Procédure suivie pour trancher la présente demande par écrit

[3] La présente décision est rendue en même temps que cinq autres décisions concernant des demandes présentées par un employeur en vue d'exclure un poste ou un groupe de postes énoncé au paragraphe 59(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art.2; la « Loi »). Les six décisions portent les références 2024 CRTESPF 90 à 95.

[4] Aux fins de contexte, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a le pouvoir de trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience; voir la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), à l'art. 22, et *Walcott v. Public Service Alliance of Canada*, 2024 CAF 68. Lorsque la Commission met au calendrier une audience portant sur un cas d'exclusion, elle dure habituellement de un à deux jours au plus. Toutefois, un grand nombre de demandes d'exclusion ont été déposées avant 2023. Par conséquent, la Commission a recensé 53 dossiers plus anciens qui pourraient être tranchés par écrit.

[5] Les employeurs et les agents négociateurs ont tous deux intérêt à ce que les décisions soient prises rapidement dans les cas d'exclusion. La mise au calendrier d'une audience de 53 jours retarderait le règlement de bon nombre de ces cas d'exclusion, ainsi que l'audition d'autres cas que la Commission n'a pas encore mis au calendrier. Les cas d'exclusion conviennent également à être tranchés par écrit parce que, la plupart du temps, les éléments de preuve concernant les fonctions exercées par le poste en litige ne sont pas contestés et peuvent être fournis par l'employeur au moyen d'une combinaison de documents (y compris une description de travail) et de témoignages anticipés.

[6] Par conséquent, la Commission a écrit à 3 employeurs et à 2 agents négociateurs concernés par les présents 53 dossiers. Une paire d'employeur et d'agent négociateur a indiqué une demande plus récente qui était semblable à d'autres demandes existantes et la Commission a donc émis des directives concernant environ 54 dossiers, dont certains concernaient plusieurs employés. Les directives donnaient à l'employeur et à l'agent négociateur, dans chaque cas, un échéancier pour déposer des arguments écrits. Les parties dans chaque cas ont également eu l'occasion de demander une audience; aucune ne l'a fait. Dans de nombreux cas, la Commission a prorogé le délai pour présenter les premiers arguments de l'employeur afin de permettre aux parties de discuter de ces demandes d'exclusion. À la suite de ces discussions, la Commission n'avait qu'à trancher 21 dossiers concernant 2 employeurs et 2 agents négociateurs. Deux groupes composés de ces 21 dossiers ont été regroupés parce qu'ils soulevaient tous la même question : à savoir un groupe de 14 (dans 2024 CRTESPF 91) et un groupe de 3 (dans 2024 CRTESPF 90).

[7] J'ai été chargé de trancher chacun de ces dossiers. Après les avoir examinés, j'ai conclu qu'ils pouvaient être tranchés par écrit. Dans un cas (2024 CRTESPF 95), j'avais une question de suivi sur les dates d'entrée en vigueur de certains documents, mais autrement, j'ai pu trancher le cas sur la base des documents déposés, des témoignages anticipés de l'employeur et des arguments écrits des deux parties.

[8] Enfin, je tiens à remercier toutes les parties (les deux employeurs et les deux agents négociateurs) de la qualité de leurs arguments. Il était clair que les employeurs et les agents négociateurs avaient travaillé fort pour régler la grande partie de ces cas par eux-mêmes et que les cas restants soulevaient des questions de principe importantes ou étaient des cas limites en fonction de leurs faits (comme le présent

cas). Il ne s'agissait pas de cas faciles; les arguments des parties les ont rendus plus faciles. Je les en remercie.

III. Fondement de la demande

[9] L'employeur a présenté une demande visant à exclure le poste de chef d'équipe en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *Loi* »). Cette disposition se lit comme suit :

59 (1) Après notification d'une demande d'accréditation faite en conformité avec la présente partie ou la section 1 de la partie 2.1, l'employeur peut présenter une demande à la Commission pour qu'elle déclare, par ordonnance, que l'un ou l'autre des postes visés par la demande d'accréditation est un poste de direction ou de confiance pour le motif qu'il correspond à l'un des postes suivants :

59 (1) After being notified of an application for certification made in accordance with this Part or Division 1 of Part 2.1, the employer may apply to the Board for an order declaring that any position of an employee in the proposed bargaining unit is a managerial or confidential position on the grounds that

[...]

...

g) poste dont le titulaire, bien que ses attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, ne doit pas faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou en raison de ses fonctions auprès de l'employeur;

(g) the occupant of the position has duties and responsibilities not otherwise described in this subsection and should not be included in a bargaining unit for reasons of conflict of interest or by reason of the person's duties and responsibilities to the employer

[10] Il faut tenir compte de trois éléments en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi*, à savoir :

- 1) les attributions ne doivent pas être mentionnées au paragraphe 59(1); **et**
- 2) les attributions doivent donner lieu à un conflit d'intérêts; **ou**
- 3) il y a d'autres raisons d'exclure le poste en fonction de ses attributions.

[11] Ces trois éléments ressortent clairement du libellé de l'alinéa 59(1)g). La Commission (qui dans la présente décision fait référence à la Commission actuelle ou à l'une de ses prédécesseurs) a également énoncé ces trois éléments dans *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 13, au par. 134 (« *Conseillers en SST* »), et les deux parties ont convenu que ce sont les trois éléments

que je devrais aborder dans le présent cas. J'examinerai donc chacun de ces éléments à tour de rôle.

IV. Les attributions de ces postes ne sont pas mentionnées au paragraphe 59(1)

[12] L'alinéa 59(1)g) de la *Loi* prévoit qu'il s'applique aux attributions qui ne sont « pas mentionnées au présent paragraphe ». Il s'agit d'une clause résiduelle conçue pour s'appliquer aux situations qui ne sont pas par ailleurs visées par le paragraphe 59(1), de sorte que si les raisons d'exclure un poste figurent dans une autre partie du paragraphe 59(1), le poste ne doit pas être exclu en vertu de l'alinéa 59(1)g). J'ai conclu que l'employeur a satisfait, en grande partie, à ce critère en vertu de l'alinéa 59(1)g).

[13] L'AFPC ne conteste pas le fait qu'au moins un certain nombre des attributions invoquées par l'employeur ne sont pas mentionnées au paragraphe 59(1) de la *Loi*. Toutefois, l'AFPC soutient que les fonctions relatives aux griefs et aux relations de travail ou aux questions de négociation collective ne devraient pas être abordées en vertu de l'alinéa 59(1)g) parce qu'elles sont mentionnées à l'alinéa 59(1)e) (griefs) et c) ou f) (relations de travail), respectivement.

[14] En ce qui concerne les griefs, l'employeur a déclaré que le chef d'équipe dispense des avis sur les griefs des employés liés à la rémunération. Le chef d'équipe recommande le résultat d'un grief à un conseiller en relations de travail qui accepte habituellement cette recommandation, mais pas toujours. Le chef d'équipe consacre moins de 10 % de son temps à formuler des recommandations au sujet des griefs.

[15] L'AFPC fait valoir que l'employeur ne peut pas se fier au travail du chef d'équipe sur les griefs parce que cela chevaucherait avec l'alinéa 59(1)e) de la *Loi*. Toutefois, l'alinéa 59(1)e) exclut les employés dont les attributions comprennent « [...] s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs [...] ». Cela signifie trancher des griefs, et non aider relativement aux griefs; voir *Régie de l'énergie du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 120, au par. 118. Le fait d'offrir de l'aide relativement aux griefs ne se chevauche pas avec l'alinéa 59(1)e) de la *Loi*.

[16] En ce qui concerne la négociation collective, les éléments de preuve de l'employeur sont limités. Le chef d'équipe a dispensé des avis à la haute direction

pendant les négociations collectives sur la façon dont le libellé des articles proposés portant sur le travail à distance et les heures supplémentaires devrait être interprété. Autrement, les éléments de preuve démontrent une participation plus indirecte à la négociation collective. Comme le soutient l'employeur, l'expertise du chef d'équipe en matière de rémunération [traduction] « recoupe » la négociation collective. Le recoupement de la négociation collective n'est visé ni par l'alinéa 59(1)c) ni l'alinéa 59(1)f) de la *Loi*. L'alinéa 59(1)c) ne s'applique qu'aux postes qui dispensent des « avis » sur les relations de travail; le recoupement n'est pas la même chose que la dispense d'avis. L'alinéa 59(1)f) s'applique aux postes « [...] dont le titulaire participe directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur [...] »; le recoupement n'est pas la même chose que la participation directe. Cela signifie que l'alinéa 59(1)g) s'applique; voir *Conseil du Trésor (ministère de la Justice) c. Association des Juristes de Justice*, 2020 CRTESPF 59, aux paragraphes 39 et 43 (« *Direction de la CDIPRP* »).

[17] Dans ses arguments en réponse, l'employeur affirme que le chef d'équipe [traduction] « [...] assiste aux séances de négociation collective pour le compte de l'employeur [...] ». Respectueusement, il n'y a aucune preuve de cela. J'ai lu la description de travail, la justification écrite de l'exclusion que l'employeur a adoptée dans le cadre de ses éléments de preuve et les parties des premiers arguments de l'employeur qui constituent les témoignages anticipés des gestionnaires au sujet des fonctions de ce poste, et aucune de ces parties ne mentionne que le chef d'équipe assiste à la négociation collective. S'il y avait une telle preuve, je serais d'accord avec l'AFPC pour dire que l'employeur ne pouvait pas l'invoquer dans la présente demande, car cela relève de la portée de l'alinéa 59(1)f) de la *Loi*.

[18] À cette petite exception près, l'employeur a satisfait à ce critère de l'alinéa 59(1)g) selon lequel les attributions ne relèvent pas plus précisément d'une autre partie du paragraphe 59 (1) de la *Loi*.

V. Les attributions doivent donner lieu à un conflit d'intérêts

[19] Le premier motif d'exclusion d'un poste en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* est que ses attributions donnent lieu à un conflit d'intérêts. Le conflit d'intérêts peut survenir de deux façons : en raison des fonctions dans leur ensemble ou en raison d'une caractéristique particulière du poste. Comme la Commission l'a indiqué dans

Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada) c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2012 CRTFP 46 (« Agents de renseignements de sécurité ») au par. 69 :

69 [...] Le terme « conflit d'intérêts » peut signifier soit que le conflit doit être constaté en examinant les fonctions et les obligations dont s'acquitte l'employé de façon générale (plutôt qu'en se référant à l'exercice précis de tout pouvoir de direction ou de décision ou d'une fonction reliée aux relations de travail) ou que la caractéristique particulière du poste qui donne lieu au conflit d'intérêts n'est pas visée par les autres alinéas parce qu'il est impossible de prévoir tous les cas où un conflit peut survenir au moment de rédiger une loi.

[20] Fait important pour le présent cas, le conflit d'intérêts visé par l'alinéa 59(1)g) n'est pas un conflit d'intérêts entre les intérêts d'un employé et les intérêts de l'employeur. Dans les cas concernant l'exclusion, un conflit d'intérêts concerne [traduction] « “[...] l'existence de loyautés doubles découlant des fonctions exercées pour l'employeur et de l'appartenance à une unité de négociation” qui se rapportent aux conditions fondamentales de la relation de travail » (voir *Conseil du Trésor c. Fédération de la police nationale*, 2023 CRTESPF 110, répété aux paragraphes 201, 207, 213, 217 et 218). Par conséquent, le conflit d'intérêts protégé visé par l'alinéa 59(1)g) est celui entre un employeur et un agent négociateur, et non celui entre un employeur et un employé. Le conflit doit également se rapporter à une condition fondamentale de la relation de travail.

A. Les fonctions de rémunération, dans leur ensemble, ne justifient pas l'exclusion d'un poste

[21] Tout d'abord, les fonctions, dans leur ensemble, portent sur des questions de rémunération. Le titulaire du poste prépare des politiques et la formation sur la façon de traiter les questions de rémunération courantes, dispense des avis sur les questions de rémunération soulevées dans des cas particuliers et dispense même des avis sur les griefs liés à la rémunération.

[22] La rémunération constitue évidemment une condition fondamentale de la relation de travail. Dans *Fédération de la police nationale*, la Commission a conclu que la dotation et la classification sont essentielles à la relation de travail parce qu'elles ont une incidence directe sur la paie. Au risque d'énoncer une évidence, la rémunération concerne aussi la paie.

[23] Toutefois, les obligations en matière de rémunération ne créent pas en soi un conflit d'intérêts pour l'application de l'alinéa 59(1)g) parce que tout conflit d'intérêts qui existe est entre l'employé et l'employeur et non entre l'agent négociateur et l'employeur.

[24] À titre d'explication, le poste proposé aux fins d'exclusion est classifié au groupe et au niveau AS-05. Cela signifie que même si le poste était exclu de l'unité de négociation, la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor signifie que le titulaire de ce poste serait toujours rémunéré selon les taux prévus dans la « convention collective applicable », c'est-à-dire la convention collective de l'unité de négociation à laquelle la personne serait affectée si son poste n'était pas exclu. Le salaire de l'employé occupant ce poste serait le même, que le poste soit exclu ou non. Autrement dit, un AS-05 « exclu » reçoit le même salaire qu'un AS-05 syndiqué.

[25] Cela signifie que tout conflit d'intérêts existe, que le poste soit exclu ou non. L'employeur a soutenu que le risque est que l'employé en situation de conflit ne serait pas en mesure d'établir une distinction entre les intérêts de l'unité de négociation et ceux de l'employeur. Je ne suis pas du même avis. Le risque est que l'employé en situation de conflit ne serait pas en mesure d'établir une distinction entre ses propres intérêts personnels et ceux de l'employeur. L'employé qui occupe le poste de chef d'équipe (ou tout poste qui traite de la rémunération) est en situation de conflit d'intérêts, que le poste soit exclu ou non, parce que tout avis qu'il dispense au sujet de la rémunération reviendrait à lui nuire ou à son avantage, qu'il fasse ou non partie de l'unité de négociation.

[26] Cette conclusion est conforme aux décisions antérieures de la Commission concernant l'exclusion des postes de rémunération. L'AFPC a cité quatre décisions dans lesquelles la Commission a décidé de ne pas exclure les conseillers en rémunération : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1975] C.R.T.F.P.C. n° 6 (QL) (« Fraser »); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, dossier de la CRTFP 175-02-159 (19760407) (« Provencher »); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1983] C.R.T.F.P.C. n° 98 (QL) (« Wilson »); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Travaux publics Canada)*, [1984] C.R.T.F.P.C. n° 12 (QL) (« Montgomery »). Dans *Montgomery* en particulier, la Commission a conclu qu'il « [...] n'existe [...] aucun conflit [d'intérêts] intrinsèque [...] » (au par. 28) entre les fonctions liées à la

rémunération et l'appartenance à une unité de négociation. Les faits de ces quatre cas sont différents de ceux du présent cas en ce qui concerne le niveau de responsabilité du poste, question sur laquelle je reviendrai plus loin lorsque j'examinerai le deuxième élément de l'alinéa 59(1)g). Toutefois, ces décisions étayent la proposition selon laquelle il n'existe aucun conflit d'intérêts automatique ou inhérent entre les fonctions liées à la rémunération et l'appartenance à une unité de négociation.

[27] Ces décisions contrastent avec *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, [1986] C.R.T.F.P.C. n° 341 (QL), où la Commission a exclu un conseiller en rémunération parce qu'elle avait travaillé directement avec le Conseil du Trésor à l'analyse et à la préparation de propositions de négociation collective. Ce cas excluait le poste en raison de son lien avec la négociation collective, et non parce qu'il portait sur la rémunération.

[28] J'ai donc conclu que les fonctions liées à la rémunération, dans leur ensemble, ne créent aucun conflit d'intérêts régi par l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* parce que le conflit d'intérêts est entre l'employeur et l'employé, qui existe que le poste soit exclu ou non.

B. Les caractéristiques particulières de ce poste ne justifient pas son exclusion

[29] En ce qui concerne les caractéristiques particulières du poste, la fonction particulière qui démontre le plus près un conflit d'intérêts est la participation à la négociation collective dont j'ai brièvement discuté plus tôt. Un recoupement entre les fonctions d'un poste et la négociation collective s'inscrit dans l'objectif fondamental qui sous-tend l'exclusion des postes pour des raisons de conflit d'intérêts prévues à l'alinéa 59(1)g) de la *Loi*. Par conséquent, j'indiquerai la définition de l'employeur de cette fonction dans son ensemble, comme suit :

[Traduction]

67. [...] [L'ancienne chef d'équipe qui est actuellement la gestionnaire de l'unité] *témoignerait que lorsqu'elle occupait le poste de chef d'équipe, elle dispensait des avis à la haute direction pendant les négociations de la convention collective pour le groupe PA quant à la façon dont le libellé des articles proposés portant sur le travail à distance et les heures supplémentaires devraient être interprétés du point de vue de l'employeur. La haute direction s'est fondée sur ces avis pour établir sa stratégie de négociation.*

[...]

[30] L'AFPC a fourni une bonne réponse technique à ce sujet : l'AFPC négocie collectivement avec le Conseil du Trésor, et non avec AMC. La haute direction d'AMC n'a pas de stratégie de négociation parce qu'elle ne participe pas à la négociation collective – le Conseil du Trésor participe à cette négociation. En réponse, l'employeur affirme que le Conseil du Trésor consulte les ministères concernés (pas seulement AMC), particulièrement sur les questions de rémunération.

[31] Par conséquent, au mieux, les éléments de preuve de l'employeur portent sur un seul cas, au cours d'une période inconnue dans le passé, où le chef d'équipe a dispensé des avis à la direction d'AMC au sujet d'une question de négociation collective. Rien n'indique si les renseignements ou les avis du chef d'équipe ont réellement été transmis à l'équipe de négociation du Conseil du Trésor. Même si c'était le cas, ils ont été transmis par les gestionnaires d'AMC (peut-être avec exactitude, peut-être pas – je ne dispose d'aucun élément de preuve dans un sens ou dans l'autre) au négociateur du Conseil du Trésor, ainsi que (peut-être contradictoire – encore une fois, je ne dispose d'aucun élément de preuve dans un sens ou dans l'autre) des renseignements provenant des gestionnaires de jusqu'à 77 autres ministères énumérés aux annexes I et I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11), qui ont obtenu leurs propres renseignements de conseillers en rémunération. La participation du chef d'équipe à la négociation collective est trop ténue pour constituer un conflit d'intérêts.

[32] L'employeur affirme que, lors d'un réaménagement des effectifs, le titulaire du poste serait au courant de tous les employés touchés et dispenserait des avis à la direction pour s'assurer que les politiques et lignes directrices en matière de rémunération sont appliquées correctement. Toutefois, le « [...] simple fait qu'un employé a accès à des renseignements confidentiels ne signifie pas en soi qu'il est préposé à des fonctions confidentielles » (voir *Conseil du Trésor c. Association des juristes de justice*, 2020 CRTESPF 3, au par. 69 (confirmée dans 2021 CAF 37); et *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2017 CRTEFP 11, au par. 50 (« *Conseiller principal en RH* »)). De même, le simple fait d'avoir accès à des renseignements confidentiels ne crée pas de conflit d'intérêts, et le fait que le titulaire de ce poste puisse savoir à l'avance quels employés feront l'objet d'un réaménagement des effectifs ne les place pas en situation de conflit d'intérêts avec l'unité de négociation. Le chef d'équipe n'est pas consulté au sujet des employés à mettre en disponibilité ou des postes à éliminer. Le chef d'équipe n'est informé (à un moment

donné hypothétique) que des personnes mises en disponibilité et n'est invité qu'à traiter leur rémunération.

[33] L'employeur affirme également que le titulaire du poste dispense des avis sur les griefs en matière de rémunération. Si le conflit allégué porte sur le contenu des avis dispensés, je l'ai traité plus tôt : le conflit existe peu importe que le poste fasse partie ou non de l'unité de négociation parce que l'employé qui occupe ce poste profiterait des avis dans l'un ou l'autre des cas. Si le conflit existe en raison de la connaissance de renseignements (c.-à-d. que le titulaire du poste connaîtra à l'avance le résultat d'un grief), ce que je viens de dire s'applique également - les renseignements en soi ne créent pas un conflit d'intérêts. Je traiterai davantage les griefs lorsque je traiterai du deuxième élément de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi*.

[34] Enfin, l'employeur affirme également que le titulaire du poste dispense des avis au gestionnaire de l'unité quant à la façon dont l'unité devrait fonctionner, y compris la façon dont elle coordonne son travail avec le Centre des services de paie, le processus qu'elle utilise pour répondre aux demandes de rémunération, la façon dont les autres employés de l'unité communiquent avec la direction et la planification de nouvelles initiatives opérationnelles. Il s'agit de questions opérationnelles courantes qui ne sont pas en conflit avec les intérêts d'un agent négociateur.

[35] Pour ces motifs, j'ai conclu que le poste ne comporte pas un conflit d'intérêts au sens de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi*.

VI. Autres motifs fondés sur les fonctions du poste

[36] Le deuxième motif d'exclusion d'un poste en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* concerne plus généralement ses attributions auprès de l'employeur. La *Loi* me confère « un pouvoir discrétionnaire très large » pour exclure un poste et la jurisprudence « [...] ne soit pas parvenue à articuler un ensemble de critères clairs [...] » pour l'application de cette disposition (voir *Agents de renseignements de sécurité*, au par. 70).

[37] La Commission a parfois abordé ce motif en examinant la question de savoir si le poste fait partie de l'« équipe de gestion ». L'employeur soutient que je devrais le faire dans le présent cas.

[38] En réponse, l'AFPC soutient que le concept d'« équipe de gestion » ne devrait être utilisé que dans les cas concernant l'alinéa 59(1)e) de la *Loi*, qui exclut des postes qui comportent « dans une proportion notable, des attributions de gestion ». Cependant, la Commission a déjà décidé que l'approche de l'« équipe de gestion » s'applique à l'alinéa 59(1)g), dans *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1997] C.R.T.F.P.C. n° 143(QL), au par. 27 et *Conseil du Trésor c. Association des gestionnaires financiers de la fonction publique*, [1998] C.R.T.F.P.C. n° 106 (QL), au par. 73, portant sur des dispositions semblables du prédécesseur, soit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-35), et encore une fois dans *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2016 CRTEFP 84, au par. 65, portant sur la présente version de la *Loi*. Je suis d'accord avec ces cas pour dire que la participation à l'équipe de gestion constitue un motif d'exclure un poste en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi*.

A. La prudence et le caractère étroit dans l'application de la doctrine de l'équipe de gestion

[39] L'AFPC soutient que le concept de l'équipe de gestion devrait être appliqué avec prudence et de façon étroite, en invoquant les décisions du Conseil canadien des relations industrielles à cet égard, y compris *LL.W.U. Local 517 c. Administration portuaire de Prince Rupert*, 2002 CCRI 203; et *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 247 c. G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée.*, 2017 CCRI 850. En réponse, l'employeur fait valoir que la Commission n'est pas liée par les conclusions d'autres commissions des relations de travail et que le concept de l'« équipe de gestion » est large et ouvert.

[40] Je ne souscris pas aux deux propositions.

[41] Je suis d'accord pour dire que la Commission n'est pas liée par les conclusions d'autres commissions des relations de travail dans le sens strict qu'une commission des relations de travail d'un ressort n'est pas tenue de suivre les décisions d'une commission des relations de travail d'un autre ressort. Toutefois, l'employeur soutient en pratique quelque chose de plus large, à savoir : que la Commission devrait être indépendante, sans tenir compte de ce que d'autres commissions des relations de travail ont indiqué au sujet de questions identiques ou semblables.

[42] Cet appel à l'exceptionnalisme est incompatible avec le principe juridique plus général selon lequel les principes et les normes juridiques régissant l'emploi dans le secteur privé s'appliquent à l'emploi dans le secteur public; voir *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au par. 103 (« Si la Couronne se confond avec tout employeur du secteur privé lorsqu'elle engage ses employés, il devrait donc en être de même lorsqu'elle les congédie. »); et *Wells c. Terre-Neuve*, [1999] 3 RCS 199, au par. 29 (« Un emploi au sein de la fonction publique ne constitue pas une servitude féodale. [...] Il s'agissait d'un contrat. »). Il est également incompatible avec le recours de l'employeur à une décision d'une autre commission de travail (soit *Cowichan Home Support Society v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518*, [1997] B.C.L.R.B.D. N° 28 (QL) (« *Cowichan* »)) pour étayer ses arguments. La Commission peut et devrait agir de manière compatible avec les autres commissions des relations de travail, à moins que le libellé d'une loi ou une caractéristique unique de l'emploi dans l'administration publique fédérale n'exige le contraire. Ce n'est pas ainsi dans le présent cas.

[43] En deuxième lieu, la Commission a déclaré à maintes reprises qu'elle appliquera l'alinéa 59(1)g de manière « restreint[e] » (voir *Agents de renseignements de sécurité*, au par. 76; *Direction de la CDIPRP*, au par. 36; et *Conseillers en SST*, au par. 156) et dans de « rares circonstances » (voir *Fédération de la police nationale*, au par. 217). Le concept d'une équipe de gestion à l'alinéa 59(1)g ne peut être large ou ouvert comme le soutient l'employeur parce qu'il serait incompatible avec les décisions antérieures de la Commission selon lesquelles elle doit appliquer l'alinéa de manière restreinte et dans de rares circonstances.

B. Qu'est-ce qu'une équipe de gestion?

[44] Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si ce poste fait partie de l'équipe de gestion. Leur différend soulève la question préliminaire suivante : qu'est-ce qu'une « équipe de gestion »? Le concept est difficile à définir avec soin. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor) (Groupe de l'achat et de l'approvisionnement)*, [1977] C.R.T.F.P.C. n° 3 (QL) (« *Lemieux* »), la Commission a reconnu que le concept n'avait pas été « très bien défini » (voir le par. 15), même si elle avait tenté de résumer l'équipe de gestion comme suit au paragraphe 17 :

17 [...] personnes [qui] participent ou contribuent à l'élaboration de politiques, à la prise de décisions ou à la gestion, aux niveaux supérieurs du secteur de la fonction publique où ils travaillent. [...]

[45] La Commission a utilisé le concept pour la première fois dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor) (Groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique - Catégorie scientifique et professionnelle)*, [1971] C.R.T.F.P.C. n° 8 (QL) (« *Gestrin et Sunga* ») et a conclu que le Cabinet était visé par la portée de ce concept et que les deux employés qui avaient participé activement aux discussions des Comités faisaient partie de l'« équipe de gestion ». Dans des cas subséquents, la Commission a conclu qu'un directeur régional faisait partie de l'équipe de gestion (voir *Institut professionnel du Service public du Canada c. Conseil du Trésor*, [1976] C.R.T.F.P.C. n° 12 (QL); et *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 41 (« *Nguyen et Grant* »)), que (même si la Commission n'a pas utilisé l'expression « équipe de gestion ») le directeur et le directeur adjoint d'un établissement correctionnel constituaient les niveaux les plus élevés de l'établissement (*Agents de renseignements de sécurité*), et que le centre national des opérations frontalières de l'Agence des services frontaliers du Canada faisait partie de l'équipe de gestion, en particulier parce qu'il gérât les activités de grève (dans *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2016 CRTEFP 84).

[46] En revanche, un poste d'adjoint principal aux ressources humaines ne faisait pas partie de l'équipe de gestion parce que le titulaire « [ne] participe [pas] à l'élaboration de politiques et au processus décisionnel » (extrait tiré de *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2017 CRTEFP 11, au par. 53 (« *Adjoint principal aux RH* »)) et que deux gestionnaires financiers ne faisaient pas partie de l'équipe de gestion simplement parce qu'ils assistaient à des réunions avec des cadres supérieurs (voir *Association des gestionnaires financiers de la fonction publique*).

[47] Il est probablement impossible pour la Commission de définir de façon exhaustive ce qu'elle entend par « équipe de gestion ». Il y aura toujours un élément de [traduction] « vous le savez quand vous le voyez » lorsqu'il s'agit de savoir ce qui constitue l'équipe de gestion.

C. Le chef d'équipe fait-il partie de l'équipe de gestion?

[48] Dans le présent cas, l'employeur a quatre raisons principales pour lesquelles le poste fait partie de l'équipe de gestion.

1. « Numéro deux »

[49] En premier lieu, l'employeur déclare que le poste est le « numéro deux » de l'unité. Je ne suis pas d'accord pour dire que cela fait en sorte que le poste fait partie de l'équipe de gestion, et ce, pour deux raisons.

[50] Tout d'abord, l'employeur affirme que cela fait en sorte que le titulaire du poste est chargé de surveiller le travail de l'unité et de rendre compte au gestionnaire de l'unité des activités quotidiennes. L'employeur décrit cette tâche comme la surveillance du rendement de l'unité – sans évaluer le rendement des personnes. L'employeur décrit également cette tâche comme un travail sur [traduction] « [...] la façon dont l'unité répond aux demandes de rémunération ». Il s'agit d'un travail de supervision classique, au sens de *Canada (Conseil du Trésor) c. Alliance de la Fonction publique du Canada (Groupe des services correctionnels)*, [1979] C.R.T.F.P.C. n° 9 (QL) (« Sisson »), au par. 71 (c'est-à-dire veiller à ce que les objectifs de l'organisme soient atteints conformément aux plans et aux lignes directrices qui sont établis par les gestionnaires) – et non par la direction.

[51] En deuxième lieu, le titulaire du poste est le numéro deux d'un gestionnaire AS-06 qui est exclu en vertu de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* – et non d'une des exclusions plus particulières, comme l'alinéa 59(1)d) (élaboration d'orientations) ou l'alinéa 59(1)e) (attributions de gestion). L'employeur affirme que le numéro deux d'un poste exclu en application d'une clause résiduelle est également visé par la même clause résiduelle. Cela est incompatible avec l'application « restreint[e] » de l'alinéa 59(1)g). L'accumulation des exclusions prévues à l'alinéa 59(1)g) de la façon proposée par l'employeur constituerait la version du port d'un chapeau sur un chapeau des relations de travail.

2. Recommandations véritables

[52] En deuxième lieu, l'employeur déclare que le titulaire du poste formule des recommandations véritables sur les griefs en matière de rémunération et d'autres questions de rémunération. Même si l'employeur n'en dit pas autant, c'est ainsi qu'il distingue le présent cas de *Fraser*, de *Provencher*, de *Wilson* et de *Montgomery*. Dans *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*

chacun de ces cas, le titulaire du poste a effectué une analyse de la rémunération moins compliquée, et il a renvoyé les cas difficiles ou ceux qui nécessitaient un jugement à ses superviseurs (qui seraient une personne comme le chef d'équipe ou le gestionnaire de l'unité dans le présent cas). Cet argument soulève deux questions.

[53] Tout d'abord, l'argument soulève la question de savoir si ou quand la formulation de recommandations véritables justifie l'exclusion d'un poste.

[54] La Commission a été au mieux équivoque quant à savoir si des recommandations véritables sont identiques à des décisions dans des cas d'exclusion. Dans *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 46, au par. 37, la Commission a rejeté une demande d'exclusion d'un poste parce qu'il ne remplissait pas « [...] un rôle décisionnel ni [...] faisait des recommandations véritables justifiant l'exclusion [...] » – laissant entendre au moins que des recommandations véritables seraient suffisantes. D'autre part, dans *Association des gestionnaires financiers de la fonction publique*, la Commission a cité avec approbation un extrait d'un manuel qui indiquait que [traduction] « [...] Le pouvoir de “formuler des recommandations applicables” ne constitue pas un pouvoir de décision » – mais la Commission a ensuite immédiatement affirmé qu'elle rejetait la demande parce que « [...] le rôle consultatif qu'ils [les postes] jouent n'est pas suffisamment important pour que leurs recommandations soient acceptées telles quelles, ce qui en ferait de fait les auteurs des décisions prises par l'équipe de gestion » (au par. 91).

[55] Le Conseil canadien des relations industrielles a conclu que le fait de formuler des recommandations efficaces ne justifie pas l'exclusion d'un poste et que, pour être exclu, un poste doit avoir le pouvoir de décider et non seulement de formuler une recommandation efficace; voir *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale c. Voyageur Aviation Corp.*, 2021 CCRI 998, au par. 25, et les cas qu'elle cite.

[56] Toutefois, d'autres commissions des relations de travail ont reconnu que le pouvoir de formuler des recommandations véritables peut justifier l'exclusion d'un poste; voir *Hydro Electric Commission of the Borough of Etobicoke v. Ontario Utility Foremen's Assn.*, [1981] OLRB Rep. janv. 38, au par. 26; *Association of Allied Health Professionals v. Eastern Regional Integrated Health Authority*, 2020 NLLRB 5, au par. 71; et *Faculty Union of the Nova Scotia College of Art and Design v. Board of Governors of*

the Nova Scotia College of Art and Design, 2017 NSLB 153, au par. 44. La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique utilise l'expression [traduction] « détermination efficace » (voir *Cowichan*, au par. 111) parce que son [traduction] « [...] intention n'est pas d'adopter cette notion de "recommandation véritable" dans son intégrité [...] » (tiré de *British Columbia Ferry Corp. v. British Columbia Ferry and Marine Workers Union*, [1978] B.C.L.R.B. N° 65 (QL), au par. 49). La différence exacte entre une détermination efficace et une recommandation véritable n'est pas claire.

[57] Après avoir examiné la jurisprudence pertinente, je préfère l'approche plus nuancée adoptée dans plusieurs décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario; voir *Canadian Office and Professional Employees Union (COPE Local 225) v. Association of Justice Counsel/Association Des Juristes De Justice*, 2020 CanLII 70973 (ON CRT), au par. 65; et *International Union of Operating Engineers, Local 793 v. Limerick (Township)*, 1993 CanLII 7881 (ON CRT), au par. 4. Cette approche distingue les décisions qui ont une incidence directe par rapport à une incidence indirecte sur la vie professionnelle quotidienne des employés. Si la décision a une incidence directe, il suffit de formuler une recommandation véritable. Si la décision a une incidence indirecte, le fait de formuler une recommandation véritable ne suffit donc pas – afin d'être un gestionnaire, l'employé doit avoir un pouvoir définitif de prendre la décision.

[58] Une autre façon de voir les choses est la différence entre les cadres supérieurs et les cadres inférieurs. Les cadres supérieurs prennent habituellement des décisions qui touchent indirectement les employés (parce qu'ils transmettent les ordres par l'intermédiaire de subordonnés et ont tendance de traiter moins les questions quotidiennes), mais une partie de cadres « supérieurs » signifie qu'ils prennent la décision définitive. Les cadres inférieurs prennent les mesures qui touchent directement les employés, mais ils formulent souvent qu'une recommandation véritable qui doit être approuvée par les cadres supérieurs.

[59] Par conséquent, le fait de formuler des recommandations véritables peut justifier l'exclusion d'un poste lorsque la recommandation a une incidence directe sur les employés, mais non lorsque l'incidence est indirecte.

[60] La deuxième question consiste à savoir si le titulaire de ce poste formule des recommandations véritables sur des questions qui justifieraient son exclusion de l'unité de négociation. Lorsqu'elle a comparé des décisions directes et des décisions

indirectes, la Commission des relations de travail de l'Ontario a tenu compte des exemples de décisions directes suivantes (voir *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada) v. Toronto Transit Commission*, 1994 CanLII 9964, au par. 10, qui a récemment été invoqué dans *Labourers' International Union of North America, Ontario Provincial District Council v. Surrey Construction Inc.*, 2023 CanLII 112754 (ON CRT)), au par. 14 :

[Traduction]

[...]

- a) le pouvoir d'embaucher ou de congédier des employés ou de formuler des recommandations véritables à cet égard;
- b) le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires ou de formuler des recommandations véritables à cet égard;
- c) le pouvoir d'accorder des augmentations de salaire, des promotions ou d'autres questions semblables ou de formuler de manière efficace des recommandations à l'égard de ces derniers;
- d) le pouvoir d'appliquer les règles et les règlements de l'organisation;
- e) la question de savoir si les personnes participent à la procédure de règlement des griefs au nom de la direction;
- f) le pouvoir d'accorder des congés ou d'attribuer des heures supplémentaires ou de formuler de manière efficace des recommandations à l'égard de ces derniers;
- g) la question de savoir si les personnes ont un contrôle si les particuliers exercent un contrôle efficace sur le rendement relatif au travail des subordonnés et sur l'efficacité du service fourni par leurs subordonnés;
- h) le pouvoir de formuler des recommandations véritables quant à la façon leurs subordonnés accomplissent leur travail;
- i) la question de savoir si l'entreprise a mis en place des initiatives de formation destinées aux personnes en vue de les faire participer en tant que membre de l'équipe de gestion. Par exemple, la formation dans des domaines comme les relations de travail, l'équité en matière d'emploi, les mesures positives et l'application de la règle en matière de sécurité;
- j) le rôle des personnes dans les évaluations du rendement;
- k) la question de savoir si les personnes bénéficient de l'une des « caractéristiques de la direction » qui permettent de distinguer les superviseurs des autres employés;
- l) la question de savoir si les personnes ont le droit d'avoir accès aux renseignements sur les employés en fonction desquels elles peuvent suivre le comportement des employés.

[...]

[61] Le fait de trancher les questions de rémunération est notamment absent de cette liste.

[62] Dans le présent cas, la plupart des domaines dans lesquels le titulaire du poste formule des recommandations véritables portent sur le processus de traitement des questions de rémunération. Selon l'employeur, ces recommandations [traduction] « [...] façonnent activement l'élaboration de nouvelles initiatives de gestion », [traduction] « [...] fournissant des orientations stratégiques à l'ensemble de l'équipe consultative », comportent [traduction] « [...] des stratégies visant à maximiser l'efficacité et l'efficacité des interactions ministérielles avec le Centre des services de paie », fournissent des solutions aux [traduction] « principaux problèmes touchant la prestation des services », [traduction] « améliorent la coordination » avec le Centre des services de paie et expliquent [traduction] « [...] à la direction la façon dont le programme de rémunération pourrait être amélioré ». Toutes ces recommandations ont des répercussions indirectes sur les employés, et toute recommandation, aussi véritable soit-elle, ne justifie pas l'exclusion de ce poste.

[63] L'objet de la recommandation véritable qui se rapproche le plus d'une incidence directe sur les employés concerne les griefs en matière de rémunération. Selon l'employeur, le titulaire du poste formule une recommandation quant à savoir s'il y a lieu d'accueillir ou de rejeter un grief en matière de compensation à l'intention d'un conseiller en relations de travail, qui accepte généralement ces recommandations. L'employeur affirme également que ces griefs [traduction] « [...] soulèvent de nouvelles questions d'interprétation qui ont une incidence sur l'issue du grief en question ». En réponse, l'AFPC souligne que les avis concernant les griefs ne figurent pas dans la description de travail et qu'il n'y a aucun document à l'appui de cette prétendue participation aux griefs. L'employeur admet à juste titre que ces avis constituent une petite proportion des fonctions du poste (moins de 10 %), mais je suis d'accord pour dire que le fait qu'ils ne soient pas énumérés dans la description de travail ne signifie pas que les fonctions n'existent pas – même si la description de travail est importante, pour des raisons que j'exposerai bientôt.

[64] J'ai décidé de ne pas exclure le poste pour deux raisons.

[65] En premier lieu, selon les éléments de preuve de l'employeur, le titulaire du poste formule des recommandations véritables à l'intention des conseillers en relations de travail au sujet des griefs. Toutefois, le conseiller en relations de travail n'est pas le décideur : le gestionnaire officiellement chargé du grief est le décideur. Je ne dispose d'aucun élément de preuve selon lequel le gestionnaire qui tranche le grief suit les avis dispensés par son conseiller en relations de travail. Je ne dispose d'aucun élément de preuve quant à savoir si la mesure dans laquelle les gestionnaires acceptent les avis en matière de relations de travail change plus le grief est transmis à un palier supérieur – c'est-à-dire si l'administrateur général ou le sous-ministre adjoint est plus ou moins susceptible d'accepter les avis en matière de relations de travail au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Je ne dispose d'aucun élément de preuve quant à savoir si les avis dispensés par le chef d'équipe sont toujours des avis de deuxième main (du chef d'équipe au conseiller en relations de travail au décideur des griefs) ou si les avis deviennent des avis de troisième ou de quatrième main (du chef d'équipe au conseiller en relations de travail à un conseiller principal en relations de travail au directeur général au sous-ministre adjoint, etc.). Je ne dispose d'aucun élément de preuve démontrant l'ampleur des fuites dans la chaîne d'avis (c.-à-d. si le conseiller en relations de travail n'accepte généralement que la recommandation du chef d'équipe, cela signifie-t-il qu'un gestionnaire n'accepte généralement que la recommandation du conseiller en relations de travail et qu'un gestionnaire de niveau supérieur n'accepte généralement que les avis du gestionnaire, etc.).

[66] Bref, l'employeur ne fait pas le lien entre tous les éléments pour démontrer que la recommandation du chef d'équipe est, en fin de compte, véritable.

[67] Cette omission de faire le lien entre les éléments du témoignage anticipé de l'employeur est particulièrement importante dans le présent cas, car la description de travail du chef d'équipe est silencieuse au sujet de la dispense d'avis concernant les griefs. Il en va de même pour la justification préparée par l'employeur pour expliquer la raison pour laquelle il souhaite exclure ce poste. La description de travail indique que le chef d'équipe rédige des lettres à l'intention de la direction pour répondre aux demandes de renseignements et aux plaintes du public, des députés et d'autres intervenants, mais ne mentionne jamais la rédaction de lettres ou l'aide à l'égard des griefs. Pour poursuivre la métaphore, la description de travail ne contient absolument aucun élément au sujet des griefs. Cela rend l'omission du témoignage anticipé

d'établir le lien entre les éléments fatale parce que je ne peux déduire le lien entre ces éléments à partir de la description de travail.

[68] Ma deuxième raison concerne la nature des avis en matière de rémunération. L'employeur a confondu le pouvoir discrétionnaire et le jugement. Le pouvoir discrétionnaire est le pouvoir de choisir entre des solutions de rechange légalement disponibles; le jugement est le pouvoir de trancher des questions de fait et de droit (voir Eric Tucker, Alan Hall, Leah Vosko et Rebecca Hall, *Making or Administering Law and Policy : Discretion and Judgment in Employment Standards Enforcement in Ontario*, 31 CAN. J.L. & SOC. 65 (2016), p. 67, qui est un document sur les agents de première ligne chargés des normes d'emploi qui traitent des questions comme la paie).

[69] Les exclusions de gestion figurant dans la deuxième partie de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* concernent le pouvoir d'exercer le pouvoir discrétionnaire, et non le jugement. Un gestionnaire a le pouvoir discrétionnaire de décider qui embaucher, s'il y a lieu d'imposer une mesure disciplinaire pour une infraction ou à quel travailleur offrir des heures supplémentaires. À moins que le pouvoir discrétionnaire ne soit limité par une convention collective (comme l'obligation d'offrir des heures supplémentaires à l'employé ayant le plus d'ancienneté), l'essence d'un gestionnaire est la capacité d'exercer un pouvoir discrétionnaire sur des questions qui touchent la vie professionnelle des employés.

[70] La rémunération n'est pas discrétionnaire. Personne n'a le pouvoir discrétionnaire de décider si un employé devrait être rémunéré ou non après avoir commencé à travailler ou son taux de rémunération (même s'il peut exister un certain pouvoir discrétionnaire quant à son taux de rémunération initial); les règles de rémunération sont énoncées dans les conventions collectives et dans les directives utilisées pour les mettre en œuvre. L'employeur décrit correctement le rôle du chef d'équipe comme étant celui d'un [traduction] « interprète ». J'ai conclu que la dispense d'avis au sujet de la rémunération – même dans le cadre de la procédure de règlement des griefs – ne constitue pas une attribution justifiant l'exclusion de l'unité de négociation parce que les avis concernent l'exercice du jugement et non du pouvoir discrétionnaire.

3. Travaux concernant les politiques

[71] En troisième lieu, l'employeur soutient que les fonctions du chef d'équipe dans l'élaboration des programmes et des politiques de l'unité justifient son exclusion.

[72] Je comprends que la Commission a fait référence à la préparation de politiques pour justifier l'exclusion d'un poste dans *Adjoint principal aux RH* (dans laquelle elle a décidé de ne pas exclure un poste parce que son titulaire ne participait pas à l'élaboration de politiques), dans *Gestrin et Sunga* (dans laquelle elle a exclu les postes) et dans *Lemieux* (dans laquelle elle a fait référence à l'élaboration de politiques comme une raison possible d'exclure un poste.) Cependant, il y a des politiques, puis il y a des politiques. Par exemple, certains comités ont élaboré des politiques de désignation des documents pour faciliter leur dépôt. Le fait d'être membre de ce comité de politiques ne fait en sorte qu'une personne est membre de l'équipe de gestion.

[73] Pour reprendre un exemple de la présente demande, la politique de direction consiste à améliorer la prestation des services en coordonnant avec le Centre des services de paie. La politique non de direction concerne la façon de communiquer avec le Centre des services de paie (par courriel, par un portail de documents, par un formulaire d'aide, etc.) et la façon d'améliorer la prestation des services – autrement dit, la façon de mettre en œuvre la politique de direction. La description de travail du chef d'équipe et le témoignage anticipé indiquent que le titulaire du poste est chargé du deuxième type de politique, et non du premier. Il ne s'agit pas du type de travail stratégique qui justifie l'exclusion d'un poste de l'unité de négociation.

4. Participation des comités

[74] Enfin, l'employeur invoque la participation du chef d'équipe à deux comités. Je peux répondre rapidement à la première question : un comité interministériel avec le Centre des services de paie pour discuter des procédures ou des questions liés au système de paie Phénix une fois par mois est loin d'être une équipe de gestion.

[75] Le deuxième comité est la question la plus sérieuse. Le chef d'équipe assiste aux réunions du Comité de gestion des ressources humaines d'AMC (le « Comité des RH »). Le Comité des RH est composé des directeurs des domaines des ressources humaines à AMC (rémunération, dotation, finances ministérielles, finances opérationnelles et relations de travail). Il se réunit chaque trimestre pour discuter de questions de gestion de haute priorité. Le témoignage anticipé de l'employeur indique que le Comité des RH

vote sur les plans d'action proposés, mais il ne précise pas si le chef d'équipe est un membre votant du Comité des RH. Les principales fonctions du chef d'équipe au sein du Comité des RH consistent à élaborer l'ordre du jour et à prendre des notes, même s'il est parfois invité à donner son opinion sur les questions de rémunération. Étrangement, tant la justification de l'exclusion préparée par l'employeur que la description de travail ne mentionnent pas le Comité des RH; ils ne mentionnent que le comité interministériel que je viens de rejeter comme motif d'exclusion du poste de l'unité de négociation. De plus, le Comité des RH ne se réunit que chaque trimestre. Enfin, l'AFPC ne présente aucun argument au sujet du Comité des RH, sauf sa déclaration selon laquelle il n'existe aucun conflit d'intérêts découlant du travail du chef d'équipe au sein de ce comité parce que le Conseil du Trésor, et non AMC, négocie collectivement.

[76] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que le Comité des RH fait partie de l'équipe de gestion d'AMC parce que les membres de ce comité sont tous des cadres supérieurs qui gèrent des questions discrétionnaires importantes. Le Comité des RH recoupe de manière importante les relations de travail, ce qui constitue un autre facteur qui indique qu'il fait partie de l'équipe de gestion.

[77] Cependant, je n'exclus toujours pas le poste.

[78] Un employeur doit « [...] organiser ses affaires de manière à s'assurer que ses employés ne sont pas parfois placés dans une situation de conflit d'intérêts possible si cette situation peut être évitée facilement » voir *Sisson*, au par. 50; et *Adjoint principal aux RH*, au par. 42. Une simple répartition des fonctions de gestion ne justifiera pas l'exclusion d'un poste; voir *Cowichan*, au par. 120; et *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada) v. Reynolds-Lemmerz Industries*, [1995] OLRB Rep. janv. 59, au par. 5. De plus, le Comité des RH ne se réunit que chaque trimestre. Les tâches que le chef d'équipe accomplit au Comité des RH (à savoir l'élaboration d'un ordre du jour et la prise de notes) ne figurent pas à la description de travail et pourraient être accomplies par toute personne occupant un poste déjà exclu. Pendant les périodes où le chef d'équipe présente quelque chose au Comité des RH (ce que l'employeur a décrit comme étant « occasionnellement »), je ne dispose d'aucun élément de preuve expliquant la raison pour laquelle la présentation ne peut pas être effectuée par le gestionnaire de l'unité AS-06, qui est déjà exclu et qui est également un expert en rémunération.

[79] Les cas invoqués par l'employeur pour expliquer la raison pour laquelle la participation au Comité des RH fait du chef d'équipe un membre de l'équipe de gestion (*Gestrin et Sunga*, *Nguyen et Grant*, et *Lemieux*) se distinguent tous. Dans *Gestrin et Sunga*, les employés ont assisté à toutes les réunions du Cabinet et ont informé le premier ministre au sujet de ces réunions, et dans *Nguyen et Grant*, les employés ont assisté aux réunions hebdomadaires de l'équipe de gestion. Leur présence aux réunions de l'équipe de gestion constituait une partie fréquente et importante de leurs fonctions. Dans le présent cas, les réunions ont lieu tous les trimestres et le travail du Comité des RH n'est ni fréquent ni une partie importante des fonctions de ce poste. Dans *Lemieux*, l'employeur a expressément déclaré que l'employé n'était pas membre de l'équipe de gestion (voir le paragraphe 18), de sorte que le cas n'est pas pertinent à la présente question.

[80] En conclusion, l'employeur n'a pas démontré la raison pour laquelle le chef d'équipe fait partie du Comité des RH. Rien dans le témoignage anticipé, la justification ou la description de travail n'indique la raison pour laquelle le chef d'équipe a été choisi pour élaborer un ordre du jour et prendre des notes une fois par trimestre, au lieu de l'un des centaines d'autres postes exclus à AMC. En ce qui concerne les présentations au Comité des RH, l'employeur ne m'a pas convaincu que le gestionnaire de l'unité exclu ne peut pas faire la présentation occasionnelle.

[81] Par conséquent, j'ai conclu que le poste ne fait pas partie de l'équipe de gestion. Comme l'indique sa description de travail, il [traduction] « [i]nforme l'équipe de gestion des questions importantes [...] »; cela diffère de la participation à l'équipe de gestion.

D. Conclusion sur les autres fonctions prévues à l'alinéa 59(1)g)

[82] Mes motifs au sujet de l'élément des autres fonctions de l'alinéa 59(1)g) de la *Loi* ont, jusqu'à présent, été axés sur le concept de l'équipe de gestion parce qu'il s'agissait de l'élément sur lequel les arguments des parties étaient axés. Toutefois, cet élément de l'alinéa 59(1)g) ne se limite pas au concept de l'équipe de gestion. En plus de déterminer si le chef d'équipe fait partie de l'équipe de gestion, j'ai également examiné les fonctions de ce poste de façon plus complète et holistique afin de déterminer s'il devait être exclu de l'unité de négociation.

[83] Comme l'a récemment déclaré la Cour suprême du Canada, une organisation est structurée en fonction de deux niveaux d'exploitation : celui de la gestion, d'une part, et celui de l'exécution, d'autre part (voir *Société des casinos du Québec inc. c.*

Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13 au par. 168; un concept auquel souscrit la majorité au paragraphe 51). En examinant ses fonctions dans leur ensemble, ce poste est chargé de l'exécution et non de la direction. Le poste n'a pas le pouvoir discrétionnaire qui caractérise la direction. Ses principales tâches consistent à concevoir des pratiques pour assurer le règlement efficace des questions de rémunération et à fournir des interprétations pour les cas difficiles. La description de travail décrit la principale tâche du poste, soit d'être le point de contact avec le Centre des services de paie et de traiter les [traduction] « questions de procédure à mesure qu'elles surviennent ». Il s'agit de tâches d'exécution et non de gestion.

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

(L'ordonnance apparaît sur la page suivante)

VII. Ordonnance

[85] La demande est rejetée.

Le 17 juillet 2024.

Traduction de la CRTESPF

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