

Date: 20250815

Dossier: 569-02-45427

Référence: 2025 CRTESPF 93

*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

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

employeur

Répertorié

Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor du Canada

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

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

Pour l'agent négociateur : Tony Micallef-Jones, avocat

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 10 février, les 7 et 25 mars, le 23 mai et le 30 juillet 2025,
et par vidéoconférence
le 16 mai 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Aperçu

[1] La présente décision porte sur la question de savoir si la Commission a compétence pour entendre le présent grief de principe.

[2] Le grief de principe concerne les normes de classification pour le sous-groupe Pharmacie (PH). L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) a présenté un grief de principe alléguant que les normes de classification pour le sous-groupe PH sont si mal rédigées qu'elles ne peuvent pas donner lieu à une évaluation de classification appropriée et à un niveau de classification pour les postes du groupe PH. En tant que réparation, il demande une déclaration selon laquelle la norme de classification est insuffisante. L'employeur déclare que cette réparation (et l'ensemble du grief de principe) outrepassa la compétence de la Commission, car il s'agit de classification, une question réservée à l'employeur et qui ne fait pas partie de la compétence de la Commission.

[3] Je suis d'accord avec l'employeur. Le présent grief de principe outrepassa la compétence de la Commission. La Commission n'a pas la compétence pour ordonner qu'une modification soit apportée aux normes de classification ou même pour faire une déclaration à son égard.

[4] L'IPFPC a présenté un autre argument selon lequel le grief relevait de la compétence de la Commission en raison de la *Loi sur l'équité salariale* (L.C. 2018, ch. 27, art. 416). En effet, l'IPFPC a soutenu que la *Loi sur l'équité salariale* est une loi liée à l'emploi intégrée dans la convention collective, qu'une norme de classification mal rédigée empêche la création d'un plan d'équité salariale, et que la Commission a compétence sur cette violation d'une loi intégrée dans la convention collective. Je ne suis pas du même avis. La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*) interdit particulièrement à une partie de présenter un grief qui concerne l'équité salariale. Ces dispositions sont déterminantes dans le présent cas.

[5] Mes motifs détaillés suivent.

II. Contexte factuel et procédural du grief

A. La norme de classification du sous-groupe Pharmacie (PH)

[6] La classification est le processus de division des postes occupés par les employés du Conseil du Trésor en groupes, en sous-groupes et en niveaux

professionnels. Chaque groupe professionnel a une définition pour expliquer quels postes y sont inclus. Certains groupes professionnels sont divisés en sous-groupes, qui ont leurs propres définitions. Enfin, chaque groupe ou sous-groupe est divisé en niveaux; plus le niveau est bas, moins le travail est difficile.

[7] Le sous-groupe PH fait partie du groupe professionnel Services de santé (SH). Sans le citer ni en discuter en détail, le groupe professionnel SH est destiné aux professionnels de la santé. Il compte neuf sous-groupes, dont un est le sous-groupe PH. Le sous-groupe PH est défini comme les professionnels de la santé chargés de ce qui suit : « [...] composition et dispense de médicaments; tenue et contrôle ou vérification des stocks de médicaments; [...] » ainsi que de la prestation de conseils ou du leadership dans le cadre de ces activités. Le sous-groupe PH est divisé en trois niveaux.

[8] Le présent grief concerne la description utilisée pour décider quels postes PH relèvent de chaque niveau. Cette description pour le sous-groupe PH est appelée une norme de classification; les descriptions plus récentes pour différents groupes professionnels sont appelées des normes d'évaluation des emplois. L'employeur a préparé la norme de classification PH en 1992. Elle compte deux pages, contrairement à d'autres normes de classification ou d'évaluation des emplois qui sont plus longues. Elle est brève et facile à comprendre. Les pharmaciens de niveau 1 travaillent, les pharmaciens de niveau 2 supervisent les pharmacies des petits hôpitaux, des établissements de traitement ou des magasins médicaux pour un groupe d'établissements de traitement, et les gestionnaires de niveau 3 gèrent des pharmacies de grands hôpitaux. Les trois niveaux peuvent également avoir des fonctions liées aux programmes d'audit. Une caractéristique commune des normes de classification ou d'évaluation des emplois est l'utilisation de postes de référence. Les postes de référence sont des exemples de postes à différents niveaux utilisés pour fournir des exemples concrets de ce que l'on trouve à chaque niveau. Il y a deux postes de référence dans les normes de classification du sous-groupe PH, un pour le niveau 1 et un pour le niveau 2, tous deux faisant partie du programme d'audit.

B. Grief déposé par l'IPFPC

[9] L'IPFPC a déposé le présent grief parce qu'il est préoccupé par les normes de classification du sous-groupe PH. De nombreuses autres normes de classification dans la fonction publique sont plus détaillées que la norme de classification pour le sous-groupe PH. D'autres normes de classification divisent un poste en un certain

nombre d'attributs tels que les connaissances, la responsabilité et l'environnement de travail. Ces normes de classification utilisent un système de points pour déterminer le niveau d'un poste. Un poste se voit attribuer un certain nombre de points en fonction des connaissances et des responsabilités nécessaires et du milieu de travail, entre autres. Chaque niveau comporte une certaine plage de points, et la classification du poste est déterminée en calculant son total de points. La norme de classification du sous-groupe PH n'utilise pas de système de points. L'IPFPC estime qu'elle devrait utiliser un tel système. L'IPFPC soutient que ce manque de détails dans la norme de classification du sous-groupe PH signifie qu'il y a ou pourrait exister une incohérence dans la façon dont les postes sont classifiés dans l'ensemble des ministères.

[10] Un agent négociateur ne peut déposer qu'un grief de principe alléguant une violation de la convention collective. L'IPFPC invoque la clause relative à la description de travail figurant dans la convention collective pour le groupe SH. Comme la plupart des conventions collectives, celle-ci confère aux employés le droit à une description de travail précise. Cette clause se lit comme suit :

[...]

...

Article 20 : exposé de fonctions**Article 20: statement of duties**

20.01 Au moment de son embauche, ou à tout autre moment sur demande écrite, toute personne salariée a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

20.01 At time of hiring or at any other time upon written request, an employee shall be entitled to a complete and current statement of the duties and responsibilities of the employee's position, including the position's classification level and the position rating form.

[...]

...

[11] L'IPFPC soutient qu'une norme de classification mal rédigée signifie qu'un poste ne peut pas être correctement classifié, ce qui signifie à son tour que la description de travail d'un employé ne peut pas inclure son niveau de classification, contrairement à la clause 20.01. Par conséquent, l'IPFPC demande une ordonnance selon laquelle la norme de classification du groupe PH soit révisée et remplacée.

[12] Le Conseil du Trésor s'oppose à la compétence de la Commission pour entendre le présent grief.

C. Processus des arguments écrits et de l'audience

[13] Lors d'une conférence de gestion de cas, une formation différente de la Commission a entendu les parties et a jugé que la question initiale de la compétence devait être traitée par écrit, avec une courte audience au besoin. Cette formation de la Commission a ordonné aux parties de répondre à la question suivante : « La Commission a-t-elle compétence pour ordonner une modification à la norme d'évaluation des emplois utilisée par l'employeur pour établir le niveau et la formule de cote numérique de classification pour le groupe professionnel Pharmacie PH? »

[14] Les parties ont déposé des arguments écrits, et j'ai été désigné comme la formation de la Commission pour trancher le présent grief. Après avoir examiné ces arguments, j'avais quelques questions pour les parties. Par conséquent, j'ai convoqué une courte audience pour donner aux parties l'occasion de répondre à ces questions et d'élaborer sur leurs positions. Il me restait une question à laquelle les parties ont répondu par écrit. Ma décision est fondée sur les arguments écrits et les arguments de vive voix que j'ai reçus.

III. Le présent grief concerne la classification et outrepassé la compétence de la Commission

[15] La question posée par la Commission portait sur sa compétence à imposer une réparation particulière. Dans le cadre des arguments écrits et des arguments donnés de vive voix, les parties ont fait valoir leurs arguments d'une manière légèrement différente de la façon dont la Commission a posé sa question. En fin de compte, l'IPFPC a concédé lors des arguments de vive voix que la Commission n'a pas compétence pour ordonner une modification à une norme de classification – c'est-à-dire que la réponse à la question initiale de la Commission est « non ». L'IPFPC a plutôt soutenu que la Commission a la compétence de déclarer que la norme de classification ne correspond pas à la qualité nécessaire pour se conformer à une obligation énoncée dans la convention collective et de déclarer ce qui serait nécessaire de faire pour corriger ces lacunes. L'IPFPC a fait une analogie avec une cour d'appel renvoyant une affaire à une cour ou un tribunal inférieur, avec des directives. L'employeur a exhorté la Commission à se concentrer sur le texte de la convention collective, soutenant que la compétence de la Commission est limitée aux sujets visés par la convention collective.

[16] Il va sans dire que la compétence d'un tribunal à ordonner une réparation particulière exige que le tribunal ait compétence sur l'objet du différend. Les parties dans le présent cas se sont concentrées sur cette question, à savoir si la Commission a

compétence sur l'objet du présent grief. À mon avis, ils avaient raison, et je vais me concentrer sur la même question.

A. Contexte juridique : la Commission n'a pas compétence pour entendre un grief concernant la classification à moins que la convention collective ne prévoise un libellé exprès

[17] Les deux parties conviennent que la Commission n'a pas compétence pour entendre ce qu'on appelle communément un grief de classification.

[18] Pour expliquer cela, l'article 7 de la *LRTSPF* prévoit que le Conseil du Trésor ou un organisme distinct dispose de trois droits qui outrepassent la portée de la *LRTSPF* : l'organisation de la fonction publique, l'affectation des tâches aux fonctionnaires et la classification. L'article 7 se lit comme suit :

7 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

7 Nothing in this Act is to be construed as affecting the right or authority of the Treasury Board or a separate agency to determine the organization of those portions of the federal public administration for which it represents Her Majesty in right of Canada as employer or to assign duties to and to classify positions and persons employed in those portions of the federal public administration.

[19] Il existe un ensemble de jurisprudence long et détaillé concernant l'article 7 de la *LRTSPF*, dont une grande partie a été abordée par la Commission et la Cour fédérale d'appel dans *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2021 CRTESPF 77 (confirmée dans 2023 CAF 75). Je n'ai pas besoin de la passer en revue en détail dans le présent cas parce que les parties s'entendent, de manière générale, sur l'incidence de l'article 7.

[20] L'effet de l'article 7 est qu'un employeur peut choisir de négocier collectivement ces sujets, mais il ne peut pas être contraint d'adopter des modalités concernant ces sujets au moyen de l'arbitrage ou de la conciliation contraignante; voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] A.C.F. No 240 (QL); et *Canada (Attorney General) v. Canada (Public Service Staff Relations Board)*, [1988] F.C.J. No. 633 (QL). Une conséquence de ce principe est que toute limite aux

droits de l'employeur en vertu de l'article 7 à affecter des tâches ou à classifier des postes doit être exprimée clairement dans une convention collective. Comme l'a déclaré la Commission dans *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 51, au paragraphe 70, « [...] compte tenu de l'existence de tels droits de la direction clairs, une interdiction expresse dans la convention collective serait nécessaire pour restreindre le droit de l'employeur d'attribuer du travail à des membres qui ne font pas partie de l'unité de négociation ». Il en va de même pour la classification des postes.

[21] Sans surprise, l'employeur a jalousement protégé son droit de classifier les postes énoncé à l'article 7 de la *LRTSPF* et tend à ne pas négocier le libellé de la convention collective qui porte atteinte à ce droit.

[22] Ce contexte explique les dizaines de décisions de la Commission qui affirment que les griefs concernant la classification des postes outrepassent sa compétence. L'IPFPC a cité l'un de ces cas : *Desender c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 65. L'employeur en a cité 17 : *Raabe c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2019 CRTESPF 111; *Coupal c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2021 CRTESPF 124; *Allain c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2014 CRTFP 52; *Gibbon c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada)*, [1984] C.R.T.F.P.C. no 185 (QL); *Tousignant c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 13; *Gvildys c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 86; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 99; *Laqueux c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 80; *Aphantitis c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2014 CRTFP 85, *Fong c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTFP 45; *Rondeau c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, [1997] C.R.T.F.P.C. no 17 (QL); *Letourneau c. Conseil national de recherches du Canada*, 2011 CRTFP 104; *Lauder c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, [1989] C.R.T.F.P.C. no 130 (QL); *Jones c. Conseil du Trésor (Agence spatiale canadienne)*, [1996] C.R.T.F.P.C. no 60 (QL); *Avey c. Canada (Forces canadiennes, le Personnel des Fonds non publics)*, [1998] C.R.T.F.P.C. no 10 (QL); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 121; et *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 51. Je cite davantage d'entre eux dans les paragraphes qui suivent.

[23] Ces cas tendent à porter sur l'identification du caractère essentiel d'un grief et à décider si ce caractère essentiel relève de la compétence de la Commission; voir *Swan c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73, au paragraphe 59, et *Toth c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 108, au paragraphe 10. Si le grief concerne le contenu d'une description de travail ou la rémunération d'intérim, son caractère essentiel porte sur la prétendue violation des dispositions de la convention collective concernant les descriptions de travail ou la rémunération d'intérim, et la Commission a compétence pour l'entendre. Si le grief concerne la classification d'un poste, la Commission n'a pas compétence pour l'entendre à moins que la convention collective ne contienne une disposition expresse qui est visée par le grief.

[24] La distinction entre les questions de classification et de convention collective n'est pas toujours facile à établir. Par exemple, il peut être difficile de déterminer si un différend concerne la rémunération d'intérim ou la classification lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a exercé ces fonctions pendant une période significative. La Commission a établi certains indicateurs pour distinguer une question de classification d'une question de rémunération d'intérim dans *Bungay c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2005 CRTFP 40, au paragraphe 59, un cas cité de nombreuses fois depuis pour aider à décider si un grief particulier concernait la rémunération d'intérim ou la classification. Il peut également être difficile de faire la distinction entre un grief relatif à la description de travail et un grief de classification, comme le montre *Coupal*, dans laquelle la Commission a conclu que l'employeur avait enfreint la clause relative aux descriptions de travail de la convention collective en ne classifiant pas une nouvelle description de travail. De plus, la Commission a compétence pour entendre une allégation concernant une violation d'une clause d'élimination de la discrimination d'une convention collective lorsque l'allégation de discrimination est liée à la classification; voir *Charbonneau c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2022 CRTESPF 1, au paragraphe 23.

[25] Enfin, il incombe à l'employeur de démontrer que le grief concerne la classification et non un autre sujet (tel que la rémunération d'intérim) qui relève de la compétence de la Commission; voir *Doiron c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 77, au paragraphe 95.

[26] En résumé, la Commission n'a compétence que pour entendre un grief de principe dont le caractère essentiel est l'interprétation ou l'application d'une convention collective. L'article 7 de la *LRTSPF* signifie que l'employeur n'est pas tenu de conclure une convention collective dont les modalités touchent ses droits de classification des postes. Ce contexte législatif explique pourquoi les conventions collectives dans l'administration publique fédérale tendent à ne pas contenir de dispositions touchant la classification des postes. Lorsque la Commission a déclaré qu'elle n'avait pas compétence sur la classification des postes, elle soulignait simplement qu'elle n'avait compétence que sur l'application et l'interprétation des conventions collectives qui, de manière générale, ne contiennent pas de dispositions concernant la classification des postes.

[27] Cela signifie que la prochaine étape est d'examiner la convention collective.

B. La convention collective ne contient aucune disposition expresse concernant les normes de classification

[28] L'IPFPC invoque la clause 20.01 de la convention collective, que j'ai reproduite plus tôt. Elle exige que l'employeur fournisse à l'employé un exposé complet et actuel des fonctions de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

[29] L'interprétation d'une convention collective commence par son texte, puis tient compte du contexte dans lequel ce texte apparaît. Pour citer *Ewaniuk c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2020 CRTESPF 96, au paragraphe 45, le libellé d'une convention collective « [...] doit être interprété dans son contexte intégral, selon son sens grammatical et ordinaire et en conformité avec l'économie et l'objet de la convention et avec l'intention des parties ».

[30] À première vue, lorsque l'on commence avec le texte, rien dans cette clause ne confère aux employés un droit quelconque concernant leur classification, à part celui de connaître le niveau de classification de son poste et de recevoir une copie de la formule de cote numérique de classification. Selon une lecture simple de la clause, elle ne limite d'aucune façon le pouvoir de l'employeur d'établir les normes de classification pour un poste.

[31] Cette interprétation de la clause est également conforme au contexte plus large de la convention collective de quatre manières.

[32] En premier lieu, cette interprétation est conforme au contexte législatif plus large que j'ai exposé plus tôt. L'article 7 de la *LRTSPF* réserve expressément à l'employeur la capacité de classer les postes. Il faudrait un libellé express et clair dans une convention collective pour démontrer que l'employeur a accepté de limiter ses droits.

[33] En deuxième lieu, cette interprétation est conforme aux dizaines de décisions antérieures de la Commission auxquelles j'ai fait référence plus tôt, affirmant qu'elle n'a pas compétence pour entendre les griefs concernant la classification.

[34] En troisième lieu, cette interprétation est conforme au reste de la convention collective. Il y a deux clauses en particulier que j'ai prises en considération. La clause 34.08 de la convention collective permet à un employé de présenter un grief « [...] au sujet de questions **autres que celles qui résultent du processus de classification** [...] [je mets en évidence] ». L'IPFPC soutient que la réparation demandée dans le présent grief relève de la compétence de la Commission parce que le grief n'est pas un « grief de classification » en ce sens qu'il ne demande pas à la Commission de rendre une ordonnance modifiant le niveau de classification de tout poste de pharmacien donné. Cependant, la clause 34.08 interdit les griefs concernant le « processus de classification », et non seulement les griefs de classification. Je souscris également à l'avis de la Cour fédérale dans *Peck c. Parcs Canada*, 2009 CF 686, lorsqu'elle a déclaré au paragraphe 36 que « **[l]e pouvoir d'établir les normes de classification et les qualifications minimales pour les postes est implicite dans le pouvoir de classer** [je mets en évidence] ». Le pouvoir de rédiger une norme de classification est implicite dans le pouvoir de classer un poste ou indissociable de celui-ci. Ainsi, la préparation d'une norme de classification fait partie du processus de classification (en effet, c'est la première étape du processus de classification) et, par conséquent, est expressément exclue de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective par la clause 34.08.

[35] De plus, la clause 45.10 prévoit que le Conseil du Trésor doit négocier de nouveaux taux de rémunération avec l'IPFPC si « [...] une nouvelle norme de classification est établie et est mise en œuvre par l'employeur [...] ». Les parties à la présente convention collective ont réfléchi aux normes de classification et ont négocié seulement cette clause à leur sujet. Cette clause confirme également qu'il incombe au Conseil du Trésor d'établir et de mettre en application les normes de classification – celles-ci ne sont pas déterminées conjointement par l'IPFPC et le Conseil du Trésor.

[36] En quatrième lieu, j'ai examiné le libellé de la présente convention collective par rapport au libellé d'autres conventions collectives conclues avec le Conseil du Trésor. Pour mettre les choses en contexte, presque chaque convention collective conclue par le Conseil du Trésor contient une clause concernant la fourniture aux employés d'un exposé de leurs fonctions. Le libellé de la présente convention collective est légèrement différent de celui de la plupart des autres.

[37] L'un des premiers cas concernant l'obligation de fournir à un employé un exposé des fonctions est *Lanouette c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, dossier de la CRTFP no 166-02-2230 (19760519). Dans ce cas, l'employeur a soutenu que la convention collective l'obligeait à fournir un exposé des fonctions, mais que tout examen de l'exactitude de cet exposé outrepassait la compétence de la Commission, car cela touchait de trop près à la classification. La Commission a rejeté cet argument. Un fait particulièrement intéressant pour les objectifs actuels du présent cas est que la convention collective dans ce cas contenait une clause qui était libellée comme suit :

[...]

...

Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique de chaque facteur.

Upon written request, an employee shall be entitled to a complete and current statement of the duties and responsibilities of his position including the position's classification level and point rating allotted by factor.

[...]

...

[Je mets en évidence]

[38] J'ai mis en évidence la dernière phrase de cette ancienne convention collective parce qu'elle est différente de la convention collective dans le présent cas, qui exige que l'employeur fournisse à un employé « la formule de cote numérique de classification » pour son poste. Je fais également remarquer que le libellé de la convention collective pour cette unité de négociation est demeuré constant depuis que cette clause a été négociée pour la première fois en 1986 (mais elle exigeait auparavant un exposé des fonctions sur demande, au lieu de l'exiger également au moment de l'embauche - ce changement a été négocié en 2000).

[39] Si la présente convention collective utilisait cet ancien libellé de l'autre convention collective, l'IPFPC aurait une position beaucoup plus solide, car une exigence prévue dans la convention collective de fournir une cote numérique attribuée par facteur exige sans doute l'existence d'une norme de classification qui comporte des facteurs et des points.

[40] Je fais également remarquer que le libellé dans d'autres conventions collectives conclues par le Conseil du Trésor (y compris celles négociées par l'IPFPC) a changé depuis ce cas de 1976. Par exemple, la convention collective pour le groupe Commerce et achats (CP) (représenté par l'IPFPC), qui expire le 21 juin 2026, est rédigé comme suit :

[...]

...

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

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

[...]

...

[Je mets en évidence]

[41] L'ajout de l'expression « le cas échéant » est important. Cela signifie que cette convention collective, comme beaucoup d'autres, reconnaît que toutes les normes de classification ne nécessitent pas des facteurs et des points.

[42] Ce que je veux dire, c'est que les mots ont leur importance. Il y a des décennies, le Conseil du Trésor a négocié un libellé dans une autre convention collective qui l'obligeait à fournir à un employé son niveau de classification, y compris la « cote numérique attribuée par facteur » du poste. Cela concernait sans doute une exigence selon laquelle il devait classer ces postes en utilisant une cote numérique et des facteurs. Les parties à la présente convention collective ont négocié une convention différente qui nécessite seulement que l'employeur fournisse à un employé son niveau de classification du poste et sa formule de cote numérique de classification. Elles auraient pu utiliser un libellé différent (comme l'ancien libellé d'une autre convention

collective) si elles avaient eu l'intention que la Commission ait la compétence d'examiner le contenu de la norme de classification.

[43] L'employeur a soutenu que deux autres facteurs contextuels appuyaient sa position. Je ne me suis pas appuyé sur ceux-ci.

[44] Le premier est le titre de cet article, qui se lit « exposé de fonctions ». L'employeur soutient que les titres peuvent servir de guide à l'interprétation du texte d'une clause, et dans le présent cas, le titre montre que la clause ne concerne pas les normes de classification.

[45] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire qu'en principe, les titres peuvent être utilisés comme aide à l'interprétation des dispositions d'une convention collective; voir Palmer & Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 7e éd., au paragraphe 2.27. Cependant, les titres sont particulièrement utiles en tant qu'outil d'interprétation lorsque l'objet du texte relève clairement de ce titre particulier. Dans le présent cas, la clause en question exige que l'employeur fournisse un exposé des fonctions, ainsi que le niveau de classification du poste. Le niveau de classification d'un poste est différent d'un simple exposé des fonctions. Je n'ai pas jugé ce titre utile pour interpréter la portée de cette clause.

[46] Deuxièmement, l'employeur a soutenu que je devrais tenir compte de ce qu'il appelle le [traduction] « manque d'intention mutuelle contemporaine ». L'employeur soutient que ce libellé figure dans la convention collective depuis des décennies, et pourtant, c'est la première fois qu'un grief est déposé alléguant que la Commission a compétence pour accorder une réparation ayant une incidence sur les normes de classification. L'employeur fait valoir que cela démontre que la Commission n'a pas compétence à l'égard du présent grief.

[47] Je ne souscris pas à la proposition selon laquelle la nouveauté est un vice. Chaque bon argument doit être formulé pour la première fois.

[48] De plus, les cas cités par l'employeur n'étaient pas cette proposition – au contraire, ils concernent la pratique passée.

[49] Dans le premier cas (*St. Lawrence Lodge, Brockville v. Canadian Union of Public Employees, Local 2107*, 2014 CanLII 26942 (ON LA)), l'arbitre de différends décrivait la pratique passée comme une aide à l'interprétation, affirmant que (dans le cas où la clause était ambiguë) la [traduction] « pratique de longue date » des parties (au

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

paragraphe 41) affirmait une interprétation particulière. Dans le deuxième cas (*Sault Ste. Marie v. Amalgamated Transit Union, Local 1767*, [2014] O.L.A.A. No. 450 (QL)), l'interprétation proposée par le syndicat d'une convention collective aurait exigé de l'employeur qu'il prenne un certain nombre de mesures administratives. Puisque l'employeur n'avait pas pris ces mesures au cours des 30 dernières années depuis que la convention collective contenait ce libellé, l'arbitre de différends a statué contre le syndicat. Ce cas concerne également davantage la pratique passée que tout autre principe, et au paragraphe 51, l'arbitre de différends a caractérisé son interprétation comme étant fondée sur la [traduction] « pratique passée » des parties. Comme l'IPFPC l'a souligné dans ses arguments oraux, la pratique antérieure exige, entre autres choses, des éléments de preuve en plus de l'absence d'une décision antérieure de la Commission. Je ne dispose d'aucun élément de preuve dans un sens ou dans l'autre concernant la pratique passée dans le présent cas, et par conséquent, je n'en tiendrai pas compte.

[50] Pour les raisons que j'ai exposées, j'ai conclu que la Commission n'a pas le pouvoir d'accorder la réparation demandée par l'IPFPC dans le présent grief, même sous sa forme plus limitée d'une déclaration. Le sens ordinaire de la clause 20.01, même lorsqu'elle est lue dans son contexte, ne régit ni ne limite le droit de l'employeur de classer les postes, y compris son droit de rédiger une norme de classification.

IV. Équité salariale

[51] L'IPFPC a présenté un argument subsidiaire concernant la compétence de la Commission dans le présent cas. L'IPFPC fait valoir que la norme de classification PH enfreint la *Loi sur l'équité salariale* parce qu'elle est incapable de mesurer la valeur relative du travail au sein ou entre les groupes professionnels. L'IPFPC déclare que la Commission a la compétence d'interpréter toute loi fédérale liée aux questions d'emploi et qu'elle a donc la compétence d'examiner les questions de classification lorsque ces questions sont liées à la discrimination salariale et aux questions d'équité salariale.

[52] La difficulté avec l'argument de l'IPFPC réside dans les articles 220(2) et (3) de la *LRTSPF*. Ces articles indiquent ce qui suit :

220 (2) *L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est*

220 (2) *Neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of which an administrative procedure for*

ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

redress is provided under any other Act of Parliament, other than the Canadian Human Rights Act.

(3) Par dérogation au paragraphe (2), l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

(3) Despite subsection (2), neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of the right to equal pay for work of equal value.

[53] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que l'article 220(3) interdit complètement un grief concernant l'équité salariale (c'est-à-dire le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes). La Commission n'a pas compétence pour examiner l'équité salariale et ne peut pas avoir compétence sur le présent grief simplement parce que l'IPFPC présente un argument d'équité salariale dans celui-ci.

[54] L'IPFPC invoque l'article 226(2)a) de la *LRTSPF* à l'appui de son argument. Cet article se lit comme suit :

226 (2) L'arbitre de grief et la Commission peuvent, pour instruire toute affaire dont ils sont saisis :

226 (2) An adjudicator or the Board may, in relation to any matter referred to adjudication,

a) interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de cette loi sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective; [...]

(a) interpret and apply the Canadian Human Rights Act and any other Act of Parliament relating to employment matters, other than the provisions of the Canadian Human Rights Act that are related to the right to equal pay for work of equal value, whether or not there is a conflict between the Act being interpreted and applied and the collective agreement, if any

[55] L'IPFPC soutient que l'article 226(2)a) exclut seulement la compétence de la Commission sur les plaintes en matière d'équité salariale déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6). Les dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont été abrogées et remplacées par la *Loi sur l'équité salariale* lorsque cette dernière est entrée en vigueur en 2021. L'IPFPC fait valoir que l'article 226(2)a) démontre que le législateur avait

seulement l'intention d'exclure la compétence de la Commission sur certaines questions d'équité salariale (c'est-à-dire celles qui découlaient de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*) et non de la *Loi sur l'équité salariale*.

[56] Je ne suis pas du même avis en raison de l'historique législatif des trois lois.

[57] La *LRTSPF* a été adoptée en 2003 et est entrée en vigueur en 2005. La loi précédente (la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-35)) ne comportait aucune disposition concernant les griefs de principe équivalente à l'article 220 de la *LRTSPF*. Cependant, la disposition concernant les griefs individuels comprenait une disposition semblable à l'article 220(2) qui empêchait un employé de déposer un grief à l'égard duquel il y existait une autre procédure administrative de réparation. Dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier* (C.A.), 1999 CanLII 9397 (CAF), la Cour d'appel fédérale a conclu que le mécanisme de plainte prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituait une autre procédure administrative de réparation et que, par conséquent, les employés ne pouvaient pas déposer de griefs pour régler un différend relatif aux droits de la personne malgré les dispositions de la convention collective interdisant la discrimination.

[58] Lorsque le législateur a adopté la *LRTSPF* en 2003, il a légiféré un résultat différent de celui atteint dans *Boutilier*. Les articles 208(2), 215(4) et 220(2) ont maintenu l'interdiction de déposer des griefs individuels, collectifs et des griefs de principe lorsque d'autres recours administratifs étaient disponibles pour obtenir une réparation, mais ont exclu les plaintes relatives aux droits de la personne de cette règle. Les articles 208(3), 215(5) et 220(3) ont ensuite exempté les différends en matière d'équité salariale de cette exclusion – une exclusion d'une exclusion, si vous voulez.

[59] L'article 226(2)a), qui était l'article 226(1)g) dans la version de 2005 de la *LRTSPF*, tient compte de l'exclusion relative à l'équité salariale. Il accorde à la Commission le pouvoir exprès d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce qui est nécessaire pour lui permettre d'exercer sa compétence pour entendre les griefs concernant les questions de droits de la personne énoncées aux articles 208(2), 215(4) et 220(2). Il exclut également les dispositions sur l'équité salariale énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour s'harmoniser avec les articles 208(3), 215(5) et 220(3) de la *LRTSPF*.

[60] Il s'agissait de l'intention du législateur en 2005 : la Commission avait compétence sur les questions de droits de la personne, à l'exception de l'équité salariale.

[61] En 2009, le législateur a changé d'avis concernant la compétence de la Commission en matière d'équité salariale. Le législateur a adopté la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (L.C. 2009, ch. 2, art. 394; *LERSP*), qui aurait créé un régime distinct d'équité salariale pour l'administration publique fédérale et accordé à la Commission la compétence de régir ce régime. La *LERSP* n'a jamais été promulguée et n'est jamais entrée en vigueur. Toutefois, le législateur a également adopté certaines mesures transitoires à l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* (L.C. 2009, ch. 2). Essentiellement, toute plainte existante en matière d'équité salariale déposée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou toute plainte future en matière d'équité salariale déposée avant la promulgation de la *LERSP* a été réorientée vers la Commission aux fins de décision. La compétence de la Commission pendant cette période est décrite dans *Melançon c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 20.

[62] En 2021, le législateur a une fois de plus changé d'avis. Il a adopté la *Loi sur l'équité salariale* en 2018, qui est entrée en vigueur en 2021. Essentiellement, la *Loi sur l'équité salariale* a remplacé le système de plaintes en matière d'équité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par une obligation proactive pour les employeurs sous réglementation fédérale d'assurer la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. Plus important encore pour les besoins du présent cas, la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* (L.C. 2018, ch. 27), qui contenait le texte de la *Loi sur l'équité salariale*, a également modifié l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* afin qu'elle ne s'applique qu'aux plaintes existantes déposées avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*. En d'autres termes, toute plainte déjà redirigée vers la Commission demeurerait devant la Commission, mais toutes les futures questions d'équité salariale seraient traitées par le commissaire à l'équité salariale en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Comme l'a reconnu l'IPFPC dans ses arguments oraux, depuis 2021, l'approche adoptée dans *Melançon* ne s'applique plus.

[63] Les textes des articles 208(2) et (3), 215(4) et (5), 220(2) et (3), ainsi que l'article 226(2)a) de la *LRTSPF* sont demeurés inchangés durant ces modifications apportées en 2009 et en 2021. Le législateur aurait modifié ces articles si la *LERSP*

avait été mise en vigueur, pour faire référence spécifiquement à la *LERSP*, mais puisque la *LERSP* n'a jamais été mise en vigueur, ces modifications ne l'ont pas été non plus. Plus précisément, les articles 208(3), 215(5) et 220(3) auraient toujours interdit les griefs concernant les questions d'équité salariale, mais ils auraient fait référence explicitement à l'interdiction des griefs « [...] relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes ou à toute autre question mentionnée dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* » (voir la *Loi d'exécution du budget de 2009*, aux art. 401 à 403).

[64] Cet historique législatif fait clairement ressortir l'intention du législateur. De 2005 à 2009, il avait l'intention de faire en sorte que la Commission n'ait aucune compétence sur les questions d'équité salariale; de 2009 à 2021, il avait l'intention que la Commission ait compétence sur les plaintes en matière d'équité salariale; et de 2021 à aujourd'hui, il a de nouveau retiré cette compétence de la Commission. Le législateur veut dire ce qu'il dit aux articles 208(3), 215(5) et 220(3) de la *LRTSPF* : les griefs ne peuvent pas porter sur des questions d'équité salariale. Le fait que l'article 226(2)a) de la *LRTSPF* énonce particulièrement que la Commission n'a pas compétence pour interpréter les dispositions en matière d'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au lieu de la *Loi sur l'équité salariale* ne change pas le sens de ces autres articles. Au contraire, le renvoi aux questions d'équité salariale dans l'article 226(2)a) est simplement un ancien libellé expliqué par l'examen de l'historique législatif de l'équité salariale et de la *LRTSPF*.

[65] Pour ces motifs, l'article 226(2)a) de la *LRTSPF* n'exclut pas expressément la compétence de la Commission pour interpréter et appliquer la *Loi sur l'équité salariale*; cependant, les articles 208(3), 215(5) et 220(3) excluent expressément la compétence de la Commission pour entendre un grief concernant l'équité salariale, et l'article 226(2)a) ne change pas le sens ordinaire de ces autres articles. Par conséquent, je dois rejeter l'argument de l'IPFPC. La Commission n'a pas compétence pour entendre un grief concernant des questions liées à la discrimination salariale et à l'équité salariale.

[66] J'ai invité les parties à présenter des arguments sur la question de savoir si la *Loi sur l'équité salariale* contient une procédure administrative de réparation pour l'application des articles 208(2), 215(4) et 220(2) de la *LRTSPF*. L'employeur a déposé des arguments écrits à ce sujet. Compte tenu de ma conclusion, je n'ai pas besoin d'aborder cette question. De plus, les deux parties ont déposé des arguments

concernant l'article 95 de la *Loi sur l'équité salariale* en réponse à l'une de mes questions; à la lumière de ma conclusion, je n'ai pas non plus besoin d'interpréter cet article. Je tiens à remercier les parties de leurs arguments, même si je n'ai finalement pas eu à les aborder.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[68] Le grief est rejeté.

Le 15 août 2025.

Traduction de la CRTESPF

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