

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20160516**

**Dossier : T-993-15**

**Référence : 2016 CF 546**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 16 mai 2016**

**En présence de monsieur le juge Boswell**

**ENTRE :**

**SYLVAIN BOUCHER**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

[1] Le demandeur, Sylvain Boucher, est un administrateur de base de données principal de Kingston (Ontario) qui travaille au ministère de la Défense nationale. Le 19 septembre 2011, il a reçu la décision de son employeur de classer son poste au niveau CS-02, à la date d'entrée en vigueur du 23 juillet 2007. Étant donné qu'il supervisait au moins un autre employé de niveau CS-02, le demandeur a déposé un grief selon lequel son poste devrait être reclassé à un niveau supérieur, CS-03, avec effet rétroactif au 23 juillet 2007.

[2] Cependant, son grief daté du 26 septembre 2011 a été rejeté par le délégué du sous-ministre (le directeur général de la gestion du milieu de travail) dans une lettre datée du 28 mai 2015, dans laquelle le délégué [le délégué] a approuvé la recommandation du Comité de règlement des griefs de classification [le Comité] voulant que le poste visé par le grief soit classé au niveau CS-02 à la date d'effet du 23 juillet 2007. Le demandeur sollicite maintenant, en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7, et modifications, le contrôle judiciaire de la décision du délégué et demande une ordonnance annulant cette décision ainsi que le rapport du Comité sur lequel elle est fondée et renvoyant l'affaire au Comité pour réexamen.

#### I. Contexte

[3] La norme de classification du Conseil du Trésor relativement à l'administration des systèmes informatiques permet d'évaluer quatre facteurs principaux dans le cadre de la détermination de la classification d'un poste de gestion des systèmes d'ordinateurs [CS] : les connaissances, la prise de décision, la responsabilité attachée aux contacts et la supervision. Bien que le rapport du Comité [le rapport] sur lequel le délégué a fondé sa décision ait évalué ces quatre facteurs, seuls ceux qui ont trait aux connaissances et à la supervision ont été contestés dans le cadre des déclarations faites, au nom du demandeur, au Comité, le 9 décembre 2014.

[4] En date du 23 juillet 2007, le poste du demandeur englobait la supervision de quatre postes subalternes (numéros 315671, 251436, 328149 et 800145), dont chacun a été classé comme un poste de niveau CS-02 et dont l'un était alors vacant. Bien que l'un de ces postes ait ensuite été rétrogradé à un niveau CS-01 et qu'en mars 2009, le poste vacant ait été pourvu, au

19 août 2011, le demandeur supervisait encore trois subordonnés de niveau CS-02. Au moment du rapport du Comité produit en mai 2015, le demandeur continuait de superviser deux postes classifiés au niveau CS-02. Les parties ne contestent pas que les subordonnés de niveau CS-02 relevaient encore du poste du demandeur.

[5] Le rapport résumait les observations et les renseignements fournis par les parties et présentait également les délibérations du Comité, y compris la réception de l'information émanant d'une étude sur les enjeux régionaux lancée en mai 2008 sur les préoccupations soulevées par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada [IPFPC] relativement aux groupes de classification CS. L'une des préoccupations cernées dans cette étude touchait l'existence de cas où certains postes relevaient d'un autre poste du même groupe et du même niveau. Bien que le président du Comité ait demandé, à l'audience du 9 décembre 2014, que le délai de production du rapport du comité soit prorogé afin d'accorder suffisamment de temps pour l'achèvement de l'étude, le représentant du demandeur a approuvé une prorogation de la date d'échéance du rapport seulement jusqu'au 29 mai 2015. En fin de compte, cette étude a été réalisée environ une semaine avant l'audition de la présente affaire et l'étude réalisée [l'étude] n'était pas accessible lorsque la décision faisant l'objet du contrôle a été rendue.

[6] Aux fins de la norme de classification, le facteur de surveillance comporte deux éléments ou sous-facteurs interdépendants : (i) le « niveau des employés surveillés »; et (ii) le « nombre d'employés surveillés ». Le demandeur conteste l'évaluation et la détermination du Comité relativement au niveau des employés surveillés qui, selon la norme de classification, se réfère au plus haut niveau surveillé. Pour évaluer le niveau des employés surveillés, la norme de

classification établit un système de points : pour un poste de premier degré qui consiste à superviser les employés de soutien administratif ou des employés subalternes, 15 points sont attribués; pour un poste de deuxième degré qui consiste à superviser des employés intermédiaires dans l'administration, le service extérieur et d'autres catégories, 29 points sont attribués.

[7] Le représentant du demandeur avait recommandé au Comité qu'une augmentation des points du facteur de surveillance, en fonction du niveau des employés surveillés, soit faite relativement au poste occupé par le demandeur. Plus précisément, le représentant du demandeur a fait valoir que les points attribués à ce poste devraient être de 29 (deuxième degré), plutôt que 15 (premier degré), parce que le demandeur supervisait d'autres postes CS-02. Si le Comité avait accepté cette recommandation, le total des points attribués au poste du demandeur, compte tenu de tous les facteurs, aurait été de 460 – dix points au-delà de la fourchette de 301 à 450 points liée à un poste de niveau CS-02.

[8] Toutefois, le Comité a rejeté les arguments du demandeur à cet égard, en déclarant ce qui suit :

[TRADUCTION] L'IPFPC a recommandé un avancement de l'élément **niveau des employés surveillés** du facteur de surveillance à A2/29 points au motif qu'en 2007, le titulaire du PG [poste visé par le grief] supervisait trois postes subordonnés CS-02. Le nombre d'employés supervisés par le PG n'est pas contesté par les deux parties, mais l'élément **niveau des employés surveillés** l'est. La définition du deuxième degré indique que le titulaire du poste supervise des employés *intermédiaires* dans l'administration et le service extérieur ou d'autres catégories tandis que le premier degré indique que la surveillance s'applique aux employés de la catégorie de soutien administratif ou aux employés *subalternes* d'autres catégories. Le Comité ne conteste pas que les postes CS-02 pourraient avoir été mis sous la responsabilité du poste visé par le grief; toutefois, le Comité estimait qu'il devait

prendre en considération, dans ses délibérations, le fait que l'Étude sur les enjeux régionaux en classification pour le groupe CS a été mise en place pour trancher des questions organisationnelles de cette nature. Le Comité est parvenu à un consensus et a maintenu un degré A1/15 points pour ce facteur en prenant en considération les conclusions de l'Étude sur les enjeux régionaux en classification pour le groupe CS. Ce facteur sera examiné en détail dans la section d'évaluation du rapport. [Italiques dans l'original.]

[9] Le Comité a également rejeté les arguments du représentant du demandeur selon lesquels, à la lumière d'une description de travail générique d'un poste CS-03, le poste visé par le grief devrait également être classé à ce niveau-là. Il a rejeté ces arguments principalement parce que le demandeur ne relevait pas d'un superviseur CS-04, contrairement à la description de poste générique.

[10] Le Comité a ensuite procédé à une évaluation relative aux quatre facteurs principaux susmentionnés : les connaissances; la prise de décision; la responsabilité attachée aux contacts; la supervision. Il n'est pas nécessaire de résumer, dans les présents motifs, l'évaluation et les constatations du Comité en ce qui concerne chacun de ces facteurs, car seule l'évaluation du Comité relativement au facteur de surveillance demeure en cause dans la présente demande de contrôle judiciaire. À cet égard, le Comité n'a recommandé aucune modification du nombre de points attribués au poste du demandeur en ce qui concerne le niveau de la supervision, concluant comme suit :

[TRADUCTION] Le titulaire du PG est responsable de la supervision continue d'un analyste de base de données, d'un administrateur de base de données et d'un développeur Web. Les responsabilités en matière de supervision comprennent : la participation au processus de sélection, l'évaluation du rendement, la prestation de la formation et la prise de mesures disciplinaires à l'égard du personnel, en cas de besoin. Il incombe également au titulaire du PG d'attribuer les travaux et de fournir des conseils et des

directives. Bien que l'organigramme indique que deux postes subalternes sont ou ont été, à un moment donné, classé au niveau CS-02, le Comité estime qu'en raison des circonstances, à savoir que l'Étude sur les enjeux régionaux en classification pour le groupe CS porte sur les rapports hiérarchiques de même niveau, les postes subalternes ne doivent pas être considérés comme des postes de niveau intermédiaire aux fins de cette recommandation.

[11] Ainsi, le Comité n'a recommandé aucune modification du total général de points attribués au poste du demandeur et a maintenu le classement CS-02, une classification que le délégué a acceptée et approuvée le 28 mai 2015.

## II. Questions en litige et norme de contrôle

[12] Malgré la formulation par les parties des questions soulevées dans le cadre de la présente demande, je suis d'avis que la seule question qui doit être tranchée est de savoir si la décision du délégué était raisonnable.

[13] Je suis d'accord avec les observations des parties selon lesquelles la norme de contrôle appropriée à l'égard de la décision du délégué est celle de la décision raisonnable. La jurisprudence a établi que la norme de contrôle applicable à une décision du comité de règlement des griefs de classification est celle de la décision raisonnable et qu'on doit accorder un degré élevé de déférence à une telle décision en raison du haut niveau d'expertise du décideur (voir par exemple : *Tamborriello c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 607, 457 FTR 130, aux paragraphes 11 à 13; *McEvoy c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 685, 435 FTR 69, au paragraphe 39; voir également les arrêts *Canada (Procureur général) c. Gilbert*, 2009 CAF 76 [*Gilbert*], 388 NR 59, aux paragraphes 22 et 23; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9,

[2008] 1 RCS 190, au paragraphe 49 [*Dunsmuir*]; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708, au paragraphe 13 [*Newfoundland Nurses*]).

[14] En conséquence, la Cour ne devrait pas intervenir si la décision est intelligible, transparente, justifiable et défendable au regard des faits et du droit : *Dunsmuir*, au paragraphe 47. Les motifs répondent à ces critères s'ils « permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables » : *Newfoundland Nurses*, au paragraphe 16. Il faut considérer la décision comme un tout et la Cour doit s'abstenir de faire une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 RCS 458, au paragraphe 54; voir aussi *Ameni c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2016 CF 164, [2016] A.C.F. n° 142, au paragraphe 35).

### III. Les arguments des parties

[15] Les arguments des parties quant au caractère raisonnable de la décision faisant l'objet du contrôle peuvent être résumés comme suit.

[16] Le demandeur soutient, entre autres, que le facteur de surveillance relativement à son poste devrait être évalué en fonction de la norme de classification et selon le plus haut niveau de classification supervisé par le demandeur à la date du 23 juillet 2007. Selon le demandeur, puisqu'il supervisait au moins un autre poste CS-02 à ce moment-là et l'a fait continuellement

depuis lors, le niveau de supervision touchait un employé intermédiaire et donc le Comité aurait dû lui accorder 29 points (degré 2) au lieu de 15 points (degré 1). Le demandeur soutient également que, même s'il avait été plus approprié que les postes CS-02 relevant de lui relèvent d'un superviseur CS-03, le fait est que c'est lui qui les a supervisés ou les supervise encore.

[17] Il soutient également qu'en dépit de l'étude qui, à présent, a été achevée, rien dans la norme de classification n'est incompatible avec le fait qu'un employé relève d'un superviseur qui est au même niveau de classification. S'il avait reçu les points nécessaires pour la supervision d'un poste CS-02, le demandeur déclare que cela aurait abouti au reclassement de son poste au niveau CS-03. De l'avis du demandeur, la recommandation du Comité et l'approbation de celle-ci par le délégué étaient déraisonnables parce qu'elles étaient fondées sur des préoccupations soulevées par l'étude qui, au moment de la décision, n'avait pas été achevée et non pas sur la norme de classification. En se fondant sur les préoccupations soulevées par l'étude sur la hiérarchie de même niveau, le demandeur déclare que le Comité a omis de lui accorder tout le mérite qui lui revient pour la supervision des employés CS02 et de tenir compte du principe que la décision de classification doit être fondée sur la relation hiérarchique en date du 23 juillet 2007.

[18] Le défendeur fait valoir que, puisque le Comité a refusé une prorogation du délai de production du rapport jusqu'à la conclusion de l'étude, il était raisonnable pour le délégué d'approuver la recommandation du Comité. En outre, le défendeur déclare que le Comité est un décideur hautement spécialisé qui a une expertise particulière dans le domaine, ce qui justifie la



déférence de la Cour, et aussi que le Comité a clairement expliqué son analyse et les questions en litige.

[19] Selon le défendeur, le Comité ne pouvait pas ignorer la question en suspens de la hiérarchie de même niveau parce qu'il ne savait pas, avec certitude, que les niveaux de classification appropriés des postes subalternes étaient visés par l'étude. Contrairement au poste du demandeur, à cet égard, le mandat du Comité n'était pas d'évaluer le niveau de surveillance en date du 23 juillet 2007, mais, au contraire, d'établir la classification appropriée et d'évaluer le poste du demandeur. Le défendeur déclare que le Comité n'aurait pas pu considérer les postes subalternes comme étant « intermédiaires » parce que les niveaux de classification des postes n'étaient pas connus au-delà d'un poste qui avait été déclassé.

#### IV. La décision est-elle raisonnable?

[20] Pour les motifs qui suivent, j'estime que la décision du délégué est déraisonnable et ne fait pas partie des issues raisonnables.

[21] Le demandeur a déposé son grief en septembre 2011 et le Comité a convoqué une audience le 9 décembre 2014. Le Comité a produit son rapport à la fin mai de 2015; le 28 mai 2015, le délégué a approuvé la recommandation du Comité selon laquelle le poste du demandeur devait être évalué au niveau CS-02 à compter du 23 juillet 2007. Entre la date du dépôt du grief et la décision rendue, près de quatre ans se sont donc écoulés.

[22] L'argument du défendeur selon lequel il était raisonnable pour le délégué d'approuver la recommandation du Comité, parce que celui-ci avait refusé une prorogation du délai de production du rapport jusqu'à la conclusion de l'étude, est dénué de tout fondement. Compte tenu des années qui ont passé, il est malhonnête pour le défendeur de faire valoir que, parce que le demandeur ne consentirait pas à un délai encore plus long, le Comité pouvait raisonnablement conclure que les classifications de deux des postes subalternes n'étaient pas réglées et que, par conséquent, le demandeur ne supervisait pas des postes CS-02. Le défendeur fait remarquer, dans son mémoire écrit, que l'étude devait être achevée, au plus tard, en décembre 2015, une date qui se serait essentiellement traduite par au moins un autre délai de sept mois à compter du 28 mai 2015, date à laquelle la décision a été rendue. Cela prolongerait également le délai, entre le dépôt par le demandeur de son grief et la décision à rendre, de plus de quatre ans.

[23] En outre, la démarche du délégué d'adopter la décision du Comité selon laquelle la classification des postes subalternes était incertaine parce qu'ils *pourraient* être rétroactivement modifiés en réponse à une étude inachevée est, pour le moins, spéculative et, par conséquent, déraisonnable. Cette spéculation du Comité fait que la décision n'est ni justifiable ni intelligible, en particulier parce que la norme de classification indique clairement et sans équivoque ce qui suit : « "Niveau des employés surveillés" désigne le niveau le plus élevé des employés surveillés ». Rien ne peut changer le fait que, à tout moment pertinent, le demandeur a effectivement supervisé au moins un poste intermédiaire CS-02. La norme de classification définit clairement ce que serait une décision raisonnable à cet égard; compte tenu de l'absence de pouvoir discrétionnaire pour déroger de ce que le « niveau de l'employé surveillé » signifie, l'évaluation par le Comité du facteur de surveillance, dans ce cas, était manifestement

déraisonnable parce qu'elle était fondée non pas sur le plus haut niveau surveillé, mais sur ce que ce niveau pourrait être à la suite de la conclusion de l'étude et des reclassements qui en résultent.

[24] Quant à l'argument du défendeur selon lequel le mandat du Comité, contrairement aux arguments du demandeur, n'est pas de définir le poste à compter du 23 juillet 2007, mais plutôt de définir la classification adéquate, il est vrai que son mandat est vaste à la lumière de l'article V.A.1 de la Procédure de règlement des griefs de classification [la Procédure]. Cet article énonce ce qui suit :

Le comité de règlement des griefs doit déterminer la classification appropriée du poste qui fait l'objet d'un grief en tenant compte des fonctions et responsabilités assignées par la gestion, et qui sont accomplies par l'employé; le comité doit aussi tenir compte de l'information présentée par le plaignant et/ou son représentant et par le représentant de la direction. L'information doit être examinée et analysée de façon non sexiste et la recommandation présentée à l'administrateur général ou à son délégué doit être juste, équitable et en accord avec les principes de classification.

[25] En outre, l'article V.J.1 de la Procédure dispose que le Comité doit explicitement tenir compte, lors de ses délibérations, des renseignements fournis et « examiner tous les aspects qui se rapportent à la classification du poste visé par le grief en tentant d'arriver à un consensus ». Cette formulation générale laisse entendre que les préoccupations soulevées par l'étude pourraient éventuellement être examinées par le Comité.

[26] Cependant, même si le Comité était habilité ou avait le pouvoir discrétionnaire de tenir compte des préoccupations au sujet de la hiérarchie de même niveau, l'issue de sa recommandation ne faisait pas partie des issues raisonnables parce que ce pouvoir discrétionnaire ne l'autorisait pas à ignorer la norme de classification. La reconnaissance par le Comité que le

demandeur supervise des postes CS-02, mais que, compte tenu de l'étude en attente, il ne supervisait pas des employés « intermédiaires », est inintelligible au regard de la norme de classification qui dicte que la supervision des employés intermédiaires garantit une évaluation et l'attribution de 29 points, plutôt que les 15 points déterminés par le Comité. En effet, cette détermination inintelligible du Comité entache la décision dans son ensemble. Elle rend la décision incohérente intrinsèquement et, donc, déraisonnable parce qu'elle est fondée sur la spéculation quant à ce qui pourrait se produire à la fin de l'étude. Étant donné que le facteur de surveillance était au cœur de la décision et parce que l'augmentation des points attribués pour la surveillance en ce qui concerne le poste du demandeur serait suffisante pour faire passer le poste du demandeur au niveau CS-03, cela suffit pour rendre déraisonnable l'ensemble de la décision, vue globalement.

V. Dispositif

[27] Dans l'arrêt *Gilbert*, la Cour fédérale a fait observer ce qui suit :

[23] En toute déférence pour les connaissances spécialisées des comités de règlement des griefs de classification, lorsqu'elle détermine qu'il y a lieu d'accueillir une demande de contrôle judiciaire à l'encontre d'une décision qui fait suite à une recommandation formulée par un comité de règlement des griefs de classification, la Cour fédérale doit renvoyer l'affaire pour réexamen.

[28] Par conséquent, la décision du délégué est annulée et l'affaire est renvoyée au décideur pour réexamen conformément à ces motifs.

[29] Selon ce que le demandeur a sollicité, la somme de 3 000 \$ lui est accordée à titre de dépens de la présente demande (y compris les débours et les taxes, le cas échéant), que le défendeur doit lui payer immédiatement.

**JUGEMENT**

**LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :**

1. La demande présentée par le demandeur, en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7, et modifications, est accueillie.
2. La décision du délégué du sous-ministre (le directeur général de la gestion du milieu de travail), dans une lettre datée du 28 mai 2015, dans laquelle le délégué a approuvé la recommandation du comité de règlement des griefs de classification, selon laquelle le poste visé par le grief devrait être classé au niveau CS-02 à la date d'entrée en vigueur du 23 juillet 2007, est annulée et l'affaire renvoyée au décideur pour réexamen conformément aux présents motifs;
3. La somme de 3 000 \$ est accordée au demandeur à titre de dépens de la présente demande (y compris les débours et les taxes, le cas échéant), que le défendeur doit lui payer immédiatement.

« Keith M. Boswell »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-993-15

**INTITULÉ :** SYLVAIN BOUCHER c. LE PROCUREUR GÉNÉRAL  
DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** OTTAWA (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 29 FÉVRIER 2016

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LE JUGE BOSWELL

**DATE DES MOTIFS :** LE 16 MAI 2016

**COMPARUTIONS :**

Stephen Welchner POUR LE DEMANDEUR

Kétia Calix POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Welchner Law Office POUR LE DEMANDEUR  
Avocats  
Ottawa (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)