

Date : 20080131

Dossier : T-1859-06

Référence : 2008 CF 115

Ottawa (Ontario), le 31 janvier 2008

En présence de Monsieur le juge Shore

ENTRE :

ANDRÉ JULIEN, CHRISTINE ALMEIDA, BARBARA ATTWATERS, HILDEGARD BARTER, JEFFREY BECK, BEVERLEY ANNE BLAIR, KELLY FRANCES CADDICK, DIANE CASSEL, JOAN CLAYTON, KAREN CSESZNEKI, MAUREEN CUMMINGS, GERALD CUNNINGHAM, BRIGITTE DAVIAU, MARGUERITE DEAN, LORRAINE DIAPER, RITA DREW, PEGGI DUGAS, ALBINA FACCHIN, KAREN KRCEL, EVA KUHN, PANSY LAM, JACQUELINE MATCHETT, DEBBIE ANN MCLEAN, DANUTA MAGIER, LESLIE MITCHELL, LAURA MUSCUTT, WAYNE PARRINDER, MICHAEL PAYEUR, BARBARA JEAN RAWLINGS, JASMINE ROZELL, LORRIE SEXSMITH, DAVID THOMSON, PAUL TRUAISCH, CONSTANCE TRUAISCH, CHRIS WAKEFIELD, DEBORAH ZALITACH, NATHALIE ZANDBERGEN, RON BEAULIEU, MARY ARGYRACOPOULOU, DANIELLE ARSENAULT, JOANNE AUGER-BOUDREAU, LYNE BEDARD, LOUISELLE BERGERON, PAULINE BERNARD, CHRISTIANNE BERNIER, GERALD BIBEALT, CELINE BIRON, MONIQUE BOITREAU, ANDRE DONNELLY, SYLVAIN BORDUAS, JOSEE BOUCHARD LAVASSEUR, JOHANNE BOUCHER, LUC BOUDREAU, MARTINE BOULANGER, MARTIN BOULARD, CHRISTIANE BRIEN, LYNE BRISSON, MYCHEL BRODEUR, JOHANNE CARLOS, LOUISE CHIASSON, JOVETTE COTE, HUGUETTE COULOMBE, SYLVIE COURNOYER, JOCELYNE DAIGLE, MAURICE DEMERS, CLAUDE DUFRESNE, ROGER FERGUSON, SUZANNE FRAPPIER, SYLVAIN GAUDETTE, VALERIE GINGRAS, JOHANNE GOBEIL, ISABELLE GODIN, MONIQUE GOSSELIN, CHANTAL HAMEL, DIANE JACQUES, LORRAINE JOBIN, FRANCINE LACOSTE, YOLANDE LAFRENIERE, NICOLE LANDRY, CAROLE LATOUCHE, CAROLLE LAVOIE, MARC ANDRE LAVOIE, MARCEL LAVOIE, HELENE LEMIEUX, LOUISE LEMIEUX, LUCIE LEMIEUX, DENISE LEPAGE, DIANE LESIEUR, LARRY LEWIS, KATHLEEN LOWDE, LUCETTE MARCOUILLER, PIERRE MARCOUX, DANIELLE MATTE, LISE MENARD, YOLANDE MINCHILLO, MAURICE MORIN, DORIS MORISSETTE, MARIE MYETTE, LOUISE PHILIPPON, SOPHIE PESANT, LIETTE QUENNEVILLE, DORIS RANCOURT, SYLVIE RANGER, CLAIRE ROY, JEAN-CLAUDE ROAY, LUC ROULEAU, ANDREE SANTERRE, GISELE ARSENAULT, NORMA BRINE, PAULINE GIROUARD, ANDRE LANDRY, JANICE LEBLANC-ROBICHAUD, STELLA LEBLANC, MURIELLE POWERS, CLAUDETTE

WARD, CHARLENE WOODWORTH, ARLENE BEST, JOHN CAMPBELL, BARBARA COCHRANE, MARGARET DELANEY, CATHERINE HÉBERT, WILLIAM KEIRSTEAD, MICHÈLE LEAMON, MARJORIE POWER, EMILY REHBERG, CLAIRE STEWART, PAULINE WALKER, PATRICIA BRYANT, SANDRA DODD, PATRICK KIRBY, INGRID GRACE, JANET LACEY, SHARON LEARNING, DAN NOFTALL, GARY STONE, MARLENE WOODLAND

demandeurs

et

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
AGENCE DU REVENU DU CANADA**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

INTRODUCTION

[1] « Il n'est pas rare que les fonctions et responsabilités d'employés ayant la même description de travail soient différentes. Dans la mesure où elles concordent avec la formulation générale de la description de travail, il n'y a pas de problème, [...] » (*Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu)*, 2006 CAF 194, [2006] A.C.F. n° 784 (QL), par. 1.)

[2] De prendre un cas d'espèce hors contexte, serait d'aller de l'élément particulier à l'élément général, quand, en effet, un cas d'espèce demeure un cas d'espèce. Peut-on citer un exemple particulier pour créer une cause célèbre d'application générale quand il ne faut pas oublier que de sortir du contexte pour formuler un exemple, au sens large, serait de désigner une situation autre qu'elle est.

[3] Une description de travail ne peut pas être gravée dans le ciment, si une situation exceptionnelle survient de façon peu fréquente, est-ce qu'elle devrait devenir la règle? Est-ce qu'un travail infrequent, qui ne fait pas parti d'une description de travail obligatoire ou même habituelle, devrait transformer un poste?

[4] Le juge Denis Pelletier de la Cour d'appel fédérale explique que, de s'en tenir à une description de travail que certain arbitre caractérise comme « suffisamment complet », « dénote une conception assez rigide de la finalité de la description de travail, qui n'est pas partagée par tous les arbitres » et une telle « [...] conception de la fonction de la description de travail donne à penser qu'il s'agit d'un document qui doit refléter la réalité de la situation d'emploi en raison des nombreux aspects des droits et obligations de l'employé qui sont liés à sa description de travail ». (*Currie*, ci-dessus, par. 25-26.)

[5] Donc, n'importe quel travail, qui nécessite une coopération entre individus, oblige un travail d'équipe où les individus sont liés par une chaîne réelle ou symbolique pour assurer un bon fonctionnement; cela n'enlève pas la nécessité réelle et essentielle que chaque individu possède une description exacte de son propre travail quotidien, ou plutôt habituel, sans nier que dans certaines circonstances, peu fréquentes, un individu pourrait sortir de sa description de travail pour aider une personne possédant une autre description de travail à l'intérieur de cette chaîne réelle ou symbolique.

PROCÉDURE JUDICIAIRE

[6] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire en vertu des alinéas 18.1(4)*b*) et *d*) de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7, de la décision rendue par le Comité des griefs de classification (Comité), datée du 25 mai 2006, et appuyée par la Sous-commissaire qui a recommandé que l'emploi, soit celui d'agent-e de recouvrement faisant l'objet du grief (INA0241/PM-0066), soit classifié au groupe et niveau PM-01, et ce, à partir du 17 février 1999.

Le traitement d'un grief de classification

[7] La *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, c. F-11 (LGFP), telle que modifiée, permet au Conseil du Trésor d'administrer l'organisation de l'administration publique fédérale, ce qui comprend la responsabilité d'assurer la classification des postes au sein de la fonction publique.

[8] Le rôle du Comité a été analysé et expliqué par la juge Johanne Gauthier de la Cour fédérale dans l'arrêt *Maurice c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CF 941, [2004] A.C.F. n° 1165 (QL). Il appert important en espèce de reproduire cette analyse :

[25] Comme ces griefs de classification ne sont pas arbitrables en vertu de la *Loi sur les relations de travail de la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (articles 91, 92(1)(*a*) et (*b*) et 96(3)), le Conseil du Trésor a adopté le chapitre 4 du Manuel du Conseil du Trésor, intitulé gestion du personnel, classification, griefs de classification, qui définit ses politiques et ses règles en la matière. Il appert que l'objectif principal de la politique du Conseil du Trésor est :

[...] d'assurer que la valeur relative de tous les emplois au sein de la fonction publique soit établie de façon équitable, uniforme et efficace aux fins de la rémunération des fonctionnaires...

[26] En 1994, le Conseil du Trésor a aussi adopté un supplément au chapitre 4 mentionné ci-dessus qui décrit les grandes lignes des méthodes et procédures à suivre pour la présentation et le règlement des griefs de classification.

[27] Le mandat du Comité y est décrit à la section V(a) comme 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...

[28] Le Conseil du Trésor a même prévu à l'Annexe 1 de la procédure le format que doit respecter le rapport du Comité. On y lit au paragraphe 7 intitulé:

DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ

7. Les délibérations forment la principale partie du rapport et doivent expliquer clairement comment les membres du comité en sont arrivés à leur décision. On y analyse le poste du plaignant par rapport aux normes de classification en vigueur, les arguments invoqués par le plaignant ou en son nom, les renseignements fournis par la direction, ainsi que la raison d'être de l'évaluation du comité. On devrait aussi expliquer pourquoi le comité a attribué cette catégorie, ce groupe professionnel et ce niveau au poste, ainsi que les autres catégories ou groupes envisagés et les raisons pour lesquelles ils ont été rejetés. En cas de confirmation de la catégorie, du groupe, du niveau et des cotes numériques attribuées aux facteurs, le rapport doit fournir des explications à ce sujet. Un énoncé du genre "Aucune modification de la classification actuelle" n'est pas acceptable...

[29] Quant à la procédure du Comité, on indique au paragraphe F que le processus de règlement des griefs de classification n'a pas été conçu dans le but d'opposer deux parties mais celui de permettre des audiences afin d'échanger des renseignements qui aideront les membres du Comité à formuler une recommandation fondée à l'administrateur général ou à son délégué.

[9] De plus, la Norme de classification - PM - Administration Des Programmes, de l'Agence de la fonction publique du Canada, prévoit :

INTRODUCTION

La présente norme décrit le plan à utiliser pour classer et évaluer les postes du groupe d'administration des programmes.

[...]

Utilisation du plan de classification des postes

[...]

- Étudier la description du poste pour s'assurer que l'on comprend bien le poste tant dans sa totalité que dans chacun de ses facteurs. Étudier également la relation qui existe entre le poste à évaluer et les postes de l'organisation qui sont situés au-dessus et au-dessous.

[...]

Détermination des niveaux

Le but ultime de l'évaluation des emplois est d'en déterminer la valeur relative dans chaque groupe professionnel, de façon qu'on puisse rémunérer les titulaires de ces emplois selon des taux qui correspondent aux rapports indiqués. Les emplois

INTRODUCTION

This standard describes the plans to be used in classifying and evaluating positions in the Programme Administration Group.

...

Use of the Position Classification Plan

...

2. The position description is studied to ensure understanding of the position as a whole and of each factor. The relation of the position being rated to positions above and below it in the organization is also studied.

...

Determination of Levels

The ultimate objective of job evaluation is to determine the relative value of positions in each occupational group so that employees in the positions may be paid at rates consistent with the relationship indicated. Positions that fall within a

qui se classent dans une échelle désignée de valeurs numériques, seront considérés comme des emplois d'égale difficulté et d'égale valeur et on leur attribuera le même niveau.	designated range of point values will be regarded as of equal difficulty and value and will be allocated to the same level.
---	---

[10] Selon les procédures, suite au dépôt d'un grief par un plaignant, la plainte est entendue par un comité de trois membres. Le plaignant, ainsi que l'employeur, sont accordés la chance de présenter leurs arguments devant le comité lors d'audiences séparées. Le comité doit, par la suite, examiner tous les renseignements donnés pour ensuite présenter, à l'administrateur général ou à son délégué, une recommandation sur la classification du poste faisant l'objet du grief. L'administrateur général ou son délégué reçoit un rapport soulignant la recommandation du comité. L'administrateur ou son délégué doit, par la suite, soit confirmer ou infirmer la recommandation du comité, leur décision sur cette recommandation est définitive et finale. (Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, assermenté le 19 janvier 2007, Onglet A; Procédures de règlement des griefs de classification et des griefs liés à la description de travail de l'Agence du Revenu du Canada (ARC), Onglet 1, p. 13.)

[11] De plus, les procédures portant sur le traitement d'information du comité soulignent :

Si de **nouveaux renseignements** importants lui sont présentés par la direction, ces renseignements seront transmis au plaignant et (ou) à son représentant, qui disposera de 10 jours ouvrables pour répondre. (La Cour souligne.)

(Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus; Politique en matière d'organisation et de classification de l'ARC, Onglet 1, p. 16.)

FAITS

[12] Entre octobre 2001 et mai 2002, 136 plaignant-e-s, tous à l'emploi du Ministère du Développement des ressources humaines du Canada (maintenant Ministère des Ressources humaines et Développement social Canada) ont déposé des griefs de classification demandant que l'emploi d' « agent-e-s de recouvrement » de Développement social Canada soit reclassifié.

[13] Le 1 août 2005, l'emploi INA0241, emploi faisant l'objet de ces griefs, a été transféré à l'Agence du revenu du Canada, a été renuméroté PM-00666 et les griefs en question ont été traités par ladite Agence.

[14] La réunion du Comité des griefs de classification a eu lieu le 15 mars 2006.

[15] Madame Jacqueline Préfontaine-Moor, de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), représentait les demandeurs et a présenté des arguments verbaux et écrits. Monsieur André Julien, l'un des demandeurs et représentant local du Syndicat du Développement social Canada (DSC), anciennement DRHC, était également présent et a aussi fourni plusieurs documents, à l'appui du grief, servant à établir la valeur relative lors de l'évaluation de l'emploi.

[16] Pendant l'audience, les représentants des plaignants ont soumis plusieurs documents illustrant la valeur relative du poste lors de l'évaluation de l'emploi ainsi que la documentation en ce qui concernait le pointage accordé au poste d'agent-e-s de recouvrement et des postes de comparaison. Les membres du Comité ont posé des questions à madame Préfontaine-Moore et

monsieur Julien afin d'obtenir des clarifications concernant les documents soumis et les arguments présentés.

[17] Suite à la présentation des demandeurs, les membres du Comité ont communiqué avec la gestion fonctionnelle afin d'obtenir certaines clarifications portant, entre autres, sur les responsabilités de l'emploi faisant l'objet du grief. La gestion a fourni des précisions sur le processus de certification fédéral et l'interrelation entre l'emploi faisant l'objet du grief et les autres emplois dans l'organisation régionale à DSC.

[18] Le 26 avril 2006, les demandeurs ont soumis de l'information supplémentaire comme preuve à l'appui qu'ils devaient, en tant qu'agent-e-s de recrutement, comparaître en Cour.

[19] Le 26 mai 2006, le Comité en est venu à la conclusion que le groupe et niveau PM-01, désigné à l'emploi INA0241/PM-0066, était approprié, et ce, à partir du 17 février 1999, la date effective de cette description de travail.

[20] Les demandeurs soutiennent que la décision du Comité comporte des faits erronés et contradictoires qui avaient été présentés par les représentants de l'employeur et qu'elle a été prise sans tenir compte de quatre éléments de preuve clés :

- Les représentants de l'employeur auraient affirmés que les demandeurs n'étaient pas responsables des **cas complexes** et que ces derniers pouvaient être référés soit aux conseillers en recouvrement (PM-03) ou à des agents de contrôle et de formation de niveau PM-02 ou au chef du recouvrement des trop-payés de niveau (PM-04) ou même des gestionnaires des services de recouvrement de niveau (PM-05);

- La décision du comité stipule que les responsabilités du **poste** d'agent-e de recouvrement (PM-01) au ministère de la **Citoyenneté et de l'Immigration** sont **semblables** à celles de l'emploi faisant l'objet du grief, et que les deux emplois exigeaient le même niveau de connaissances et de prise de décision pour l'exécution des tâches. Cependant, les demandeurs ont fourni le comité avec de la preuve illustrant que ce même poste à été reclassifié de PM-01 au niveau PM-02, le 13 novembre 2002;
- Le comité n'aurait pas pris en considération le fait que les agent-e-s de recouvrement sont assignés à **comparaître devant la Cour** en raison de leurs obligations en tant qu'employés; et
- Le Comité a également déterminé que le poste d'agent-e-s de recouvrement n'avait pas **l'obligation de faire des saisies-arrêts**, ce qui inclut la saisie des salaires des tierces parties. Toutefois, le document B-44 stipule que ce pouvoir leur est délégué. (La Cour souligne.)

(Dossier des demandeurs, Vol. II, Onglet 5, Mémoire de faits et de droit des demandeurs, p. 304, par. 14.)

[21] Les défendeurs prétendent qu'il n'y a rien dans l'analyse du Comité qui démontre que ce dernier a ignoré ou refusé de reconnaître des tâches incombant aux demandeurs qui se retrouvent au contenu de sa description de travail. L'analyse du Comité, tel qu'il se doit, porte sur la pondération qu'il a accordée à ces tâches en regard de celles décrites aux différents postes-repères fournis pour fins de comparaison dans la norme de classification.

[22] De plus, les défendeurs notent :

- (a) Contrairement à ce que prétendent les demandeurs en ce qui a trait à la complexité des dossiers confiés aux agent-e-s de recouvrement, les renseignements obtenus de la direction (de l'employeur) par le Comité ne faisaient que confirmer que **des conseils et une orientation étaient disponibles** pour les cas jugés complexes et que de tels cas étaient confiés aux emplois supérieurs dans l'organisation afin d'obtenir des conseils sur la suite à donner;

- (b) En ce qui a trait au poste d'agent-e de recouvrement (PM-01) au Ministère de la citoyenneté et de l'Immigration, le comité a commenté sur les affiches de re-classification présentées par les demandeurs en indiquant que le fait que d'autres emplois aient été éventuellement re-classifiés n'avait peu d'importance dans le processus des griefs de classification des demandeurs;
- (c) En ce qui a trait à la possibilité que les demandeurs soient assignés à comparaître en Cour, le comité a fait référence à cet élément de preuve dans son rapport, ainsi qu'à la documentation à l'appui et il a également tenu compte de la distinction entre une responsabilité clairement décrite dans une description de travail et le devoir civique de comparaître en Cour lorsque assigné à le faire par un officier de la Cour; et
- (d) Contrairement à ce que prétendent les demandeurs en ce qui a trait à leur obligation de faire des saisies-arrêts, ce pouvoir ne leur est pas délégué par l'entremise du document B-44 et le comité a commenté sur ce fait dans son rapport.

(Dossier des défendeurs, Mémoire des faits et du droit des défendeurs, Onglet 2-C, par. 5, p. 176.)

POINTS EN LITIGE

- [23] (1) Le Comité a-t-il manqué à son devoir d'équité procédurale?
- (2) La classification au niveau PM-01 était-elle manifestement déraisonnable?

ANALYSE

Norme de contrôle judiciaire

[24] La jurisprudence récente de cette Cour ne laisse planer aucun doute quant à la norme de contrôle applicable au bien-fondé de la décision du Comité de grief de classification. Elle distingue toutefois la norme applicable pour une question d'équité procédurale de celle qui s'applique lorsque la question est une de classification.

[25] Le juge Michael L. Phelan établie dans l'affaire *Adamidis c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2006 CF 243, [2006] A.C.F. n° 305 (QL), au paragraphe 15, dont les motifs furent adoptés par le juge James Russell dans *Utovac c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2006 CF 643, [2006] A.C.F. n° 833 (QL), au paragraphe 14, que « la norme de contrôle applicable en ce qui a trait au bien-fondé de la décision de classification est celle de la décision manifestement déraisonnable. La norme de contrôle applicable à l'égard des questions d'équité procédurale est celle de la décision correcte ».

[26] Par conséquent, la question en l'espèce étant de même nature et engageant l'expertise reconnue du Comité, à savoir s'il a procédé convenablement dans la sélection, la pondération et l'analyse dans le cadre de son exercice de classification, la norme de contrôle applicable est celle du « manifestement déraisonnable ».

[27] En ce qui a trait aux questions relatives à l'équité procédurale, la jurisprudence est bien établie à l'effet que le processus devant le Comité est de nature administrative et non contradictoire, indiquant ainsi un degré de déférence moins élevé. (*Chong c. Canada (Procureur général)*, [1995] A.C.F. n° 1600 (QL) (Chong I); *Chong c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1999] A.C.F. n° 176 (QL) (Chong II); *Argyrcoupoulou c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2003 CF 1304, [2003] A.C.F. n° 1641 (QL); *Utovac*, ci-dessus.)

[28] Ces garanties sont donc limitées au droit du demandeur de voir ses arguments considérés par le Comité, et d'être mis au courant d'informations cruciales au litige dont il ne pouvait

raisonnablement avoir connaissance. (*Chong I et Chong II*, ci-dessus; *Hale c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1996] A.C.F. n° 685 (QL).)

Le Comité a-t-il manqué à son devoir d'équité procédurale?

[29] Les demandeurs allèguent que les règles d'équité procédurale ont été violées par le Comité. À cet effet, ils prétendent que le Comité a tenu compte d'éléments de preuve obtenus à leur insu quant à la responsabilité de cas complexes, lesquels ceux-ci n'ont pas eu la chance de répondre.

[30] Les demandeurs prétendent que d'une part, les représentants de l'employeur ont directement contredit certains faits soulevés par les demandeurs. En particulier, les représentants de l'employeur ont stipulé que les demandeurs n'étaient pas responsables de cas complexes et que ces derniers pouvaient être référés à certains de leurs supérieurs. Étant donné que le Comité s'est appuyé sur cette prétention contradictoire afin de rendre sa décision, il avait une obligation de donner un droit de réplique aux demandeurs.

[31] Les défendeurs sont d'avis que ces prétentions ne sont pas supportés par la preuve au dossier et que le Comité n'a pas manqué à son devoir d'équité envers les demandeurs en décidant comme il l'a fait.

[32] Les principes et obligations généraux du Comité relatifs à l'équité procédurale ont été considérés par la Cour fédérale ainsi que la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Chong I et Chong II*, ci-dessus.

[33] Le juge Robert Décary, dans *Chong II*, a réitéré le principe suivant lequel l'obligation d'agir équitablement sera plus ou moins étendue selon la nature des intérêts affectés par la décision et la nature de la procédure et, dans le cas d'un grief de classification, les demandeurs n'ont droit qu'à un degré minimum d'équité. Il s'est exprimé comme suit :

[12] Selon moi, peu importe en l'espèce que la procédure en question soit considérée comme contradictoire ou non contradictoire. Il est clair qu'il existe un litige que la procédure des griefs vise à résoudre et il est clair que cette procédure doit être menée de façon équitable. La teneur de l'obligation d'agir de façon équitable sera plus ou moins étendue selon la nature des intérêts affectés par la décision et la nature de la procédure en question. En l'espèce, le degré d'équité qui s'impose se situe du côté d'une moindre exigence plutôt que de celui d'une norme plus contraignante et nous n'interprétons pas autrement les motifs exposés par Mme le juge Reed dans l'affaire *Hale c. Canada (Conseil du Trésor)*. Si le juge Reed, dans l'affaire *Hale*, et le juge McKeown, dans l'affaire *Chong 1*, ont chacun retenu une démarche différente, nous ne relevons aucune différence notable au niveau de leurs conclusions quant à la teneur de l'obligation d'équité se rattachant aux griefs régis par la procédure des griefs de classification du Conseil du Trésor.

[34] Dans les circonstances spécifiques à l'affaire *Chong II*, le juge Décary a également retenu les motifs de la juge Barbara Reed dans la décision *Hale*, ci-dessus, voulant que le comité ait l'obligation de fournir à l'employé les renseignements dont il n'a jamais été informé :

[13] Où que l'on se situe sur l'éventail des critères applicables, il y a des exigences essentielles, parmi lesquelles figurent celle que le juge Reed exposait au paragraphe 20 de ses motifs :

[...] lorsque le comité décide d'examiner un aspect de la classification que l'employé ne s'attendait pas à voir contester, et qu'il décide d'obtenir une preuve ayant trait à cet aspect et de s'appuyer sur celle-ci sans que l'employé n'en soit informé ou n'ait de renseignements à cet égard, l'équité exige que des renseignements soient fournis à l'employé et qu'il ait la possibilité de faire valoir ses arguments [...]

[35] Les demandeurs attestent que le Comité avait une obligation de leur faire part de l'information de l'employeur du fait que cette information a eu une influence sur sa décision. Ils précisent:

[32] Dans ce contexte, il a déjà été établi que le Comité doit donner l'opportunité à un employé ou son représentant de faire des représentations sur de l'information additionnelle ou contradictoire obtenue de l'employeur ou sur des faits nouveaux qui peuvent influencer la décision du Comité. Dans *Chong*, supra, au paragraphe 45, le juge McKeown a aussi décidé que le Comité devait tenir compte dans son évaluation de postes actuels comparables même s'il s'agissait d'un poste dans une autre région. D'ailleurs, le juge Blanchard dans *Argyracoupoulou*, supra, indique clairement que compte tenu des représentations du syndicat, le Comité avait l'obligation d'évaluer le poste PM-02 chez Revenu Canada.

(*Maurice*, ci-dessus.)

[36] Les défendeurs soutiennent que le Comité de griefs de classification n'a aucunement manqué à son devoir d'équité procédurale. De plus, il n'existait en l'espèce aucune information ou renseignement que les demandeurs ignoraient ou ne pouvaient anticiper.

[37] Contrairement à ce que prétendent les demandeurs, le Comité ne soutient pas dans son rapport que les demandeurs n'étaient pas responsables de cas complexes mais plutôt que les renseignements obtenus de l'employeur confirmaient que des conseils et une orientation étaient disponibles pour les cas jugés complexes et que de tels cas étaient confiés aux emplois supérieurs dans l'organisation afin d'obtenir des conseils sur la suite à donner. (Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, Vol. I, Onglet 2, p. 8.)

[38] La juge Gauthier confronte le principe du droit de réplique dans l'affaire *Maurice*, ci-dessus. Elle note :

[31] [...] le Comité a le devoir d'agir équitablement. La jurisprudence a clairement établi que le degré d'équité qui s'impose en l'espèce se situe du côté d'une moindre exigence plutôt que celui d'une norme plus contraignante (*Chong c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1999] A.C.F. no 176 (C.A.F.) (QL) (Décary J., par. 12); *Chong c. Canada (Procureur général)*, [1995] A.C.F. no 1600 (McKeown J.) (C.F. 1ère inst.) (QL); *Bulat c. Canada (Conseil du Trésor)*, [2000] A.C.F. no 148, par. 9)).

[32] Dans ce contexte, il a déjà été établi que le Comité doit donner l'opportunité à un employé ou son représentant **de faire des représentations sur de l'information additionnelle ou contradictoire obtenue de l'employeur ou sur des faits nouveaux qui peuvent influencer la décision du Comité**. Dans *Chong*, supra, au paragraph 45, le juge McKeown a aussi décidé que le Comité devait tenir compte dans son évaluation de postes actuels comparables même s'il s'agissait d'un poste dans une autre région. D'ailleurs, le juge Blanchard dans *Argyracoupoulou*, supra, indique clairement que compte tenu des représentations du syndicat, le Comité avait l'obligation d'évaluer le poste PM-02 chez Revenu Canada. (La Cour souligne.)

[39] Elle conclut : « le Comité aurait dû aviser la demanderesse qu'elle ne pourrait considérer ses arguments parce que la preuve soumise n'était pas dans une forme acceptable et lui donner un bref délai pour fournir une preuve additionnelle ». (*Maurice*, ci-dessus, par. 35.)

[40] La cause en espèce se distingue toutefois de l'affaire *Maurice* car les faits en espèces ne soulèvent pas la question de document qui n'est pas dans une forme acceptable. La question est que les demandeurs sont de l'avis que le Comité devait leur permettre un droit de réplique du fait que l'information présenté par l'employeur n'était pas exacte et, a, par conséquent, induit le Comité en erreur.

[41] Toutefois, selon la preuve déposée par monsieur Paul Lamont, preuve qui n'a fait l'objet d'aucun contre-interrogatoire, cette information avait déjà été confirmée par les demandeurs et leur représentante durant la présentation des demandeurs. Monsieur Lamont explique dans son affidavit :

12. Les clarifications obtenues de la gestion fonctionnelle n'étaient pas significatives ou d'une envergure nécessitant ou justifiant une réplique ou des arguments additionnels de la part des demandeurs. Il ne s'agissait pas de renseignements dont les demandeurs ne pouvaient avoir aucune connaissance ou qui pouvaient avoir un impact considérable sur la recommandation du comité. À l'exception du fait que la gestion a adopté une position différente de celle des demandeurs en ce qui a trait à certaines responsabilités associées aux nombreuses descriptions de travail soumises au Comité, elle n'a fourni aucune information de nature nouvelle ou contradictoire.

[42] Les demandeurs sont de l'avis que les erreurs alléguées face à leurs tâches, en tant qu'agent-s de recouvrement, sont suffisamment importantes et que le Comité avait un devoir de leur permettre une opportunité de répondre aux informations de l'employeur.

[43] Par conséquent, est-ce qu'il y a eu divulgation suffisante pour permettre aux demandeurs de véritablement participer à la procédure? Les défendeurs expliquent, qu'en espèce, le Comité a tenu compte des arguments principaux des demandeurs et les a adressés dans son rapport. Rien dans l'analyse du Comité indique que le lien rationnel voulu pour arriver à ses conclusions n'a pas été établi.

[44] Les défendeurs notent que l'audience du Comité s'est toutefois déroulée selon le processus relatif aux griefs de classification de l'Agence du revenu du Canada et conformément aux objectifs et aux principes régissant la classification tel que décrit dans la Politique sur les Systèmes de classification du Manuel du Conseil du Trésor. (Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus, p. 4, par. 11.)

[45] Le juge Russell souligne, toutefois, dans l'arrêt *Utovac*, ci-dessus :

[19] La procédure de règlement des griefs de classification n'est pas fondée sur le principe du débat contradictoire et, à mon avis, ni le plaignant ni l'employeur ne possède de droit acquis qui lui permettrait de répondre devant le Comité aux observations de la partie adverse. Voici à cet égard un extrait de l'Annexe B de la Politique :

Les employés ou leur représentant doivent se voir donner l'occasion de paraître [sic] devant le comité et de faire connaître leur point de vue sur la classification du poste. Ils doivent se retirer de la réunion une fois leur présentation terminée. Les représentations du plaignant et/ou de son représentant peuvent être aussi soumises par écrit. Tous les aspects de la décision faisant l'objet du grief, c.-à-d. le groupe et le sous-groupe, le niveau et la cotation (s'il y a lieu) accordés à chaque facteur, doivent être examinés même si dans certains cas, ils ne sont pas tous contestés.

Si elle est invitée à paraître devant le comité de griefs de classification pour fournir des renseignements sur les fonctions et les responsabilités assignées, la direction doit se retirer lorsque le comité a fini de poser des questions.

On constate donc que la Politique ne reconnaît pas au plaignant le droit de réagir aux réponses de la direction.

[20] La Cour n'est pas non plus convaincue que le Comité a omis de donner au demandeur la possibilité de traiter d'une question qui aurait joué un rôle crucial dans la suite qu'elle a donnée au grief de classification, en l'occurrence le fait de comparer le poste du demandeur au groupe ES proposé. Après avoir entendu le demandeur et l'employeur, le Comité a invité le demandeur à formuler d'autres observations au sujet des postes repères de la norme ES qui justifieraient selon lui de faire relever son poste du groupe ES. L'affidavit souscrit par Richard Joyal pour le compte de la défenderesse révèle que le demandeur a refusé de formuler d'autres observations parce qu'il [TRADUCTION] "avait déjà soumis des éléments de preuve pour appuyer la cote qu'il attribuait à sa description de travail". Dans ces conditions, on ne saurait prétendre que le Comité a manqué à son obligation d'agir avec équité envers le demandeur.

[46] La valeur probante que le Comité accorde aux représentations des parties est une discrétion qui lui est accordée en vertu de la législation. À l'encontre de l'arrêt *Chong II*, ci-dessus, où la Cour

d'appel fédérale a déterminé que le Comité avait violé une exigence essentielle du devoir d'équité en omettant de faire savoir au demandeur que les fondements de la comparaison qu'ils tentaient d'établir avaient été radicalement modifiés de sorte qu'il avait un devoir d'accorder un droit de réplique, les faits en espèce et le fondement de la décision prise par le Comité ne soulève pas une crainte d'iniquité.

[47] Les demandeurs ont été accordés la possibilité de faire des représentations qui ont été considérés par le Comité. Le fait que le Comité ait choisit, en fonction des représentations et de la preuve présentée, de maintenir le niveau et le rang du poste d'agent-e de recouvrement à celui de PM-01, ne constitue pas une erreur qui justifie l'intervention de cette Cour.

[48] La procédure suivit par le Comité afin d'arriver à sa conclusion ne viole pas son obligation d'équité procédurale. Le Comité a, par conséquent, exercé sa discrétion correctement.

La classification au niveau PM-01 était-elle manifestement déraisonnable?

[49] Les demandeurs sont de l'avis que le Comité à toutefois fait des erreurs de fait manifestement déraisonnable.

[50] Les défendeurs soutiennent que les demandeurs doivent démontrer que l'analyse du Comité est, à ce point, défectueuse que la Cour n'arrivera pas à comprendre comment il a pu arriver au résultat conclut. Les défendeurs soutiennent qu'en autant qu'un lien rationnel existe entre cette

analyse et les conclusions, la Cour ne devrait pas intervenir. (Dossier des défendeurs, Mémoire des faits et du droit, p. 182, par. 13.)

[51] Le niveau de classification dans le groupe « PM » est expliqué dans l'affaire *Adamidis*, ci-dessus, par le juge Phelan. Il explique :

[7] Le niveau de classification dans le groupe Administration des programmes (groupe "PM") est évalué suivant les facteurs présentés ci-dessous. Si le facteur comporte des sous-facteurs, le premier sous-facteur se voit attribuer une désignation alphabétique et le deuxième facteur, une désignation numérique. Par exemple, le facteur Connaissances pourrait avoir une note de A à E pour "Programmes/Techniques" et une note de 1 à 4 pour "Administration générale".

Facteurs	Coefficients de pondération des facteurs	Valeur minimale	Valeur maximale
Connaissance - Programmes/ Techniques - Administration générale	400	81	400
Prise de décisions - Portée - Répercussions	300	069	300
Responsabilité opérationnelle - Nature de la responsabilité - Complexité et taille de l'organisation	150	010	150
Contacts	150	010	150

[8] Les points exigés pour chaque niveau du groupe PM sont répartis comme suit:

Niveau 1	190-300 points
Niveau 2	301-400 points
Niveau 3	401-500 points

Niveau 4 501-610 points

Niveau 5 611-720 points

Niveau 6 721-1000 points

[9] Chaque facteur ou sous-facteur comporte un certain nombre de niveaux. Ces niveaux sont définis dans la norme de classification. Ces définitions sont ensuite évaluées par rapport à la description de travail du poste en question pour déterminer le niveau du poste pour chaque sous-facteur. De plus, la norme de classification identifie un certain nombre de postes-repères. Ces postes-repères sont des guides utiles pour établir la classification d'un poste. Ainsi, si le poste en question s'apparente au poste-repère à l'égard d'un sous-facteur, il obtiendra alors la même note que le poste-repère. Les postes sont également comparés à d'autres postes de la fonction publique qui ne sont pas des postes-repères, pour s'assurer que tous les postes soient classés d'une manière équitable.

[52] En espèce, le Comité a jugé que l'emploi faisant l'objet du grief soit évalué comme suit :

Facteurs	Niveau	Valeur accordée
Connaissance - Programmes/ Techniques - Administration générale	A1	081 points
Prise de décisions - Portée - Répercussions	A1	069 points
Responsabilité opérationnelle - Nature de la responsabilité - Complexité et taille de l'organisation	A	010 points
Contacts	2	070 points
	Total	230 points (190 à 300) PM-01

[53] Les demandeurs sont de l'avis que la décision du Comité stipule que les responsabilités du poste d'agent-e de recouvrement (PM-01) au Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration sont semblables à celles de l'emploi faisant l'objet du grief, et que les deux emplois exigeaient le même niveau de connaissances et de prise de décision pour l'exécution des tâches. Ils soulignent pourtant que ces mêmes agent-e-s de recouvrement à l'immigration ont été reclassifiés de PM-01 à PM-02, le 13 novembre 2003. (Dossier des demandeurs; Affidavit d'André Julien, assermenté le 30 novembre 2006, Reclassification Ministère : Citoyenneté et Immigration Canada, Vol. I, Onglet 3-A, p. 131.)

[54] Les défendeurs affirment toutefois que loin de ne pas tenir compte des arguments des demandeurs en ce qui a trait au poste d'agent-e de recouvrement (PM-01) au Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration ou de la documentation à l'appui, le Comité a considéré et commenté sur les affiches de re-classification présentées par les demandeurs en indiquant que le fait que d'autres emplois aient été éventuellement re-classifiés n'avait peu d'incidence sur le processus des griefs de classification des demandeurs. (Dossier des défendeurs, Mémoire des faits et du droit, p. 186, par. 28; Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, Vol. I, Onglet 2, p. 13; Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus, p. 6, par. 16.)

[55] Le Comité a même souligné qu'il n'était pas en mesure d'établir de quelle manière la mesure de dotation prouverait que l'emploi faisant l'objet du grief était sous-classifié. De plus, monsieur Lamont clarifie que « les demandeurs ont fourni au comité des descriptions de travail distinctes ayant trait à des postes distincts PM-01 et PM-02 du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Le comité a tenu compte des similarités et des différences entre ces deux postes

distinctes (PM-01 et PM-02) et l'emploi faisant l'objet de ces griefs [...] ». (Dossier des défendeurs, Mémoire des faits et du droit, ci-dessus; Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, ci-dessus; Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus.)

[56] Les demandeurs notent également que le Comité a erré en déterminant que le poste n'avait pas d'obligation de faire des saisies-arrêts ce qui inclut les salaires des tierces parties. Il souligne que le document B-44 stipule clairement :

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, en vertu du paragraphe 18(3) sur la Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration, par la présente, autorise les agents(es) et les employés(es) de la Commission occupant, par intérim ou autrement, les postes identifiés ci-dessous à exiger d'une personne qui doit ou va bientôt devoir payer une dette ou verser une somme à une autre personne tenue d'effectuer un versement en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-chômage* de verser, tout ou partie des fonds qui seraient autrement payables à cette autre personne, au Receveur général pour imputation sur la dette visée par ladite Partie, en vertu du paragraphe 94(4) de cette loi.

(Dossier des demandeurs, Affidavit d'André Julien, ci-dessus, Reclassification Ministère : Citoyenneté et Immigration Canada, Vol. I, Onglet 3-A, Document B-44, p. 92.)

[57] Le Comité souligne, pourtant, dans son rapport :

Le pouvoir de radiation et de saisie-arrêt n'est pas dévolu à l'emploi d'agent de recouvrement du DSC. Des **recommandations sont présentées au superviseur qui approuve ou rejette leur mise en œuvre**. Les recommandations sont ensuite transmises, suivant le cas, à un comité d'examen ou au ministère de la Justice pour être acceptées ou rejetées.

L'emploi faisant l'objet du grief dispose du pouvoir délégué de demander officiellement des renseignements aux clients ou à leur représentant. Cependant, si les clients ou une tierce partie refusent de se conformer à la demande ou ignorent cette dernière, le cas est jugé plus complexe et est transmis au niveau immédiatement supérieur. Les emplois de niveau supérieur peuvent donner des avis

et des conseils. Si l'agent de recouvrement ne profite pas de cette expertise, le problème est de nature opérationnelle étant donné que les emplois supérieurs doivent assumer la responsabilité d'offrir des avis techniques et une orientation aux agents de recouvrement. Cette responsabilité est confirmée dans les descriptions d'emplois de conseiller de recouvrement, de l'agent de contrôle et de formation et des superviseurs. (La Cour souligne.)

(Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, Vol. I, Onglet 2, p. 11.)

[58] Le Comité a, contrairement aux arguments des demandeurs, considéré l'argument quant à leur obligation de faire des saisies-arrêts et a conclu que ce pouvoir ne leur était pas délégué par l'entremise du document B-44. (Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, ci-dessus, p. 13.)

[59] À l'encontre de la conclusion du Comité, les demandeurs affirment que les agent-e-s de recouvrement sont assignés à comparaître devant la Cour en raison de leurs obligations en tant qu'employé. Il ne s'agit pas d'un devoir civique, mais bien d'une conséquence liée à la nature du travail d'agent-e-s de recouvrement et au pouvoir de signature qui a été conféré à ceux-ci. Ils sont, par conséquent, d'avis que le Comité n'a pas attribué une valeur significative à ce document, qui, de ce fait, constitue une erreur manifestement déraisonnable. (Dossier des demandeurs, Affidavit d'André Julien, ci-dessus; Courriel du 26 avril 2006, Onglet C, p. 223.)

[60] La preuve à l'appui de l'allégation des demandeurs, quant à leur obligation de comparaître devant la Cour en tant qu'agent-e-s de recouvrement, est collaborée qu'avec une demande de frais. Une preuve qui, en raison du grand nombre de demandeurs, ne peut pas confirmer que cette tâche soit effectivement une qui survient avec une telle fréquence qu'elle justifierait une reclassification

du poste qui fait l'objet du grief. (Affidavit d'André Julien, ci-dessus; Courriel du 26 avril 2006, ci-dessus.)

[61] De plus, les défendeurs soulignent que le Comité a considéré cet argument puisqu'il a fait référence à la documentation à l'appui dans son rapport. Le Comité a également tenu compte de la distinction entre une responsabilité clairement décrite dans une description de travail et le devoir civique de comparaître en Cour lorsque assigné à le faire. (Dossier des défendeurs, Mémoire des faits et du droit, p. 186, par. 29; Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus, p. 5, par. 14.)

[62] Il ne faut pas oublier que, peu importe où une personne serait classifié, il y a des situations qui surviennent dans lesquelles des personnes sont appelées à exécuter des tâches qui ne sont pas nécessairement ou habituellement à l'intérieur de leur description de travail; et, ceci peut arriver de temps en temps mais, cela ne veut pas dire, que chaque fois que la personne porte un chapeau autre que le sien, sachant que ce n'est pas en court de route pendant une carrière à l'intérieur de ces postes particuliers, que cette personne serait appelé à remplir des fonctions qui seraient en dehors ou au-delà ou à un niveau supérieur, hiérarchiquement, parlant.

[63] Le juge Pelletier explique que de s'en tenir à une description de travail que certain arbitre caractérise comme « suffisamment complet », « dénote une conception assez rigide du rôle de la finalité de la description de travail, qui n'est pas partagée par tous les arbitres » et une telle « [...] conception de la fonction de la description de travail donne à penser qu'il s'agit d'un document qui

doit refléter la réalité de la situation d'emploi en raison des nombreux aspects des droits et obligations de l'employé qui sont liés à sa description de travail ». (*Currie*, ci-dessus, par. 25-26.)

[64] De plus, il note : « [qu'il] n'est pas rare que les fonctions et responsabilités d'employés ayant la même description de travail soient différentes. Dans la mesure où elles concordent avec la formulation générale de la description de travail, il n'y a pas de problème, [...] » (*Currie*, ci-dessus, par. 1.)

[65] Il faut souligner que de prendre un cas d'espèce pour une situation en particulier ou un évènement dans des circonstances très spécifique à l'intérieur d'un contexte décrit mais pas répandu d'une façon générale, serait d'aller de l'élément particulier à l'élément général, quand, en effet, un cas d'espèce demeure un cas d'espèce. Peut-on citer un exemple particulier pour créer une cause célèbre d'application générale quand il ne faut pas oublier que de sortir du contexte pour formuler un exemple au sens large serait de désigner une situation autre qu'elle est?

[66] Donc, n'importe quel travail, qui nécessite une coopération entre individus, oblige un travail d'équipe où les individus sont liés par une chaîne réelle ou symbolique pour assurer un bon fonctionnement; cela n'enlève pas la nécessité réelle et essentielle que chaque individu possède une description exacte de son propre travail quotidien, ou plutôt habituel, sans nier que dans certaines circonstances, peu fréquentes, un individu pourrait sortir de sa description de travail pour aider une personne possédant une autre description de travail à l'intérieur de cette chaîne réelle ou symbolique.

[67] Selon la description de travail de PM-01 et PM-02, la différence est claire. Lors de la description de l'emploi faisant l'objet du grief, le Comité a remarqué qu'il y avait des similitudes entre les principales activités de cet emploi et les emplois soumis en tant que valeur relative. À la conclusion de l'examen, le Comité a établi que, dans la plupart des cas, les emplois présentés aux fins de comparaison avec les emplois PM-02 avaient des responsabilités plus importantes que l'emploi faisant l'objet du grief. (Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, ci-dessus, p. 9.)

[68] Monsieur Lamont, un membre du Comité de grief de classification qui a entendu le grief des 136 demandeurs, affirme que les membres du Comité ont étudié tous les renseignements et documents présentés par les demandeurs ainsi que tout autre document jugé pertinent afin d'être en mesure de faire une évaluation complète du grief. Les membres ont examiné la description de travail de l'emploi faisant l'objet du grief. Les organigrammes à l'appui du grief (les organigrammes des diverses régions, indiquant des emplois Consultant aux programmes de recouvrement, PM-02; Consultant senior aux équipes, PM-03; etc.), les descriptions de travail des surveillants et emplois seniors régionaux, la présentation écrite de l'Alliance et les documents soumis par monsieur Julien. Les membres du Comité ont aussi examiné la description de travail de l'emploi faisant l'objet du grief en comparaison avec la norme de classification du Groupe de l'administration des programmes (PM). (Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus, p. 6, par. 17.)

[69] De plus, il atteste que le Comité de grief, après délibérations, et considérant toute la preuve et la documentation présentée et ci-haut mentionnée, y compris les comparaisons utilisées par les demandeurs, en est venu à la conclusion que le groupe et niveau PM-01, désigné à l'emploi INA0241/PM-0066, était approprié, et ce, à partir du 17 février 1999, la date effective de cette description de travail, le tout conformément aux objectifs et aux principes régissant la classification tel que décrit dans la Politique sur les système de classification du Manuel du Conseil du Trésor. (Dossier des défendeurs, Affidavit de Paul Lamont, ci-dessus, p. 6, par. 18.)

[70] Selon la preuve au cas en espèce et comme spécifié auparavant, des cas d'espèce, où les gens vont au-delà de leurs tâches d'une façon peu fréquente, ne veut pas dire que cela arrive systématiquement et pareillement parce qu'une personne est appelée à remplir une tâche comme individu à l'intérieur d'une institution pour une raison civique; cela ne devrait pas dire que cela tombe dans une description de travail faisant partie du poste en particulier. Une description de travail ne peut pas être gravé dans le ciment; si une situation exceptionnelle survient de façon peu fréquente, est-ce qu'elle devrait devenir la règle? Donc, est-ce que cette tâche, peu fréquente, si elle ne fait pas partie de la description de travail obligatoire ou même habituelle, devrait transformer le poste?

CONCLUSION

[71] Lors de la réunion avec le Comité, les demandeurs ont eu l'opportunité de déposer des arguments écrits et de présenter ses arguments oralement. Dans le cadre des délibérations, le Comité a considéré la description de travail officielle ainsi que les soumissions des demandeurs. Dans sa

décision, le Comité a résumé la présentation des demandeurs, pour ensuite considérer chacun des facteurs d'évaluation individuellement en relation avec la description des postes-repères, afin de déterminer le degré approprié et le nombre de points correspondants. À la suite de cette analyse, le Comité a conclu que la classification du poste devrait être maintenue au niveau PM-01.

[72] De plus, en tenant compte des fonctions et responsabilités assignés par la gestion et qui sont accomplies régulièrement par l'employé, le Comité a pris une décision basée sur l'évaluation de la valeur probante de toutes les descriptions de poste à sa disposition. De, par cette analyse, le Comité a déterminé que, « dans la plupart des cas, les emplois présentés aux fins de comparaison avec les emplois PM-02 avaient des responsabilités plus importantes que l'emploi faisant l'objet du grief » et que le résultat de la pondération des facteurs de classification était de sorte qu'il ne reclassifierait pas le poste à la hausse. (Dossier des demandeurs, Rapport du Comité des griefs de classification, ci-dessus, p. 9.)

[73] La décision du Comité de ne pas reclassifier le poste n'est pas manifestement déraisonnable.

[74] De plus, le Comité n'as pas manqué à son obligation d'équité procédurale lorsqu'il a exercé sa discrétion d'évaluation de la preuve et des représentations.

[75] Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE que la demande de contrôle judiciaire soit rejetée.

« Michel M.J. Shore »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER :

T-1859-06

INTITULÉ :

**ANDRÉ JULIEN, CHRISTINE ALMEIDA, BARBARA
ATTWATERS, HILDEGARD BARTER, JEFFREY
BECK, BEVERLEY ANNE BLAIR, KELLY FRANCES
CADDICK, DIANE CASSEL, JOAN CLAYTON,
KAREN CSESZNEKI, MAUREEN CUMMINGS,
GERALD CUNNINGHAM, BRIGITTE DAVIAU,
MARGUERITE DEAN, LORRAINE DIAPER, RITA
DREW, PEGGI DUGAS, ALBINA FACCHIN, KAREN
KRCEL, EVA KUHN, PANSY LAM, JACQUELINE
MATCHETT, DEBBIE ANN MCLEAN, DANUTA
MAGIER, LESLIE MITCHELL, LAURA MUSCUTT,
WAYNE PARRINDER, MICHAEL PAYEUR,
BARBARA JEAN RAWLINGS, JASMINE ROZELL,
LORRIE SEXSMITH, DAVID THOMSON, PAUL
TRUAISCH, CONSTANCE TRUAISCH, CHRIS
WAKEFIELD, DEBORAH ZALITACH, NATHALIE
ZANDBERGEN, RON BEAULIEU, MARY
ARGYRACOPOULOU, DANIELLE ARSENAULT,
JOANNE AUGER-BOUDREAU, LYNE BEDARD,
LOUISELLE BERGERON, PAULINE BERNARD,
CHRISTIANNE BERNIER, GERALD BIBEAULT,
CELINE BIRON, MONIQUE BOITREAU, ANDRE
DONNELLY, SYLVAIN BORDUAS, JOSEE
BOUCHARD LAVASSEUR, JOHANNE BOUCHER,
LUC BOUDREAULT, MARTINE BOULANGER,
MARTIN BOULARD, CHRISTIANE BRIEN, LYNE
BRISSON, MYCHEL BRODEUR, JOHANNE
CARLOS, LOUISE CHIASSON, JOVETTE COTE,
HUGUETTE COULOMBE, SYLVIE COURNOYER,
JOCELYNE DAIGLE, MAURICE DEMERS, CLAUDE
DUFRESNE, ROGER FERGUSON, SUZANNE
FRAPPIER, SYLVAIN GAUDETTE, VALERIE
GINGRAS, JOHANNE GOBEIL, ISABELLE GODIN,
MONIQUE GOSSELIN, CHANTAL HAMEL, DIANE
JACQUES, LORRAINE JOBIN, FRANCINE
LACOSTE, YOLANDE LAFRENIERE, NICOLE
LANDRY, CAROLE LATOUCHE, CAROLLE
LAVOIE, MARC ANDRE LAVOIE, MARCEL**

**LAVOIE, HELENE LEMIEUX, LOUISE LEMIEUX,
LUCIE LEMIEUX, DENISE LEPAGE, DIANE
LESIEUR, LARRY LEWIS, KATHLEEN LOWDE,
LUCETTE MARCOUILLER, PIERRE MARCOUX,
DANIELLE MATTE, LISE MENARD, YOLANDE
MINCHILLO, MAURICE MORIN, DORIS
MORISSETTE, MARIE MYETTE, LOUISE
PHILIPPON, SOPHIE PESANT, LIETTE
QUENNEVILLE, DORIS RANCOURT, SYLVIE
RANGER, CLAIRE ROY, JEAN-CLAUDE ROAY,
LUC ROULEAU, ANDREE SANTERRE, GISELE
ARSENAULT, NORMA BRINE, PAULINE
GIROUARD, ANDRE LANDRY, JANICE LEBLANC-
ROBICHAUD, STELLA LEBLANC, MURIELLE
POWERS, CLAUDETTE WARD, CHARLENE
WOODWORTH, ARLENE BEST, JOHN CAMPBELL,
BARBARA COCHRANE, MARGARET DELANEY,
CATHERINE HÉBERT, WILLIAM KEIRSTEAD,
MICHÈLE LEAMON, MARJORIE POWER, EMILY
REHBERG, CLAIRE STEWART, PAULINE
WALKER, PATRICIA BRYANT, SANDRA DODD,
PATRICK KIRBY, INGRID GRACE, JANET LACEY,
SHARON LEARNING, DAN NOFTALL, GARY
STONE, MARLENE WOODLAND
et
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
AGENCE DU REVENU DU CANADA**

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa, Ontario

DATE DE L'AUDIENCE : le 10 janvier 2008

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT:** LE JUGE SHORE

DATE DES MOTIFS : le 31 janvier 2008

COMPARUTIONS :

Me James Cameron

POUR LES DEMANDEURS

Me Stéphan Bertrand

POUR LES DÉFENDEURS

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

RAVEN, CAMERON,
BALLANTYNE & YAZBECK
Ottawa, Ontario

POUR LES DEMANDEURS

JOHN H. SIMS, c.r.
Sous-procureur général du Canada

POUR LES DÉFENDEURS