

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20230801**

**Dossier : T-1584-19**

**Référence : 2023 CF 1052**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 1<sup>er</sup> août 2023**

**En présence de monsieur le juge Favel**

**ENTRE :**

**DALE KOHLENBERG**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

I. Nature de l'affaire

[1] Dale Kohlenberg [le demandeur], avocat au ministère de la Justice du Canada, sollicite le contrôle judiciaire de la décision datée du 17 septembre 2019 [la décision] par laquelle Johanne Bernard, dirigeante principale des finances et sous-ministre adjointe [la SMA Bernard] du Secteur de la gestion du Ministère, a rejeté son grief relatif à sa description de travail [le grief] au

motif que les fonctions qu'il accomplissait étaient décrites de manière exacte dans sa description de travail LA-2A (maintenant LP-02) [la description de travail].

[2] La demande de contrôle judiciaire est accueillie. Le défendeur a violé le droit du demandeur à l'équité procédurale en omettant de lui transmettre des renseignements clés et en ne lui donnant pas la possibilité de répondre à ces renseignements. S'il n'y avait pas eu manquement à l'équité procédurale, j'aurais jugé la décision raisonnable.

## II. Contexte

### A. *Kohlenberg n° 1*

[3] La présente affaire concerne la deuxième demande de contrôle judiciaire introduite par le demandeur à la suite du rejet de son grief. Notre Cour a examiné pour la première fois le grief du demandeur dans la décision *Kohlenberg c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 414 [*Kohlenberg n° 1*]. Les faits pertinents pour la présente affaire ont été exposés dans cette décision aux paragraphes 2 à 11.

[4] En résumé, le ministère de la Justice a publié de nouvelles descriptions de travail génériques pour les avocats du groupe professionnel LA, ce qui a entraîné la reclassification de la description de travail du demandeur, qui est devenue « conseiller juridique – régions – LA-2A ». Le ministère de la Justice a invité les employés qui n'approuvaient pas leur description de travail à en discuter avec la direction. En décembre 2011, le demandeur a rencontré son superviseur direct ainsi que deux avocats principaux du groupe de gestion, Daryl Schatz,

directeur régional du portefeuille du droit des affaires et droit réglementaire [agent au premier palier de grief] et Michael Brannen, directeur régional adjoint du bureau de Saskatoon dans la région des Prairies. Le 18 juin 2012, il a reçu sa description de travail révisée confirmant sa classification au poste LA-2A.

[5] En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, LC 2003, c 22, art 2 [la LRTSPF], le demandeur avait le droit de déposer deux griefs distincts : un grief à l'égard de la description du travail et un grief à l'égard de la classification. Le demandeur a déposé les deux griefs, mais le grief à l'égard de la classification a été mis en suspens en attendant la résolution du grief à l'égard de la description de travail. Dans son grief relatif à la description de travail, le demandeur a déclaré que la description de travail ne reflétait pas de manière exacte le travail qu'il fait ou que l'on attend de lui et que d'autres descriptions de travail génériques de niveau supérieur décrivaient son travail avec plus d'exactitude. La description de travail qu'il cherche à obtenir est associée à la fois à un salaire et à des droits à pension plus élevés que la description de travail qu'il a reçue.

[6] Le demandeur ne pouvait recourir aux services de l'agent négociateur du ministère de la Justice qui représente les avocats, à savoir l'Association des juristes de justice [l'AJJ], mais il avait droit à la même procédure de règlement des griefs à trois paliers que les membres syndiqués de l'AJJ. Le demandeur a présenté un grief, qui a été rejeté aux trois paliers. Après la décision au troisième palier, il a demandé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique [la CRTFP] de procéder à un arbitrage, mais il l'a fait sans l'approbation de

l'AJJ. La CRTFP a par conséquent décliné compétence. Le demandeur a alors sollicité le contrôle judiciaire de la décision au troisième palier de grief.

[7] Notre Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire parce que les décisions relatives aux griefs au deuxième et au troisième paliers n'avaient pas été rendues conformément aux principes d'équité procédurale, principalement en raison du fait que les décideurs n'avaient pas fourni au demandeur des documents essentiels et ne lui avaient pas donné l'occasion d'y répondre (aux para 42-43, 49-60, 68, 79-86). En ce qui concerne la décision rendue au deuxième palier, la Cour a conclu ce qui suit :

[43] Premièrement, en prenant sa décision sur les allégations du demandeur, M. Shenher avait devant lui la note de service négative produite par M. Schatz et M. Brannen (la note de service Schatz/Brannen). Cette note de service faisait partie du dossier présenté à M. Shenher en tant qu'agent de palier du deuxième palier de grief. Cette note de service, qui est matérielle à la décision et pertinente n'a pas été divulguée au demandeur : à mon avis, elle aurait dû l'être. De plus, la note de service Schatz/Brannen était inadmissible parce qu'elle contient des erreurs que le demandeur aurait pu corriger s'il avait eu l'occasion de le faire. Enfin, la note de service Schatz/Brannen est inadmissible en raison de sa nature et le fait qu'elle a été composée par l'agent de palier du premier palier de grief, M. Schatz, ou que ce dernier y a tout au plus collaboré.

[8] En ce qui concerne la décision rendue au troisième palier, la Cour a conclu ce qui suit :

[68] Le demandeur a déposé un grief à la sous-ministre adjointe comme agente au troisième palier de grief. Dans ce contexte, et en plus de la demande du demandeur, la sous-ministre adjointe a reçu un rapport en date du 9 septembre 2014 provenant d'un conseiller principal des relations de travail Maximilian Baier (M. Baier). Le rapport de M. Baier recommandait le rejet de la demande de grief déposée par le demandeur. Comme ce fut le cas pour la note de service Schatz/Brannen, la note de service de M. Baier n'a pas été divulguée au demandeur qui n'a pas eu non plus l'occasion d'y répondre. Le demandeur argumente que cela était un manque

d'équité procédurale particulièrement injuste parce que le rapport fournit de l'information à la fois non pertinente et vraiment incorrecte qui aurait eu une prépondérance dans la décision de la sous-ministre adjointe. Je suis du même avis.

[9] N'eût été ces questions relatives à l'équité procédurale, la Cour aurait jugé raisonnables les décisions de deuxième et de troisième paliers (aux para 67 et 89). L'affaire a été renvoyée à un autre agent de grief pour qu'il rende, avec l'aide d'un autre conseiller des relations de travail, une nouvelle décision au troisième palier en fonction d'un dossier où certains documents seraient exclus (au para 91).

[10] À la suite de la décision *Kohlenberg n° 1*, le demandeur a présenté trois demandes de contrôle judiciaire pour deux griefs distincts, dont aucun n'est pertinent en l'espèce. Il va sans dire que le demandeur a un long historique judiciaire devant notre Cour. La présente affaire ne concerne que le grief à l'égard de la description de travail et la nouvelle décision rendue au dernier palier.

B. *Événements entourant la nouvelle instruction*

[11] La SMA Bernard, assistée de Lisa Carson, conseillère principale en relations de travail, a instruit à nouveau le grief au dernier palier.

[12] Le demandeur s'est vu accorder une journée pour la tenue de discussions en vue d'un règlement et une nouvelle audience de deux jours pour présenter ses arguments concernant à la fois son grief à l'égard de la description de travail et un grief distinct pour diffamation. Les journées de discussions et d'audience ont eu lieu, respectivement, le 11 mai 2018 et les 23 et

24 janvier 2019. Lors de la nouvelle instruction, le demandeur a eu la possibilité de présenter des observations écrites, de fournir des pièces justificatives et de citer des témoins.

[13] Le 11 juillet 2018, M<sup>me</sup> Carson a informé le demandeur que la SMA Bernard avait demandé qu'on effectue un examen de validation de l'emploi, exercice de classification également connu sous le nom de « vérification sur place ». Le demandeur a décliné l'offre, craignant de ne pas obtenir un examen équitable, raisonnable ou fiable.

[14] Lors de la nouvelle audience, et de la même manière qu'au cours des audiences précédentes relatives au grief, le demandeur a demandé qu'on lui fournisse une description de travail qui décrive son travail de façon exacte et que cette description de travail fasse l'objet d'une classification correcte et équitable. Le demandeur a présenté des observations sur son rôle de chef d'équipe, son travail dans des dossiers complexes et de nature délicate, ses conseils juridiques stratégiques et son expertise dans divers domaines du droit.

[15] Le 27 août 2019, à la suite de la nouvelle audience relative au grief du demandeur, M<sup>me</sup> Carson a fourni au demandeur un modèle d'analyse de la description de travail [le modèle] résumant le travail qu'il avait effectué qui allait au-delà de sa description de travail actuelle. Le demandeur avait jusqu'au 30 août 2019 pour ajouter des renseignements supplémentaires. Dans sa réponse remise le 1<sup>er</sup> septembre 2019, le demandeur a exprimé sa préoccupation à l'égard de cette nouvelle façon de procéder. Il a également fourni des exemples pour lesquels le modèle était [TRADUCTION] « complètement inadéquat » et a invité M<sup>me</sup> Carson à examiner ses

observations supplémentaires. En réponse, M<sup>me</sup> Carson a donné au demandeur jusqu'au 4 septembre 2019 pour qu'il indique toute fonction ou responsabilité additionnelle.

[16] Le 5 septembre 2019, M<sup>me</sup> Carson a informé le demandeur que l'agent au premier palier de grief avait également examiné le modèle et avait transmis ses commentaires à ce sujet.

M<sup>me</sup> Carson a donné au demandeur jusqu'au 12 septembre 2019 pour examiner ces commentaires et y répondre. Dans sa réponse remise le 16 septembre 2019, le demandeur a contesté la crédibilité de l'agent au premier palier et demandé une audience supplémentaire avec la SMA Bernard pour réfuter les commentaires de l'agent au premier palier. Sa demande a été rejetée.

### C. *Rapport sur le grief au dernier palier*

[17] M<sup>me</sup> Carson a remis son rapport de grief de 13 pages à la SMA Bernard le 13 septembre 2017 [*sic*] (devrait être 2019) [le rapport final]. Elle y recommandait le rejet du grief. Le demandeur affirme que le rapport final ne lui a été communiqué que le 15 octobre 2019 dans le cadre du dossier certifié du tribunal [le DCT].

[18] Après avoir exposé la chronologie des événements et résumé les éléments de preuve et le témoignage du demandeur, M<sup>me</sup> Carson a analysé l'expertise du demandeur, son travail dans des dossiers complexes et ses responsabilités de chef d'équipe. En ce qui concerne son expertise, M<sup>me</sup> Carson a indiqué que, bien que le demandeur semble être un avocat très expérimenté qui s'efforce de fournir d'excellents services aux clients et d'encadrer ses collègues, il n'a fourni aucune preuve que la profession juridique ou la direction le considèrent comme un expert

reconnu dans certains domaines de pratique ou que le travail lui est assigné en fonction de ce critère. En ce qui concerne son travail dans des dossiers complexes, M<sup>me</sup> Carson a indiqué qu'il avait démontré qu'il avait travaillé sur certains dossiers plus complexes que la moyenne, mais qu'il n'avait fourni aucun élément de preuve démontrant que ces dossiers constituaient une part importante de sa charge de travail. La majorité du travail du demandeur correspond à sa description de travail LP-02.

[19] En ce qui concerne les responsabilités du demandeur comme chef d'équipe, M<sup>me</sup> Carson a également conclu que les fonctions du demandeur étaient prévues dans la description de travail LP-02. Après avoir énuméré les nombreux exemples précis que le demandeur a donnés à l'appui de sa position, y compris ses résumés de travail de 2009 à 2016 et la décision *Kohlenberg n° 1* rendue par notre Cour, M<sup>me</sup> Carson a souligné que le demandeur n'avait fourni aucun élément de preuve significatif démontrant que ses fonctions relevaient régulièrement d'un niveau substantiellement supérieur. Elle a ajouté que la direction n'avait pas connaissance de fonctions de direction assignées au demandeur ou exercées par lui, notamment de son rôle de chef de l'équipe consultative, et que le demandeur avait lui-même déclaré qu'il n'avait pas toujours expressément informé la direction de la teneur son travail ou qu'il ne savait pas si la direction connaissait toute l'étendue de ses fonctions.

### III. La décision

[20] La SMA Bernard a rejeté le grief du demandeur. Après avoir examiné les observations orales et écrites du demandeur ainsi que sa description de travail actuelle, la SMA Bernard a



conclu que la description de travail du demandeur reflétait fidèlement le travail assigné, conformément à l'article 33.01 de la convention collective des praticiens du droit :

**33.01** Sur demande écrite, tout juriste 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, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

[21] La SMA Bernard a traité de chacun des quatre sujets de préoccupation soulevés par le demandeur. Premièrement, elle a conclu que les responsabilités du demandeur en matière de direction d'équipe étaient correctement décrites sous les rubriques « Activités principales » et « Leadership » de sa description de travail actuelle. Deuxièmement, le travail du demandeur dans des dossiers complexes et la prestation de conseils stratégiques ont été décrits sous diverses rubriques de sa description de travail, notamment [TRADUCTION] « Résultats axés sur le service à la clientèle », « Activités principales », « Réflexion et analyse critiques », « Connaissances » et « Communication et interaction ». Enfin, le demandeur n'a pas fourni d'élément de preuve démontrant qu'il était reconnu comme ayant une expertise excédant celle sous-jacente à sa description de travail.

#### IV. Questions en litige et norme de contrôle

[22] Après avoir pris en compte les observations des parties, les questions qui se posent peuvent être formulées comme suit :

1. Y a-t-il eu manquement à l'équité procédurale?
2. La décision était-elle raisonnable?

[23] Le demandeur soutient que les questions relatives à l'équité procédurale sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision correcte, tandis que le bien-fondé de la décision est examiné au regard de la norme de contrôle de la décision raisonnable. Le défendeur refuse de se prononcer sur la norme de contrôle applicable aux questions d'équité procédurale, mais affirme que la norme de contrôle relative au bien-fondé d'une décision administrative est celle de la décision raisonnable.

[24] À mon avis, la norme de contrôle applicable aux questions d'équité procédurale est essentiellement celle de la décision correcte (*Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12 au para 43; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 au para 54 [*Canadien Pacifique*]). Pour ces questions, aucune marge d'appréciation n'est donnée au décideur, et la cour de révision n'a pas à faire preuve de déférence à son égard. Elle doit plutôt chercher à savoir si la procédure qu'il a suivie était équitable au regard de l'ensemble des circonstances (*Canadien Pacifique*, au para 54).

[25] Je suis d'accord avec les deux parties pour dire que le bien-fondé de la décision est susceptible de contrôle selon la norme de la décision raisonnable. Aucune des exceptions permettant de réfuter la présomption d'application de la norme de la décision raisonnable n'entre en jeu en l'espèce (*Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 aux para 16-17 [*Vavilov*]). Pour déterminer si une décision est raisonnable, la cour de révision doit examiner le résultat de la décision et son raisonnement sous-jacent pour évaluer « si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la

transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci » (*Vavilov*, aux para 87, 99).

[26] Le contrôle selon la norme de la décision raisonnable n'est pas une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur, et la cour de révision doit s'abstenir d'apprécier à nouveau la preuve (*Vavilov*, aux para 102, 125). Une décision sera raisonnable si les motifs du décideur permettent à la Cour de comprendre pourquoi la décision a été prise et de déterminer si la décision appartient aux issues possibles acceptables (*Vavilov*, aux paras 85-86). Inversement, une décision sera déraisonnable si elle présente des lacunes suffisamment capitales ou importantes (*Vavilov*, au para 100). Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable (*Vavilov*, au para 100).

## V. Analyse

### A. *Y a-t-il eu manquement à l'équité procédurale?*

#### (1) La position du demandeur

[27] Le processus était inéquitable sur le plan procédural. Dans *Kohlenberg n° 1*, le défendeur a affirmé que la norme d'équité procédurale était peu exigeante parce que le demandeur pouvait recourir à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral [la CRTESPF], anciennement appelée la CRTFP. Comme on avance maintenant l'inverse, la norme d'équité procédurale à laquelle devait satisfaire le défendeur était plus élevée.

[28] La décision est très importante pour le demandeur, car elle a une incidence sur son salaire et ses futures prestations de retraite.

[29] Le demandeur avait une attente légitime d'être traité équitablement sur le plan procédural. M<sup>me</sup> Carson a consulté l'agent au premier palier plus de sept mois après la nouvelle audience. En conséquence, le demandeur s'attendait à ce que la SMA Bernard lui accorde encore une nouvelle audience pour qu'il puisse réfuter les affirmations de l'agent. En refusant cette nouvelle audience supplémentaire, la SMA Bernard a en fait renvoyé la décision à l'agent au premier palier, répétant la même erreur d'équité procédurale que celle dont il est fait état dans *Kohlenberg n° 1* (aux para 61-64).

[30] Contrairement à ce qu'a affirmé M<sup>me</sup> Carson, le demandeur a fourni une réponse en ce qui concerne le modèle. M<sup>me</sup> Carson lui a initialement remis le modèle le 27 août 2019, et le délai accordé pour la réponse était fixé au 30 août 2019. Le demandeur a fourni une réponse initiale ainsi qu'une réponse de suivi le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Il a relevé plusieurs lacunes qui pourraient être corrigées par un examen des documents précédemment remis à la SMA Bernard. Le modèle n'a pas été révisé, mais abandonné à la suite de l'intervention de l'agent au premier palier de grief.

[31] Le demandeur soutient, bien qu'il l'ait fait au regard du caractère raisonnable de la décision, que M<sup>me</sup> Carson a omis de signaler la partialité de l'agent au premier palier à l'endroit du demandeur, induisant ainsi la SMA Bernard en erreur en lui faisant croire qu'elle pouvait se

fier à l'avis de cet agent parce que ses opinions sur la description de travail actuelle du demandeur étaient tout à fait crédibles et impartiales.

(2) La position du défendeur

[32] Le degré d'équité procédurale auquel doit satisfaire un décideur à l'égard d'un grief au dernier palier se situe à l'extrémité inférieure du continuum : l'intéressé est en droit d'être informé des éléments à réfuter et doit pouvoir présenter des observations à leur sujet (*De Santis c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 723 au para 28 [*De Santis*]; *Blois c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 354 au para 36 [*Blois*]). Il a été satisfait à ces exigences en l'espèce.

[33] La prétention du demandeur selon laquelle le refus de l'audience supplémentaire sollicitée a entraîné un vice de procédure n'est pas fondée. Selon la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, LC 2003, c 22 [la LRTSPF] et les directives ministérielles sur les griefs, il n'existe aucun droit à une audience en personne dans le régime de griefs de la fonction publique. Les décideurs administratifs ont le droit de choisir leurs propres procédures, et ces choix doivent être respectés (*Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817 au para 27, [1999] ACS n° 39 [*Baker*]).

[34] En outre, M<sup>me</sup> Carson était tenue de faire preuve de diligence raisonnable et devait à ce titre consulter l'agent au premier palier avant qu'il ne soit statué à nouveau sur l'affaire. Rien ne permet de conclure que la SMA Bernard ou M<sup>me</sup> Carson ont renvoyé la décision à l'agent. Le demandeur a également eu tout au long de la procédure une possibilité raisonnable de présenter des observations à l'égard de faits préjudiciables, y compris de répondre aux commentaires de

l'agent au premier palier. Non seulement le demandeur a reçu le modèle initial le 27 août 2019, mais il a également eu le temps de faire part de ses commentaires sur le modèle le 5 septembre 2019, à la suite des commentaires de l'agent des griefs au premier palier.

(3) Conclusion

[35] Je suis d'accord avec le défendeur pour dire que l'obligation d'équité dans le cadre d'une procédure interne de règlement des griefs se situe à l'extrémité inférieure du continuum (*Kohlenberg n° 1*, au para 16; *Blois*, au para 36; *Canada (Procureur général) c Allard*, 2018 CAF 85 au para 41). Cela étant dit, ce devoir continue d'exister. En particulier, un employé « a le droit d'être informé des faits défavorables à sa thèse et d'y répondre » (*Kohlenberg c Canada (Procureur général)*, 2022 CF 906 au para 23, citant *De Santis*, au para 30).

[36] Appliquant ces principes à la présente affaire et après examen du dossier, je conclus que le droit du demandeur à l'équité procédurale a été violé. En réponse aux questions de la Cour, le demandeur a déclaré que le rapport final ne lui avait été communiqué que le 15 octobre 2019 dans le cadre du DCT. Le défendeur a répondu qu'il avait cru comprendre que le rapport final avait été remis au demandeur avant cette date et que rien dans le dossier n'indique le contraire. Face à des réponses contradictoires, je conclus que l'absence de correspondance dans les différents dossiers entre la date du rapport final, le 13 septembre 2019, et la date de la décision de la SMA, le 17 septembre 2019, ajoute foi à la version des faits du demandeur. Par conséquent, je suis d'avis que le manquement à l'équité procédurale découle du fait que le demandeur n'a pas reçu de copie du rapport final et n'a pas eu la possibilité d'y répondre (*Kohlenberg n° 1*, aux

para 78-80; *Ré: Sonne c Conseil du secteur du conditionnement physique du Canada*, 2014 CAF 48 au para 54).

[37] Comme notre Cour l'a conclu dans *Kohlenberg n° 1*, le rapport final contenait de l'information pertinente et importante qui « constituait le fondement de l'affaire contre le demandeur, par conséquent – selon les premiers principes – le demandeur a droit de l'avoir, même en reconnaissant que l'obligation d'équité procédurale est au bas du continuum dans ce contexte » (au para 79). S'il avait reçu le rapport final avant que la décision soit rendue, le demandeur aurait présenté ses observations sur le contenu de ce rapport, observations qu'il présente maintenant devant notre Cour.

[38] Cette conclusion est également étayée par l'extrait suivant du rapport final :

[TRADUCTION] « [m]algré la possibilité d'ajouter les renseignements manquants au tableau, aucun n'a été fourni ». Il est en principe vrai que le demandeur n'a pas lui-même ajouté de renseignements au modèle, mais il a souligné, dans le courriel du 1<sup>er</sup> septembre 2019 qu'il a envoyé M<sup>me</sup> Carson, que le modèle était incomplet à trois égards, car il n'était pas fait mention de ses responsabilités de chef d'équipe – dont font foi ses objectifs de travail et la décision *Kohlenberg n° 1* –, de son expertise dans divers domaines du droit et du fait qu'il donne des conseils juridiques stratégiques. Le demandeur a invité M<sup>me</sup> Carson à examiner ses observations supplémentaires qui renvoyaient à des pièces justificatives précises. Par conséquent, le rapport final n'est pas tout à fait conforme à la réalité lorsqu'il indique que le demandeur n'a pas fourni les renseignements manquants pour compléter le modèle. Là encore, le demandeur aurait pu

corriger cette affirmation s'il en avait eu l'occasion, et la SMA Bernard aurait bénéficié d'un dossier documentaire complet pour rendre sa décision.

[39] Je reconnais également qu'une erreur a été commise dans le rapport final en ce qui concerne le rôle du demandeur en tant que chef de l'équipe consultative. La conclusion du rapport selon laquelle la direction ne lui avait jamais assigné un rôle de chef de l'équipe consultative ou n'avait jamais eu connaissance d'un tel rôle est en contradiction directe avec la décision *Kohlenberg n° 1* (au para 65) ainsi qu'avec l'objectif de travail du demandeur pour 2014, M. Brannen ayant chargé le demandeur de [TRADUCTION] « [c]ontinuer d'agir en tant que [...] chef de l'équipe consultative ». De toute évidence, s'il reconnaissait que le demandeur avait atteint ses objectifs de travail en 2014-2015, M. Brannen avait connaissance du rôle du demandeur en tant que chef de l'équipe consultative, bien que les parties ne s'entendent toujours pas sur l'étendue de ce rôle.

[40] Je vais maintenant examiner les autres arguments des parties. Contrairement à ce qu'affirme le demandeur, je n'interprète pas la lettre du défendeur datée du 31 août 2020 comme un revirement de sa position juridique dans l'affaire *Kohlenberg n° 1* selon laquelle le demandeur était en droit de s'adresser à la CRTESPF pour obtenir un arbitrage. Au contraire, en répondant à la demande du demandeur de recevoir une lettre du ministère de la Justice consentant, ou ne s'opposant pas, au renvoi de son grief au CRTESPF par crainte que l'AJJ refuse d'approuver ce renvoi sans cette lettre, le défendeur explique que le ministère de la Justice ne peut pas déroger à l'article 209 de la LRTSPF, et ses modifications, en consentant ou en s'abstenant de consentir à un renvoi, mais que la demande du demandeur ne créerait pas de perception de conflit d'intérêts



ni ne l'exposerait à des mesures disciplinaires. La position du défendeur à cet égard est conforme au paragraphe 209(2) de la LRTSPF, qui n'exige pas le consentement de l'employeur pour qu'un employé obtienne l'approbation de l'unité de négociation afin de procéder à un arbitrage devant la CRTESPF. Par conséquent, il était toujours loisible au demandeur de demander l'approbation de l'AJJ. Rien dans le dossier n'indique que le demandeur a entrepris d'autres démarches.

[41] De même, en toute déférence, je ne suis pas d'accord pour dire que la SMA Bernard a renvoyé la décision à l'agent au premier palier de grief. M<sup>me</sup> Carson a fourni au demandeur les commentaires de l'agent au premier palier de grief concernant le modèle le 5 septembre 2019, en lui expliquant qu'il pouvait examiner les commentaires et faire des remarques supplémentaires en réponse, s'il le jugeait nécessaire, d'ici le 12 septembre 2019. M<sup>me</sup> Carson a indiqué que [TRADUCTION] « [t]ous les commentaires seront transmis à la SMA pour examen avant que soit rendue la décision au dernier palier ». Dans sa réponse, le demandeur n'a pas fourni de commentaires, mais il s'est élevé contre la participation de l'agent au premier palier de grief et a sollicité une nouvelle audience. Cette demande a été rejetée, mais il a été bien établi par notre Cour que la LRTSPF ne crée aucune obligation d'audience en personne (*Hagel c Canada (Procureur général)*, 2009 CF 329 au para 35; *Baker*, au para 27). Étant donné que M<sup>me</sup> Carson a fait part au demandeur des renseignements fournis par l'agent au premier palier de grief, son droit à l'équité procédurale n'a pas été violé à cet égard.

[42] Rien dans le dossier n'indique non plus que la SMA Bernard s'est appuyée de manière excessive sur l'agent au premier palier de grief, ce qui aurait donné lieu à une procédure de règlement des griefs en vase clos. Je le répète, c'est M<sup>me</sup> Carson, et non la SMA Bernard, qui a

demandé à l'agent au premier palier de grief de lui fournir des commentaires. Comme ceux-ci et le modèle final sont entièrement exclus du dossier, la Cour ne peut pas juger de la nature ou de l'exhaustivité de la réponse de l'agent. M<sup>me</sup> Carson renvoie néanmoins au modèle qui inclut les commentaires de l'agent au premier palier de grief dans le rapport final, tout en procédant à une analyse détaillée de l'expertise du demandeur, de son travail dans des dossiers complexes et de ses responsabilités de chef d'équipe qui sortent du cadre du modèle.

[43] Même si je suis d'avis que le droit du demandeur à l'équité procédurale n'a pas été violé à cet égard, je me demande pourquoi M<sup>me</sup> Carson n'a pas demandé des renseignements supplémentaires à M. Brannen plutôt qu'à M. Schatz, en particulier au regard des motifs figurant au paragraphe 64 de la décision *Kohlenberg n° 1*. M. Brannen, superviseur direct du demandeur, connaissait bien la description de travail du demandeur, contrairement à M. Schatz.

[44] Enfin, je ne vois aucun fondement à l'argument de partialité avancé par le demandeur à l'encontre de l'agent au premier palier de grief. Le concept de partialité ne s'applique généralement pas aux procédures de règlement des griefs (*Kohlenberg n° 1*, au para 75).

[45] En résumé, pour les motifs énoncés ci-dessus, j'accueille la demande de contrôle judiciaire, j'annule la décision et je renvoie l'affaire pour réexamen par un autre agent au premier palier de grief. Bien que cette conclusion soit suffisante pour trancher la demande, je vais également examiner les arguments des parties concernant le caractère raisonnable de la décision.

B. *La décision était-elle raisonnable?*

(1) La position du demandeur

[46] Alors que M<sup>me</sup> Carson a conclu qu'aucune preuve n'avait été présentée pour démontrer que le demandeur avait assumé des responsabilités de chef d'équipe que lui aurait confiées la direction, le demandeur a présenté de nombreux documents et témoignages à l'appui de son rôle de chef d'équipe, y compris sept résumés annuels consécutifs du travail accompli par le demandeur, pour les années 2009 à 2016. Le superviseur du demandeur n'a jamais contesté ou remis en question ces documents, mais a encouragé le demandeur à continuer à jouer ce rôle et à élargir ses fonctions. En outre, comme l'a fait remarquer le juge Brown dans la décision *Kohlenberg n° 1*, le demandeur était chef d'équipe du groupe consultatif (au para 65), et cette conclusion a été acceptée dans le rapport final. Malgré cela, M<sup>me</sup> Carson a erronément déclaré que la direction n'avait pas connaissance de ces fonctions. En toute déférence, compte tenu de la preuve, je suis d'avis que l'ignorance de l'agent au premier palier de grief en ce qui concerne les fonctions de chef d'équipe du demandeur, en particulier à la lumière des directives de son superviseur direct, ne constituait pas un fondement raisonnable permettant à M<sup>me</sup> Carson de conclure que le demandeur n'était pas un chef d'équipe.

[47] De même, le demandeur a présenté à la SMA Bernard divers documents démontrant qu'il est considéré comme un expert dans plusieurs domaines du droit. Il a également démontré que ses collègues reconnaissent son expertise et que la direction recherchait cette expertise. Le fait que la direction n'ait pas reconnu son expertise est révélateur de son manque de connaissance ou d'appréciation de la complexité des dossiers dont il s'occupait, et non de son manque d'expertise

à lui. M<sup>me</sup> Carson et la SMA Bernard n'ont pas fait cette distinction en raison de leur manque de connaissances juridiques, ce qui a mené à une décision déraisonnable.

[48] M<sup>me</sup> Carson a omis de mentionner dans son rapport final plusieurs éléments de preuve présentés par le demandeur, y compris des exemples de conseils juridiques complexes et stratégiques qu'il avait fournis, confirmés par ses clients, ainsi que le fait qu'il fournissait des services juridiques horizontaux. Ce travail est uniquement mentionné dans les descriptions de travail de niveau plus élevé, mais M<sup>me</sup> Carson n'a pas attiré l'attention de la SMA Bernard sur ce point. En outre, M<sup>me</sup> Carson a omis de signaler le travail considérable accompli par le demandeur dans des dossiers de litige que ses supérieurs n'ont pas reconnu comme excédant ses fonctions.

[49] Enfin, M<sup>me</sup> Carson n'a pas mentionné deux décisions pertinentes qui auraient justifié que l'on fasse droit au grief du demandeur (*Meszaros c Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2016 CRTEFP 29 [*Meszaros*]; *Aphantitis c Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2014 CRTFP 85). Dans la décision *Meszaros*, le chef d'équipe du demandeur avait fait remarquer qu'une description de travail de niveau supérieur pouvait englober certaines tâches d'une description de travail de niveau inférieur, mais également des tâches supplémentaires allant au-delà de cette description (au paragraphe 53).

(2) La position du défendeur

[50] La tâche du décideur consiste à déterminer si la description de travail du plaignant est un énoncé complet et actuel de ses fonctions et responsabilités. C'est au plaignant qu'il incombe de démontrer, le cas échéant, que ce n'est pas le cas (*Currie c Conseil du Trésor (Service*

*correctionnel du Canada*), 2021 CRTESPF 102 aux para 166-167). Une description de travail n'est pas une liste détaillée d'activités décrites d'une manière particulière, mais elle doit contenir suffisamment de renseignements pour décrire avec précision les tâches requises d'un employé (*Jennings c Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2011 CRTFP 20 aux para 51-52). Si un employé effectue un travail qui ne figure pas dans sa description de tâches, il doit établir que c'est l'employeur qui lui a demandé de le faire (*Parker et al c Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2009 CRTFP 109 au para 71).

[51] Si l'on applique ce raisonnement à la présente affaire, la décision était raisonnable. Le grief du demandeur a été rejeté parce que sa description de travail définissait avec exactitude le travail qui lui était confié. La SMA Bernard a fourni une analyse approfondie et raisonnée, dans laquelle elle a évalué de façon raisonnable les arguments et les éléments de preuve du demandeur afin de parvenir à des conclusions pour chaque motif de grief. Il est préférable de laisser le décideur tirer de telles conclusions, largement fondées sur les faits. Il n'appartient pas à la Cour d'apprécier de nouveau la preuve (*Vavilov*, au para 125).

[52] Premièrement, la SMA Bernard a raisonnablement conclu que les responsabilités de leadership dont fait état le demandeur sont prévues dans sa description de travail. Elle a expressément relevé deux rubriques applicables à ces responsabilités, [TRADUCTION] « Activités principales » et « Leadership », où il est indiqué ceci : « [f]ournir de l'encadrement et un transfert des connaissances et déléguer des tâches à des avocats moins expérimentés » et « [f]ournir des commentaires aux gestionnaires pour les évaluations de rendement [...] des

avocats moins expérimentés ». Cette conclusion correspond aux déclarations du demandeur selon lesquelles il a encadré des collègues débutants et leur a attribué des tâches, mais il n'a pas approuvé le travail effectué ni mené des évaluations de rendement ou approuvé des congés.

[53] De même, la SMA Bernard a conclu de façon raisonnable, à la lumière des éléments de preuve fournis par le demandeur, que [TRADUCTION] « la portée et l'importance » des conseils stratégiques qu'il donnait et du travail qu'il effectuait dans des dossiers complexes étaient décrites de manière adéquate sous diverses rubriques de sa description de travail.

[54] En ce qui concerne l'expertise du demandeur, la SMA Bernard a raisonnablement reconnu que les conseillers juridiques expérimentés acquièrent une certaine expertise au fil du temps, mais que le demandeur n'a pas dépassé les fonctions de sa description de travail (*Kerswill c Canada (Conseil du Trésor)*, 2000 CRTFP 91 aux para 23-24, 2000 CanLII 21090).

[55] Les décideurs n'ont pas besoin d'examiner chaque élément de preuve. La décision, lue dans son ensemble à la lumière du dossier, permet à la Cour de comprendre pourquoi la SMA Bernard est parvenue à sa conclusion (*Vavilov*, aux para 102-103).

### (3) Conclusion

[56] S'il n'y avait pas eu manquement à l'équité procédurale, j'aurais jugé la décision raisonnable. La majorité des observations du demandeur sur cette question concernent le rapport final et non la décision.

[57] Il ressort clairement de l'examen de la décision que la SMA Bernard a évalué les arguments et les éléments de preuve du demandeur et a conclu que les tâches liées à la direction d'équipe, aux conseils stratégiques, au travail dans des dossiers complexes et à l'expertise du demandeur s'inscrivaient parfaitement dans sa description de travail actuelle. Le décideur n'est pas tenu de renvoyer à toutes les observations présentées par le demandeur. En l'espèce, la SMA Bernard ne semble avoir omis de tenir compte d'aucun élément. Je remarque que les observations du défendeur visent à étayer la décision de la SMA en renvoyant à des descriptions précises dans chaque rubrique, mais je suis néanmoins d'avis que la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable et, sauf en ce qui concerne la question de l'équité procédurale, qu'elle est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques (*Vavilov*, au para 99).

## VI. Conclusion

[58] La demande de contrôle judiciaire est accueillie. Le manquement à l'équité procédurale est suffisant pour trancher l'affaire.

[59] Le demandeur sollicite des dépens, citant *Daniels c Canada (Affaires indiennes et Développement du Nord)*, 2008 CF 823. Le défendeur demande que les dépens soient accordés selon le tarif et qu'il soit tenu compte de l'utilisation abusive des ressources et du temps de la Cour par le demandeur. Étant donné qu'aucune des parties n'a présenté d'observations complètes sur les dépens, j'autoriserai les parties à présenter des observations sur cette question conformément aux modalités énoncées dans le jugement.

**JUGEMENT dans le dossier T-1584-19**

**LA COUR REND LE JUGEMENT suivant :**

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie. Un autre agent au dernier palier de grief doit statuer à nouveau sur l'affaire.
2. Les parties présenteront des observations sur les dépens d'au plus 10 pages selon le calendrier suivant :
  - a. Le demandeur signifiera et déposera ses observations au plus tard le 15 août 2023.
  - b. Le défendeur signifiera et déposera ses observations en réponse au plus tard le 29 août 2023.

« Paul Favel »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Sandra de Azevedo



**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1584-19

**INTITULÉ :** DALE KOHLENBERG c PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** SASKATOON (SASKATCHEWAN)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LES 24 ET 25 JANVIER 2023

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LE JUGE FAVEL

**DATE DU JUGEMENT ET DES MOTIFS :** LE 1<sup>ER</sup> AOÛT 2023

**COMPARUTIONS :**

Dale Kohlenberg POUR LE DEMANDEUR  
(POUR SON PROPRE COMPTE)

Joel Stelpstra POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR  
Ottawa (Ontario)