

A-302-05
2006 FCA 194

A-302-05
2006 CAF 194

Glen Currie, Douglas Fillmore, Andrew Mcauley and Vincent O'Neill (*Appellants*)

Glen Currie, Douglas Fillmore, Andrew Mcauley et Vincent O'Neill (*appelants*)

v.

c.

Her Majesty the Queen in right of Canada, as represented by Canada Customs and Revenue Agency (*Respondent*)

Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par l'Agence des douanes et du Revenu du Canada (*intimée*)

INDEXED AS: CURRIE v. CANADA (CUSTOMS AND REVENUE AGENCY) (F.C.A.)

RÉPERTORIÉ : CURRIE c. CANADA (AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU) (C.A.F.)

Federal Court of Appeal, Décary, Létourneau and Pelletier J.J.A.—Ottawa, April 26 and May 24, 2006.

Cour d'appel fédérale, juges Décary, Létourneau et Pelletier, J.C.A.—Ottawa, 26 avril et 24 mai 2006.

Public Service — Labour Relations — Appeal from Federal Court decision dismissing application for judicial review from decision of adjudicator dismissing grievances regarding job description — Appellants employed as investigators/auditors in Public Service — Jobs classified as PM-03 but appellants regularly working on files having complexity of PM-04 position — Under clause 56.01 of Collective Agreement, exercising right to demand from employer complete current statement of duties, responsibilities of positions to seek reclassification from PM-03 to PM-04 — Adjudicator dismissed grievances on ground work description given by employer broad enough to include actual work assignments, that specific work descriptions not required — Suggesting reclassification only remedy for dissatisfied employees — Job reclassification can only be obtained if work description accurately describing employee's duties, responsibilities — Therefore, reclassification process can only be accessed if employee in disagreement with job description obtaining revised job description — Clause 56.01 of appellants' collective agreement mechanism whereby employee able to demand job description — Adjudicator's interpretation of employee's work description too rigid — Clause 56.01 to be interpreted in way that does not foreclose use in very circumstances giving it purpose — Adjudicator's decision deeply flawed, could not withstand most deferential Court review — Appeal allowed (Létourneau J.A. dissenting).

Fonction publique — Relations du travail — Appel formé contre le rejet par la Cour fédérale de la demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre rejetant les griefs des appelants au sujet de leur description de travail — Les appelants occupaient des postes d'enquêteur-vérificateur au sein de la Fonction publique — Ces postes étaient classés PM-03, mais les appelants travaillaient de façon régulière à des dossiers dont la complexité était classée au niveau PM-04 — Se prévalant du paragraphe 56.01 de la convention collective, les appelants ont demandé à leur employeur un exposé complet et courant de leurs fonctions et responsabilités à titre d'une démarche visant la reclassification de leur poste PM-03 en poste PM-04 — L'arbitre a rejeté les griefs parce qu'il estimait que la description de travail de l'employeur était assez large pour englober les tâches effectivement confiées aux appelants et que des descriptions de travail se rapportant à des postes particuliers n'étaient pas nécessaires — L'arbitre a indiqué que le seul recours d'employés mécontents était la demande de reclassification — L'employé ne peut demander la reclassification que si la description de travail décrit fidèlement ses fonctions et responsabilités — En conséquence, le processus de reclassification n'est ouvert que si l'employé qui n'est pas d'accord avec la description de travail obtient une description de travail révisée — Le paragraphe 56.01 de la convention collective des appelants établit la procédure applicable à l'obtention d'une telle description de travail — La conception de la description de travail de l'arbitre était trop rigide — Le paragraphe 56.01 ne doit pas être interprété d'une façon qui empêcherait le recours à cette disposition dans les circonstances mêmes pour lesquelles elle a été prévue — La décision de l'arbitre était à ce point viciée qu'aucun degré de déférence judiciaire ne pouvait justifier de la maintenir — Appel accueilli (le juge Létourneau, J.C.A., dissident).

This was an appeal from a Federal Court decision dismissing an application for judicial review of the decision of an adjudicator dismissing the appellants' grievances regarding their job description. The appellants are employed as investigators/auditors in the Public Service. Their positions are classified as PM-03. Exercising their right under clause 56.01 of the Collective Agreement, the appellants demanded from their employer a complete and current statement of the duties and responsibilities of their positions as a first step in the reclassification of their individual positions from PM-03 to PM-04. The employer provided them with a copy of work description PM-0286 which applies to classification PM-03. However, the appellants alleged that that work description did not represent a complete and current statement of the duties and responsibilities of their positions because they were regularly assigned work beyond the scope of that work description.

The dispute arose because of the division of the investigator/auditor function into two classifications: PM-03 and PM-04. The responsibilities of those classifications are described in work descriptions PM-0286 and PM-0677 respectively. The two work descriptions are largely the same except for the complexity of the files to be handled. The complexity rating system consists of an objective grid in which various factors are assigned point values. The primary distinction between the two work descriptions is that the former provides that persons classified as PM-03 will be assigned files of complexity 10 (simple/routine) whereas the latter provides that persons classified as PM-04 will be assigned files of complexity 20 (difficult). An accurate description of the extent to which the appellants worked on files with a complexity rating of 20 or higher was therefore a critical element of their work description since it is the complexity of the files assigned which distinguishes the PM-03 and PM-04 classifications. The adjudicator dismissed the appellants' grievances as he found that work description PM-0286 was broad enough to include the appellants' actual work assignments, even though they might be entitled to additional compensation if their work went beyond their work description on an ongoing and permanent basis. The issue was whether the adjudicator's conclusion withstood review on the most deferential standard of review.

Held (Létourneau J.A. dissenting), the appeal should be allowed.

Per Pelletier J.A. (Décary J.A. concurring): The adjudicator's decision was so deeply flawed that no amount of

Il s'agissait d'un appel formé contre le rejet par la Cour fédérale de la demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre rejetant les griefs des appelants au sujet de leur description de travail. Les appelants occupaient des postes d'enquêteur-vérificateur, classés PM-03 au sein de la Fonction publique. Se prévalant du paragraphe 56.01 de la convention collective, les appelants ont demandé à leur employeur un exposé complet et courant de leurs fonctions et responsabilités à titre de première étape d'une démarche visant la reclassification de leur poste PM-03 en poste PM-04. L'employeur leur a remis un exemplaire de la description de travail PM-0286, qui s'applique aux postes de niveau PM-03. Cependant, les appelants ont soutenu que ce document ne constituait pas un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de leur poste parce qu'on leur confiait régulièrement des tâches débordant du cadre de cette description de travail.

Le différend provenait de la répartition des fonctions d'enquêteur-vérificateur en des postes de deux échelons différents, PM-03 et PM-04. Les responsabilités attachées à chaque échelon sont respectivement exposées dans les descriptions de travail PM-0286 et PM-0677, lesquelles sont à peu près semblables, sauf en ce qui concerne la complexité des dossiers à traiter. Le système d'évaluation de la complexité comporte une grille objective attribuant une valeur numérique à divers facteurs. Les descriptions de travail PM-0286 et PM-0677 diffèrent principalement en ce que la première prévoit que les employés classés à l'échelon PM-03 auront à traiter des dossiers de complexité 10 (simples/courants) tandis que la seconde énonce que les employés classés à l'échelon PM-04 auront à traiter des dossiers de complexité 20 (difficiles). La mesure exacte dans laquelle les appelants ont traité des dossiers d'un degré de complexité de 20 ou plus était donc un élément primordial de leur description de travail puisque c'est la complexité des dossiers qui distingue les postes PM-03 et PM-04. L'arbitre a rejeté les griefs des appelants parce qu'il estimait que la description de travail PM-0286 était assez large pour englober les tâches effectivement confiées aux appelants bien qu'ils puissent avoir droit à une rémunération additionnelle s'ils devaient accomplir, de façon continue et permanente, des tâches qui ne figuraient pas dans leur description de travail. Il fallait déterminer si la conclusion de l'arbitre résistait à un examen fondé sur la norme de contrôle commandant le degré le plus élevé de déférence.

Arrêt (le juge Létourneau, J.C.A., dissident) : l'appel est accueilli.

Le juge Pelletier, J.C.A. (le juge Décary, J.C.A., souscrivant à son avis) : La décision de l'arbitre était à ce

curial deference justified letting it stand. It was clear from his reasons that he felt he could not, or should not, require the employer to provide position-specific work descriptions. He was of the view that this would lead to the balkanization of the employer's generic work descriptions. This led him to suggest that, where an employee is required on an ongoing and permanent basis to do work which is substantially outside the work description applicable to his or her position, the employee's remedy is to apply for reclassification. While this speaks of a relatively rigid conception of the role of an employee's work description, other adjudicators believe that his or her work description must reflect the realities of the employee's work situation since so many aspects of the employee's rights and obligations in the workplace are bound to it. A reclassification grievance will not proceed unless the employee agrees that his or her work description is accurate. Therefore, a person whose position is classified at the PM-03 level but who is regularly working on files of complexity 20 or greater cannot apply for reclassification unless he or she agrees that work description PM-0286 accurately describes their duties and responsibilities. The distinguishing characteristic of work description PM-0286 is the fact that the incumbent is assigned to work on files of complexity 10. The applicant who seeks reclassification from PM-03 to PM-04 must agree that their job consists of working on files of complexity 10, which effectively undercuts the basis of their request for reclassification. The only way in which individual employees can access the reclassification process is by means of a revised job description which accurately describes the duties and responsibilities of their position. Clause 56.01 of the Collective Agreement is the mechanism by which the employee is able to demand such a job description. An interpretation of clause 56.01 that forecloses its use in the very circumstances which give it a purpose cannot withstand even the most deferential review.

Per Létourneau J.A. (dissenting): There was no merit in the appellants' contention that the adjudicator took into account an irrelevant consideration, i.e. the impact that the appellants' grievances would have on their employer's classification system if they were allowed. First the adjudicator properly reminded the parties that what was brought in issue by clause 56.01 of the Collective Agreement was a job description grievance, not a job classification grievance over which the Board would be without jurisdiction in light of the exclusionary provisions contained in section 7 of the *Public Service Staff Relations Act*. This precision was made necessary by the fact that the appellants wanted to have their current job description rewritten to include the additional duties identified and to have their job description properly point rated and classified. The adjudicator's discussion of the appellants' purpose in invoking clause 56.01 and of the resulting effect of the appellants' claims on the classification

point viciée qu'aucun degré de déférence judiciaire ne pouvait justifier de la maintenir. Il ressortait clairement de la décision de l'arbitre que celui-ci pensait qu'il ne pouvait pas ou ne devait pas exiger de l'employeur qu'il fournisse des descriptions de travail se rapportant à des postes particuliers. Il estimait que cela mènerait à la balkanisation des descriptions de travail génériques de l'employeur. Cette conception l'a amené à indiquer que le recours d'un employé qui doit effectuer de façon continue et permanente un travail substantiellement distinct de la description applicable à son poste est la demande de reclassification. Bien que cela dénote une conception assez rigide de la finalité de la description de travail, d'autres arbitres estiment que la description de travail doit refléter la réalité de la situation d'emploi en raison des nombreux aspects des droits et obligations liés à la description de travail. Un grief de reclassification ne sera examiné que si l'employé convient de l'exactitude de sa description de travail. Par conséquent, un fonctionnaire occupant un poste PM-03 qui travaille de façon régulière à des dossiers de complexité 20 ou plus ne peut demander de reclassification que s'il reconnaît que la description de travail PM-0286 décrit fidèlement ses fonctions et responsabilités. La caractéristique distinctive de cette description réside dans le fait que le titulaire du poste est affecté à des dossiers de complexité 10. Ainsi, celui qui demande qu'un poste PM-03 soit reclassé PM-04 doit reconnaître que son travail consiste à traiter des dossiers de complexité 10, ce qui a pour effet de détruire le fondement de sa demande. Le processus de reclassification n'est ouvert que si la description de travail est révisée de façon à décrire fidèlement les fonctions et responsabilités du poste occupé. C'est le paragraphe 56.01 de la convention collective qui établit la procédure applicable à l'obtention d'une telle description de travail. Une interprétation de le paragraphe 56.01 qui empêcherait le recours à cette disposition dans les circonstances mêmes pour lesquelles elle a été prévue ne pourrait résister à un examen, même le plus empreint de déférence.

Le juge Létourneau, J.C.A. (dissent) : La prétention des appelants voulant que l'arbitre ait tenu compte d'un facteur sans pertinence, à savoir les incidences que les griefs auraient sur le système de classification de l'employeur s'ils étaient accueillis, n'était pas fondée. Premièrement, l'arbitre a correctement rappelé aux parties que le paragraphe 56.01 concernait les griefs relatifs à la description de travail et non les griefs relatifs à la classification de poste, sur lesquels la Commission serait sans compétence compte tenu des dispositions d'exclusion prévues à l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il était nécessaire d'apporter cette précision parce que les appelants cherchaient à obtenir que leur description actuelle de tâches soit reformulée de façon à inclure les fonctions additionnelles mentionnées et qu'elle fasse l'objet d'une nouvelle cotation numérique et d'une reclassification. L'examen par l'arbitre de l'objet que poursuivaient les appelants en invoquant le

system was not irrelevant to the assessment and determination of either the proper scope of that clause or the relief to be afforded to claimants pursuant to that provision.

The adjudicator's decision was in substance "an interpretation of article 56.01 of the Collective Agreement as applied to the facts of these particular grievances". Although his decision contained a number of considerations that were sources of ambiguity, when read as a whole, the adjudicator addressed the question that was put to him under clause 56.01. His decision was neither unreasonable nor patently unreasonable.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 7.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 S.C.R. 609; (2004), 346 A.R. 201; 238 D.L.R. (4th) 217; [2004] 7 W.W.R. 411; 29 Alta. L.R. (4th) 1; 14 Admin. L.R. (4th) 165; 318 N.R. 332; 2004 SCC 23; *Flin Flon School Division No. 46 v. Flin Flon Teachers' Assn. of the Manitoba Teachers' Society* (2006), 40 Admin. L.R. (4th) 109; 200 Man. R. (2d) 102; 2006 MBQB 49.

CONSIDERED:

Law Society of New Brunswick v. Ryan, [2003] 1 S.C.R. 247; (2003), 257 N.B.R. (2d) 207; 223 D.L.R. (4th) 577; 48 Admin. L.R. (3d) 33; 31 C.P.C. (5th) 1; 302 N.R. 1; 2003 SCC 20; *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369; (1996), 133 D.L.R. (4th) 129; 36 Admin. L.R. (2d) 1; 96 CLLC 210-011; 193 N.R. 81; *Dr. Q v. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 S.C.R. 226; (2003), 223 D.L.R. (4th) 599; [2003] 5 W.W.R. 1; 11 B.C.L.R. (4th) 1; 48 Admin. L.R. (3d) 1; 179 B.C.A.C. 170; 302 N.R. 34; 2003 SCC 19; *Breckenridge and The Library of Parliament*, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 69 (QL).

AUTHORS CITED

Mullan, David J. "Recent Developments in Standard of Review", in *Taking the Tribunal to Court: A Practical Guide for Administrative Law Practitioners*. Toronto: Canadian Bar Association (Ontario), 2000.

paragraphe 56.01 et de l'effet que leur revendication aurait sur le système de classification était sans pertinence pour l'établissement de la portée de cet article ou la détermination de la mesure correctrice à accorder aux appelants en vertu de cette disposition.

L'essentiel de la décision de l'arbitre concernait « l'interprétation de l'article 56.01 de la convention collective appliquée aux faits des griefs en cause ». Même si cette décision faisait état de considérations qui introduisaient de l'ambiguïté, prise dans son ensemble, elle tranchait les questions qui avaient été soumises à l'arbitre sous le régime du paragraphe 56.01. Sa décision n'était ni déraisonnable ni manifestement déraisonnable.

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 7.

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISIONS APPLIQUÉES :

Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 R.C.S. 609; 2004 CSC 23; *Flin Flon School Division No. 46 v. Flin Flon Teachers' Assn. of the Manitoba Teachers' Society* (2006), 40 Admin. L.R. (4th) 109; 200 Man. R. (2d) 102; 2006 MBQB 49.

DÉCISIONS EXAMINÉES :

Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan, [2003] 1 R.C.S. 247; 2003 CSC 20; *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369; *Dr Q c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226; 2003 CSC 19; *Breckenridge et la Bibliothèque du Parlement*, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 69 (QL).

DOCTRINE CITÉE

Mullan, David J. « Recent Developments in Standard of Review », in *Taking the Tribunal to Court: A Practical Guide for Administrative Law Practitioners*. Toronto : Association du Barreau canadien (Ontario), 2000.

APPEAL from a Federal Court decision ((2005), 36 Admin. L.R. (4th) 138; 2005 FC 733) dismissing the application for judicial review of the decision of an adjudicator dismissing the appellants' grievances regarding their job description (2004 PSSRB 75). Appeal allowed.

APPEL formé contre le rejet par la Cour fédérale (2005 CF 733) de la demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre rejetant les griefs des appelants au sujet de leur description de travail (2004 CRTFP 75). Appel accueilli.

APPEARANCES:

Andrew J. Raven for appellants.
Neil McGraw for respondents.

ONT COMPARU :

Andrew J. Raven pour les appelants.
Neil McGraw pour l'intimée.

SOLICITORS OF RECORD:

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP,
Ottawa, for appellants.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck s.r.l.,
Ottawa, pour les appelants.
Le sous-procureur général du Canada pour
l'intimée.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

PELLETIER J.A.:

LE JUGE PELLETIER, J.C.A. :

INTRODUCTION

INTRODUCTION

[1] It is not uncommon for employees who have a common work description to have different duties and responsibilities. So long as those different duties and responsibilities all fall within the general language of their common work description, all is well. But, when some of those duties and responsibilities fall outside that work description, does clause 56.01 of the Collective Agreement permit the adjudicator to order an employer to provide a customized work description to the affected employee? The adjudicator in this case was of the view that he could only respond to changes in work assignment which affected all those subject to the common work description, so that any changes to be made would have to be made to the common work description. The issue in this appeal is whether that conclusion withstands review on the most deferential standard of review.

[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, mais lorsque certaines d'entre elles débordent de cette description, le paragraphe 56.01 de la convention collective permet-il à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de fournir une description de travail personnalisée à l'employé en cause? En l'espèce, l'arbitre a estimé qu'il ne pouvait intervenir qu'à l'égard des changements d'affectations qui touchaient toutes les personnes visées par la description de travail commune, de sorte que les modifications à apporter le soient à cette description commune. Il faut déterminer en l'espèce si cette conclusion résiste à un examen fondé sur la norme de contrôle commandant le degré de déférence le plus élevé.

[2] This is an appeal of a decision of the Federal Court, reported at (2005), 36 Admin. L.R. (4th) 138,

[2] Il s'agit d'un appel d'une décision de la Cour fédérale (référence 2005 CF 733) rejetant la demande de

dismissing the appellants' application for judicial review of the decision of a member of the Public Service Staff Relations Board (as it then was), sitting as an adjudicator, dismissing their job description grievance [2004 PSSRB 75].

[3] The appellants are employed as investigator/auditors. Their positions are classified as PM-03. Exercising their rights under clause 56.01 of the Collective Agreement, the appellants demanded from their employer a "complete and current statement of the duties and responsibilities" of their positions. Their employer provided them with a copy of work description PM-0286 which is applicable to classification PM-03. The appellants allege that work description PM-0286 does not represent a complete and current statement of the duties and responsibilities of their positions because they are regularly assigned work beyond the scope of that work description. The adjudicator dismissed the grievance, finding that work description PM-0286 was "capacious" enough to encompass the duties in question.

[4] The appellants applied for judicial review of the adjudicator's decision. After a brief review of the facts, the application Judge examined the issue of the standard of review with care and concluded that he could only intervene in the case of a patently unreasonable decision. He then dismissed the application for judicial review, saying that "the operative paragraphs of the decision cogently address the evidence and demonstrate a rational basis for the decision" (see paragraph 15 of the application Judge's reasons). For the reasons which follow, I am unable to agree with this conclusion.

FACTS AND PROCEDURAL HISTORY

[5] This dispute arises because of the division of the investigator/auditor function into two classifications, PM-03 and PM-04. The responsibilities of those classifications are described in work descriptions PM-0286 and PM-0677 respectively. The two work descriptions are largely the same except for the complexity of the files to be handled. Any other differences are simply consequences of the difference in file complexity.

contrôle judiciaire présentée par les appelants à l'égard de la décision d'un membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, siégeant en arbitrage, de rejeter leur grief relatif à la description de travail [2004 CRTFP 75].

[3] Les appelants occupent des postes d'enquêteur-vérificateur, classés PM-03. Se prévalant du droit prévu au paragraphe 56.01 de la Convention collective, ils ont demandé à leur employeur un « exposé complet et courant de [leurs] fonctions et responsabilités ». L'employeur leur a remis un exemplaire de la description de travail PM-0286, laquelle s'applique aux postes de niveau PM-03. Les appelants soutiennent que ce document ne constitue pas un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de leur poste, parce qu'on leur confie régulièrement des tâches qui n'y sont pas prévues. L'arbitre a rejeté les griefs, estimant que cette description avait la « capacité requise » pour englober les fonctions en cause.

[4] Les appelants ont demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre. Après une brève récapitulation des faits, le juge saisi de la demande a examiné avec soin la question de la norme de contrôle, et il a conclu qu'il ne pouvait intervenir que s'il s'agissait d'une décision manifestement déraisonnable. Il a ensuite rejeté la demande, estimant que « dans les paragraphes de la décision qui, selon moi, sont pertinents, l'arbitre analyse correctement la preuve et énonce le fondement rationnel de la décision » (voir le paragraphe 15 de ses motifs). Pour les raisons exposées ci-après, je ne puis souscrire à cette conclusion.

LES FAITS ET L'HISTORIQUE PROCÉDURAL

[5] Le différend provient de la répartition des fonctions d'enquêteur-vérificateur en des postes de deux niveaux différents, PM-03 et PM-04. Les responsabilités attachées à chaque niveau sont exposées dans les descriptions de travail PM-0286 et PM-0677 respectivement, lesquelles sont à peu près semblables, sauf en ce qui concerne la complexité des dossiers à traiter. Les autres différences découlent simplement de cette différence dans la complexité des dossiers.

[6] In the introduction to the PM-0286 and PM-0677 work descriptions, the employer describes its complexity rating system, which consists of an objective grid in which various factors are assigned point values. The complexity rating of a given file is a function of the total points attributed to that file. Thus, files with a point value of less than 30 are rated as complexity 10/11 which is defined as “simple/routine” while files with a point value between 30 and 43 are rated as complexity 20/22 which is defined as “difficult”.

[7] The primary distinction between work descriptions PM-0286 and PM-0677 is that the former provides that persons classified as PM-03 will be assigned files of complexity 10 (simple/routine) while the latter provides that persons classified as PM-04 will be assigned files of complexity 20 (difficult). There are consequential differences throughout the balance of the work descriptions which reflect the difference in complexity. The adjudicator acknowledged the relationship of the complexity rating and consequential changes in the work descriptions at paragraph 23 of his reasons.

[8] A partial [...] comparison of the two work descriptions illustrates their structure:

Work description PM-0286 (applicable to classification PM-03):

KEY ACTIVITIES

Investigating *routine* domestic and international tax fraud schemes, *complexity 10*, that require minimum or medium accounting knowledge, through the analysis and evaluation of information and allegations from numerous sources to ascertain whether available facts indicate fraud in order to ensure compliance with the Statutes administered by the Agency.

Planning and conducting *routine* investigations, including searches and seizures under the Income Tax Act, Excise Tax Act, Excise Act and/or the Criminal Code.

[6] L’employeur explique son système d’évaluation de la complexité dans l’introduction des descriptions de travail PM-0286 et PM-0677. Il s’agit d’une grille objective attribuant une valeur numérique à divers facteurs. L’évaluation du degré de complexité d’un dossier s’établit en fonction du nombre total de points attribués au dossier. Ainsi, lorsque la somme des points est inférieure à 30, le degré de complexité du dossier s’établit à 10/11, ce qui signifie un dossier « simple/courant », tandis que le degré de complexité des dossiers ayant obtenu entre 30 et 43 points est 20/22, c’est-à-dire « difficile ».

[7] Les descriptions de travail PM-0286 et PM-0677 diffèrent principalement en ce que la première prévoit que les employés classés à l’échelon PM-03 auront à traiter des dossiers de complexité 10 (simples/courants) tandis que la seconde énonce que les employés classés au niveau PM-04 auront à traiter des dossiers de complexité 20 (difficiles). Les autres différences entre les descriptions de travail sont des différences corrélatives reflétant l’écart dans la complexité des dossiers. Au paragraphe 23 de sa décision, l’arbitre a pris acte du lien entre l’évaluation de la complexité et les changements qui en découlaient dans les descriptions de travail.

[8] La présentation suivante [...] d’extraits des descriptions de travail en illustre la structure :

Description de travail PM-0286 (applicable aux postes PM-03) :

ACTIVITÉS PRINCIPALES

Mener des enquêtes *courantes* à l’égard de stratagèmes frauduleux canadiens et internationaux, ayant une cote de *complexité de 10*, et exigeant des connaissances minimales ou moyennes de la comptabilité, c’est-à-dire analyser et évaluer les renseignements et les allégations provenant de nombreuses sources afin de vérifier si les faits disponibles révèlent qu’il y a fraude, afin de veiller à ce que les lois dont l’Agence assure l’application soient observées.

Planifier et mener des enquêtes *courantes*, y compris des perquisitions et des saisies, en vertu de la Loi de l’impôt sur le revenu, de la Loi sur la taxe d’accise, de la Loi sur l’accise ou du Code criminel.

INTERACTION

Conducting interviews of taxpayers, third parties and witnesses, including hostile and uncooperative witnesses, and interrogating suspects to determine the extent of their knowledge and to judge their credibility while respecting the taxpayer's rights under the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Discretion, sensitivity and persuasion are needed when dealing with reluctant parties.

Interacting with third parties, including chartered banks, trust companies, credit unions, accounting firms, law firms, and the taxpayer's customers, clients or suppliers when serving requirements for information and documents.

INFLUENCE

The conduct of investigations and the outcome of the criminal prosecutions of cases may have national implications for establishing jurisprudence. Cases *are less likely to* contain complexity factors where it is possible that decisions made by the investigator could lead to precedent setting court decisions that impact on the operation of the national Investigations programs as well as other future criminal proceedings outside of the CCRA.

SKILL AND KNOWLEDGE

All investigations cases contain some degree of the elements of skill and knowledge as outlined below. *Cases with a complexity rating of 10 likely require less skill and knowledge than do cases with a complexity rating of 20.* The existence of fewer skill and knowledge factors produces a less complex environment. In total, this environment could be classified as *routine*.

Work Description PM-0677 (applicable to classification PM-04):

KEY ACTIVITIES

Investigating *difficult* domestic and international tax fraud schemes, *complexity 20*, that require minimum or medium accounting knowledge, through the analysis and evaluation of information and allegations from numerous sources to ascertain whether available facts indicate fraud in order to ensure compliance with the Statutes administered by the Agency.

Planning and conducting *difficult* investigations, including searches and seizures under the Income Tax Act, Excise Tax

INTERACTION

Mener des entrevues avec des contribuables et des tiers, évaluer des témoins, notamment des témoins récalcitrants et hostiles, et interroger des suspects, afin de déterminer l'étendue de leurs connaissances et d'évaluer leur crédibilité tout en respectant les droits des contribuables en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés. Il faut faire preuve de discrétion et de sensibilité et user de persuasion quand il s'agit de traiter avec des tiers qui se montrent réticents.

Traiter avec des tiers, y compris des banques à charte, des sociétés de fiducie, des caisses de crédit, des cabinets d'experts-comptables, des bureaux d'avocats, et les clients ou les fournisseurs du contribuable lorsqu'il s'agit de signifier des demandes péremptoires concernant la communication de renseignements et la production de documents.

INCIDENCE

La réalisation d'enquêtes et les résultats de poursuites au criminel en des affaires courantes ont des répercussions nationales en matière de jurisprudence. Certains cas peuvent receler des facteurs de complexité pouvant amener un enquêteur à prendre des décisions qui pourraient induire des décisions de la cour, créant des précédents qui à leur tour auraient une incidence sur les activités menées dans le cadre des programmes nationaux d'Enquête et sur les futures poursuites pénales hors de l'Agence.

CONNAISSANCES ET HABILITÉS

Tous les cas d'enquête recèlent dans une certaine mesure les éléments de compétence et de connaissance énoncés ci-dessous. *Les cas affectés d'un code de complexité de 10 exigent moins de compétences et de connaissances que les cas affectés du code de complexité de 20.* Lorsqu'il y a moins de facteurs de compétence et de connaissance, la situation est *moins complexe*. Dans l'ensemble, le contexte fait appel à des situations *courantes*.

Description de travail PM-0677 (applicable aux postes PM-04):

ACTIVITÉS PRINCIPALES

Mener des enquêtes *difficiles* à l'égard de stratagèmes frauduleux canadiens et internationaux, ayant un code de *complexité de 20*, et exigeant des connaissances minimales ou moyennes de la comptabilité, c'est-à-dire analyser et évaluer les renseignements et les allégations provenant de nombreuses sources afin de vérifier si les faits disponibles révèlent qu'il y a fraude, afin de veiller à ce que les lois dont l'Agence assure l'application soient observées.

Planifier et mener des enquêtes *difficiles*, y compris des perquisitions et des saisies, en vertu de la Loi de l'impôt sur

Act, Excise Act and/or the Criminal Code.

INTERACTION

All investigation cases involve some degree of difficulty of interaction as outlined below. *Cases with a complexity rating of 20 will contain more elements, as compared to complexity 10 cases, and those that are present will have a greater degree of difficulty.*

Conducting interviews of taxpayers, third parties and a variety of witnesses, including hostile and uncooperative witnesses, and interrogating suspects to determine the extent of their knowledge and to judge their credibility while respecting the taxpayer's rights under the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Discretion, sensitivity and persuasion are needed when dealing with reluctant parties.

Interacting with third parties, including chartered banks, trust companies, credit unions, accounting firms, law firms and the taxpayer's customers, clients or suppliers when serving requirements for information and documents. *Cases with a higher complexity rating will have more third parties, will likely include more foreign witnesses thus requiring more difficult interaction.*

INFLUENCE

The conduct of investigations and the outcome of the criminal prosecutions of cases may have national implications for establishing jurisprudence. Cases often contain complexity factors where it is possible that decisions made by the investigator could lead to precedent setting court decisions that impact on the operation of the national Investigations programs as well as other future criminal proceedings outside of the CCRA.

SKILL AND KNOWLEDGE

All investigations cases contain some degree of the elements of skill and knowledge as outlined below. *Cases with a complexity rating of 20 require more skill and knowledge than do cases with a complexity rating of 10.* The existence of more skill and knowledge factors, many of them having a higher degree of complexity, produces a more complex environment. In total, this environment could be classified as difficult.

[9] This comparison is a mere sampling of the terms of the two work descriptions but it illustrates the fact that the description of the tasks and challenges of the positions is simply a function of the degree of complexity of the files handled.

le revenu, de la Loi sur la taxe d'accise, de la Loi sur l'accise ou du Code criminel.

INTERACTION

Tous les cas d'enquête recèlent des difficultés d'interaction à un certain degré, tel qu'énoncé ci-dessous. *Les cas affectés du code de complexité 20 recèleront probablement plus d'éléments que les cas affectés du code de complexité 10, et ces éléments présenteront un degré de difficulté plus élevé.*

Mener des entrevues avec des contribuables et des tiers, évaluer des témoins, notamment des témoins récalcitrants et hostiles, et interroger des suspects, afin de déterminer l'étendue de leurs connaissances et d'évaluer leur crédibilité tout en respectant les droits des contribuables en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés. Il faut faire preuve de discrétion et de sensibilité et user de persuasion quand il s'agit de traiter avec des tiers qui se montrent réticents.

Communiquer avec des tierces parties, notamment des banques à charte, des sociétés de fiducie, des caisses de crédit, des cabinets d'experts-comptables, des études d'avocats et les clients des contribuables ou les fournisseurs au moment de recueillir des éléments de preuve. *Dans les cas affectés d'un code de complexité plus élevé, il y a plus de tierces parties, éventuellement plus de témoins étrangers de sorte que les rencontres sont plus difficiles.*

INCIDENCE

La réalisation d'enquêtes et les résultats de poursuites au criminel en des affaires courantes ont des répercussions nationales en matière de jurisprudence. Certains cas peuvent receler des facteurs de complexité pouvant amener un enquêteur à prendre des décisions qui pourraient induire des décisions de la cour, créant des précédents qui à leur tour auraient une incidence sur les activités menées dans le cadre des programmes nationaux d'Enquête et sur les futures poursuites pénales hors de l'Agence.

CONNAISSANCES ET HABILITÉS

Tous les cas d'enquête recèlent dans une certaine mesure les éléments de compétence et de connaissance énoncés ci-dessous. *Les cas affectés d'un code de complexité de 20 exigent plus de compétences et de connaissances que les cas affectés du code de complexité de 10.* Lorsqu'il y a plus de facteurs de compétence et de connaissance, la situation est plus complexe. Dans l'ensemble, le contexte fait appel à des situations difficiles.

[9] Bien qu'il ne s'agisse là que de passages des deux descriptions de travail, ils n'en illustrent pas moins le fait que la description des tâches et des exigences des postes se fait simplement d'après la complexité des dossiers traités.

[10] The appellants demanded a statement of their duties and responsibilities, as provided in clause 56.01 of the Collective Agreement:

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

[11] The appellants did not attempt to conceal the fact that their request under clause 56.01 was intended to be the first step in the reclassification of their individual positions from PM-03 to PM-04. We were advised by counsel for the appellants at the hearing of this matter that a request for reclassification will not be processed unless the employee agrees that his or her job description is accurate. An accurate description of the extent to which the appellants worked on files with a complexity rating of 20 or higher is therefore a critical element of their work description since, as noted, it is the complexity of the files assigned which distinguishes between the PM-03 and PM-04 classifications.

[12] The adjudicator's reasons (at paragraph 8) make it clear that there was evidence that the appellants, whose positions were all classified at the PM-03 level, were being assigned to work on files of complexity 20:

For example, the grievor Currie has since September 2003 to the date of hearing been handling a case rated at the 20+ complexity code level, descriptor 'difficult', and as such is being remunerated at the PM-04 investigator auditor pay rate. It is more unusual that a file originally complexity rated at the PM grade and level and subsequently re-rated up award to the AU grade and level (where more formal accounting qualifications are required), would remain assigned to an investigator in the PM group not possessing those formal qualifications. But this is not unheard of. Thus, in 1996, grievor Currie was assigned a case given an initial complexity rating at the PM-03 grade and level which, two years later, following repeated inquiries on his part, was re-rated to the AU-02 level. In that case, the employer agreed to the payment of 2.5 years' wages in back pay at the AU-02 pay-rate and the continued payment of wages on that basis for the hours continued to be worked by Currie on the file, until the conclusion of legal proceedings arising out of it in 1998-1999.

[10] Les appelants ont exigé qu'on leur fournisse l'exposé de leurs fonctions et responsabilités prévu au paragraphe 56.01 de la convention collective :

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

[11] Ils n'ont pas cherché à dissimuler le fait que cette demande constituait la première étape d'une démarche visant la reclassification de leur poste PM-03 en poste PM-04. Leur avocat a indiqué à la Cour, lors de l'audience, que les demandes de reclassification ne sont traitées que si les employés reconnaissent l'exactitude de leur description de travail. Une description exacte de la mesure dans laquelle les appelants ont traité des dossiers d'un degré de complexité de 20 ou plus est donc un élément primordial de leur description de travail puisque, comme on l'a vu, c'est la complexité des dossiers qui distingue les postes PM-03 des postes PM-04.

[12] Il ressort clairement des motifs de l'arbitre (au paragraphe 8) qu'il existait des éléments de preuve établissant que des dossiers de complexité 20 étaient assignés aux appelants, dont les postes étaient classés au niveau PM-03 :

Par exemple, le fonctionnaire s'estimant lésé Currie a, depuis septembre 2003 jusqu'à la date de l'audience, traité un dossier évalué à un niveau de code de complexité de 20+, à un descripteur « difficile », et, à ce titre, est rémunéré au taux de rémunération de l'enquêteur-vérificateur PM-04. Il est plus inhabituel qu'un dossier classé initialement dans le groupe PM et ultérieurement reclassé à la hausse dans le groupe AU (qui requiert davantage de compétences en comptabilité) demeure attribué à un enquêteur du groupe PM qui ne possède pas ces compétences formelles. Cependant, cela s'est déjà produit. Ainsi, en 1996, le fonctionnaire s'estimant lésé Currie s'est fait attribuer un dossier d'une complexité initiale de niveau PM-03 qui, deux ans plus tard, après de nombreuses demandes de sa part, a été reclassé dans le groupe et niveau AU-02. Dans ce dossier, l'employeur a accepté de verser 2,5 années de salaire en arrérages au taux de rémunération AU-02 et de continuer à rémunérer M. Currie sur cette base pour les heures que ce dernier continuera de consacrer au dossier, jusqu'à la conclusion de l'instance judiciaire qui en a découlé en 1998-1999.

[13] Under the heading of “Representations of the parties”, the adjudicator’s reasons (at paragraph 14) reflect that the appellants argued that they were asked to work on files whose complexity rating was greater than 10:

The employer chose to lead no evidence to counter that given by the grievors O’Neill and Currie as to the duties and responsibilities actually performed by each of them. They are often and on a regular basis called for them [*sic*] to handle files which are complexity rated at the PM-04 level or even higher. . . . But here the employer is requiring on an ongoing basis the performance of the same work by employees at the PM-03 level as it does for employees at the PM-04 level.

[14] Unfortunately, we cannot tell from the adjudicator’s reasons whether he accepted that the appellants worked on files of complexity 20 and whether they did so “often and on a regular basis”.

[15] At paragraph 20 of his reasons, the adjudicator speaks of the horizontal and vertical challenge confronting the appellants. After a succinct statement of the difference between a classification grievance and a job description grievance, the adjudicator focuses on the consequences of a national, multi-position job description. Referring to the appellants’ horizontal challenge, he notes, at paragraph 21 of his reasons, that:

. . . the evidence heard here before me is referable solely to the particular positions occupied by the grievors; they can speak only of the duties and responsibilities they each perform. Without agreement on the part of the employer that their testimony is to be considered representative of each PM-03 investigator/auditor position across its entire enterprise, the effect of any relief granted could only be the development of a position-specific work description which comprises “a complete and current statement of the duties and responsibilities” of each individual grievors position: . . .

[16] The adjudicator goes on to describe the consequences of the appellants’ position as the “balkanization of the employer’s generic work descriptions”. This leads him to observe that:

[13] Il appert des motifs de l’arbitre exposés sous la rubrique « Représentations des parties » (au paragraphe 14) que les appelants ont soutenu avoir été appelés à travailler à des dossiers d’un degré de complexité supérieur à 10 :

L’employeur a choisi de ne produire aucune preuve pour contrer les preuves présentées par les fonctionnaires s’estimant lésés O’Neill et Currie quant aux fonctions et aux responsabilités exécutées par chacun d’eux. Il arrive fréquemment que l’employeur leur demande de s’occuper de dossiers dont la complexité est classée au niveau PM-04, voire plus élevée [. . .] Cependant, dans le cas qui nous occupe, l’employeur demande de façon continue que des employés de niveau PM-03 exécutent le même travail que des employés de niveau PM-04.

[14] Malheureusement, les motifs de l’arbitre ne permettent pas de déterminer si ce dernier a accepté l’argument selon lequel les appelants travaillaient à des dossiers de complexité 20 et, le cas échéant, s’il estimait que cela arrivait « fréquemment ».

[15] Au paragraphe 20 de ses motifs, l’arbitre a fait état du défi horizontal et vertical posé aux appelants. Après un bref exposé de la différence entre un grief portant sur la classification et un grief portant sur la description de travail, il a fait porter son analyse sur les conséquences d’une description de travail de portée nationale visant de multiples postes. Relativement au défi horizontal, il a signalé, au paragraphe 21 :

[. . .] les éléments de preuve qui m’ont été soumis se rapportent uniquement aux postes particuliers occupés par les fonctionnaires s’estimant lésés, ces derniers ne peuvent que parler des fonctions qu’ils exécutent et des responsabilités dont ils s’acquittent. Sans l’accord de la part de l’employeur que leur témoignage doit être considéré comme représentant chaque poste d’enquêteur-vérificateur PM-03 dans l’ensemble de l’entreprise, l’effet de tout redressement accordé ne pourrait être que l’élaboration d’une description de travail propre à un poste qui comprend « un énoncé complet et courant des fonctions et des responsabilités » de chaque poste de fonctionnaire s’estimant lésé [. . .]

[16] L’arbitre a poursuivi en qualifiant les conséquences auxquelles aboutit la position des appelants de « balkanisation des descriptions de travail génériques de l’employeur », ce qui l’a amené à formuler le commentaire suivant :

It is not surprising then that the jurisprudence of the Board sets a high standard of proof where, as here, grievors assert that the employer's work generic descriptions do not comprise that 'complete and current statement of the duties and responsibilities of [the] position' which must be submitted upon written request to any employee a [*sic*] stipulated at article 56 of the Collective Agreement. It is standard which has not been met, the grievors having failed to overcome this 'horizontal' barrier to their grievances.

[17] I take it from these comments that the adjudicator did not deal with the extent to which the appellants worked on files with a complexity rating of 20 or more because the employer would not agree that the testimony of the appellants was applicable to the other investigator/auditor classified at the PM-03 level.

[18] The adjudicator (at paragraphs 22 and 23) then goes on to discuss the appellants' vertical challenge, that of overlapping job descriptions. The adjudicator's position is that the appellants have failed to take into account the complexity factor when proposing changes to their work description:

It is simply not appropriate to that end to carve out of the higher-rated work description [PM-04] particular duties and responsibilities which arguably fall within the work description of the lower-rated job classification, when the latter is capacious enough to comprehend those duties and responsibilities. This is precisely what has occurred here.

I say this because, by focusing upon particular terminological usage in work description PM-0677 for the higher-rated PM-04 classification, the grievors fail to acknowledge that this usage is driven by the principal feature which distinguishes the two work descriptions and their correlative classifications: the complexity rating of the files assigned to employees engaged as investigator/auditor.

[19] In the end, the adjudicator dismisses the appellants' grievances as it is his view that work description PM-0286 is broad enough to include the appellants' actual work assignments. In doing so, he was prepared to accept that even if the appellants were doing work beyond their work description on an ongoing and permanent basis, their work description was not affected

[. . .] Il n'est donc pas étonnant que la jurisprudence de la Commission établisse une norme de preuve élevée si, comme en l'espèce, les fonctionnaires s'estimant lésés font valoir que les descriptions de travail génériques de l'employeur n'englobent pas l'« énoncé complet et courant des fonctions et responsabilités [du] poste » qui doit être présenté sur demande écrite à tout employé comme le prévoit l'article 56 de la convention collective. Cette norme n'a pas été respectée en l'espèce, les fonctionnaires s'estimant lésés ayant fait défaut de surmonter cet obstacle « horizontal » à leurs griefs.

[17] Ce commentaire me fait conclure que l'arbitre n'a pas examiné la question de savoir dans quelle mesure les appelants ont traité des dossiers de complexité 20 ou plus, parce que l'employeur ne reconnaissait pas que le témoignage des appelants était applicable à la situation des autres enquêteurs-vérificateurs classés au niveau PM-03.

[18] L'arbitre (aux paragraphes 22 et 23) a examiné ensuite le défi vertical posé aux appelants, celui du chevauchement des descriptions de travail, et il a conclu que les appelants n'ont pas tenu compte du facteur de la complexité dans les modifications qu'ils ont proposé d'apporter aux descriptions de travail :

À cette fin, il est tout simplement inapproprié d'extraire les fonctions et responsabilités particulières de la description de travail à cotation plus élevée [PM-04], qui se range dans la description de travail de la classification à cotation moins élevée, lorsque cette dernière est suffisamment vaste pour englober ces fonctions et responsabilités. C'est exactement ce qui s'est produit en l'espèce.

Je tiens de tels propos parce qu'en mettant l'accent sur l'usage terminologique particulier constaté dans la description de travail PM-0677 pour la classification à cotation plus élevée PM-04, les fonctionnaires s'estimant lésés ne reconnaissent pas que cet usage repose sur la caractéristique principale qui distingue les deux descriptions de travail et leurs classifications de poste corrélatives : le niveau de complexité des dossiers attribués aux employés recrutés comme enquêteur-vérificateur.

[19] L'arbitre a fini par rejeter les griefs parce qu'il estimait que la description de travail PM-0286 était assez large pour englober les tâches effectivement confiées aux appelants. Il était ainsi disposé à accepter que l'accomplissement, même de façon continue et permanente, de tâches qui ne figuraient pas dans la description de travail des appelants n'avait pas

even though they might be entitled to additional compensation. This view of the issues is made clear in the adjudicator's oral reasons given at the conclusion of the hearing [at paragraph 2]:

For fuller reasons to be given, I am satisfied . . . PM-0286 effective 18-05-00 (Exhibit 3B) comprises a complete and current statement of the duties and responsibilities of [the appellants'] positions as investigator/auditor at the PM-03 level. That said, the grievors are entitled to the wage rate agreed to by the collective bargaining process for the work which they are in fact performing. If that work substantially comprises duties and responsibilities within the higher rated PM-04 classification as detailed in work description PM-0677, they may seek relief either by filing an acting pay grievance under article 64.07 of the Collective Agreement where such work is temporary, or where on an ongoing and permanent basis, through the CCRA classification grievance process. [Emphasis added.]

STANDARD OF REVIEW

[20] I am prepared to accept, for purposes of this appeal, that the standard of review is that which the application Judge identified, the patently unreasonable decision. Relying upon the decision of the Supreme Court of Canada in *Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609, the application Judge described a patently unreasonable decision as one which borders on the absurd. I prefer, however, to describe a patently unreasonable decision as one which is "so flawed that no amount of curial deference can justify letting it stand" (*Law Society of New Brunswick v. Ryan*, [2003] 1 S.C.R. 247, at paragraph 52). My preference is rooted in the fact that the issues raised in applications for judicial review are generally questions about which reasonable people can disagree. See for example *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, where four members of a seven-member panel found that the decision under review was not patently unreasonable while three members (Sopinka J., McLachlin J. and Major J.) found that it was. Whether or not one believes intervention is warranted at the most deferential end of the spectrum

d'incidence sur cette description, bien que les appelants puissent avoir droit à une rémunération additionnelle. Ce point de vue ressort clairement des motifs prononcés oralement par l'arbitre à la clôture de l'audience [au paragraphe 2] :

Pour des motifs plus complets à fournir, je suis convaincu [. . .] que le poste PM-0286 ayant pris effet le 18 mai 2000 (pièce 3B) comprend un énoncé complet et courant des fonctions et des responsabilités de leurs postes à titre d'enquêteur-vérificateur au niveau PM-03. Ceci dit, les fonctionnaires s'estimant lésés ont droit au taux de rémunération convenu dans le cadre du processus de négociation collective pour le travail qu'ils effectuent. Si, pour l'essentiel, ce travail comprend les fonctions et les responsabilités visées par la classification PM-04 plus élevée qui est explicitée dans la description de travail PM-0677, les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent demander réparation soit en déposant un grief de rémunération d'intérim en vertu de la clause 64.07 de la convention collective si le travail est temporaire soit, s'il s'agit d'un travail continu et permanent, par l'entremise du mécanisme de griefs portant sur la classification de l'ADRC. [Non souligné dans l'original.]

LA NORME DE CONTRÔLE

[20] Je suis disposé à accepter, dans le cadre du présent appel, que la norme de contrôle appropriée est bien celle qu'a appliquée le juge saisi de la demande, à savoir la norme de la décision manifestement déraisonnable. S'appuyant sur l'arrêt *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, le juge a décrit une décision manifestement déraisonnable comme étant une décision frôlant l'absurde. Je préfère pour ma part la définir comme une décision « à ce point viciée qu'aucun degré de déférence judiciaire ne peut justifier de la maintenir » (*Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, [2003] 1 R.C.S. 247, au paragraphe 52), parce que les questions soulevées dans des demandes de contrôle judiciaire sont généralement des questions au sujet desquelles des personnes raisonnables peuvent différer d'avis. Voir, par exemple, l'affaire *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations de travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, où quatre membres de la formation de sept juges ont conclu que la décision en cause n'était pas manifestement déraisonnable alors que les trois autres (les juges Sopinka, McLachlin et Major) ont conclu le contraire. Que l'on conclue ou non qu'il y a lieu

ought not to be justified in terms which undercut the legitimacy of those who hold a different view.

[21] More fundamentally, I subscribe to the view expressed by Professor David Mullan when he said [at page 25]:

In any event, there have to be concerns with a regime of judicial review which would allow any irrational decision to escape rebuke even under the most deferential standard of scrutiny.

(Mullan, David J. “Recent Developments in Standard of Review”, in *Taking the Tribunal to Court: A Practical Guide for Administrative Law Practitioners*. Canadian Bar Association (Ontario), October 20, 2000.)

[22] If we must have three standards of review, it seems to me that our commitment to a rational system of law is best served by describing the most deferential standard in terms which allow for deference on a basis other than an acceptable degree of irrationality or a tolerable proximity to absurdity.

[23] In *Dr. Q v. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 S.C.R. 226, the Supreme Court held that the role of an appellate court reviewing the decision of a court of review is to identify whether that court properly identified and applied the correct standard of review (see paragraphs 43 and 44). Where the reviewing court has not correctly identified the standard of review, the appellate court is to identify and apply the correct standard. Where the reviewing court has identified the appropriate standard of review, it may nonetheless have improperly applied it. Unfortunately, the Judge has not given us the benefit of his reasoning and I am therefore not in a position to read the adjudicator’s decision in the light of that reasoning. Upon conducting my own analysis of the adjudicator’s decision, I come to a different conclusion, which is that the adjudicator’s decision is so deeply flawed that no amount of curial deference justifies letting it stand.

d’intervenir, dans des affaires auxquelles la norme commandant le plus de déférence s’applique, la décision ne doit pas être formulée en des termes portant atteinte à la légitimité de ceux qui ne sont pas du même avis.

[21] Plus fondamentalement, je souscris à l’opinion du professeur David Mullan lorsqu’il dit [à la page 25] :

[TRADUCTION] Quoi qu’il en soit, il y a lieu de s’inquiéter d’un régime de contrôle judiciaire qui permet le maintien d’une décision irrationnelle, même lorsque s’applique la norme commandant le degré le plus élevé de déférence.

(Mullan, David J. « Recent Developments in Standard of Review », in *Taking the Tribunal to Court : A Practical Guide for Administrative Law Practitioners*. Association du Barreau canadien (Ontario), 20 octobre 2000.)

[22] S’il doit y avoir trois normes de contrôle, j’estime qu’on adhère davantage aux principes d’un système de droit rationnel en décrivant la norme commandant le plus de déférence d’une façon qui permette la déférence sur un fondement autre qu’un degré acceptable d’irrationalité ou une proximité tolérable de l’absurdité.

[23] Dans l’arrêt *Dr Q c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226, la Cour suprême a statué que le rôle d’un tribunal instruisant un appel d’une décision d’un juge de révision consiste à déterminer si le juge de révision a choisi et appliqué la norme de contrôle appropriée (voir les paragraphes 43 et 44). Lorsqu’il n’a pas choisi la norme de contrôle appropriée, la Cour d’appel doit alors procéder au choix et à l’application de cette norme. Il peut arriver que le juge de révision retienne la norme de contrôle appropriée mais qu’il l’applique mal. En l’espèce, malheureusement, le juge ne nous a pas indiqué quel raisonnement il avait tenu, et il est donc impossible d’examiner la décision de l’arbitre à la lumière de ce raisonnement. Ma propre analyse de la décision de l’arbitre me fait tirer une conclusion différente, à savoir que cette décision est à ce point viciée qu’aucun degré de déférence judiciaire ne peut justifier de la maintenir.

ANALYSIS

[24] It is clear from the adjudicator's reasons that he felt he could not, or felt he should not, require the employer to provide position-specific work descriptions. As noted, he was of the view that this would lead to the balkanization of the employer's generic work descriptions. This view led him to suggest, in an oral ruling pronounced at the conclusion of the hearing before him and subsequently reproduced in his reasons for decision, that where an employee is required on an ongoing and permanent basis to do work which is substantially outside the work description applicable to his or her position, the employee's remedy is to apply for reclassification.

[25] This speaks of a relatively rigid conception of the role of an employee's work description. That view is not shared by all adjudicators. Adjudicator Galipeau pointed out in *Breckenridge and The Library of Parliament*, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 69 (QL), at paragraph 70, that:

The job description, or, to use the expression enshrined in the collective agreement, "the statement of duties and responsibilities", is the cornerstone of the employment relationship between these employees and the Library of Parliament. It is a fundamental, multipurpose document which is referred to with regard to classification, staffing, remuneration, discipline, performance evaluation, identification of language requirements, and career planning. It is erroneous to limit its scope solely to use with regard to classification. It must be sufficiently complete to lend itself to the other uses I have just mentioned.

[26] This view of the role of a work description suggests that it is a document which must reflect the realities of the employee's work situation since so many aspects of the employee's rights and obligations in the workplace are bound to his or her work description.

[27] The adjudicator's suggestion that reclassification is the appropriate remedy for an employee regularly engaged in doing work beyond the scope of his or her work description is a particularly relevant example of this point. In argument before us, counsel for the appellants, without contradiction from opposing counsel, advised that a reclassification grievance will not proceed unless the employee agrees that his or her

ANALYSE

[24] Il ressort clairement de la décision de l'arbitre que celui-ci pensait qu'il ne pouvait pas ou ne devait pas exiger de l'employeur qu'il fournisse des descriptions de travail se rapportant à des postes particuliers. Comme il en a été fait mention, il estimait que cela mènerait à la balkanisation des descriptions de travail génériques de l'employeur. Cette conception l'a amené à indiquer, dans les motifs qu'il a prononcés oralement à la clôture de l'audience et qu'il a ensuite consignés par écrit, que le recours d'un employé qui doit effectuer de façon continue et permanente un travail qui n'est pas compris dans la description applicable à son poste est la demande de reclassification.

[25] Cela dénote une conception assez rigide du rôle de la description de travail, qui n'est pas partagée par tous les arbitres. Ainsi, l'arbitre Galipeau a indiqué dans *Breckenridge et la Bibliothèque du Parlement*, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 69 (QL), au paragraphe 70, que :

La description de tâches ou, pour employer l'expression consacrée par la convention collective, « l'exposé des fonctions et responsabilités », constitue la pierre angulaire de la relation d'emploi entre ces employés et la Bibliothèque du Parlement. Il s'agit d'un document fondamental et polyvalent auquel on a recours en matière de classification, de dotation, de rémunération, de discipline, d'évaluation de rendement, d'identification des exigences linguistiques et de planification de carrière. C'est une erreur de réduire sa portée à son seul usage en matière de classification. Il doit être suffisamment complet pour se prêter aux nombreux autres usages que je viens d'énumérer.

[26] Cette 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.

[27] L'affirmation de l'arbitre selon laquelle le recours de l'employé qui effectue régulièrement des tâches débordant de sa description de travail est la demande de reclassification est un exemple particulièrement pertinent de ce point. L'avocat des appelants, dans l'argumentation non contredite qu'il nous a soumise, indique qu'un grief de reclassification ne sera examiné que si l'employé convient de

work description is accurate. Consequently, a person whose position is classified at the PM-03 level but who is regularly working on files of complexity 20 or greater cannot apply for reclassification unless he or she agrees that work description PM-0286 accurately describes their duties and responsibilities. As we have seen, the distinguishing characteristic of work description PM-0286 is the fact that the incumbent is assigned to work on files of complexity 10. Consequently, the applicant who seeks reclassification from PM-03 to PM-04 must agree that their job consists of working on files of complexity 10, which effectively undercuts the basis of their request for reclassification.

[28] As a result, the only way in which individual employees can access the reclassification process is by means of a revised job description which accurately describes the duties and responsibilities of their position. Clause 56.01 of the Collective Agreement is the mechanism by which the employee is able to demand such a job description. An interpretation of clause 56.01 which forecloses its use in the very circumstances which give it a purpose cannot withstand even the most deferential review by this Court.

[29] I would therefore allow the appeal with costs, set aside the order of the application Judge, set aside the decision of the adjudicator and remit the matter to be decided by a different adjudicator on a basis consistent with these reasons. I would point out that nothing in these reasons should be taken as a finding of fact as to whether, and to what extent, the appellants are engaged in working on files of complexity 20 or greater. That is a question for the adjudicator to decide on the basis of the evidence which is put before him or her.

DÉCARY J.A.: I agree.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[30] LÉTOURNEAU J.A. (dissenting) : This is an appeal against a decision of Strayer J. (Judge) who dismissed

l'exactitude de sa description de travail. Par conséquent, un fonctionnaire occupant un poste PM-03 qui travaille de façon régulière à des dossiers de complexité 20 ou plus ne peut demander de reclassification que s'il reconnaît que la description de travail PM-0286 décrit fidèlement ses fonctions et responsabilités. Comme nous l'avons vu, la caractéristique distinctive de cette description réside dans le fait que le titulaire du poste est affecté à des dossiers de complexité 10. Ainsi, celui qui demande qu'un poste PM-03 soit reclassé PM-04 doit reconnaître que son travail consiste à traiter des dossiers de complexité 10, ce qui a pour effet de détruire le fondement de sa demande.

[28] Il s'ensuit qu'un employé ne peut avoir accès au processus de reclassification que si la description de travail est révisée de façon à décrire fidèlement les fonctions et responsabilités du poste occupé. C'est le paragraphe 56.01 de la convention collective qui établit la procédure par laquelle l'employé peut obtenir une telle description de travail. Une interprétation du paragraphe 56.01 qui empêcherait le recours à cette disposition dans les circonstances mêmes qui la rendent utile ne pourrait résister à un examen par notre Cour, même le plus empreint de déférence.

[29] J'accueillerais donc l'appel avec dépens, j'annulerais l'ordonnance du juge saisi de la demande ainsi que la décision de l'arbitre et je renverrais l'affaire à un arbitre différent pour examen conformément aux présents motifs. Il importe de signaler que rien dans les présents motifs n'a valeur de conclusion de fait sur la question de savoir si les appelants traitent des dossiers de complexité 20 ou plus et dans quelle mesure. Il s'agit là d'une question qu'il appartient à l'arbitre de trancher compte tenu de la preuve dont il dispose.

LE JUGE DÉCARY, J.C.A. : Je souscris à ces motifs.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

[30] LE JUGE LÉTOURNEAU, J.C.A. (dissent) : Il s'agit d'un appel formé contre le rejet par le juge Strayer

the appellants' application for the judicial review of a decision rendered by an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., (1985), c. P-35 (PSSRA) to hear the appellants' grievances regarding their job description.

[31] The appellants contend that the Judge erred in applying a standard of patent unreasonableness to the review of the decision of the adjudicator. They argue that the appropriate standard is correctness or, in the alternative, reasonableness. The respondent takes the position that patent unreasonableness is the appropriate standard.

[32] Furthermore, the appellants submit that the adjudicator committed reviewable errors of law and jurisdiction in dismissing their grievances. Therefore, it was an error of law for the Judge not to intervene and correct those errors, especially after having acknowledged that the adjudicator took into account an irrelevant consideration. That irrelevant consideration, it is alleged, is the impact that the appellants' grievances would have on the employer's classification system if they were allowed.

[33] As previously mentioned, the grievances filed by the appellants were job description grievances. The appellants complained that the employer failed to provide to them, upon request, the complete and current statement of the duties and responsibilities of their position as investigator/auditor, as required by article 56 of the Collective Agreement binding them. Clause 56.01 is the relevant provision and reads:

Statement of Duties

56.01 Upon written request, an employee shall be provided with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his or her position, including the classification level and, where applicable, the point rating allotted by factor to his or her position, and an organization chart depicting the position's place in the organization. [Emphasis added.]

[34] I believe that there is no merit in the appellants' contention that the adjudicator took into account the irrelevant consideration mentioned above.

de la demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre nommé, sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (LRTFP), pour entendre les griefs des appelants au sujet de leur description de travail.

[31] Les appelants contestent la norme de la décision manifestement déraisonnable appliquée par le juge pour réviser la décision de l'arbitre. Ils font valoir qu'il aurait dû avoir recours à la norme de la décision correcte ou, subsidiairement, à celle de la décision raisonnable. Les intimées soutiennent que la norme de la décision manifestement déraisonnable est la norme applicable.

[32] Les appelants prétendent en outre que l'arbitre a commis des erreurs de droit et de compétence susceptibles de révision en rejetant leurs griefs et que, par conséquent, le juge lui-même a commis une erreur de droit en ne corrigeant pas ces erreurs, d'autant plus qu'il avait reconnu que l'arbitre avait pris en considération un facteur non pertinent, à savoir les incidences que les griefs auraient sur le système de classification de l'employeur s'ils étaient accueillis.

[33] Comme il en a été fait mention, ces griefs portaient sur la description de travail des appelants, lesquels soutiennent que l'employeur ne leur a pas fourni, sur demande, un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de leur poste d'enquêteur-vérificateur, contrairement à ce que stipule l'article 56 de la convention collective applicable. La disposition pertinente est le paragraphe 56.01, et il est ainsi rédigé :

Exposé des fonctions

56.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation. [Non souligné dans l'original.]

[34] À mon avis, la prétention des appelants voulant que l'arbitre ait tenu compte d'un facteur sans pertinence n'est pas fondée.

[35] First, the adjudicator properly reminded the parties that what was brought in issue by clause 56.01 was a job description grievance, not a job classification grievance over which the Board would be without jurisdiction in light of the exclusionary provisions contained in section 7 of PSSRA.

[36] This precision brought by the adjudicator was made necessary by the fact that the appellants sought in their grievance presentations to obtain that their “current job description be re-written to include the additional duties identified and that [their] job description be properly point rated and classified” (emphasis added): see the grievance presentations in the appeal book, at pages 271 to 282.

[37] Then the adjudicator proceeded to highlight the interrelationship between job descriptions and job classifications as well as the similarities and differences regarding job description grievances and job classification grievances. He also examined and compared the appropriate relief warranted in a job classification grievance and the relief available under clause 56.01 pursuant to a job description grievance. It is in this context that he pointed out that the relief sought by the appellants was specific to their particular situation or position and not representative of the duties and responsibilities assumed by the members of the PM-03 investigator/auditor group across the employer’s enterprise.

[38] I cannot say that the adjudicator’s discussion of the appellants’ purpose in invoking clause 56.01, and of the resulting effect of the appellants’ claims on the classification system, is irrelevant to the assessment and determination of either the proper scope of that clause or the relief to be afforded to claimants pursuant to that provision. In any event, the Judge did not see that discussion as the operative paragraphs of the decision: see paragraph 15 of the Judge’s decision.

[39] I am satisfied, as the Judge was, that the adjudicator’s decision was in substance “an

[35] Premièrement, l’arbitre a correctement rappelé aux parties que le paragraphe 56.01 concernait les griefs relatifs à la description de travail et non les griefs relatifs à la classification de poste, sur lesquels la Commission serait sans compétence compte tenu des dispositions d’exclusion prévues à l’article 7 de la LRTFP.

[36] Il était nécessaire que l’arbitre apporte cette précision parce que les appelants indiquaient dans l’exposé de leur grief qu’ils cherchaient à obtenir que [TRADUCTION] « leur description de travail actuelle soit reformulée de façon à inclure les fonctions additionnelles mentionnées et qu’elle fasse l’objet d’une nouvelle cotation numérique et d’une reclassification » (non souligné dans l’original) (voir les exposés des griefs dans le dossier d’appel, aux pages 271 à 282).

[37] L’arbitre a ensuite souligné l’interrelation entre les descriptions de travail et la classification des emplois ainsi que les similitudes et les différences entre les griefs sur les descriptions de travail et les griefs sur la classification d’emploi. Il a également examiné et comparé la mesure corrective appropriée dans un grief pour classification d’emploi et celle qui peut être obtenue par un grief relatif à une description de travail fondé sur le paragraphe 56.01. C’est dans ce contexte qu’il a souligné que la réparation demandée par les appelants se rapportait à leur situation particulière et non aux fonctions et responsabilités du groupe formé par tous les enquêteurs-vérificateurs PM-03 de l’employeur.

[38] Je ne puis dire que l’examen par l’arbitre de l’objet que poursuivaient les appelants en invoquant le paragraphe 56.01 et de l’effet que leur revendication aurait sur le système de classification est sans pertinence pour l’établissement de la portée de cet article ou la détermination de la mesure correctrice à accorder aux appelants en vertu de cette disposition. Quoiqu’il en soit, le juge n’a pas considéré comme déterminante cette partie de la décision de l’arbitre (voir le paragraphe 15 de la décision du juge).

[39] J’estime, comme le juge de première instance, que « l’essentiel de [l]a décision [de l’arbitre] concernait

interpretation of article 56.01 of the Collective Agreement as applied to the facts of these particular grievances”: see the Judge’s decision at paragraph 12. That being said, I am willing to recognize, as the Judge found, that the adjudicator’s decision contains a number of considerations that are sources of ambiguity. However, when the decision is read as a whole, I am satisfied that the adjudicator addressed the question that was put to him pursuant to clause 56.01. I cannot conclude that his decision was either unreasonable or patently unreasonable.

[40] In view of the conclusion that I have reached, it is therefore not necessary to decide whether the applicable test in this case is unreasonableness *simpliciter* or patent unreasonableness. I would point out, however, that this is yet another case where this Court, the Judge in his decision and the parties in their written and oral submissions spent more time trying to ascertain the applicable standard of review than discussing the merits of the case. In the end, the debate focussed on reasonableness *simpliciter* as opposed to patent unreasonableness, a metaphysical exercise akin to trying to determine the sex of angels. I agree with Scurfield J. in *Flin Flon School Division No. 46 v. Flin Flon Teachers’ Assn. of the Manitoba Teachers’ Society* (2006), 40 Admin. L.R. (4th) 109 (Man. Q.B.), at paragraph 30 that “[i]n practice, the compression of the two most deferential standards will rarely, if ever, make any difference to the result”. The net advantage of this compression would be a considerable saving of both the litigants’ and the Courts’ time.

[41] Furthermore, when applicable, the standard of patent unreasonableness means that the courts must defer to a decision rendered by an expert tribunal even if that decision is unreasonable. The compression would also avoid this result which offends litigants’ sense of justice.

[42] For these reasons, I would dismiss the appeal with costs.

l’interprétation de l’article 56.01 de la convention collective appliquée aux faits des griefs en cause » (voir le paragraphe 12 de la décision du juge). Cela dit, je suis disposé à reconnaître, à l’instar du juge de première instance, que la décision de l’arbitre fait état de considérations qui introduisent de l’ambiguïté. Toutefois, je suis d’avis que, prise dans son ensemble, elle tranche les questions qui avaient été soumises à l’arbitre sous le régime du paragraphe 56.01. Je ne puis conclure qu’elle est déraisonnable ou manifestement déraisonnable.

[40] Vu cette conclusion, il n’est donc pas nécessaire de déterminer si le critère applicable en l’espèce est celui du caractère déraisonnable *simpliciter* ou du caractère manifestement déraisonnable. Cependant, je ferais remarquer qu’une fois de plus notre Cour, le juge de première instance, dans sa décision, et les parties, dans leur argumentation orale et écrite, ont passé plus de temps à tenter d’établir la norme de contrôle applicable qu’à examiner le fonds de l’affaire et, en définitive, le débat a porté sur l’applicabilité de la norme de la décision raisonnable *simpliciter* par rapport à celle de la décision manifestement déraisonnable, un exercice métaphysique comparable à la détermination du sexe des anges. Je partage l’opinion exposée par le juge Scurfield dans *Flin Flon School Division No. 46 v. Flin Flon Teachers’ Assn. of the Manitoba Teachers’ Society* (2006), 40 Admin. L.R. (4th) 109 (B.R. Man.), au paragraphe 30, selon laquelle [TRADUCTION] « en pratique, la compression des deux normes commandant le plus de déférence influera peu souvent, voire jamais, sur le résultat ». L’avantage indiscutable de cette compression serait une considérable économie pour les deux parties et un gain de temps substantiel pour la Cour.

[41] De plus, la norme de la décision manifestement déraisonnable, lorsqu’elle est applicable, signifie que la Cour doit déférer à la décision d’un tribunal spécialisé même si elle est déraisonnable. La compression éviterait un tel résultat qui heurte le sens de la justice des parties.

[42] Pour ces motifs, je rejetterais l’appel avec dépens.