

Étude de la relativité interne pour le groupe LP par rapport aux groupes témoins dans l'administration publique centrale

OBJET : L'AJJ a demandé un avis d'expert sur la recommandation du fournisseur de services concernant l'utilisation des informations contextuelles pour le groupe LP.

Experte indépendante externe : Elizabeth « Joy » Noonan

Réception des observations : 26 mai 2022 [AJJ]; 22 août 2022 [Employeur]; 21 septembre 2022 [réponse de l'AJJ]

Décision : 24 octobre 2022

Introduction

[1] L'examen et la prise de décision ont duré plus longtemps que prévu en raison du délai nécessaire à la transmission des observations et du fait que la soussignée se trouvait récemment à l'étranger. La soussignée a désormais examiné tous les documents fournis, y compris les observations écrites détaillées. Afin de relancer l'étude de relativité interne, cette décision est rédigée dans un style relativement informel.

Question en litige

[2] L'étude de relativité interne [l'Étude] qui est en cours vise à évaluer le groupe LP par rapport à cinq [5] groupes témoins au sein de l'administration publique centrale en se fondant sur 1) l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail; et 2) la rémunération annuelle totale de chaque groupe.

[3] Les parties ne sont pas d'accord sur l'interprétation à donner au libellé de l'Énoncé de travail [l'Énoncé] à propos de l'utilisation appropriée des [Traduction] « informations contextuelles » aux fins de l'Étude – la question centrale étant de savoir si l'Étude doit reposer sur une évaluation des seules descriptions de travail ou sur celle des [Traduction] « résumés d'emploi » (qui sont constitués des descriptions de travail et des informations contextuelles supplémentaires). Sur ce point, l'Employeur soutient la recommandation du fournisseur de services, datée du 2 décembre 2021 [la Recommandation], selon laquelle les conseillers doivent avoir toute discrétion pour utiliser ou non les informations contextuelles ainsi que pour décider de l'étendue de cette utilisation dans l'Étude. De son côté, l'AJJ considère que la Recommandation n'est pas cohérente avec les exigences de l'Énoncé pour l'Étude et risque de créer ou d'accentuer un processus penchant inéquitablement en faveur de l'Employeur.

Décision de l'experte indépendante

[4] Pour les motifs énoncés ci-dessous, la soussignée, agissant en tant qu'experte indépendante, conclut que le libellé de l'Énoncé corrobore l'interprétation de l'AJJ et que, par conséquent, la Recommandation n'est pas cohérente avec celui-ci. La soussignée rejette la Recommandation et ordonne que le fournisseur de services inclue et examine activement les informations contextuelles supplémentaires approuvées¹ par les parties sur le groupe LR pour cette Étude. **Plus précisément, le fournisseur de services doit évaluer l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail en s'appuyant sur les résumés d'emploi retenus, qui sont constitués des descriptions de travail des LP et des informations contextuelles supplémentaires figurant dans le document d'informations contextuelles approuvé par les parties.** En procédant autrement, on court le risque de biaiser, ou à tout le moins de donner l'impression de le faire, le processus en faveur de l'Employeur, et donc de laisser les parties dans la même situation pénible que celle où elles se trouvaient après la décision de conciliation de Serge Brault en 2018².

[5] Le fournisseur de services engagé a une vaste expérience de ce type de mission, et la soussignée est certaine que celui-ci peut et va dûment évaluer les incidences que les données contextuelles supplémentaires, une fois examinées, devraient avoir sur les résultats finaux. En résumé, les données existent et elles ont été approuvées par les parties; le fait que le fournisseur de services les examine est totalement cohérent avec l'Énoncé et avec le protocole d'entente, et cela ne peut qu'aider à maintenir la dynamique de collaboration.

Analyse et motifs

[6] Afin d'établir si le fournisseur de services doit dûment inclure et examiner les données contextuelles dans son processus, la soussignée, agissant en qualité d'experte, a posé les questions suivantes :

- i) Qu'exige l'entente conclue entre les parties en ce qui concerne l'étude de relativité interne?
- ii) La Recommandation est-elle cohérente avec les exigences de l'entente conclue entre les parties?

[7] De plus, la soussignée a examiné ce qui suit :

- i) le caractère raisonnable de la Recommandation, dans le contexte des pratiques exemplaires applicables à la réalisation des études de comparabilité, et plus précisément de l'Étude; et
- ii) tout en sachant que les pratiques exemplaires permettent d'utiliser différentes méthodologies, la possibilité que la Recommandation influe significativement sur le

¹ Si je comprends bien les observations, le document d'informations contextuelles a été finalisé et approuvé par les parties en février 2022.

² Voir la décision du 10 juillet 2018 dans son ensemble et aux paragraphes 65 et 80.

résultat de l'Étude, à l'avantage de l'une des parties, et qu'une autre méthode conduise à des résultats plus équilibrés.

[8] Les principes judiciaires à suivre ont été tirés de l'arrêt *Sattva Capital Corp. c. Creston Moly Corp.* (2014), qui a indiqué que les parties doivent adopter une démarche pratique et axée sur le bon sens pour l'interprétation des contrats. La Cour d'appel de l'Ontario a elle aussi adhéré à cette démarche d'interprétation des contrats en prescrivant les étapes suivantes :

- a. Établir l'intention des parties d'après le libellé qu'elles ont utilisé dans le document écrit, en partant du principe fondamental que leur intention correspond à ce qu'elles ont exprimé;
- b. Interpréter le texte de l'entente écrite dans son ensemble, en donnant aux mots leur sens usuel et ordinaire;
- c. **Interpréter le contrat en tenant compte des circonstances dont les parties avaient connaissance au moment de la conclusion de celui-ci (c.-à-d. le « fondement factuel »*); et**
- d. Interpréter le texte d'une manière qui est conforme aux principes commerciaux reconnus et au bon sens en matière commerciale, ne donnant pas de résultats absurdes sur le plan commercial, selon une évaluation objective.

[*Les caractères en gras sont de moi]

[9] Les deux premières étapes susmentionnées ont consisté à examiner le libellé des documents écrits dans leur ensemble afin d'établir l'intention des parties. Après l'avoir fait, la soussignée conclut que, d'après l'Énoncé, les parties souhaitaient que l'étude de relativité interne repose sur une évaluation des [Traduction] « résumés d'emploi », qui sont constitués des descriptions de travail et des informations contextuelles supplémentaires. [Le soulignement est de moi]

[10] L'expression [Traduction] « informations contextuelles » apparaît trois fois dans l'Énoncé. La première mention se trouve dans la partie « Scope of Work », qui indique ce qui suit quant au but de l'étude de relativité interne [Traduction] :

*La valeur d'un emploi doit être déterminée au moyen d'un processus établi d'évaluation des emplois mené par le fournisseur de services afin d'évaluer l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail afférents à cet emploi. Le fournisseur de services devra évaluer les emplois à partir des descriptions de travail et des **informations contextuelles supplémentaires**, si elles sont disponibles (après avoir établi si les descriptions de travail sont suffisantes, exactes et actuelles). Le fournisseur de services devra élaborer une méthodologie appropriée, en consultation avec le responsable du projet, afin d'effectuer cette évaluation.*
(*Les caractères en gras sont de moi)

[11] Comme l'a affirmé l'AJJ, ce libellé indique une obligation : le fournisseur de services **devra** évaluer les emplois à partir des descriptions de travail et des informations contextuelles supplémentaires. La

deuxième mention des [Traduction] « informations contextuelles » se trouve à la section « Tasks » de l'Énoncé, qui indique que le fournisseur de services doit, à la première étape des tâches, [Traduction] « *obtenir des **informations contextuelles** sur la nature du travail effectué par le groupe LP au sein de l'administration publique centrale* ». La troisième mention des informations contextuelles se trouve à la section « Deliverables » où, sous « Deliverable A », il est dit que le fournisseur de services doit [Traduction] « *soumettre le plan du projet au responsable du projet [groupe de travail AJJ-SCT] et obtenir les descriptions de travail et les **informations contextuelles*** ». (*Les caractères en gras sont de moi)

[12] Le fournisseur de services et l'Employeur sont d'avis que les informations contextuelles ne sont à utiliser dans l'Étude que si les descriptions de travail ne sont pas suffisantes, exactes et actuelles. Cependant, cet avis ne tient pas compte de l'utilisation massive de l'expression [Traduction] « résumés d'emploi » (c.-à-d. descriptions de travail + informations contextuelles) – plutôt que de celle de [Traduction] « description d'emploi » – ailleurs dans l'Énoncé, ce qui démontre l'intention des parties de faire reposer l'évaluation des emplois sur les résumés d'emploi.

[13] En résumé, l'interprétation de l'Employeur et la Recommandation du fournisseur de services ne reflètent pas l'intention qu'avaient les parties au moment de la conclusion de l'entente et, de l'avis de la soussignée, ne tiennent pas compte du sens ordinaire et voulu du libellé de l'entente.

[14] La troisième étape des principes judiciaires pour l'interprétation correcte des contrats indique qu'il faut interpréter l'entente en tenant compte des circonstances dont les parties avaient connaissance au moment de la conclusion du contrat (c.-à-d. le « fondement factuel »).

[15] Au moment de la conclusion de l'entente, les parties avaient connaissance des circonstances suivantes en ce qui concerne l'étude de relativité interne :

- i) Dans sa décision de conciliation, Serge Brault a exprimé des préoccupations quant aux conclusions opposées auxquelles les études de l'AJJ et de l'Employeur sur la rémunération étaient parvenues. Il a exhorté les parties à utiliser les études conjointes sur la rémunération, recommandant vivement [Traduction] « *que pour les futures négociations, des mesures soient prises afin de fournir une étude fiable, approfondie et non partisane sur la rémunération générale des avocats; il faudrait notamment des données complètes sur des comparateurs pertinents et leur justification* »³.
- ii) Les parties savaient très bien que l'AJJ estimait que les descriptions de travail des LP étaient inadéquates et ne saisissaient pas toute l'étendue des activités de ceux-ci, que l'évaluation des emplois de 2017 pour le groupe LP était défailante, et que le projet d'étude de relativité interne aurait dû être mené de manière à lever ces

³ Décision de conciliation Brault, par. 65 et 80.

préoccupations. Pour un observateur externe, il est clair que les parties avaient convenu que l'évaluation reposerait sur les [Traduction] « résumés d'emploi » (à savoir les descriptions de travail + les informations contextuelles supplémentaires).

[16] En conclusion, lorsque l'on interprète dans son ensemble l'entente relative à l'Étude et que l'on en fait une évaluation objective, le libellé, le fondement factuel et la logique soutiennent la thèse de l'AJJ selon laquelle les parties voulaient que l'étude de relativité interne repose sur une évaluation des résumés d'emploi. Ces résumés d'emploi comprennent les informations contextuelles. L'interprétation actuelle de l'Employeur risque d'ôter toute raison d'être à une nouvelle étude de relativité interne (à savoir mener une nouvelle analyse reposant sur des informations plus complètes) et n'est tout simplement pas cohérente avec ce dont les parties avaient convenu.

[17] Pour ces motifs, comme indiqué au paragraphe 4 ci-dessus, la soussignée rejette la Recommandation du fournisseur de services à propos de la manière appropriée d'utiliser les informations contextuelles pour l'Étude. La soussignée propose la solution de rechange suivante :

- I. Le fournisseur de services évalue les emplois au moyen des descriptions de travail et des informations contextuelles supplémentaires, désignées ailleurs dans l'Énoncé sous l'expression [Traduction] « résumés d'emploi ».
- II. Le fournisseur de services utilise et examine pleinement les informations contextuelles approuvées par les parties aux fins de la tâche distincte consistant à évaluer la suffisance, l'exactitude et l'actualité des descriptions de travail des LP. Autrement dit, le document d'informations contextuelles sera utilisé et pleinement examiné pour mener l'évaluation des emplois pour le groupe LP aux fins de l'Étude.
- III. Si le fournisseur de services le leur demande, les parties peuvent également soumettre une note d'information sur le contenu du document d'informations contextuelles approuvé par les parties. La présentation de ce document supplémentaire doit rester à la discrétion du fournisseur de services.