

Date : 20050804

Dossiers : 166-2-31473 à 31487  
166-2-33465, 166-2-33467 à 33468  
166-2-33471 et 166-2-33475

Référence : 2005 CRTFP 90



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

Devant un arbitre

---

ENTRE

FRED BROEKAERT, APRIL HOGAN (SMITH), CHRISTOPHER P. GILBERT, CHAD EDDY,  
KELLY VOLLANS (GUYATT), LEANNE M. BERGERON,  
STEPHANE MARCEL BERGERON, BILLIE-JO STUART, SCOTT P. McNAUGHT,  
SCOTT D. HOGAN, PATRICIA PRESTON, MICHAEL R. KELLY,  
SHAUN A. ROZIC, GARY EDWARD PRINGLE ET THOMAS W. HADWEN

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)

employeur

Répertorié

*Broekaert et autres c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant des griefs renvoyés à l'arbitrage conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'ancienne Loi)

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Guy Giguère, arbitre

**Pour les fonctionnaires s'estimant lésés :** Michel Bouchard, Syndicat des agents  
correctionnels du Canada - Union of Canadian  
Correctional Officers - CSN

**Pour l'employeur :** Drew Heavens, agent représentant l'employeur

---

Décision rendue sans audience - observations écrites  
déposées le 3 décembre 2004, le 31 janvier 2005 et le 17 février 2005.

Traduction de la C.R.T.F.P.

Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] Le 22 avril 2001, M. Broekaert a déposé un grief pour contester le fait que l'employeur l'avait assujetti à des pratiques de dotation discriminatoires relatives à son « statut antérieur d'employé occasionnel ». M. Broekaert a demandé les mesures correctives suivantes :

- (i) *rajustement des crédits de congé de maladie;*
- (ii) *rajustement des crédits de congé annuel;*
- (iii) *rajustement des dates d'augmentation d'échelon;*
- (iv) *rajustement salarial attribuable au nouveau calcul des augmentations d'échelon;*
- (v) *rachat des années de service ouvrant droit à pension.*

[2] Les autres fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé des griefs au libellé similaire. Ultérieurement, certains des fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé un deuxième grief dont la teneur était essentiellement la même que celle du premier. Les parties ont convenu de renvoyer ces griefs au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

[3] Le 25 février 2002, Jacques M. Pelletier, commissaire adjoint, gestion des ressources humaines, Service correctionnel, a écrit aux fonctionnaires s'estimant lésés pour annoncer sa décision relative aux griefs. Il les a informés que les crédits de congé de maladie, la date d'entrée en fonction et les dates d'augmentation d'échelon seraient rajustés. Cependant, les crédits de congé annuel ne seraient pas rajustés en raison de leur statut d'employés occasionnels, puisqu'ils ont reçu l'équivalent de 4 % de leur salaire régulier à cette époque. Il a également indiqué qu'étant donné qu'à l'époque, ils avaient été embauchés « au besoin » ou pour des périodes de travail « de moins de 12 heures par semaine, en moyenne », les heures travaillées n'ouvraient pas droit au Régime de pensions de retraite de la fonction publique et ne pouvaient être ni prises en compte ni rachetées.

[4] En juillet 2002, les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage par l'agent négociateur. Le 9 janvier 2003, les deux parties ont demandé que la Commission suspende l'audience, étant donné qu'elles étaient en pourparlers en vue d'un règlement.

[5] Les griefs ont été réinscrits au rôle d'audience parce qu'aucun règlement n'était survenu. Les parties ont écrit à la Commission pour demander qu'une médiation ait lieu à la date prévue, plutôt qu'une audience.

[6] Les parties ont poursuivi leurs pourparlers après la médiation et ont signé une entente réglant les griefs le 12 août 2004. Cependant, il restait une question restreinte à régler et, le 4 octobre 2004, M. Bouchard a écrit à la Commission, ceci :

[Traduction]

*. . . Le protocole de règlement comprenait un mode de règlement d'une question restreinte sur lequel les parties s'étaient entendues. Une copie du protocole de règlement est annexée. Les extraits pertinents du protocole de règlement sont reproduits ci-dessous :*

***Les parties conviennent de renvoyer à un arbitre de la CRTFP la question relative au mode de calcul de la période d'augmentation d'échelon applicable aux fonctionnaires s'estimant lésés susmentionnés. Les parties conviennent de présenter conjointement une demande à la CRTFP pour que le président suppléant Giguère, qui a fait office de médiateur dans ces affaires, tranche la question en se fondant sur des observations écrites.***

***À la suite de la décision de la CRTFP, l'employeur apportera toutes les modifications nécessaires aux dossiers salariaux des fonctionnaires s'estimant lésés, conformément à la décision de la CRTFP et à la présente entente.***

*Par conséquent, nous signalons cette demande conjointe à la Commission dans le but d'initier une démarche menant à une décision relative à la question en suspens, soit la période d'augmentation d'échelon appropriée à appliquer aux dossiers des fonctionnaires s'estimant lésés.*

[7] Le 8 octobre 2004, M. Drew Heavens a envoyé à la Commission un courriel indiquant ce qui suit :

[Traduction]

...

*L'employeur approuve la demande de l'agent négociateur visant à ce que M. Giguère règle la question de la période d'augmentation d'échelon, qui est la seule question en suspens dans ces affaires.*

[8] Le 29 octobre 2004, la Commission a écrit aux parties pour indiquer que l'arbitre recevrait les observations écrites des parties relativement à la question suivante : « Comment devrait-on calculer la période d'augmentation d'échelon? »

[9] Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. Conformément à l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, je demeure saisi de ce renvoi à l'arbitrage, qui doit être traité conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C., 1985, ch. P-35 (« l'ancienne Loi »).

### Résumé de la preuve et des arguments

[10] Le 3 décembre 2004, M. Bouchard a présenté les arguments suivants :

[Traduction]

*Le 12 août 2004, les parties ont signé une entente visant à régler les dossiers mentionnés en objet. Le protocole de règlement comprenait un mode de règlement d'une question restreinte sur lequel les parties s'étaient entendues. Une copie du protocole de règlement est annexée (**Appendice 1**). Un passage pertinent du protocole de règlement établi entre les parties est reproduit ci-dessous :*

***Les parties conviennent de renvoyer à un arbitre de la CRTFP la question relative au mode de calcul de la période d'augmentation d'échelon applicable aux fonctionnaires s'estimant lésés susmentionnés. Les parties conviennent de présenter conjointement une demande à la CRTFP pour que le président suppléant Giguère, qui a fait office de médiateur dans ces affaires, tranche la question en se fondant sur des observations écrites.***

*Les parties s'entendent sur les questions relatives au service ininterrompu des fonctionnaires s'estimant lésés et de leur droit à des augmentations d'échelon se rapportant aux années de service ininterrompu pendant lesquelles ils étaient considérés comme étant des employés occasionnels. La question à trancher par la Commission se rapporte à la durée de la période d'augmentation d'échelon applicable aux fonctionnaires s'estimant lésés, qui étaient tous classifiés comme employés occasionnels antérieurement. L'employeur a calculé au prorata les périodes d'augmentation d'échelon*

*applicables aux fonctionnaires s'estimant lésés pour les périodes pendant lesquelles ils étaient considérés comme étant des employés occasionnels. L'employeur a fondé ses calculs sur les heures travaillées par les fonctionnaires s'estimant lésés avant leur nomination à des postes d'une durée déterminée ou indéterminée. L'employeur a ensuite comparé les heures travaillées par les fonctionnaires s'estimant lésés aux heures normales de travail des employés à temps plein pendant une période de 12 mois et a calculé au prorata la période d'augmentation d'échelon en conséquence.*

*Les fonctionnaires s'estimant lésés estiment que la période d'augmentation d'échelon devrait être de 12 mois, nonobstant les heures travaillées, pour tous les employés. Pour appuyer cette position, nous vous renvoyons à la convention collective (**Appendice 2**). La clause 50.01 de l'article 50 stipule ce qui suit :*

***50.01** Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.*

[11] *Étant donné que les augmentations d'échelon ne sont pas abordées à l'article 50, les règles gouvernant les augmentations d'échelon se trouvent ailleurs. Il a été jugé qu'une disposition telle que celle de la clause 50.01 englobe, par renvoi, l'administration de la rémunération telle qu'exposée dans la Politique sur les conditions d'emploi (**Appendice 3**). Ce point de vue est appuyé par la jurisprudence suivante : Adamson et le Conseil du Trésor, 1988 PSSRB 41 (**Appendice 4**) (sous MOTIFS DE LA DÉCISION CONCERNANT LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION) et Canada c. Jones, 1978 2 FC 39 CA (**Appendice 5**) (paragraphe 19 et 42).*

*Politique sur les conditions d'emploi (Appendice 3), Appendice A - Règlement régissant les conditions d'emploi dans la fonction publique, article 31 :*

#### *Augmentations de traitement*

*29. Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, tout employé occupant un poste pour lequel il est prévu un taux minimum et un taux maximum de rémunération doit recevoir des augmentations de traitement jusqu'à ce que le traitement maximum prévu pour le poste soit atteint.*

*30. Sous réserve de tout autre édit du Conseil du Trésor, une augmentation de traitement doit consister en une hausse,*

*dans l'échelle des taux applicable au poste, au taux supérieur le plus proche de celui auquel l'employé est rémunéré.*

*31. Si la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera de 12 mois, calculée comme suit.*

*Comme nous l'avons déjà relevé, la convention collective du Service correctionnel n'aborde pas la question de la longueur de la période d'augmentation d'échelon applicable aux fonctionnaires s'estimant lésés. Conformément à l'article 31 (ci-dessus), la période d'augmentation d'échelon de tous les autres employés devrait donc être de 12 mois.*

*Par conséquent, nous vous demandons de rendre une décision en faveur des fonctionnaires s'estimant lésés.*

[12] Le 31 janvier 2005, M. Heavens a envoyé les arguments suivants :

[Traduction]

*La présente donne suite aux observations de M. Bouchard datées du 3 décembre 2004 et constitue les observations écrites de l'employeur en ce qui concerne l'affaire susmentionnée.*

[1] *L'agent négociateur a déposé le protocole de règlement (PR) entre les parties sous l'intitulé **Agent négociateur - Appendice 1**. Le paragraphe [3] de ce PR établit l'unique question faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties et faisant l'objet des présentes observations :*

*Les parties conviennent de renvoyer devant un arbitre de la CRTFP la question portant sur le mode de calcul de la période d'augmentation d'échelon s'appliquant aux fonctionnaires s'estimant lésés mentionnés précédemment.*

[2] *Comme M. Bouchard le souligne à juste titre, les parties se sont entendues sur la définition du service ininterrompu des fonctionnaires s'estimant lésés pour les périodes d'emploi occasionnel, comme l'indique le paragraphe [2] du PR.*

[3] *Cependant, il est incorrect d'affirmer que les parties s'entendent sur le droit des fonctionnaires s'estimant lésés aux augmentations d'échelon applicables aux périodes de service ininterrompu pendant lesquelles ils étaient des employés*

occasionnels. Il s'agit exactement de la question en litige.

- [4] L'employeur affirme plutôt que les questions à trancher sont les suivantes :
1. Les fonctionnaires s'estimant lésés étaient-ils bel et bien des « fonctionnaires » pendant les périodes en question? S'ils ne l'étaient pas, l'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour trancher la question.
  2. Si les fonctionnaires s'estimant lésés étaient bel et bien des « fonctionnaires », l'employeur a-t-il violé la convention collective en déterminant les périodes d'augmentation d'échelon auxquelles ils avaient droit?
- [5] Avant de traiter du fond des arguments de l'employeur, nous soulignons qu'il semble que l'agent négociateur ait annexé la mauvaise convention collective à ses observations. Il a déposé, sous l'intitulé **Agent négociateur - Appendice 2**, la Convention entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN pour le groupe Services correctionnels (codes 601 et 651), qui est entrée en vigueur le 2 avril 2001.
- [6] Toutefois, la question soulevée dans les griefs se rapporte à des périodes antérieures au 2 avril 2001. Les fiches de paie des fonctionnaires s'estimant lésés sont présentées à l'**Annexe A de l'employeur**. Les périodes d'emploi occasionnel pertinentes s'échelonnent toutes à partir de la date d'entrée en fonction indiquée sur les fiches de paie, ou à partir d'une date proche de celle-ci. Bien que les dates varient d'un fonctionnaire s'estimant lésé à l'autre, toutes sont antérieures au 1<sup>er</sup> avril 2001 et certaines remontent jusqu'à 1995.
- [7] J'ai donc inclus les conventions collectives indiquées ci-après. Cependant, il semble que le libellé des parties pertinentes des conventions collectives soit resté le même.

**Annexe B de l'employeur :** Conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires des Groupes des services correctionnels et leur durée, codes 601/99 et 651/99, expirant le 31 mai 2000. Cette convention est entrée en vigueur le 30 mars 1999 et l'est restée jusqu'au 2 avril 2001.

**Annexe C de l'employeur :** Services correctionnels (Non-surveillants et surveillants), Conventions particulières des groupes entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, codes 601/89 et 651/89- expiration le 31 mai 1991 - et convention cadre correspondante. Ces documents ont expiré le 31 mai 1991. Cependant, leur application a été prolongée par la loi jusqu'au 31 mai 1995 et ensuite jusqu'au 30 mars 1999.

- [8] Par conséquent, bien que je soutiendrai ci-après qu'aucune convention collective ne s'appliquait aux fonctionnaires s'estimant lésés pendant les périodes pertinentes, en supposant qu'une ou plusieurs conventions s'appliquent, celle qui a été déposée par l'agent négociateur ne s'applique pas.

Question n° 1 :

Les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas le statut de « fonctionnaire » pendant les périodes en question

- [9] Le fait que tous les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des employés occasionnels pendant les périodes pertinentes n'est pas remis en question. L'agent négociateur reconnaît ce fait deux fois dans le dernier paragraphe de la page 1 de ses observations, lorsqu'il mentionne que les fonctionnaires s'estimant lésés étaient « antérieurement classifiés comme employés occasionnels » et lorsqu'il utilise les termes suivants : « périodes d'augmentation d'échelon applicables aux périodes pendant lesquelles ils étaient considérés comme étant des employés occasionnels » pour définir la question en litige.
- [10] L'entente conclue entre les parties, au paragraphe [2] du PR (**Agent négociateur - Appendice 1**) porte sur les périodes de travail qui seraient incluses au calcul du « service ininterrompu ». Cela ne change pas - et ne pourrait pas changer - le fait que toutes les périodes en question étaient des périodes d'emploi occasionnel.
- [11] L'article 2 de la LRTFP (l'ancienne Loi) définit le mot « fonctionnaire » de la façon suivante :

Personne employée dans la fonction publique, [...] mais à l'exclusion des personnes :



...

*g) employées à titre occasionnel;*

*[C'est nous qui soulignons.]*

[12] *La compétence d'un arbitre est gouvernée, sur le plan juridique, par l'article 92 de l'ancienne Loi. Un arbitre a compétence ou ne l'a pas. Les parties ne peuvent convenir de conférer la compétence à un arbitre. Les griefs en question ont été renvoyés à l'arbitrage conformément à l'alinéa 92(1)(a) de l'ancienne Loi.*

[13] *L'article 92 se lit comme suit :*

*Renvoi d'un grief à l'arbitrage*

*92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :*

*(a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

*(b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

*(c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.*

[14] *Toutefois, l'employeur soutient qu'étant donné que les fonctionnaires s'estimant lésés étaient « employés occasionnels » [un fait qui n'est pas remis en question], ils n'étaient pas des « fonctionnaires » pendant les périodes pertinentes.*

[15] *Par conséquent, aucune convention collective ou décision arbitrale ne s'appliquerait en ce qui concerne les fonctionnaires s'estimant lésés. L'employeur soutient donc qu'aucune des conditions de l'article 92 de l'ancienne Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne s'applique dans ces affaires et*

que l'arbitre n'a pas compétence pour rendre une décision.

Question n° 2 :

Si les fonctionnaires s'estimant lésés avaient le statut de « fonctionnaire », l'employeur a-t-il violé leur convention collective en déterminant leurs périodes d'augmentation d'échelon?

- [16] S'il est conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des « fonctionnaires » pendant la période pertinente, l'employeur soutient qu'il n'y a pas eu violation de la convention collective.
- [17] L'agent négociateur a indiqué que tous les employés, qu'ils occupent des postes à temps plein ou à temps partiel, ont droit à une augmentation d'échelon après 12 mois, sans égard au nombre réel d'heures travaillées pendant ces 12 mois.
- [18] Pour les raisons ci-après, l'employeur estime qu'un employé occupant un poste à temps partiel doit travailler 1956,6 ou 1957 heures avant d'avoir droit à une augmentation d'échelon. Cela équivaut au nombre d'heures travaillées par un employé à temps plein pendant une période de 12 mois.
- [19] Il est reconnu que la convention collective ne traite pas des périodes d'augmentation d'échelon des employés à temps partiel. Il est donc nécessaire de chercher ailleurs pour déterminer les règles relatives aux périodes d'augmentation d'échelon des employés à temps partiel.
- [20] L'une des sources à consulter est la Politique sur les conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor (déposé sous l'intitulé **Agent négociateur - Appendice 3**).
- [21] L'agent négociateur a soutenu que la clause 50.01 de la convention collective intègre cette politique par renvoi. (**Agent négociateur - Appendice 4** - Adamson et le Conseil du Trésor, 166-2-16207). Aux fins de la présente affaire, l'employeur accepte une telle proposition.
- [22] Il est donc nécessaire d'examiner la politique en question. L'énoncé de la politique se lit comme suit :

Les conditions d'emploi des employés, y compris les employés occasionnels, toute autre personne nommée pour une durée déterminée, les travailleurs à temps

*partiel et les employés exclus et non représentés, sont indiquées dans la convention collective applicable et sont complétées par le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (appendice A) ainsi que par toute autre politique pertinente. [C'est nous qui soulignons.]*

- [23] *La portion de la politique portant sur les augmentations d'échelon stipule ce qui suit :*

***Augmentations de traitement***

*29. Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, tout employé occupant un poste pour lequel il est prévu un taux minimum et un taux maximum de rémunération doit recevoir des augmentations de traitement jusqu'à ce que le traitement maximum prévu pour le poste soit atteint.*

*30. Sous réserve de tout autre édit du Conseil du Trésor, une augmentation de traitement doit consister en une hausse, dans l'échelle des taux applicable au poste, au taux supérieur le plus proche de celui auquel l'employé est rémunéré.*

*31. Si la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera de 12 mois, calculée comme suit. [C'est nous qui soulignons.]*

- [24] *L'agent négociateur a soutenu que l'article 31 ci-dessus est déterminant en soi pour arriver à la conclusion que les fonctionnaires s'estimant lésés sont admissibles à une période d'augmentation d'échelon de 12 mois, sans égard au nombre réel d'heures travaillées par l'employé à temps partiel.*

- [25] *Cependant, si la politique est lue dans son ensemble, ce point de vue ne tient pas compte de l'énoncé de politique général reproduit ci-dessus, qui stipule expressément que les conditions d'emploi contenues dans les conventions collectives sont complétées par « le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (appendice A) ainsi que par toute autre politique pertinente. »*

- [26] *Il faut donc élargir les recherches pour déterminer s'il existe une « autre politique pertinente » qui porte sur la question à régler. C'est pour cette raison que l'employeur dépose le chapitre 4 (« Changement du taux de rémunération ») de son manuel L'administration de la paye comme **Annexe D**.*
- [27] *Dans ses observations, l'employeur indique qu'un arbitre peut aussi se référer au manuel sur l'administration de la paye pour trancher la question qui lui est soumise, étant donné que les autres politiques pertinentes sont mentionnées dans l'énoncé de la Politique sur les conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui est incluse par renvoi à la convention collective.*
- [28] *La section 6 de ce chapitre porte particulièrement sur les augmentations d'échelon. En fait, la section 6.3.11 aborde précisément la question des périodes d'augmentation d'échelon applicables aux employés à temps partiel. Cette section stipule ce qui suit :*
- Si la convention collective ne traite pas de ce sujet, la période d'augmentation d'échelon correspond à la période pendant laquelle l'employé a été rémunéré pour un nombre d'heures pendant lesquelles l'employé à plein temps doit travailler pour avoir droit à une augmentation.*
- [29] *Comme nous le savons déjà, la convention collective n'aborde pas le sujet. Un employé à temps plein doit travailler 1956,6 heures sur 12 mois pour avoir droit à une augmentation d'échelon. La section 6.3.11 indique que les employés à temps partiel doivent aussi travailler 1956,6 heures avant de devenir admissibles à une augmentation d'échelon.*
- [30] *C'est exactement ce que l'employeur a fait dans le cas des fonctionnaires s'estimant lésés. Il a appliqué correctement les règles stipulées dans le manuel sur l'administration de la paye, dans le contexte où la convention collective n'abordait pas l'admissibilité des employés à temps partiel à une augmentation d'échelon.*

Conclusion :

- [31] *Dans cette affaire, le fardeau de la preuve incombe à l'agent négociateur, qui doit démontrer que l'employeur a violé la convention collective.*

[32] *Pour toutes les raisons susmentionnées, l'employeur soutient que l'agent négociateur ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve et demande respectueusement que les griefs soient rejetés.*

[13] Le 17 février 2005, M. Bouchard a déposé les arguments ci-dessous en réponse aux observations de M. Heavens :

[Traduction]

1. *Le troisième paragraphe des observations de l'employeur laisse entendre, selon mon interprétation, que l'employeur nie que les fonctionnaires s'estimant lésés ont droit à ce que les heures travaillées à titre d'employés occasionnels soient prises en compte relativement aux augmentations d'échelon. Ce **nouvel** argument est contraire à la position exprimée par l'employeur pendant toute la procédure de règlement des griefs et n'a jamais été soulevé pendant la médiation qui a mené au protocole de règlement (PR) en question. La question à régler, selon le PR, porte sur le mode de calcul des augmentations d'échelon, et non sur le fait que les fonctionnaires s'estimant lésés aient droit à l'augmentation d'échelon se rapportant à la période en question, c.-à-d. la période pendant laquelle ils étaient considérés comme étant des employés occasionnels par l'employeur. La preuve présentée par l'employeur, à la page 1 de son Annexe A, indique qu'un des fonctionnaires s'estimant lésés, M. Broekaert, s'est vu attribuer des augmentations d'échelon qui tiennent compte de sa période de travail à temps partiel. En fait, les augmentations d'échelon de tous les fonctionnaires s'estimant lésés ont été rajustées en fonction de la définition de « service ininterrompu » de l'employeur, qui comprend le service ininterrompu « occasionnel ».*
2. *Bien que nous n'ayons pas prévu de produire des documents supplémentaires à cette étape, le changement d'optique de l'employeur dans la présente affaire est tout-à-fait inattendu. Pour cette raison, et dans le but d'éviter la confusion quant à la question, nous avons ajouté les appendices 6 à 12. Veuillez noter que les demandes des fonctionnaires s'estimant lésés (Appendice 6) visent le rajustement des dates d'augmentation d'échelon (par rapport à leurs statuts antérieurs d'employés occasionnels); l'employeur répond (Appendice 7) que les dates d'augmentation d'échelon seront rajustées; l'Appendice 8 se compose des documents envoyés à M<sup>me</sup> Shawcross (maintenant M<sup>me</sup> Hughes) par M<sup>me</sup> Bazinet - toutes deux ont*

représenté l'employeur lors de la séance de médiation où vous avez joué le rôle de médiateur. Ces documents précisent la position de l'employeur en ce qui concerne les augmentations d'échelon applicables au personnel occasionnel : les employés y sont admissibles; l'Appendice 9 consiste en un message envoyé par M<sup>me</sup> Shawcross (née Hughes) aux employés pour exposer la position de l'employeur; l'Appendice 10 est une copie d'une note envoyée par M<sup>me</sup> Shawcross à un fonctionnaire s'estimant lésé, M. Broekaert, pour expliquer les répercussions qu'aurait l'interprétation de l'employeur dans son cas; l'Appendice 11 est une note envoyée à un surveillant correctionnel du pénitencier de Kingston (nous taisons le nom pour des fins de confidentialité) pour expliquer la position du ministère, conformément à la position de l'employeur telle qu'elle a toujours été depuis la réponse donnée aux fonctionnaires s'estimant lésés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le 25 février 2002; l'Appendice 12 est un courriel de M<sup>me</sup> Hughes qui confirme le point de vue du représentant de l'employeur, après la médiation, soit : [traduction] « la question laissée en suspens portait sur le calcul au prorata de la date d'augmentation d'échelon ».

3. Compte tenu des éléments susmentionnés, le syndicat vous demande de rejeter l'argument de l'employeur se rapportant au droit aux augmentations d'échelon des fonctionnaires s'estimant lésés.
4. Au quatrième paragraphe de ses observations, l'employeur soulève la question de la compétence. Les griefs datent du milieu de l'année 2001 et ont été reportés, suspendus et retirés du rôle d'audience de la CRTFP à plusieurs reprises pour permettre les échanges et les discussions entre les parties. Nous faisons valoir que cette question n'a jamais été soulevée depuis le dépôt des griefs. Lors de la médiation, l'employeur n'a soulevé aucune question touchant la compétence. Enfin, le PR auquel les présentes observations se rapportent ne fait aucune mention de la compétence. Si l'employeur souhaitait demander une décision relative à la compétence, il aurait dû demander qu'elle soit incluse au PR. Comme c'est habituellement le cas pendant les médiations de la CRTFP, on a demandé aux parties de signer un accord de médiation au début de la séance. Cet accord comprend un engagement à l'égard de communications ouvertes et franches. Dans ce contexte, il semble extrêmement inapproprié de soulever une question relative à la compétence **après** la médiation, dans le cadre d'une procédure créée

pendant la médiation pour régler une question distincte. Le processus de médiation de la CRTFP, selon mon interprétation, n'a pas pour effet d'interdire l'utilisation de solutions novatrices pour régler les litiges opposant les parties. J'ai constaté que les médiations réussies font appel à des solutions qui peuvent avoir fait partie d'une décision rendue par un arbitre ou non dans le contexte d'un arbitrage conventionnel de la CRTFP. La solution mise au point lors de cette médiation a servi à régler toutes les questions sauf une : comment la période d'augmentation d'échelon devrait-elle être calculée dans le cas des fonctionnaires s'estimant lésés? Le fait d'ajouter une question supplémentaire équivaut à une tentative, de la part de l'employeur, de renégocier le règlement.

5. Si l'employeur avait le droit de soulever la question de la compétence, ses arguments ne pourraient être retenus en raison du caractère continu des griefs. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé des griefs pour contester la méthode utilisée par l'employeur pour calculer leurs périodes d'augmentation d'échelon. Ces calculs ont été effectués après ce qu'on appelle la période de travail « occasionnel », et les augmentations d'échelon tardives résultant de ces calculs constituent des violations répétées de la convention collective.
6. Le syndicat est d'accord avec l'employeur quant au fait que le libellé des portions pertinentes des conventions collectives n'a pas changé pendant toute la période pertinente en ce qui concerne les questions en cause. En examinant mes observations initiales, j'ai remarqué qu'après l'énoncé : « Et à l'Appendice A de la convention collective, remarques sur la paye : » j'ai omis la citation de la convention collective. Je vous prie de m'excuser pour les inconvénients que cela aurait pu vous causer. À titre d'information, je reproduis ce passage ci-après.

#### REMARQUES SUR LA PAYE

##### ***I Augmentation d'échelon (applicable à tous les employés)***

- (a) La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.

*(b) Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque 1a), la date d'augmentation d'échelon d'un employé nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.*

- 7. Au neuvième paragraphe de ses observations, l'employeur conclut de façon erronée que le syndicat est d'accord avec lui quant à la question du statut des fonctionnaires s'estimant lésés pendant la période où ils ont été classifiés et considérés (par l'employeur) comme étant des employés occasionnels. Cela a été clairement établi au début de la séance de médiation. Cependant, malgré cette différence entre leurs points de vue, les parties ont pu arriver à s'entendre.*
- 8. La conclusion logique des arguments de l'employeur, à la rubrique **Question n°1**, est que l'employeur a accepté de vous confier le mandat de régler une question que vous ne pouvez pas régler. Il faut se rappeler que l'employeur a retardé de plusieurs semaines la signature du PR pendant que celui-ci était examiné par les représentants des plus hauts échelons de son organisme. Il ne s'agit pas d'une affaire où un gestionnaire d'un échelon inférieur aurait conclu une entente qui outrepassait ses pouvoirs. À ce jour, l'employeur, qui connaît très bien l'entente, n'avait jamais soulevé de questions se rapportant à l'admissibilité des employés aux augmentations d'échelon ou à votre compétence quant à la définition de la méthode de calcul. L'argument actuel de l'employeur équivaut à une demande d'exemption par rapport à certaines dispositions du PR.*
- 9. Au risque de sembler redondant, la question que vous devez trancher ne porte pas sur le statut des fonctionnaires s'estimant lésés, mais plutôt sur le mode de calcul de la période d'augmentation d'échelon. Il ne s'agit pas d'un arbitrage conventionnel. Les parties en cause ont renvoyé une décision à un mécanisme soutenu par une entente découlant d'une médiation, plutôt que d'avoir recours aux dispositions de l'article 92 de la LRTFP (l'ancienne Loi). Votre mandat*



*résulte de cette entente, par opposition à l'article 92 de l'ancienne Loi.*

10. *Les observations de l'employeur, sous la rubrique « Question n° 2 », portent sur la seule question pour laquelle vous avez été chargé de rendre une décision dans le cadre du PR.*
11. *Le 12 janvier 2005, le représentant de l'employeur, M. Heavens, a demandé, et ensuite obtenu, une prolongation à effet rétroactif dans le but de revoir sa position en tenant compte de la décision Enns (Appendice 13). Les paragraphes ci-dessous (paragraphes 67 à 70 de la décision Enns) aident à éclaircir la question.*

*« L'un des facteurs que je dois prendre en considération pour ce qui est de rejeter le grief est la solidité du bien-fondé de celui-ci. À mon avis, la fonctionnaire s'estimant lésée pourrait faire valoir que la méthode suivie par l'employeur pour calculer la période d'augmentation d'échelon à son égard, à titre d'employée à temps partiel, portait atteinte à la convention collective. Celle-ci ne traite pas de la méthode de calcul du droit des employés à temps partiel. La période d'augmentation d'échelon pour les employés à temps plein est énoncée dans les remarques sur la paye (Appendice « A ») et elle est de douze mois. Si aucune méthode n'est énoncée dans la convention collective, le paragraphe 48.01 de la convention collective prévoit ceci :*

*48.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.*

*La politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi (pièce 3) a été versée au dossier. Les conditions d'emploi sont énoncées à l'Appendice « A ». Ces conditions énoncent une définition d'« employé » qui inclut les employés à temps partiel. Suivant la Politique sur les conditions d'emploi, la période d'augmentation de rémunération désigne, « à l'égard de tout poste, la période comprise entre chacune des augmentations de traitement pour ce poste ». L'article 31 de la Politique prévoit ceci :*

*Si la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera de 12 mois.*

*L'agent négociateur s'est fondé sur l'affaire Kreuger, supra, pour soutenir que, lorsque la convention collective applicable ne précise rien sur un sujet, il y a lieu de se fonder sur la Politique sur les conditions d'emploi pour déterminer la nature des droits en cause. Dans l'affaire Kreuger, supra, l'arbitre de griefs était appelé à déterminer si la période consécutive ou cumulative au cours de laquelle un employé occupe un poste par intérim « compte » aux fins du calcul des augmentations de rémunération. Bien que cette question diffère de celle dont je suis saisi, l'affaire Kreuger, supra, appuie, dans une certaine mesure, la proposition suivant laquelle il y a lieu de prendre en considération la Politique sur les conditions d'emploi dans les cas où la convention collective ne précise rien sur le sujet. **On ne peut à mon avis élargir la portée de l'affaire de manière à incorporer également le Guide de l'administration de la paye de l'employeur.***

*À mon sens, on pourrait soutenir que l'employeur a commis une erreur en appliquant le Guide de l'administration de la paye, alors qu'il aurait dû appliquer la Politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi. [C'est nous qui soulignons.]*

12. Nous sommes d'accord avec l'arbitre Love sur le fait que la cause ne peut être élargie pour incorporer le manuel sur l'administration de la paye de l'employeur.
13. Nous notons que l'employeur accepte que la proposition voulant que la convention collective dont il est question dans la présente affaire englobe la Politique sur les conditions d'emploi (paragraphe 21 des observations de l'employeur).
14. La Politique sur les conditions d'emploi (Appendice 3) stipule, sous la rubrique **Exigences de la politique** :

*« Les conditions d'emploi seront appliquées obligatoirement ou facultativement conformément à la façon prescrite. »*

*La formulation de l'article 31 de la Politique indique clairement une obligation : « Si la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera [C'est nous qui soulignons.] de 12 mois, calculée... ».*

*Le verbe « sera » dénote que la disposition est obligatoire. Le caractère obligatoire de cette disposition empêche de choisir d'appliquer une autre politique pour régler la question des augmentations d'échelon.*

15. *Le chapitre 4 - Changement du taux de rémunération du manuel sur l'administration de la paye (Appendice D) ne constitue pas une politique. Comme l'a énoncé M. Heavens, il s'agit d'un manuel. « Politique » et « manuel » ne sont pas des synonymes. Le manuel n'est donc pas incorporé à la Politique sur les conditions d'emploi ou au Règlement parce qu'il ne constitue pas une « politique pertinente ». L'employeur n'a pas déposé le document entier. Toutefois, la section du manuel qui constitue l'annexe D de l'employeur semble être une tentative de convertir la politique en termes techniques pour utilisation à l'interne. Rien n'indique, dans les observations de l'employeur, la source qui confère son autorité au manuel, et rien n'indique que les directives qui y sont énoncées prévalent sur la convention collective ou la Politique sur les conditions d'emploi. Par conséquent, nous affirmons que les directives contradictoires du manuel, en ce qui concerne les augmentations d'échelon, n'ont pas préséance sur les dispositions obligatoires de la Politique sur les conditions d'emploi.*

## Motifs

### Question relative à la compétence

[14] J'aborderai premièrement la question touchant la compétence. Étant donné que cette question a été soulevée par le représentant de l'employeur, le fardeau de la preuve se rapportant à la compétence incombe à l'employeur. M. Heavens a déclaré que je n'avais pas compétence pour entendre ces griefs parce que les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas le statut de « fonctionnaire » pendant la période qu'ils cherchent à inclure au calcul de leur période d'augmentation d'échelon. Par conséquent, aucune convention collective ou décision arbitrale ne s'appliquerait dans le cas des fonctionnaires s'estimant lésés.

[15] Le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés a fait remarquer que la question relative à la compétence n'avait jamais été soulevée auparavant et qu'elle aurait dû être incluse au protocole de règlement pour être prise en compte dans la présente décision.

[16] Je comprends pourquoi le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés est contrarié par le dépôt d'un argument sur la compétence à ce stade avancé. Toutefois, à titre d'arbitre nommé en vertu de la *LRTFP* (l'ancienne Loi), j'ai compétence pour rendre une décision dans la mesure où cette loi me confère la compétence appropriée,

et cela ne peut être le fait d'une entente entre les parties prévue dans un protocole de règlement.

[17] Pour rendre une décision quant à la question touchant la compétence, je dois d'abord consulter la *LRTFP* (l'ancienne Loi). L'article 92 de l'ancienne Loi se lit comme suit :

*92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :*

*(a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

*(b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

*(c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.*

*(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.*

*(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

*(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I.*

[18] Je dois aussi examiner la définition du mot « fonctionnaire » donnée dans la *LRTFP* (l'ancienne Loi) :

...

*Personne employée dans la fonction publique, [...] à l'exclusion des personnes :*

*(g) employées à titre occasionnel;*

*(h) employées pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;*

...

Par conséquent, les griefs en l'espèce ne pourraient faire l'objet d'un arbitrage à moins que les fonctionnaires s'estimant lésés soient des « fonctionnaires », selon la définition de la *LRTFP* (l'ancienne Loi), et que les griefs se rapportent à l'interprétation ou à l'application de la convention collective touchant les fonctionnaires.

a) « Fonctionnaire » conformément à la *LRTFP* (l'ancienne Loi)

[19] Les preuves dont je dispose, soit les fiches de paie des fonctionnaires s'estimant lésés et le sommaire du statut d'emploi de M. Broekaert (Annexe A de l'employeur) indiquent que tous les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des « fonctionnaires » lorsque les griefs ont été déposés. Les fonctionnaires s'estimant lésés correspondaient à la définition de « fonctionnaires » de la *LRTFP* (l'ancienne Loi), étant donné qu'ils sont devenus des employés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ou occupaient déjà de tels postes pour une période de trois mois ou plus. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont été nommés à des postes d'une durée indéterminée plus tard.

[20] Pour illustrer ce point, on peut examiner la situation de M. Broekaert. La période de son premier poste d'une durée déterminée était du 13 octobre 1998 à mars 1999. Il a ensuite été nommé pour une période indéterminée en décembre 1998. À la suite d'un transfert, en janvier 1999, il a obtenu un poste d'une durée déterminée dans une autre institution, pour la période allant de février 1999 à février 2000, et a ensuite été nommé à un poste d'une durée indéterminée.

[21] Conformément à l'alinéa 92(1)(a), pour qu'un grief puisse faire l'objet d'un arbitrage, il doit avoir été déposé par une fonctionnaire, selon la définition de la *LRTFP* (l'ancienne Loi). Le grief doit aussi concerner « l'interprétation ou l'application, à son **endroit** [du fonctionnaire], d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ».

[22] Les mots « à son endroit » indiqueraient qu'un arbitre est limité à l'interprétation ou à l'application de la convention collective qui touche les **fonctionnaires**, tels que définis dans la *LRTFP* (l'ancienne Loi).

[23] Ainsi, les griefs déposés par un employé occasionnel ne pourraient faire l'objet d'un arbitrage parce que les employés occasionnels sont exclus de la définition de « fonctionnaire » donnée dans l'ancienne Loi. De même, un employé occasionnel qui devient ultérieurement un « fonctionnaire », selon la définition de l'ancienne Loi, ne peut déposer des griefs relatifs à des situations qui se sont produites lorsqu'il avait le statut d'employé occasionnel.

[24] Néanmoins, un grief déposé par cet employé serait arbitrable s'il portait sur le mode actuel de calcul de sa rémunération conformément à la convention collective.

[25] Je conclus donc qu'un arbitre nommé en vertu de la *LRTFP* (l'ancienne Loi) a compétence pour évaluer si la rémunération des fonctionnaires s'estimant lésés correspond à l'échelon approprié depuis qu'ils sont devenus fonctionnaires. Pour ce faire, j'examinerai comment les augmentations d'échelon doivent être calculées selon la convention collective.

[26] Cependant, je conclus également que le fait d'accorder un rajustement salarial pour la période pendant laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des employés occasionnels outrepasserait la compétence conférée à un arbitre par la *LRTFP* (l'ancienne Loi).

b) La convention collective

[27] Les fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé leurs griefs en avril 2001 et dans la période subséquente, en vertu de la convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et l'Union of Canadian Correctional Officers-Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN, codes 601 et 651, qui expirait le 31 mai 2002 (convention collective).

[28] La clause 50.01 de la convention collective se lit comme suit :

*50.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.*

[29] Comme les deux représentants l'ont indiqué, l'article 50 n'aborde pas les augmentations d'échelon et, par conséquent, à la clause 50.01, la convention collective renvoie aux conditions régissant l'application de la rémunération. En interprétant une cause semblable, l'arbitre Kwavnick a conclu, dans *Adamson (supra)*, que les dispositions du *Règlement sur les conditions d'emploi* « ont été incorporées à la convention collective dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec celle-ci ». La Cour d'appel fédérale a pris une décision semblable dans l'affaire *Procureur général du Canada c. Raymond Keith Jones*, [1978] 2 C.F. 39. Le juge Ryan a précisé, au paragraphe 42, qu'une clause similaire renvoie aux « conditions que le Règlement mentionne, mais [...] qui affectent principalement, sinon exclusivement, la rémunération dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* ».

[30] Un grief est donc arbitrable en vertu de l'alinéa 92(1)(a) de la *LRTFP* (l'ancienne Loi) dans le cas de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, ce qui inclut, par renvoi, les « conditions régissant l'application de la rémunération ».

#### Calcul de la période d'augmentation d'échelon

[31] Les preuves qui m'ont été présentées indiquent que la période pendant laquelle un employé occupe un poste occasionnel est maintenant prise en compte pour déterminer la date d'augmentation d'échelon, à condition qu'il n'y ait pas eu de congédiement. Pour calculer la période d'augmentation d'échelon, l'employeur se fonde sur son interprétation des conditions d'application de la rémunération.

[32] L'employeur, au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, a accepté la demande de rajustement des dates d'augmentation d'échelon des fonctionnaires s'estimant lésés. De plus, à l'Appendice 7 des observations de l'agent négociateur, on trouve un courriel de M<sup>me</sup> Bazinet, directrice, Politique en matière de rémunération, Service correctionnel du Canada, daté du 10 mai 2002, dans lequel elle indique ce qui suit :

[Traduction]

*. . .Par conséquent, un employé occasionnel peut devenir admissible à une augmentation d'échelon si certaines conditions sont remplies. L'augmentation d'échelon serait conforme au libellé de la convention collective applicable au groupe et au niveau par rapport auxquels l'employé reçoit des avantages.*

*Comme vous me l'avez indiqué le 21 mars 2002, les augmentations d'échelon des employés occasionnels du groupe CX et des autres groupes ont été calculées à partir de leur date d'embauche la plus récente **sans tenir compte de leur période de service à titre d'employés occasionnels**, même s'il n'y avait eu **aucune interruption** d'au moins un jour dans la rémunération.*

*À la suite de la signature de plusieurs conventions collectives qui entraînent en vigueur le 19 novembre 2001, et suite à l'entrée en vigueur d'autres conventions collectives signées après cette date, les employés (assujettis à ces conventions collectives) embauchés à titre d'employés occasionnels qui travaillent à temps partiel sont maintenant admissibles à ce que leurs augmentations d'échelon soient calculées de la même façon que celles des employés à temps plein (à condition qu'il n'y ait aucune interruption de service correspondant à un jour de rémunération).*

*Veillez effectuer les calculs appropriés et les rajustements nécessaires pour les employés qui étaient assujettis aux conditions ci-dessus et qui ont droit à des rajustements de leurs crédits de congé de maladie, de leurs augmentations d'échelon et de la date de leur entrée en fonction.*

[33] La question qui reste à trancher est celle de déterminer quel est le mode de calcul qui devrait être retenu pour les périodes d'augmentation d'échelon, selon la convention collective et les conditions d'application de la rémunération. Il importe de noter que la question des délais n'a pas été soulevée et qu'elle ne constitue donc pas un facteur limitatif par rapport à ma décision.

[34] Le représentant de l'employeur a soutenu que la période d'augmentation d'échelon des fonctionnaires s'estimant lésés devrait être fondée sur celle des employés à temps partiel. Toutefois, le statut d'employé occasionnel renvoie au statut d'emploi d'un employé et non au fait que cet employé travaille à temps plein ou à temps partiel. On ne m'a remis aucune preuve des heures travaillées par les fonctionnaires s'estimant lésés lorsqu'ils étaient employés occasionnels. Les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient bien n'avoir travaillé qu'à temps partiel



pendant la période sur laquelle portent les griefs, mais ils pourraient aussi avoir travaillé à temps plein de temps en temps ou pour une plus longue période. En l'absence de preuves des heures travaillées, je ne peux assumer que la période d'augmentation d'échelon des fonctionnaires s'estimant lésés devrait être fondée sur la celle d'un employé à temps partiel. Je dois donc examiner la période d'augmentation d'échelon applicable aux employés à temps plein et aux employés à temps partiel.

a) Employés à temps plein

[35] Comme dans de nombreuses conventions collectives, les périodes d'augmentation d'échelon sont précisées dans les remarques relatives à la rémunération, qui figurent à l'Appendice A de la convention collective. Les remarques relatives à la rémunération indiquent, sous la rubrique I Augmentation d'échelon : « La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois. ». Par conséquent, la convention collective indique que, pour les employés à temps plein, la période d'augmentation d'échelon est de 12 mois. Cependant, les remarques relatives à la rémunération n'apportent aucune précision sur la période d'augmentation d'échelon pour les employés à temps partiel, et la réponse doit être cherchée ailleurs. Comme nous l'avons constaté précédemment, la clause 50.01 incorpore les conditions d'application de la rémunération à la convention collective.

b) Employés à temps partiel

[36] Le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés a soutenu que la période d'augmentation d'échelon d'un employé à temps partiel est de 12 mois, étant donné que l'article 31 du *Règlement sur les conditions d'emploi* (le règlement) indique que lorsque la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera de 12 mois.

[37] Le représentant de l'employeur soutient que la Politique sur les conditions d'emploi (la Politique) comporte un énoncé de politique global qui indique que les conditions des employés, **ce qui inclut les travailleurs occasionnels et les travailleurs embauchés pour une période déterminée**, sont telles qu'établies dans la convention collective pertinente et sont complétées non seulement par le *Règlement sur les conditions d'emploi*, mais aussi par d'autres politiques pertinentes. Il indique qu'un arbitre peut se référer au manuel *L'administration de la paye*, étant donné que celui-ci

constitue une politique pertinente traitant du calcul des augmentations d'échelon pour les employés à temps partiel.

[38] La jurisprudence soumise par les deux parties indique seulement que le règlement a été incorporé à la convention collective par le jeu de clauses telles que la clause 50.01. Même si l'on avait soumis avec succès que cela s'étendrait aux politiques et, particulièrement au manuel *L'administration de la paye*, l'interprétation du représentant de l'employeur ferait, en effet, perdre toute signification à l'article 31 du règlement. L'article 31 établit très clairement que, lorsque la convention collective n'aborde pas le sujet, la période d'augmentation d'échelon sera de 12 mois. L'alinéa 6.3.11 du manuel *L'administration de la paye* donne des indications différentes [traduction]: « Si la convention collective ne traite pas de ce sujet, la période d'augmentation d'échelon correspond à la période pendant laquelle l'employé a été rémunéré pour le même nombre d'heures que celles pendant lesquelles l'employé à plein temps doit travailler pour avoir droit à une augmentation. », ce qui équivaldrait à 1956,6 heures pour ce groupe.

Manifestement, le règlement et le manuel *L'administration de la paye* se contredisent. Un arbitre ne peut pas rejeter un règlement clair parce que des politiques disent autre chose. Le règlement est de nature obligatoire et a préséance sur les politiques qui sont contradictoires.

[39] Je conclus donc que la période d'augmentation d'échelon pour les employés à temps partiel est de 12 mois, comme pour les employés à temps plein. De même, je conclus que la période d'augmentation d'échelon pour les fonctionnaires s'estimant lésés est de 12 mois pour la période pendant laquelle ils avaient le statut d'employés occasionnels, sans égard au fait qu'ils aient travaillé à temps partiel ou à temps plein, et que leurs salaires devraient être recalculés en conséquence. Comme je l'ai expliqué précédemment, j'ai compétence, en vertu de la *LRTFP* (l'ancienne Loi) pour évaluer si les fonctionnaires s'estimant lésés se trouvent à l'échelon salarial approprié depuis qu'ils sont devenus « fonctionnaires », mais pas pour accorder un rajustement salarial pour la période pendant laquelle ils étaient employés occasionnels.

[40] Par conséquent, les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient avoir droit à des augmentations d'échelon à des dates différentes de celles où ils en ont reçu, ou pourraient recevoir une rémunération plus élevée aujourd'hui, s'ils n'ont pas déjà atteint l'échelon salarial le plus élevé correspondant à leurs postes.

[41] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

Ordonnance

[42] Ces griefs sont accueillis en partie. J'ordonne que le salaire actuel des fonctionnaires s'estimant lésés soit recalculé en accord avec mes motifs, soit, tel que prévu dans la convention collective, en fonction d'une augmentation d'échelon après 12 mois. De plus, tout salaire dû à la suite de ce nouveau calcul devrait être payé aux fonctionnaires s'estimant lésés à partir de la date à laquelle ils sont devenus « fonctionnaires ». Je demeurerai saisi de cette affaire pendant 60 jours, au cas où l'application de cette décision poserait des difficultés.

Le 4 août 2005.

**Guy Giguère,  
arbitre**

Traduction de la C.R.T.F.P.