

Date : 20060505

Dossier : 166-34-35050

Référence : 2006 CRTFP 50



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

PAUL HOWARD COHEN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

***DÉCISION D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ***

***Devant :*** Sylvie Matteau, arbitre de grief

***Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :*** Cécile La Bissonnière, Alliance de la fonction publique du Canada

***Pour l'employeur :*** Sylvie Bolduc

**Note :** Les parties ont convenu de traiter le grief selon une méthode d'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
28 avril 2006.  
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

[1] Paul Howard Cohen, le fonctionnaire s'estimant lésé, a déposé un grief le 29 octobre 2003 afin de recouvrer un montant déduit par l'employeur de sa rémunération au rendement reçue pour l'exercice 2001-2002. Ce montant représente la différence entre le calcul fondé sur le salaire d'intérim plus élevé qu'il recevait à l'époque et le calcul fondé sur le salaire relatif à son poste d'attache.

[2] Les parties ont accepté de soumettre ce grief au processus de décision d'arbitrage accéléré.

[3] 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. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne Loi »).

#### Résumé de la preuve

[4] Les parties ont signé un exposé conjoint des faits, qui figure dans le dossier et se lit comme suit :

[...]

[Traduction]

1. *Durant toute la période pertinente, le poste d'attache de l'employé s'estimant lésé appartenait au groupe et au niveau PM-04.*
2. *La convention collective qui s'applique dans le cas du présent grief est celle visant le groupe Exécution des programmes et services administratifs conclue entre l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui prend fin le 31 octobre 2003. La disposition pertinente de la convention à ce sujet est l'**alinéa 54.03a**) - Congé de rendement de gestion, qui énonce ce qui suit :*

*Sous réserve des critères établis dans les Lignes directrices de l'ADRC sur la gestion du rendement pour les membres du groupe Management/Gestion (MG) de l'Employeur, les employé(e)s qui effectuent les tâches MG au cours de la période annuelle*

*d'évaluation, seront éligibles à recevoir jusqu'à dix (10) jours de congé de rendement de gestion pour leur gestion des personnes selon leur évaluation de rendement annuelle.*

*[Pièce A - alinéa 54.03a) de la convention collective du groupe EPSA.]*

3. *Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 mars 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a occupé un poste intérimaire de gestionnaire exclu de niveau PM-05, à la Direction des appels. Pendant cette affectation intérimaire, son poste a été converti en un poste de niveau MG-04 exclu.*
4. *Le 25 juillet 2002, la direction a remis au fonctionnaire s'estimant lésé un rapport de gestion du rendement de l'employé visant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2001 et le 31 mars 2002. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été avisé que, s'il satisfaisait aux attentes en matière de gestion, il serait admissible à une rémunération au rendement correspondant à 3 % de son traitement.*

*[Pièce B - formulaire Y-280-1, Addenda au Rapport de gestion du rendement de l'employé.]*

5. *En vertu de l'alinéa 5c) des Lignes directrices de l'ADRC sur la gestion du rendement pour les membres du groupe Management/Gestion (MG) de l'Employeur auxquelles renvoie l'alinéa susmentionné, les membres du groupe MG exclus sont admissibles à une rémunération au rendement.*

*[Pièce C - Note de service sur la rémunération 2002-7-3/HR-P17 et Annexe A - Lignes directrices sur la rémunération au rendement et le congé de rendement de l'ADRC.]*

6. *Le 23 septembre 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu sa rémunération au rendement calculée en fonction du salaire reçu pour le poste intérimaire de niveau MG.*
7. *Le 2 octobre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé par son conseiller en rémunération qu'une erreur administrative s'était produite. Sa rémunération au rendement pour l'exercice 2001-2002 aurait dû être calculée en*

*fonction du salaire relatif à son poste d'attache plutôt qu'en fonction de son salaire d'intérim, conformément aux Lignes directrices de l'ADRC sur la gestion du rendement pour les membres du groupe Management/Gestion (MG) de l'Employeur susmentionnés.*

8. *La Division de la rémunération a récupéré le montant brut versé en trop, soit 320,76 \$, en le déduisant de la paye normale que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu le 22 octobre 2003, conformément au paragraphe 155(3) de la Loi sur la gestion des finances publiques.*

*[Pièce D - Courriel de Lise J. Demers à Paul Cohen, daté du 2 octobre 2003.]*

9. *Le 29 octobre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief à ce sujet.*

[...]

### Motifs de décision

[5] Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, le 25 juillet 2002, les parties ont signé un contrat lui accordant une rémunération au rendement correspondant à 3 % de son salaire. En réalité, il fait référence au formulaire Y-280-1 utilisé par l'employeur, intitulé Addenda au Rapport de gestion du rendement de l'employé - Autorisation de rémunération au rendement et de congé, que son gestionnaire et lui ont signé. On aurait fait savoir au fonctionnaire s'estimant lésé que le calcul serait en fonction de son salaire, bien que le formulaire ne donnait pas de précision à ce sujet.

[6] À l'époque, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste intérimaire de niveau MG-SPS-04, pour lequel il recevait un traitement supérieur à celui correspondant à son poste d'attache de groupe et de niveau PM-04. Il croit comprendre que les dires de son gestionnaire ont été confirmés quand, le 23 septembre 2002, il a reçu une rémunération au rendement calculée en fonction de son salaire d'intérim.

[7] L'employeur a reconnu qu'avant le 19 juin 2002, les lignes directrices en matière de rémunération au rendement ne précisait pas que les calculs devaient être basés sur le traitement correspondant au poste d'attache. Le 22 juillet 2002, à la suite des modifications apportées aux lignes directrices en juin 2002, une note de service sur la

---

rémunération a été émise avisant les gestionnaires de ces changements. Ces lignes directrices font partie de la convention collective aux termes de l'alinéa 54.03a).

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'en vertu du principe de préclusion, l'employeur n'était pas autorisé à récupérer le montant qui aurait été versé en trop. Cependant, deux éléments sont nécessaires à l'application de ce principe, et il revient au fonctionnaire s'estimant lésé d'établir, dans la présente affaire : 1) que l'employeur a fait une promesse et a donné suite à celle-ci; 2) que le fonctionnaire s'estimant lésé a subi un préjudice. Bien qu'on puisse alléguer que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait promettre une rémunération au rendement en fonction de son salaire d'intérim et qu'il a effectivement reçu cette rémunération le 23 septembre 2002, selon ce qu'on comprend de la situation, les faits ne permettent pas de soutenir cette conclusion. En outre, le second élément nécessaire à l'application du principe, qui a aussi son importance, n'a pas été établi par la preuve.

[9] L'employeur fait valoir qu'une erreur administrative s'est produite, et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a présenté aucune preuve établissant que l'employeur a effectivement accepté de calculer la rémunération au rendement en fonction du salaire d'intérim. Dans un document déposé en preuve par le fonctionnaire s'estimant lésé, soit l'exposé des faits du 29 janvier 2004 qui accompagnait son grief au quatrième palier de la procédure, il explique avoir compris dans les termes ci-après l'entente conclue le 25 juillet 2002 avec son gestionnaire : (paragraphe 3) [Traduction] « [...] Selon les termes de l'entente, la prime devait être calculée en fonction du traitement du fonctionnaire s'estimant lésé et représenter 3 % de ce traitement. » Or, aucune preuve ne vient établir qu'il y a eu une entente dans laquelle les deux parties faisaient référence au salaire d'intérim.

[10] Le document auquel le fonctionnaire s'estimant lésé fait référence en tant que contrat ne précise pas non plus que le taux de 3 % autorisé le 25 juillet 2002 devait être calculé en fonction du salaire d'intérim. Autrement dit, aucune preuve ne vient établir que l'employeur a fait ou a compris faire une telle promesse ni que le gestionnaire a délibérément promis de calculer la rémunération au rendement en fonction du salaire d'intérim tout en sachant que les lignes directrices modifiées mentionnaient qu'à compter du 19 juin 2002, une telle prime serait calculée en fonction du salaire du poste d'attache. Compte tenu de la preuve qui m'est présentée,

je conclus à une erreur administrative. En outre, il n'y a aucune preuve établissant que le fonctionnaire s'estimant lésé a subi un préjudice. Le principe de préclusion ne s'applique pas à la présente affaire.

[11] Dans la mesure où il s'agit d'une erreur administrative, la jurisprudence établit clairement que l'employeur est autorisé dans un tel cas, et plus particulièrement dans la présente affaire en vertu de l'article 155 de la *Loi sur l'administration des finances publiques*, L.R.C. 1985, c. F-11, à corriger toute erreur et à recouvrer tout montant versé en trop.

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

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

Ordonnance

[13] Le grief est rejeté.

5 mai 2006

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

**Sylvie Matteau,  
arbitre de grief**