

Date : 20140518

Dossier : 166-02-33859

Référence : 2007 CRTFP 55



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

KENNETH BUSHORE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Défense nationale)

employeur

Répertorié
Bushore c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : D.R. Quigley, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Laurin Mair, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Karen Clifford, avocate

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),
le 14 février 2007.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 20 novembre 2003, Kenneth Bushore (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») a déposé un grief contre le ministère de la Défense nationale (MDN ou l'« employeur »), alléguant qu'il avait été [traduction] « injustement rémunéré pour [la] période de référence du poste intérimaire ». À titre de mesure corrective, il demande [traduction] « une juste rémunération pour [la] période de référence ».

[2] Dans ses observations préliminaires, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que la question dont je suis saisi ne concerne pas un niveau de classification ou une date rétroactive de nomination, mais plutôt une erreur dans les calculs de l'employeur; il s'agit d'une question de rémunération appropriée.

[3] L'avocate de l'employeur a affirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé a été rémunéré d'une manière juste, en conformité avec le document du Conseil du Trésor *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6).

[4] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *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.

[5] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné, et son représentant a déposé six pièces. L'avocate de l'employeur a appelé un témoin et déposé neuf pièces.

II. Résumé de la preuve

[6] Avant le 1^{er} avril 1998, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait comme inspecteur de contrat GL-COI-10 (groupe et niveau) pour le ministère de la Défense nationale (MDN) à la BFC de Cold Lake (Alberta).

[7] Du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a exercé les fonctions et responsabilités d'un poste de niveau supérieur (gestionnaire de projet/de contrat). Ce poste était l'objet d'un examen de classification, mais, à l'époque où il a pour la première fois assumé les fonctions, le poste était classifié EG-04 (groupe et niveau). Le 10 juin 2003, le lieutenant-colonel N.E. Russell a décidé de rémunérer le fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il avait exercé ces fonctions et responsabilités

(pièce E-3). Ainsi, le 11 septembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu de Tim Stouffer, gestionnaire des Services des ressources humaines du MDN, une lettre lui offrant une nomination intérimaire rétroactive à EG-04 (groupe et niveau) pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001 (pièce E-1).

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que l'employeur l'avait avisé en avril 1998 que la description de travail de son poste d'attache de GL-COI-10 (groupe et niveau) était aussi l'objet d'un examen visant une éventuelle reclassification à EG-04. Toutefois, étant donné que ni le fonctionnaire s'estimant lésé ni son superviseur ne pouvait prévoir l'issue de l'examen de la classification, le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à travailler les semaines de 40 heures prévues dans la convention collective pour la classification GL, tandis qu'il agissait comme gestionnaire de projet/de contrat, du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001, malgré le fait que la convention collective des EG prévoyait une semaine de travail de 37,5 heures.

[9] En mai 2001, un comité d'examen de la classification a recommandé que le poste d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé soit reclassifié, de GL-COI-10 à EG-04 (groupes et niveaux).

[10] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu la pièce G-1 comme étant l'article 64 (« Administration de la paye ») et l'Appendice A (« Taux de rémunération annuels ») de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour le groupe Services techniques (date d'expiration : 21 juin 2003), lequel groupe inclut la classification EG. Cette convention collective prévoit une semaine de travail de 37,5 heures.

[11] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu la pièce G-2 comme étant l'article 61 (« Administration de la paye ») et les taux horaires de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services de l'exploitation (date d'expiration : 4 août 2003), lequel groupe inclut la classification GL. Cette convention collective prévoit une semaine de travail de 40 heures.

[12] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu la pièce G-3 comme étant les calculs de l'employeur pour la rémunération d'intérim qu'il a reçue pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001. Les calculs de l'employeur ont été répartis en 20 différentes périodes de référence en raison de changements apportés à l'une ou l'autre des conventions collectives.

[13] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que l'employeur a annualisé son taux de rémunération horaire comme GL-COI-10 selon une semaine de travail de 40 heures et qu'il a ensuite soustrait ce montant du taux de rémunération annuel des EG-04. La différence a ensuite été divisée par le nombre de jours ouvrables d'une année civile et multipliée par le nombre de jours que le fonctionnaire s'estimant lésé a agi au niveau EG-04. Exemple pour la période allant du 1^{er} avril au 21 juin 1998 :

$$\begin{array}{r}
 39\,816,00 \$ \quad (\text{EG-04, traitement annuel}) \\
 -38\,005,00 \$ \quad (\text{GL-COI-10, traitement annualisé}) \\
 \hline
 1\,811,00 \$ \\
 \div 260,88 \quad (\text{jours ouvrables d'une année civile}) \\
 \hline
 6,95 \$ \\
 \times 58 \quad (\text{nombre de jours d'intérim}) \\
 \hline
 402,63 \$
 \end{array}$$

Période de référence (58 jours)	EG-04 traitement annuel	GL-COI-10 traitement annualisé	Différence de rémunération	Nombre total de jours d'intérim	Montant à payer
1 ^{er} avril au 21 juin 1998	39 816,00 \$	38 005,00 \$	1 811,00 \$	58	402,63 \$

[14] Donc, d'après les calculs de l'employeur, une somme de 402,63 \$ était due au fonctionnaire s'estimant lésé.

[15] Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a basé ses calculs sur un taux de rémunération horaire (pièce G-4) :

$$\begin{array}{r}
 20,35 \$ \quad (\text{EG-04, taux horaire}) \\
 - 18,21 \$ \quad (\text{GL-COI-10, taux horaire}) \\
 \hline
 2,14 \$ \\
 \times 58 \quad (\text{nombre de jours d'intérim}) \\
 \hline
 \times 7,5 \quad (\text{heures quotidiennes}) \\
 \hline
 930,90 \$
 \end{array}$$

Période de référence (58 jours)	EG-04 traitement annuel ÷ 1 956,6*	GL-COI-10 traitement annualisé ÷ 2 087,04**	Différence de rémunération	Nombre total de jours d'intérim	Montant à payer
1 ^{er} avril au 21 juin 1998	39 816,00 \$ = 20,35 \$	38 005,00 \$ = 18,21 \$	2,14 \$	58	930,90 \$

*1 956,6 = heures pour une année civile selon une semaine de travail de 37,5 heures.

**2 087,4 = heures pour une année civile selon une semaine de travail de 40 heures.

[16] D'après les calculs du fonctionnaire s'estimant lésé, ce dernier aurait dû se voir payer 930,90 \$, et l'employeur lui doit par conséquent une somme supplémentaire de 528,27 \$ à titre de rémunération pour cette période de référence.

[17] Comme autre exemple, le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé à la pièce G-3 qui porte sur la période allant du 23 décembre 1999 au 29 mars 2000, au cours de laquelle il a travaillé en tout 70 jours. D'après les calculs de l'employeur, il a reçu la somme de 925,21 \$:

43 081,00 \$	(EG-04, traitement annuel)
- 39 632,89 \$	(GL-COI-10, traitement annualisé)
3 448,11 \$	
÷ 260,88	(jours ouvrables d'une année civile)
13,21 \$	
x 70	(nombre de jours d'intérim)
925,21 \$	

[18] Le fonctionnaire s'estimant lésé a signalé que, s'il divisait 925,21 \$ par les 70 jours qu'il avait travaillés, la différence dans le taux quotidien de rémunération serait de 13,21 \$. S'il divisait ensuite ce taux par une journée de travail de 7,5 heures, la différence dans le taux horaire serait de 1,76 \$. Cependant, s'il divisait le taux quotidien de rémunération par une journée de travail de 8 heures, la différence dans le taux de rémunération horaire serait de 1,65 \$:

925,00 \$	925,00 \$
÷ 70	÷ 70
13,21 \$	13,21 \$
÷ 7,5	÷ 8,00
1,76 \$	1,65 \$

[19] Le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé à la pièce G-5 — rémunération payée par l'employeur à l'égard des heures supplémentaires approuvées pour la période du 21 au 31 mars 2000 —, où l'employeur a utilisé un taux de rémunération horaire (3,03 \$) dans ses calculs. Il a déclaré que, étant donné qu'il avait continué à travailler sa semaine de 40 heures, il avait droit à la rémunération des heures supplémentaires à l'égard de son temps supplémentaire de 0,5 heure par jour. D'après les deux conventions collectives, le temps supplémentaire est calculé sur la base de 1,5 heure pour chaque heure supplémentaire travaillée, de sorte que le fonctionnaire s'estimant

lésé a calculé qu'on lui devait $0,5 \times 1,5 = 0,75$ heure par jour à titre de rémunération des heures supplémentaires. Par exemple, voici ses calculs pour les heures supplémentaires qu'il a travaillées du 1^{er} avril au 21 juin 1998 :

$$\begin{array}{r} 58 \text{ (jours)} \\ \times 0,75 \text{ (rémunération des heures supplémentaires)} \\ \times \underline{20,35} \$ \text{ (EG-04, taux horaire)} \\ \hline 885,23 \$ \end{array}$$

[20] Le 22 octobre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un courriel (pièce G-6) à R.D. Thompson, avec copie à Janice Clapp, conseillère en rémunération du MDN, pour demander le paiement de 0,5 heure supplémentaire par jour pour toute la période d'intérim, allant du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001.

[21] Le 23 octobre 2003, Mme Clapp a répondu que, si la différence quotidienne de 0,5 heure avait été travaillée et approuvée comme temps supplémentaire, alors des feuilles de services supplémentaires pour toutes les périodes devaient être remplies et signées.

[22] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que, puisque son superviseur pendant cette période avait quitté le MDN, il avait porté ses préoccupations à l'attention de son actuel gestionnaire. Il avait été informé que, pour être indemnisé à l'égard de la période supplémentaire de 0,5 heure par jour qu'il avait travaillée, il pourrait prendre une heure et demie pour le repas de midi chaque jour pendant les trois années suivantes. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que c'était à ce stade qu'il avait décidé de cesser de chercher à obtenir une rémunération des heures supplémentaires pour la période de nomination intérimaire.

[23] Lors du contre-interrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que la lettre du 11 septembre 2003 (pièce E-1), lui offrant la nomination intérimaire rétroactive, ne disait pas qu'il serait rémunéré pour une semaine de travail de 40 heures. Il a toutefois déclaré qu'il n'a reçu cette lettre que cinq ans après avoir commencé à faire les heures supplémentaires.

[24] Le fonctionnaire s'estimant lésé a convenu que le taux de rémunération des EG-04 est basé sur un traitement annuel et que le taux de rémunération des GL-COI-10 se fonde sur un taux horaire. Ses calculs (pièce G-4) étaient basés sur le taux annuel de rémunération des EG-04 converti en taux de rémunération horaire.

[25] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que, en tant que GL-COI-10, sa semaine de travail consistait en 40 heures et que, s'il lui fallait travailler des heures supplémentaires, il devait d'abord obtenir l'approbation de son superviseur, et un formulaire d'approbation devait être rempli.

[26] Dans une réponse, le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé que toutes les heures supplémentaires qu'il a travaillées et qui ont été rémunérées avaient été autorisées.

[27] Lise Pelletier est une analyste de politiques du Conseil du Trésor œuvrant dans le domaine des relations de travail et des opérations de rémunération depuis avril 2006. Elle a signalé qu'elle a plus de 32 ans d'expérience en matière de rémunération.

[28] Mme Pelletier a reconnu la pièce E-5 comme étant les calculs qu'elle a utilisés pour déterminer le taux de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001. Ses calculs ont été les suivants :

[Traduction]

*CALCUL VISANT À DÉTERMINER LE TAUX DE
RÉMUNÉRATION*

1. *Déterminer le taux de traitement annuel pour la classification COI-10 afin d'établir le nouveau taux de rémunération à la nomination à la classification EG-4.*

(COI-10) - taux horaire

18,21 \$ x 52,176 x 40 h.p.s. = 38 004 \$ p.a.

2. *Parce que le taux maximum des EG-4 (48 441 \$) est supérieur à celui des COI-10 (38 044 \$)* [sic], il s'agit d'une promotion et l'employé doit recevoir la plus faible augmentation de l'échelle EG-4, soit la somme de 1 530 \$, ajoutée à son taux de traitement de COI-10.*
3. *38 004 \$ + 1 530 \$ = 39 534 \$. Dans l'échelle EG-4, le taux de rémunération qui se rapproche le plus de l'actuel taux du fonctionnaire sans toutefois y être inférieur est le deuxième taux de 39 816 \$.*

Montant du traitement annuel = 39 816 \$

[*Les parties ont reconnu que c'était une erreur et que le taux exact est de 38 004 \$.]

[29] Mme Pelletier a expliqué que le nombre 52,176 (incluant les décimales 176 pour une année bissextile) représente le taux de rémunération hebdomadaire utilisé pour annualiser le traitement de GL-COI-10 du fonctionnaire s'estimant lésé.

[30] En conformité avec l'article 24 du document du Conseil du Trésor *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6), Mme Pelletier devait déterminer le taux de rémunération à la promotion. L'article 24 dit ceci :

Taux de rémunération à la promotion

24. 1) *La nomination d'un employé désigné à l'article 23 constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximal applicable au poste auquel cette personne est nommée dépasse le taux de rémunération maximal applicable au niveau de titularisation de l'employé avant cette nomination :*
- a. *d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation prévue pour le poste auquel elle est nommée, lorsque le poste comporte plus d'un taux de rémunération; ou*
 - b. *d'un montant au moins égal à quatre pour cent du taux maximal pour le poste qu'elle occupait immédiatement avant cette nomination, lorsque le poste auquel elle est nommée ne comporte qu'un seul taux de rémunération.*
24. 2) *Sous réserve des articles 27 et 28, à la promotion, le taux de rémunération sera le taux le plus proche du taux de rémunération auquel l'employé avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation tel que le stipule le paragraphe 1) du présent article; ou d'un montant au moins égal à quatre pour cent du taux maximal pour le poste auquel il est nommé, lorsque la rémunération du poste auquel se fait la nomination est fondée sur le rendement.*

[31] Mme Pelletier a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé entrait dans le cadre de la définition d'une promotion selon un document du Conseil du Trésor relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération* (pièce E-7), soit un document qu'elle a décrit comme étant un guide de l'administration de la paye :

[Traduction]

[...]

2 Promotion

Si la nomination constitue une promotion, l'employé a droit au taux de rémunération qui se rapproche le plus du taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant sa nomination et qui lui assure une augmentation au moins égale à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste, lorsque ce dernier comporte plus d'un taux de rémunération. (Alinéa 24(1) du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique (RCEFP)).

Remarque :

La rétroactivité à la suite d'une promotion ne doit pas être payée aux anciens employés à moins que le certificat de nomination ne soit autorisé avant la date d'effet de la cessation d'emploi.

2.1 Procédure

Calculer la plus faible augmentation d'échelon prévue pour le poste auquel la personne est nommée.

Calculer la différence entre les taux maxima du poste qu'occupait précédemment la personne et de celui du poste auquel elle a été nommée.

Si la différence entre les taux maxima des postes est supérieure à la plus faible augmentation, la nomination constitue une promotion.

Ajouter la plus faible augmentation au taux de rémunération s'appliquant au poste occupé immédiatement avant la nomination.

Choisir le taux de rémunération selon la fourchette de rémunération de ce poste qui se rapproche le plus du taux calculé ci-dessus, sans lui être inférieur.

Si l'employé a droit à un rajustement paritaire, il faut ajouter le montant paritaire annuel au taux de rémunération avant d'appliquer les procédures susmentionnées.

[...]

[32] Mme Pelletier a cité l'exemple suivant, qui figure dans le document relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération* et qu'une personne spécialisée en rémunération utiliserait dans un cas comme celui du fonctionnaire s'estimant lésé :

[Traduction]

[...]

Exemple 2

Un GG MMM-2 est nommé à un poste de CC-3.

Taux de rémunération du GG MMM-2 :

14,58 \$ l'heure (zone 2)

Taux de rémunération du CC-3 :

30 224 \$ - 30 540 - 30 856 - 31 173

Calculer le taux annuel correspondant au poste de GG MMM-2 en ayant recours à la formule suivante :

$52,176 \times \text{semaine normale de travail} \times \text{taux horaire}$.

En utilisant la semaine normale de travail et le taux horaire s'appliquant à ce groupe, le taux annuel de rémunération équivalent est de 30 314,46 \$ ($52,176 \times 40 \times 14,58$ \$).

Ce taux annuel est considéré comme un maximum dans le cadre de l'application du règlement en vue d'établir le taux annuel de la nouvelle classification.

Calculer la plus faible augmentation prévue de la fourchette de rémunération du poste auquel l'employé est nommé :

$30\ 540\ \$ - 30\ 224\ \$ = 316\ \$$

Calculer la différence entre le maximum prévu pour chaque poste :

$31\ 173\ \$ - 30\ 314,46\ \$ = 858,54\ \$$

La nomination constitue une promotion étant donné que la différence entre les taux maxima (858,54 \$) est supérieure à la plus faible augmentation prévue pour les CC-3 (316 \$).

Le taux de rémunération choisi pour cet employé serait de 30 856 \$ fondé sur les données suivantes :

Taux de rémunération	
annuel du GG MMM-2	30 314,46 \$
Plus l'augmentation la	
plus faible du CC-3	<u>316,00 \$</u>
Total	30 630,46 \$

Le taux de rémunération selon la fourchette de rémunération du CC-3 qui se rapproche le plus de 30 630,46 \$, sans lui être inférieur, est 30 856 \$.

[...]

[33] Mme Pelletier a signalé que le document *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6) détermine le taux applicable et que le document relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération* (pièce E-7) détermine comment procéder à l'application de ce taux.

[34] En arrivant à ses calculs (pièce E-5), Mme Pelletier a déterminé que le taux de rémunération de l'échelle EG-04 le plus proche — sans y être inférieur — de l'actuel taux de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé était de 39 816,00 \$ d'après l'appendice A (« EG - Taux de rémunération annuels (en dollars) ») de la convention collective du groupe Services techniques (date d'expiration : 21 juin 1999) (pièce E-8).

[35] Mme Pelletier a reconnu la pièce E-9 comme étant ses calculs pour la période du 1^{er} avril au 21 juin 1998 :

[Traduction]

[...]

Traitement dû pour la période allant du 01.04.98 au 21.06.98

$39\,816 \$ - 38\,004 \$ =$ $1\,812 \$ \text{ p.a. } (6,95 \$ \text{ par}$ $\text{jour}) \times 58 \text{ jours} = \underline{402,85 \$}$	$38\,286 \$ - 38\,004 \$ -$ $282 \$ \text{ p.a. } (1,08 \$ \text{ par}$ $\text{jour}) \times 58 \text{ jours} = \underline{62,69 \$}$ <p><i>Si vous deviez rémunérer les 2,5 heures par semaine pour les 58 jours, ce serait =</i></p> $38\,286 \$ - 38\,004 \$ =$ $282 \$ \text{ p.a. } (0,145 \$ \text{ par}$ $\text{heure ou } 0,08 \$ \text{ par } \frac{1}{2} \text{ h.}$ $\text{par jour}) \times 58 \text{ jours} =$ $4,64 \$$ $62,69 \$ + 4,64 = \underline{67,33 \$}$
---	--

[36] Dans cette même pièce, Mme Pelletier donnait un exemple d'une comparaison entre un GL-COI-10 travaillant une semaine de 40 heures et un EG-04 travaillant une semaine de 37,5 heures du 1^{er} avril au 21 juin 1998 :

[Traduction]

**Calcul visant à déterminer le taux de rémunération d'un
COI-10 (40 h.p.s.) devenant un EG-4 - (37 ½ h.p.s.)**

<p><i>Aux fins de la présente explication, le calcul portera sur la période allant du 1/4/98 au 21/6/98. Ce calcul s'appliquerait pour toute la période de la rémunération d'intérim.</i></p> <p><i>Le taux de rémunération est déterminé conformément aux Conditions d'emploi dans la fonction publique.</i></p>	<p><i>Pour fins de comparaison seulement, le calcul qui suit se fonde sur une semaine de travail de 37 ½ heures.</i></p>
<p>1. Déterminer le taux de traitement annuel pour la classification COI-10 afin d'établir le nouveau taux de rémunération à la nomination à la classification EG-4.</p> <p>(COI-10) - taux horaire $18,21 \\$ \times 52,176 \times 40 \text{ h.p.s.} = \underline{38\ 004 \\* [sic] p.a.</p> <p>[*Les parties ont convenu que c'était une erreur et que le taux exact est de 38 044 \$.]</p> <p>Parce que le taux maximum de l'EG-4 (48 441 \$) est supérieur au taux du COI-10 (38 044 \$), il s'agit d'une promotion et l'employé doit recevoir la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération de l'EG-4, soit 1 530 \$, ce qui s'ajoute à son taux de traitement de COI-10.</p> <p>2. $\underline{38\ 004 \\$} + 1\ 530 \\$ = 39\ 534 \\$. Le taux de l'échelle de rémunération de l'EG-4 le plus proche de son actuel taux sans toutefois y être inférieur est le 2^e taux de 39 816 \$.</p> <p>Montant du traitement annuel =</p>	<p>1. Déterminer le taux de traitement annuel pour la classification COI-10 afin d'établir le nouveau taux de rémunération à la nomination à la classification EG-4.</p> <p>(COI-10) - taux horaire $18,21 \\$ \times 52,176 \times 37,5 \text{ h.p.s.} = \underline{35\ 629 \\$} \text{ p.a.}$</p> <p><i>Il s'agit d'une promotion, et l'employé doit recevoir la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération de l'EG-4, soit 1 530 \$, ce qui s'ajoute au taux de traitement du COI-10.</i></p> <p>2. $\underline{35\ 629 \\$} + 1\ 530 \\$ (la plus faible augmentation) = 37 159 \$. Le taux de l'échelle de rémunération de l'EG-4 le plus proche de l'actuel taux sans toutefois y être inférieur est le 1^{er} taux de 38 286 \$.</p> <p>Montant du traitement annuel = 38 286 \$.</p>

39 816 \$.	

[...]

[37] Mme Pelletier a déclaré que tous ses calculs ont été faits en conformité avec le document *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6), notamment avec les *Taux de rémunération à la promotion*, et conformément aux conventions collectives pertinentes.

[38] Mme Pelletier était en désaccord avec les calculs du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce G-4) dans lesquels il avait divisé le taux annuel de rémunération des EG-04 par le nombre d'heures travaillées dans une semaine de 37,5 heures (1 956,6) pour déterminer le taux de rémunération horaire. Il avait ensuite converti le taux horaire d'un GL-COI-10 en un taux annuel qu'il avait divisé par le nombre annuel d'heures travaillées dans une semaine de 40 heures (2 087,04) pour déterminer le taux de rémunération horaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait ensuite soustrait le taux horaire d'un GL-COI-10 du taux horaire d'un EG-04. Ses calculs finals étaient le nombre de jours travaillés, multiplié par un nombre de 7,5 heures, multiplié par la différence.

[39] Mme Pelletier a mentionné que le document *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6) ne permet à une personne spécialisée en rémunération que d'effectuer des calculs basés sur un taux annuel de rémunération.

[40] Mme Pelletier a affirmé que, lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé avait demandé un congé annuel ou de maladie à l'époque où il était intérimaire, il avait fondé sa demande de congé sur une semaine de travail de 40 heures. Elle a souligné que cela n'impliquait pas que l'employeur avait rétroactivement recalculé la demande de congé du fonctionnaire s'estimant lésé en se fondant sur une semaine de travail de 37,5 heures.

[41] Mme Pelletier a confirmé que les heures supplémentaires travaillées par le fonctionnaire s'estimant lésé avaient été calculées à partir du taux annuel de rémunération des EG-04, puisqu'il n'y a pas de taux de rémunération horaire pour cette classification.

[42] En ce qui a trait au témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé à propos des heures supplémentaires approuvées pour la période allant du 21 au 31 mars 2000 (pièce G-5, colonne 1), Mme Pelletier a déclaré que le taux utilisé (3,03 \$) se fondait sur le taux annuel de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé en tant que GL-COI-10.

[43] Au cours du contre-interrogatoire, Mme Pelletier a convenu qu'un GL-COI-10 est rémunéré sur une base horaire pour une semaine de travail de 40 heures et qu'un EG-04 est payé sur une base bimensuelle (tous les quinze jours) pour 75 heures de travail ou pour des journées de travail de 7,5 heures. En d'autres termes, le taux de rémunération des EG-04 est calculé sur une base quotidienne. Ce calcul bimensuel est effectué en divisant le nombre de jours ouvrables d'une année civile (260,88) dans le traitement annuel de l'EG-04 et en le multipliant par 10 jours.

[44] Les calculs de l'employeur pour une période normale de paye de deux semaines (10 jours) seraient comme suit :

$$\begin{array}{r}
 39\,816,00 \$ \text{ (EG-04, taux annuel)} \\
 \div 260,88 \text{ (jours d'une année civile)} \\
 \times \underline{\quad 10 \quad} \text{ (jours)} \\
 1\,526,21 \$ \text{ (base bimensuelle, soit 152,62 \$ quotidiennement)}
 \end{array}$$

[45] Lorsque le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à Mme Pelletier de calculer hypothétiquement le montant que le fonctionnaire s'estimant lésé se serait vu payer s'il avait travaillé 60 heures pendant une période de deux semaines, elle a répondu que ses calculs seraient les suivants :

$$\begin{array}{r}
 39\,816,00 \$ \text{ (EG-04, taux annuel)} \\
 \div 1\,956,6 \text{ (heures d'une année civile)} \\
 \times \underline{\quad 60 \quad} \text{ (heures travaillées)} \\
 1\,221,35 \$
 \end{array}$$

OU

$$\begin{array}{r}
 39\,816,00 \$ \text{ (EG-04, taux annuel)} \\
 \div 260,88 \text{ (jours d'une année civile)} \\
 \div 7,5 \text{ (heures d'une journée de travail)} \\
 \times \underline{\quad 60 \quad} \text{ (heures travaillées)} \\
 1\,221,35 \$
 \end{array}$$

[46] Aux fins des calculs rétroactifs pour les classifications comportant un taux horaire ou quotidien, elle a affirmé que les traitements doivent être annualisés.

[47] Quand on l'a renvoyée à l'état du revenu du fonctionnaire s'estimant lésé pour la période du 21 au 31 mars 2000 (pièce G-5), Mme Pelletier a convenu que le montant utilisé pour déterminer le droit au paiement de temps supplémentaire était le taux de rémunération horaire de l'EG-04 moins le taux horaire du GL-COI-10 multiplié par le nombre d'heures travaillées.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[48] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que le 11 septembre 2003 (pièce E-1), l'employeur a offert au fonctionnaire s'estimant lésé une nomination intérimaire rétroactive pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001, comme gestionnaire de projet/de contrat EG-04 (groupe et niveau).

[49] La question litigieuse tient à l'erreur d'ordre arithmétique commise par l'employeur en calculant le taux auquel le fonctionnaire s'estimant lésé était en droit d'être payé pour la période rétroactive faisant l'objet d'une réclamation. Les calculs de l'employeur visant à déterminer le taux annuel de rémunération EG-04 du fonctionnaire s'estimant lésé (pièces E-5 et E-9) sont exacts, car le montant de 39 816,00 \$ se reflète dans la convention collective des EG. C'est le calcul du traitement rétroactif du fonctionnaire s'estimant lésé qui est inexact.

[50] Les calculs de l'employeur pour la période du 1^{er} avril au 21 juin 1998 s'élevaient à 402,63 \$. Si ce montant est calculé en sens inverse — c'est-à-dire si l'on divise le montant par les 58 jours que le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillés et que l'on divise ensuite le montant par les heures d'une journée —, on arrive à 92,5 cents supplémentaires par heure. Exemple :

$$\begin{array}{r} 402,63 \$ \\ \div \quad \underline{58} \\ 6,94 \$ \\ \div \quad \underline{7,5} \\ 0,9255 \$ \end{array}$$

[51] À l'époque, le taux de rémunération horaire du fonctionnaire s'estimant lésé en tant que GL-COI-10 était de 18,21 \$. En ajoutant 92,5 cents, son taux horaire serait de 19,14 \$. Si l'on devait multiplier les heures travaillées dans une année civile (1 956,6) par le taux de rémunération horaire (19,14 \$), le traitement annuel serait de 37 449,32 \$ et non de 39 816,00 \$. Ainsi, il y a une faille dans les calculs de l'employeur, et le fonctionnaire s'estimant lésé a droit à environ 8 000 \$ pour les trois ans pendant lesquels il a agi comme gestionnaire de projet/de contrat à titre d'EG-4 (groupe et niveau).

[52] L'employeur a choisi d'utiliser le taux annuel de rémunération EG-04 pour annualiser le taux de rémunération GL-COI-10 du fonctionnaire s'estimant lésé, afin de déterminer son traitement d'intérim rétroactif. Toutefois, en calculant les heures supplémentaires ou partielles travaillées au cours d'une période de deux semaines, l'employeur a choisi d'utiliser la différence entre le taux de rémunération horaire EG-04 et le taux horaire GL-COI-10.

[53] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a argué que l'employeur n'est pas cohérent dans l'application de *Conditions d'emploi (Politique)* et du document relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération*.

[54] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que les 2,5 heures supplémentaires par semaine travaillées par le fonctionnaire s'estimant lésé du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001 ne sont pas en litige, car le fonctionnaire s'estimant lésé admet qu'il n'a pas contacté son superviseur pour obtenir une approbation.

[55] En conclusion, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à *Rooney c. Conseil du Trésor (Environnement Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-25979 (19950306).

B. Pour l'employeur

[56] L'avocate de l'employeur a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé a été rémunéré de façon juste et appropriée.

[57] L'autorisation pour rémunérer un employé est prévue dans *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6) et dans le document relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération* (pièce E-7), soit deux documents qui, a témoigné Mme Pelletier, ont été suivis.

[58] L'avocate de l'employeur a mentionné que le fait d'agir comme gestionnaire de projet/de contrat était une promotion pour le fonctionnaire s'estimant lésé. Le traitement de ce dernier a été annualisé sur la base d'une semaine de travail de 40 heures, ce qui a ensuite été multiplié par le taux horaire de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé, puis par le nombre de semaines d'une année civile. Exemple :

$$\begin{array}{r} 40 \\ x 18,21 \$ \\ x \underline{52,176} \\ 38\ 005,00 \$ \end{array}$$

[59] Le montant de la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération EG-04 (1 530,00 \$) a été ajouté au traitement GL-COI-10 du fonctionnaire s'estimant lésé, pour arriver à un traitement annualisé de 39 816,00 \$.

[60] Les calculs du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce G-4) sont inexacts, car il a divisé le traitement annuel EG-04 par les heures d'une année de travail (1 956,6) et non par le nombre de jours. L'avocate de l'employeur a affirmé que ce n'est pas [traduction] « une équivalence entre des choses comparables ». Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas acquitté de la charge de prouver qu'il avait été injustement rémunéré du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001.

[61] L'avocate de l'employeur m'a renvoyé à *Rooney* et à *Cross c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2006 CRTFP 32.

C. Réplique du fonctionnaire s'estimant lésé

[62] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que l'employeur ne fait pas preuve de cohérence dans l'application des calculs de la rémunération. Pour les heures normales (deux semaines complètes travaillées), l'employeur utilise un traitement annualisé, mais, pour les heures supplémentaires ou les heures partielles (moins de deux semaines travaillées), il base ses calculs sur un taux de rémunération horaire.

IV. Motifs

[63] Le présent grief concerne le montant de la rémunération rétroactive due au fonctionnaire s'estimant lésé, tandis qu'il agissait comme gestionnaire de projet/de contrat EG-04 (groupe et niveau), du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001.

[64] L'employeur a reconnu que le fonctionnaire s'estimant lésé a assumé toutes les fonctions et responsabilités de ce poste et que le 11 septembre 2003 il lui a offert par écrit une nomination intérimaire rétroactive comme EG-04 (groupe et niveau) pour la période du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001, ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté. La lettre d'offre disait [traduction] : « Votre traitement à la nomination sera déterminé conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique ». L'employeur a présenté cette lettre en preuve (pièce E-1).

[65] Mme Pelletier a témoigné que le document *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6) et le document relatif à la *Politique sur le changement de taux de rémunération* (pièce E-7) dictent l'application de divers changements de taux de rémunération résultant de promotions, rétrogradations ou mutations, ou de situations spéciales.

[66] Le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur ont convenu que le fait d'agir comme gestionnaire de projet/de contrat était une promotion. Je suis convaincu — et il ressort du témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé que ce dernier l'était aussi — que les calculs de l'employeur sur le taux de rémunération à la promotion étaient conformes aux politiques susmentionnées et que le traitement annualisé de 39 816,00 \$ du fonctionnaire s'estimant lésé est exact.

[67] L'employeur a calculé comme suit le traitement d'intérim rétroactif pour différentes périodes de paye : il a soustrait le traitement annualisé GL-CO1-10 du fonctionnaire s'estimant lésé du traitement annuel EG-04, a ensuite divisé la différence par le nombre de jours ouvrables d'une année civile, puis a multiplié le montant par le nombre de jours que le fonctionnaire s'estimant lésé avait travaillés. Exemple pour la période du 1^{er} avril au 21 juin 1998 :

$$\begin{array}{r}
 39\,816,00 \$ \quad (\text{EG, traitement annuel}) \\
 - \quad 38\,005,00 \$ \quad (\text{GL-COI-10, traitement annualisé}) \\
 \hline
 1\,811,00 \$ \\
 \div \quad 260,88 \quad (\text{jours de travail d'une année civile}) \\
 \hline
 6,95 \$
 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} \times \frac{58}{402,63} \text{ \$} \quad (\text{nombre de jours d'intérim}) \end{array}$$

[68] Le fonctionnaire s'estimant lésé a toutefois calculé son traitement d'intérim sur la base d'un taux horaire (pièce G-4) :

$$\begin{array}{r} 20,35 \text{ \$} \quad (\text{EG-04, taux horaire}) \\ - \frac{18,21}{2,14} \text{ \$} \quad (\text{GL-COI-10, taux horaire}) \\ \times 58 \quad (\text{nombre de jours d'intérim}) \\ \times 7,5 \quad (\text{taux horaire}) \\ \hline 930,90 \text{ \$} \end{array}$$

Période de référence (58 jours)	EG-04 traitement annuel ÷ 1 956,6*	GL-COI-10 traitement annualisé ÷ 2 087,04**	Différence de rémunération	Nombre total de jours d'intérim	Montant à payer
1 ^{er} avril au 21 juin 1998	39 816,00 \$ = 20,35 \$	38 005,00 \$ = 18,21 \$	2,14 \$	58	930,90 \$

*1 956,6 = heures pour une année civile selon une semaine de travail de 37,5 heures.

**2 087,4 = heures pour une année civile selon une semaine de travail de 40 heures.

[69] Me fondant sur la preuve qui m'a été présentée et sur une analyse des politiques pertinentes (pièces E-6 et E-7), je suis convaincu que le taux de rémunération, à la promotion, du fonctionnaire s'estimant lésé de même que le calcul subséquent de la rémunération rétroactive au niveau EG-04 pour la période du 1^{er} avril 1998 au 1^{er} mai 2001 sont exacts. On ne m'a présenté aucun élément de preuve indiquant qu'il y ait quoi que ce soit dans ce calcul qui contrevienne à une disposition quelconque des conventions collectives pertinentes.

[70] Ayant reconnu que l'employeur avait correctement calculé le droit au traitement d'intérim rétroactif du fonctionnaire s'estimant lésé, je me suis penché sur les calculs de l'employeur quant aux heures supplémentaires autorisées que le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillées pendant cette période et je reconnais qu'elles ont été gagnées au niveau EG-04. Par exemple, d'après les états de revenu du fonctionnaire s'estimant lésé pour diverses périodes de référence (pièce G-5), l'employeur a calculé comme suit le droit du fonctionnaire s'estimant lésé à la rémunération des heures supplémentaires (13,25 heures x 1,5) pour la période du 28 avril au 3 mai 2000 :

- EG-04 traitement annuel (semaine de travail de 37,5 heures) :

$$44\,806,00 \$ \div 1\,956,6 = 22,90 \$ \text{ (taux horaire)}$$

- GL-COI-10 traitement annuel (semaine de travail de 40 heures) :

$$39\,632,89 \$ \div 2\,087,4 = \underline{18,99} \$ \text{ (taux horaire)}$$

$$3,91 \$ \text{ (différence)}$$

$$\begin{array}{r} 3,91 \$ \text{ (différence)} \\ \times \underline{19,875} \text{ (temps supplémentaire à 13,25 heures x 1,5)} \\ \hline 77,71 \$ \text{ (montant à payer)} \end{array}$$

[71] Si l'employeur avait calculé le droit à la rémunération des heures supplémentaires du fonctionnaire s'estimant lésé pour la même période en utilisant la formule qui a servi à déterminer la rémunération rétroactive du fonctionnaire s'estimant lésé pour la période de nomination intérimaire, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait été en droit de recevoir seulement 52,55 \$:

$$\begin{array}{r} 44\,806,00 \$ \text{ (EG-04, traitement annuel)} \\ -39\,632,89 \$ \text{ (GL-COI-10, traitement annuel)} \\ \hline 5\,173,11 \$ \text{ (différence)} \\ \div \underline{260,88} \text{ (jours de travail d'une année civile)} \\ \hline 19,83 \$ \text{ (par jour)} \\ \div \underline{7,5} \text{ (heures d'une journée de travail)} \\ \hline 2,64 \$ \text{ (par heure)} \\ \times \underline{19,875} \text{ (temps supplémentaire à 13,25 heures x 1,5)} \\ \hline 52,47 \$ \text{ (montant à payer)} \end{array}$$

[72] Le calcul du paiement des heures supplémentaires doit nécessairement être fait sur une base horaire étant donné que le libellé de la convention collective prévoit la rémunération du temps supplémentaire sur la base de 1 fois $\frac{1}{2}$ ou 2 fois le taux de rémunération horaire.

[73] Le 11 septembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté une nomination intérimaire rétroactive et avait été prévenu que son traitement serait déterminé en conformité avec le document *Conditions d'emploi (Politique)* (pièce E-6). L'employeur s'est donc acquitté de son obligation selon cette politique et, ce faisant, n'a enfreint les modalités d'aucune convention collective, et je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé a été rémunéré de façon juste.

[74] Pour ces raisons, le présent grief est rejeté.

[75] En passant, je considère comme troublant que, malgré le fait que l'employeur ait demandé au fonctionnaire s'estimant lésé le 1^{er} avril 1998 de remplir les fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur (gestionnaire de projet/de contrat) et que le 1^{er} mai 2001 un comité de classification ait recommandé que le poste d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé soit reclassifié EG-04 (groupe et niveau), ce soit seulement le 11 septembre 2003 — cinq ans après que le fonctionnaire s'estimant lésé eut commencé à agir au niveau supérieur — que le fonctionnaire s'estimant lésé a fini par recevoir l'offre par écrit.

[76] À mon avis, l'employeur savait ou aurait dû savoir que, si le poste d'attache GL-COI-10 du fonctionnaire s'estimant lésé était reclassifié EG-04 (groupe et niveau), alors les heures de travail (40 heures par opposition à 37,5 heures) seraient conflictuelles. Le fait que durant le contre-interrogatoire l'employeur ait dit au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il devait demander à son superviseur l'approbation des heures supplémentaires et présenter les formulaires appropriés devrait être pris en note par les autres fonctionnaires à qui il pourrait être demandé de remplir des fonctions par intérim, lorsqu'il y a un conflit dans les heures de travail et l'accumulation et l'utilisation de crédits de congé entre différents groupes de classification.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[78] Le grief est rejeté.

Le 18 mai 2007.

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

**D.R. Quigley,
arbitre de grief**