

Date: 20080717

Dossier: 566-02-907

Référence: 2008 CRTFP 56



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

CLÉMENT DELAGE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Renaud Paquet, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [France Saint-Laurent, avocate](#)

Pour l'employeur : [Jennifer Champagne, avocate](#)

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 12 juin, le 27 juin et le 4 juillet 2008.

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 27 février 2006, Clément Delage (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») a déposé un grief contre le ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur ») alléguant une violation de la stipulation 18.07 de la convention collective. La convention collective applicable est la convention collective conclue entre la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, et le Conseil du Trésor pour le groupe Électronique, qui a expiré le 31 août 2001 (la « convention collective »).

[2] La réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été rendue le 5 février 2007 et le grief a été renvoyé à l'arbitrage par l'agent négociateur le 19 février 2007.

[3] Le grief se lit comme suit :

ÉNONCÉ DU GRIEF

En 2005, les EL-04 de la Garde Côtière ont été re-classifiés au niveau EL-5 avec rétroactivité débutant le 7 janvier 2002. À cette date, le 7 janvier 2002, je me trouvais déjà en congé parental autorisé selon les règles établies. Ce congé parental se termina le 22 juillet 2002. Mon paiement rétroactif émis le 11-10-2005 couvre la période débutant le 22 juillet 2002 jusqu'en novembre 2005. Le Département de la rémunération de la Garde Côtière refuse d'inclure la période de mon congé parental dans le calcul de la rétroactivité, soit du 7 janvier 2002 au 22 juillet 2002, contrevenant à la clause 18.07 (c) (vii) de la convention collective FIOE local 2228 page 33. En voici l'extrait : "Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence " En annexe, vous trouverez les courriels fournissant la réponse de la rémunération.

MESURES CORRECTRICES DEMANDÉES

Que le paiement rétroactif soit revu pour inclure la période du 7 janvier 2002 au 22 juillet 2002 où j'étais en congé parental. Correction au niveau EL-5 pour cette période.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[4] Le 26 mai 2008, les parties se sont entendues sur un énoncé conjoint des faits relatifs au grief. L'audience devait avoir lieu du 4 au 6 juin 2008. Le 29 mai 2008, les parties ont demandé à la Commission des relations de travail dans la fonction

publique (la « Commission ») de reporter l'audience à plus tard. La demande résultait du fait que l'employeur avait informé la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il entendait s'objecter à la présentation en audience d'un argument de droits de la personne.

[5] Le 28 mai 2008, la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé avait donné avis, conformément au paragraphe 210(1) de la *Loi*, qu'elle entendait soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Le 23 juin 2008, la Commission canadienne des droits de la personne informait la Commission qu'elle n'avait pas l'intention de soumettre des commentaires dans la présente affaire.

[6] Les parties ont suggéré à la Commission de trancher la question de l'objection sur la base d'arguments écrits et la Commission a accepté cette suggestion. La présente décision porte sur l'objection formulée par l'employeur quant à la recevabilité d'un argument de droits de la personne dans cette affaire.

II. Résumé de l'argumentation de l'employeur

[7] Je reproduis ci-dessous l'essence de l'argumentation présentée par la représentante de l'employeur :

[...]

L'employeur désire soulever une objection préliminaire à cet argument. L'employeur soumet que la nouvelle question portant sur l'interprétation ou l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne modifie la nature du grief. Le syndicat ne peut à ce stade-ci modifier la nature du grief étant donné que l'argument soulevé n'a jamais été invoqué dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

[...]

Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief en date du 27 février 2006, demandant la révision de son indemnité parentale, suite à sa reclassification du niveau EL-04 à EL-05. Le grief a été rejeté au dernier palier de grief en date du 5 février 2007. Le grief, tel que libellé, ne fait aucunement référence à la Loi canadienne sur les droits de la personne. [...]

[...]

L'employeur a traité le grief en fonction de son libellé et la réponse au palier final ne fait aucunement référence à la Loi canadienne sur les droits de la personne. C'est à l'étape de la préparation pour l'arbitrage que cet argument a été soulevé pour la première fois par l'avocate du plaignant.

[...]

L'argument maintenant soulevé en vertu de l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'a pas été présenté à tous les paliers de la procédure de griefs et ne peut maintenant faire l'objet du renvoi en arbitrage. Permettre un tel argument à cette étape des procédures minerait l'intégrité du processus de grief et d'arbitrage. Le raisonnement suivi dans Parry Sound n'est pas applicable à un tel contexte et ne peut justifier la remise en cause du principe de Burchill et des nombreuses décisions qui ont suivies.

[...]

Par conséquent, l'employeur soumet que la nature du grief ne peut être modifiée suite à la procédure interne de règlement des griefs. Seul le grief initial, tel que libellé lors de la procédure interne de griefs, peut faire l'objet d'un renvoi en arbitrage.

[...]

[8] La représentante de l'employeur a déposé les décisions suivantes en appui de son argumentation : *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109; *Shofield c. Procureur général du Canada*, 2004 A.C.F. n° 784; *Procureur général du Canada c. Shneidman*, 2006 CF 381; *Procureur général du Canada c. Shneidman*, 2007 CAF 192; *Lee c. Administrateur général (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2008 CRTFP 5; *Canada (Conseil du Trésor) c. Rinaldi*, [1997] A.C.F. n° 225.

III. Résumé de l'argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

[9] Je reproduis ci-dessous l'essence de l'argumentation présentée par la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé :

[...]

La partie syndicale reconnaît d'emblée que l'argument fondé sur la discrimination n'a jamais été invoqué dans le cadre de la procédure de griefs.

Ce facteur ne saurait toutefois avoir les conséquences que voudrait bien y retrouver la partie patronale.

Le grief, tel que libellé, a fort bien circonscrit, dès le départ, la mécontente : le refus du Ministère de pêches et océans Canada [sic] de verser à monsieur Clément Delage la rétroactivité à l'égard des prestations parentales reçues tout au cours de la période s'étendant du 7 janvier 2002 au 22 juillet 2002, soit lors de la prise de son congé parental. [...]

[...]

Nous rappelons à la Commission que les arguments initiaux fondés sur le libellé même des dispositions de la convention collective demeurent : l'article 18.07 (a) (vii) de la convention collective devrait être interprété dans le sens recherché par la partie syndicale, la notion de « rajustement de traitement » visant notamment la situation vécue par monsieur Delage lors de la reclassification, suite à l'examen de la classification des postes EL.

S'y ajoute un argument additionnel voulant que dans le cadre de la détermination du grief concernant monsieur Delage, on ne saurait retenir une interprétation ou donner effet à une disposition de la convention collective si, ce faisant, il en résulte un effet discriminatoire.

[...]

Le grief de monsieur Delage est et demeure le même : le refus de l'employeur de lui verser la rétroactivité à l'égard des prestations parentales reçues. Un argument juridique additionnel ou encore mieux subsidiaire fondé sur la Loi canadienne sur les droits de la personne ne saurait équivaloir à l'ajout d'un « nouveau grief » ou à « un grief différent »

[...]

La partie patronale ne peut donc valablement prétendre que les droits de la personne sont inapplicables, qu'ils ne peuvent être invoqués étant donné qu'ils n'ont pas été allégués à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs. L'affirmation voulant que la compétence de la Commission à l'égard de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne peut s'exercer que si le grief a initialement soulevé une telle question ne résiste pas à l'analyse.

[...]

[10] La représentante du fonctionnaire s'estimant lésé a déposé les décisions suivantes en appui de son argumentation : *Parry Sound (Services sociaux) c. S.E.E.F.P.O.*, [2003] 2 R.C.S. 157; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929 ; *Canada (Conseil du*

Trésor) c. Rinaldi, [1997] A.C.F. n° 225; *Bell Canada c. Le syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada*, [1990] R.J.Q. 2808.

V. **Motifs**

[11] La question que pose l'objection préliminaire formulée par l'employeur n'est pas de savoir si je donnerais droit à un argument basé sur les droits de la personne dans la présente affaire. Il s'agit plutôt de déterminer si un tel argument est recevable compte tenu qu'il n'a pas été soulevé par le fonctionnaire s'estimant lésé lors de la présentation du grief aux divers paliers de la procédure interne de griefs.

[12] Même si la présente décision ne vise pas à examiner le grief sur le fond, il importe d'examiner les stipulations pertinentes de la convention collective pour mieux saisir la portée des arguments des parties sur la recevabilité de l'argument basé sur les droits de la personne.

ARTICLE 18

AUTRES CONGES PAYES OU NON PAYES

[...]

18.07 Prestations parentales

[...]

c) *Les prestations parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :*

(i)

(A) *dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;*

(B) *Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut des*

prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou qu'elle a le droit de recevoir initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période, ce qui peut correspondre à une diminution des prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait été admissible si aucune somme n'avait été gagnée pendant cette période;

[...]

(iii) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (i), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

(iv) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à la clause 18.07c)(i) sera :

(A) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

[...]

(v) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (iii) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

[...]

(vii) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

[...]

[13] Le fonctionnaire s'estimant lésé allègue dans son grief que l'employeur contrevient à la stipulation 18.07c)(vii) de la convention collective en refusant d'inclure

la période de congé parental dans le calcul de la rétroactivité qui lui a été payée à la suite de la reclassification du poste qu'il occupe. Il demande que l'employeur corrige la situation en révisant le paiement rétroactif.

[14] Le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'ait pas présenté aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs un argument basé sur les droits de la personne et qu'il ne le fasse qu'à l'étape de l'arbitrage ne vient en rien changer la nature du grief. L'énoncé du grief, de même que les mesures correctives demandées, demeurent exactement les mêmes.

[15] Que le fonctionnaire s'estimant lésé argumente ou non la discrimination basée sur la situation de famille ne change pas ce qui est en cause. En fait, le grief repose sur l'interprétation qu'on donne à la stipulation 18.07c)(vii) de la convention collective. Selon les documents au dossier, la question que pose le grief serait d'établir si l'expression « rajustement de traitement » inclut une situation de reclassification telle que celle qui s'applique dans la présente affaire. Plusieurs arguments peuvent être avancés pour considérer la reclassification comme un rajustement de traitement. Le contraire peut aussi être argumenté. Rien n'empêche les parties de présenter à l'arbitrage des arguments qui n'ont pas été présentés lors de la procédure interne de griefs.

[16] La règle établie dans *Burchill* n'est pas pertinente pour trancher l'objection formulée par l'employeur. Dans *Burchill*, la Cour mentionne qu'on ne peut présenter un grief différent à l'arbitrage de celui présenté dans la procédure interne de griefs. La plainte dont on a voulu saisir l'arbitre doit être énoncée dans le grief. Dans la présente affaire, le grief renvoyé à l'arbitrage demeure identique à celui qu'on a déposé à l'interne. Qui plus est, la plainte est clairement énoncée dans le grief.

[17] Dans *Schofield*, la Cour a confirmé que l'arbitre avait eu raison de décider qu'il n'avait pas compétence pour entendre une question qui avait trait à une rétrogradation alors que le grief portait sur la décision de l'employeur de rappeler le fonctionnaire d'une affectation à Düsseldorf. L'exposé initial du grief s'en trouvait modifié et l'arbitre n'avait pas compétence pour traiter de la nouvelle question soulevée car il devait s'en tenir à l'exposé initial du grief. Dans la présente affaire, l'exposé initial du grief demeure inchangé.

[18] Dans *Shneidman*, la fonctionnaire a contesté son licenciement en alléguant dans le grief que la décision était non justifiée, déraisonnable et excessive. À l'arbitrage, elle a aussi allégué qu'il y avait eu violation de la convention collective car la procédure disciplinaire qui y était prévue n'avait pas été respectée. La Cour a déterminé que l'arbitre n'avait pas compétence pour disposer des allégations de violations de la convention collective car ces allégations n'avaient pas été portées au dernier palier de la procédure de griefs. Dans la présente affaire, la violation de la convention collective a été portée à l'attention de l'employeur dans le libellé du grief.

[19] Dans *Rinaldi*, la Cour rappelle que le libellé du grief est important car les allégations qu'on y trouve sont « attributives de juridiction ». La Cour mentionne aussi que c'est principalement à la lumière du libellé du grief qu'on doit déterminer si l'allégation formulée devant l'arbitre a pour effet de modifier le grief original au point d'en changer la nature et d'en faire un nouveau grief. Dans la présente affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a invoqué, dans son grief, aucun argument en appui de sa position. Il a simplement allégué que l'employeur n'avait pas respecté la stipulation 18.07c(vii) de la convention collective. L'argument basé sur les droits de la personne ne change pas la nature de ce qu'il allègue.

[20] Dans *Lee*, l'arbitre, commentant le principe établi dans *Burchill*, rappelle que l'employeur a le droit d'être informé dans un grief de ce qu'on lui reproche afin de pouvoir résoudre les problèmes. Dans la présente affaire, l'employeur a su ce qu'on lui reprochait lorsque le grief a été déposé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été clair dans le libellé de son grief.

[21] En somme, le fait de présenter au moment de l'arbitrage un argument basé sur les droits de la personne, même si cet argument n'a pas été présenté à l'employeur à l'intérieur de la procédure interne de griefs, ne constitue aucunement une modification du grief tel qu'on l'entend dans *Burchill* et dans les autres décisions déposées par l'employeur.

[22] Dans le grief déposé au premier palier de la procédure de griefs et, par la suite, renvoyé à l'arbitrage, le fonctionnaire s'estimant lésé était clair dans ce qu'il reprochait à l'employeur et il était aussi clair dans le redressement demandé. Ces éléments demeurent inchangés en acceptant l'argument basé sur les droits de la personne.

[23] Même s'il s'y trouve des principes intéressants, compte tenu de ce qui précède, je ne crois pas utile de revenir sur les autres décisions qui m'ont été présentées par la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[25] Je rejette l'objection préliminaire.

[26] La Commission communiquera avec les parties pour convenir d'une date d'audience afin d'entendre l'affaire sur le fond et de statuer sur le grief.

Le 17 juillet 2008.

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**