

Date : 20110201

Dossier : 566-02-3470 et al.
(voir liste ci-jointe)

Référence : 2011 CRTFP 8



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MARK TIMSON ET AL.

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

Timson et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Michele A. Pineau, arbitre de grief

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : John Mancini, avocat

Pour l'employé : Michel Girard, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 19 novembre et les 16 et 22 décembre 2010.
(Traduction de la CRTFP)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Cette affaire porte sur 42 griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage afin de déterminer le droit d'un agent correctionnel (classé à un niveau CX-2) à une rémunération d'intérim lorsqu'il agit à titre de formateur. Les dispositions pertinentes de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (le « syndicat ») pour l'unité de négociation du groupe des Services correctionnels (la « convention collective conclue en 2006 »), et signée le 26 juin 2006, sont libellées dans les termes suivants :

[...]

43.05 Indemnités pour formateur

Lorsqu'un-e employé-e accepte d'agir à titre de formateur, il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure.

[...]

49.07 *Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.*

[...]

[2] Le 9 octobre 2009, un arbitre de grief a rendu une décision dans *Lavigne et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 117, qui soulevait une question identique fondée sur une interprétation de la convention collective conclue par les parties en 2001. Dans cette décision, l'arbitre de grief a déterminé que, lorsqu'ils exécutaient les fonctions d'un instructeur national de tir, les fonctionnaires s'estimant lésés exécutaient une partie substantielle des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur, ce qui leur donnait droit à la différence entre le taux de rémunération d'un CX-3 et le taux auquel ils avaient été payés lorsqu'ils avaient offert une formation de tir.

[3] Par souci de commodité, on peut résumer *Lavigne* dans les termes suivants. Les cinq fonctionnaires s'estimant lésés étaient des agents correctionnels classés au niveau CX-2. Ils ont réclamé une rémunération d'intérim pour les journées au cours desquelles ils ont fourni une formation de tir à leurs collègues de travail. L'employeur a refusé de leur verser la rémunération d'intérim réclamée au motif qu'ils n'avaient pas exécuté une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur lorsqu'ils avaient agi à titre de formateurs. L'arbitre de grief a statué que les tâches de formateur de tir relevaient d'une classification CX-3 et que les fonctionnaires s'estimant lésés exécutaient une partie substantielle des tâches d'un employé classé au niveau CX-3 lorsqu'ils agissaient à titre de formateurs de tir. Les griefs ont été accueillis.

[4] Dans la présente affaire, le syndicat fait valoir que le Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») tente de plaider à nouveau *Lavigne* et que les griefs devraient être accueillis.

[5] Pour résumer brièvement, l'employeur fait valoir que la décision rendue dans *Lavigne* repose sur une convention collective différente et que les conclusions qui ont été tirées ne s'appliquent donc pas à l'égard des griefs en instance.

[6] À l'issue d'une conférence préparatoire tenue le 10 novembre 2010, les parties ont été invitées à déposer des arguments écrits sur l'applicabilité de *Lavigne* aux 42 griefs en litige.

II. Résumé de l'argumentation

A. Les arguments du syndicat

[7] Le syndicat soutient que l'employeur a refusé de verser une rémunération d'intérim aux fonctionnaires s'estimant lésés pour les raisons invoquées dans *Lavigne*, à savoir que lorsqu'ils agissaient à titre de formateurs, les agents correctionnels n'exécutaient qu'une des nombreuses activités principales requises pour être admissible à une rémunération d'intérim au niveau CX-3. L'arbitre de grief dans *Lavigne* a rejeté cet argument.

[8] Le syndicat fait valoir, comme il l'a fait dans *Lavigne*, que lorsqu'un agent correctionnel agit à titre de formateur, il exécute une tâche essentielle d'un poste de

niveau de classification supérieur, et que cette tâche exclut simultanément l'exécution de toutes les autres tâches principales ce jour-là.

[9] Le syndicat soutient que la clause 49.07 de la convention collective conclue en 2006 est identique à la clause 50.07 de la convention collective conclue en 2001. Il soutient aussi que l'ajout d'une disposition touchant la rémunération du formateur dans la convention collective conclue en 2006 ne vient pas annuler l'effet de la clause 49.07.

[10] Le syndicat ajoute que *Lavigne* est manifestement un précédent qui établit que l'exécution d'une seule des activités principales dont est assorti un poste d'un niveau de classification supérieur pendant au moins huit heures de travail donne à l'agent correctionnel le droit à une rémunération d'intérim pour cette période. Le syndicat soutient que *Lavigne* respecte un principe fondamental du droit moderne en arbitrage, suivant lequel il faut rechercher le sens de la convention collective dans ses dispositions explicites. Comme il n'est intervenu aucun changement fondamental entre la convention collective conclue en 2001 et celle conclue en 2006 relativement à la clause 49.07, si ce n'est l'ajout d'une indemnité pour formateurs à la clause 43.05, le raisonnement suivi dans *Lavigne* s'applique à l'égard des présents griefs. En conséquence, *Lavigne* a beaucoup de poids et l'employeur ne devrait pas être autorisé à plaider de nouveau une question qui a déjà été tranchée définitivement.

B. Les arguments de l'employeur

[11] L'employeur soutient que, bien que les griefs en l'instance portent sur la même question, les conclusions tirées dans *Lavigne* se distinguent. *Lavigne* soulevait l'interprétation de la convention collective conclue en 2001, alors que les griefs en l'instance concernent la convention collective conclue en 2006. Il convient de signaler que les auteurs Brown et Beatty (*Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, paragraphe 1:3100) font remarquer que les décisions arbitrales perdent de leur autorité lorsqu'elles sont rendues sur le fondement d'une convention collective différente.

[12] Il y a, dans la convention collective conclue en 2006, de nouvelles dispositions relatives à l'indemnité pour formateurs qui ne figuraient pas dans la convention de 2001. Les commentaires que l'arbitre de grief a formulés sur cette indemnité dans *Lavigne* sont incidents quant à la manière dont les nouvelles dispositions de la

convention collective conclue en 2006 devraient s'appliquer, car l'arbitre de grief a fondé sa décision sur la convention collective conclue en 2001. Il a ajouté que, de toute manière, la convention collective conclue en 2006 non seulement ne modifiait pas l'ancienne clause 50.07, mais la reprenait dans la clause 49.07. Ainsi, la clause 43.05 prévoyait le paiement aux formateurs d'une nouvelle indemnité, rien de plus. L'employeur soutient que l'arbitre de grief ne pouvait pas interpréter la convention collective conclue en 2006, puisqu'il n'était pas saisi de cette dernière lorsqu'il a tranché *Lavigne*.

[13] L'employeur fait valoir que, dans le contexte de l'interprétation des dispositions d'une même convention collective, si un second groupe [traduction] « est clairement convaincu que la première décision est erronée, il lui incombe de trancher dans l'affaire dont il est saisi sur le fondement des principes qui, à son avis, s'appliquent » (voir *Brown et Beatty*). À titre subsidiaire, l'employeur soutient que l'interprétation que l'arbitre de grief dans *Lavigne* a donnée de la convention collective conclue en 2006 était erronée.

[14] L'employeur invoque *Cooper et Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 160, aux fins de l'interprétation des conventions collectives. Dans cette affaire, l'arbitre de grief a déclaré que l'interprétation des conventions collectives ne diffère en rien de l'interprétation des lois ou des contrats conclus entre particuliers, l'objet étant de confirmer l'intention des parties. Il faut donc attribuer aux termes d'une convention collective leur sens simple et ordinaire, à moins que celui-ci ne mène à une absurdité ou à une incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective.

[15] L'employeur soutient que, sous le régime de la clause 49.07 de la convention collective conclue en 2006, les employés qui réclament une rémunération d'intérim ont le fardeau d'établir qu'ils ont exécuté une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur. Même en admettant que certaines responsabilités des employés classés au niveau CX-2 et au niveau CX-3 puissent se chevaucher, il ne faut pas en conclure que le titulaire d'un poste classé au niveau CX-2 exécute les fonctions d'un groupe et d'un niveau supérieurs lorsqu'il offre une formation de tir. L'employeur est d'avis que l'arbitre de grief dans *Lavigne* n'a pas tenu compte des descriptions de poste, ni analysé la description du poste classé CX-3. En

conséquence, *Lavigne* a été tranchée sans qu'il ne soit tenu compte de tous les éléments de preuve pertinents.

[16] En outre, la jurisprudence n'a pas uniformément interprété ce qui constitue l'exécution d'une [traduction] « grande partie des fonctions ». Dans la présente affaire, les agents correctionnels n'exécutaient pas une [traduction] « grande partie des fonctions » d'un employé classé au niveau CX-3 lorsqu'ils agissaient à titre de formateurs. De plus, la convention collective conclue en 2006 contient une nouvelle disposition qui porte spécifiquement sur la situation en cause dans les présents griefs, à savoir une rémunération supplémentaire pour les employés qui offrent une formation.

C. Réponse du syndicat

[17] Le syndicat réplique que, dans sa réponse au grief *Bentley*, par exemple, l'employeur a reconnu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait exécuté l'une des activités principales de l'employé dont le poste est classé à un niveau supérieur. Cette activité principale consistait notamment à planifier et à coordonner un programme de formation à titre intérimaire (implicitement, pendant huit heures); le fonctionnaire s'estimant lésé a touché l'indemnité pour formateur prévue dans la convention collective conclue en 2006.

[18] Le syndicat souligne que l'employeur a admis que les fonctionnaires s'estimant lésés ont droit à l'indemnité pour formateurs prévue à la clause 43.05 de la convention collective conclue en 2006, mais qu'il refuse d'appliquer les dispositions relatives à la rémunération d'intérim de la clause 49.07, comme il l'a fait dans *Lavigne*.

[19] Le syndicat soutient que l'application de la clause 43.05 de la convention collective conclue en 2006 (indemnité pour formateurs) n'exclut pas l'application de la clause 49.07 (rémunération d'intérim). Rien n'empêche l'employé qui touche une indemnité pour formateur d'exécuter les fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur. Le syndicat fait valoir que, si l'intention des parties avait été de remplacer la disposition de la convention collective portant sur la rémunération d'intérim par une indemnité pour formateurs, la clause 50.07 de la convention collective conclue en 2001 aurait été supprimée et elle n'aurait pas été maintenue en tant que clause 49.07.

[20] Le syndicat soutient que les arguments de l'employeur ont été écartés dans *Lavigne* et que *Cooper et Wamboldt* a confirmé qu'un employé ne doit pas nécessairement exécuter toutes les fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur pour obtenir une rémunération d'intérim. Même si le principe du *stare decisis* ne s'applique pas en droit du travail, le syndicat affirme que la Commission est appelée à interpréter de nouveau une disposition de la convention collective conclue en 2006 qui est identique à une disposition de la convention collective conclue en 2001 qui a déjà été interprétée.

III. Motifs

[21] La question à trancher comporte deux volets. Il faut d'abord déterminer si l'employeur cherche à plaider de nouveau une question qui a déjà été tranchée dans une autre décision d'arbitrage, puis décider s'il y a des motifs de tirer une conclusion différente de celle qui a été tirée dans la décision antérieure.

[22] Si la jurisprudence arbitrale n'est pas unanime à propos de l'application des principes de la préclusion et de *res judicata* au processus d'arbitrage, il reste que ces principes ne sont pas rigoureusement consacrés dans le régime d'arbitrage établi dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Il n'en demeure pas moins que le caractère définitif de la procédure d'arbitrage aux termes du paragraphe 233(1) de la *LRTFP* révèle à mon avis une volonté de maintenir l'effet des décisions antérieures, non sans considérer cependant les intérêts légitimes de chaque partie.

[23] Dans un premier temps, je me pencherai sur l'argument selon lequel les griefs dont je suis saisie sont différents de ceux dont il était question dans *Lavigne*. Dans cette affaire, l'arbitre de grief a été appelé à déterminer si des employés classés au niveau CX-2 qui offraient une formation de tir exécutaient une grande partie des fonctions des employés classés CX-3 à titre intérimaire et s'ils avaient droit à une rémunération d'intérim. De même, en l'instance, il y a lieu de déterminer si, lorsqu'ils offrent une formation, les employés classés au niveau CX-2 agissent en tant qu'employés classés au niveau CX-3 dans l'exécution de ces fonctions, et s'ils ont droit pour cette raison à une rémunération d'intérim.

[24] Les griefs en cause dans la présente affaire prennent donc naissance dans les mêmes circonstances que celles de *Lavigne* : le libellé de la clause 49.07 de la

convention collective conclue en 2006 est identique à celui de la clause 50.07 de la convention collective conclue en 2001 (à l'exception d'une petite modification sans importance), et les parties, qui sont les mêmes dans les deux affaires, ont accepté la décision de l'arbitre de grief comme étant définitive. Si ce n'est le fait que les griefs dont il est question ici traitent d'un éventail élargi de circonstances en matière de formation et d'une convention collective conclue subséquemment, les circonstances factuelles qui sous-tendent l'affaire n'ont pas substantiellement changées, et la disposition contestée de la convention collective n'a pas été modifiée.

[25] L'argument selon lequel l'arbitre de grief dans *Lavigne* n'a pas pris en considération ni analysé les descriptions des postes classés CX-2 et CX-3 n'est pas convaincant. Au paragraphe 44 de cette décision, on peut lire spécifiquement que la description des tâches des instructeurs nationaux de tir, dont les postes sont classifiés au niveau CX-3, n'a pas été déposée en preuve. Il semble que ni l'une ni l'autre des parties n'ait jugé la description des tâches comme étant un facteur déterminant aux fins de décider si un formateur exécutait les fonctions d'un employé classé au niveau CX-3.

[26] Je ne suis pas convaincue du bien-fondé de l'argument selon lequel la clause 43.05 de la convention collective conclue en 2006, qui prévoit une indemnité pour les formateurs, modifie le sens simple et ordinaire de la clause 49.07. L'ajout d'une indemnité pour formateurs ne mène pas à une absurdité ni à une incompatibilité avec les autres dispositions de la convention collective. Il n'est précisé nulle part que l'indemnité pour formateurs, qui figure aux côtés des autres indemnités, comme celle des employés qui acceptent d'être membres de l'équipe d'urgence, l'indemnité aux utilisateurs de chiens et l'indemnité de responsabilité, ou que l'une ou l'autre de ces indemnités, ont pour objet de remplacer le versement d'une rémunération d'intérim prévu dans la clause 49.07.

[27] Il ne me reste donc qu'à examiner les faits et les circonstances de la présente affaire dans le contexte d'autres considérations pertinentes, notamment la relation contractuelle continue du régime de négociations collectives et du régime législatif qui régit les relations entre les parties et l'arbitrage de leurs différends. Par conséquent, je me pencherai sur les considérations se rapportant à l'efficacité de la procédure d'arbitrage et aux principes fondamentaux de la certitude et du caractère concluant des décisions. Je relèverai quatre points d'importance.

[28] Premièrement, le différend qui est à l'origine de la présente affaire a déjà fait l'objet de cinq griefs, lesquels ont été tranchés dans *Lavigne*. Deuxièmement, le différend a été tranché sans qu'il y ait de contrôle judiciaire et a déjà nécessité des ressources considérables. Troisièmement, l'arbitre de grief dans *Lavigne* a été appelé à examiner les arguments mêmes que l'employeur invoque dans la présente affaire, bien qu'ils n'aient pas été retenus. Ce serait contraire au régime d'arbitrage conçu par la *LRTFP* de ne pas attribuer un poids considérable à une décision arbitrale dans laquelle ces mêmes questions sont réglées. Quatrièmement, et ainsi qu'il a été mentionné précédemment dans la présente décision, le régime législatif prévoit que les décisions d'un arbitre de grief sont finales et exécutoires.

[29] Je ne suis pas convaincue que la décision rendue dans *Lavigne* est erronée, et les changements apportés dans la convention collective conclue en 2006 ne me portent pas à tirer une conclusion différente. Dans *Lavigne*, l'arbitre de grief a posé le principe général selon lequel l'employé classé à un niveau CX-2 qui agit à titre de formateur pendant au moins une journée de travail exécute une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur, ce qui lui donne droit au taux de rémunération d'un employé classé au niveau CX-3 pour cette journée. L'unique modification apportée dans la convention collective conclue en 2006 est que l'expression « pendant au moins huit heures de travail » de la clause 49.07 a remplacé l'expression « au moins une journée de travail », qui figurait à la clause 50.07. Ni l'une ni l'autre partie n'a fait valoir qu'il s'agit d'une modification importante. En conséquence, dans la mesure où un employé classé au niveau CX-2 agit à titre de formateur pendant au moins huit heures de travail, soit l'équivalent d'une journée de travail, il a le droit d'être rémunéré au taux de la classification supérieure. Sinon, l'indemnité pour formateurs prévue à la clause 43.05 semble être l'indemnité horaire payable pour les périodes de moins de huit heures de travail.

[30] Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs et des circonstances de la présente affaire, j'en arrive à la conclusion que le besoin de certitude et la nécessité de mettre un terme à la procédure d'arbitrage des griefs l'emportent sur l'intérêt général que l'on a à trancher chacun des 42 griefs sur le fondement des faits qui leur sont propres.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[32] Les griefs sont accueillis.

Le 1^{er} février 2011.

Traduction de la CRTFP

**Michele A. Pineau,
vice-présidente**