

Date : 20121004

Dossiers : 568-02-209
et 566-02-3390

Référence : 2012 CRTFP 105



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

Devant le président de la
Commission des relations de travail dans la
fonction publique et un arbitre de grief

ENTRE

H. ROSS WATSON

demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur et employeur

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

Affaire concernant une demande visant la prorogation d'un délai visée à l'alinéa 61*b*)
du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* et
concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage.

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Linda Gobeil, vice-présidente et arbitre de grief

Pour le demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé : Ronald A. Pink, c.r., et Jillian
Houlihan, avocate

Pour le défendeur et employeur : Richard Fader, avocat, et Mélanie Sicotte

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
les 19 et 20 juin 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant le président et grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 7 mai 2009, H. Ross Watson, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a déposé un grief contre le ministère de la Défense nationale (le « Ministère »). Dans son grief, le fonctionnaire a allégué que le Ministère avait omis d'appliquer une entente (l'« entente ») selon laquelle les techniciens de systèmes électriques (classifiés EEW-11) seraient dorénavant classifiés au groupe salarial 13 plutôt qu'au groupe salarial 11 (la « question de la rémunération »). À titre de redressement, le fonctionnaire demande que l'entente en question soit appliquée à partir du 1^{er} janvier 2007, et que tous les employés classifiés ainsi soient rémunérés en conséquence.

[2] En vertu de l'article 45 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, le président m'a autorisée, en ma qualité de vice-présidente, à exercer tous ses pouvoirs et à m'acquitter de toutes ses fonctions aux termes de l'alinéa 61*b*) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlement »), pour entendre et trancher toutes questions relatives à des demandes de prorogation de délai.

II. Résumé de la preuve

[3] Personne ne conteste que la convention collective pertinente est celle conclue entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) (le « Conseil » ou l'« agent négociateur ») pour le groupe Réparation des navires (est), qui a pris fin le 31 décembre 2009 (la « convention collective »).

[4] Dans ses réponses aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs et dans sa lettre du 25 février 2010, l'employeur a affirmé que, comme il a été déposé après la période de préavis de 25 jours prévue dans la convention collective, le grief était hors délai. De plus, l'employeur a fait valoir que je n'avais pas compétence pour entendre le grief, car l'entente n'a jamais été incluse dans une convention collective ou une décision arbitrale. Le représentant de l'employeur a allégué que la présente affaire portait sur la rémunération, et que cette question ne pouvait être réglée qu'à la table de négociation ou dans le cadre d'une décision arbitrale. Il a également souligné que l'employeur n'avait jamais donné son accord relativement à la proposition que l'agent négociateur qualifie d'entente. Ainsi, l'entente n'a jamais été

incluse dans la convention collective ou une décision arbitrale. Par conséquent, en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*, je n'ai pas compétence pour entendre cette question. L'avocat de l'employeur a réitéré ces arguments au début de l'audience.

[5] Dans sa lettre du 31 mars 2010, l'avocat du fonctionnaire a répliqué que le grief avait été déposé dans les délais prescrits, puisque le calcul du délai avait été suspendu pendant que les parties étaient en médiation informelle. De plus, l'avocat du fonctionnaire a souligné que le grief était continu. Subsidiairement, elle a précisé que si je devais conclure que le grief était hors délai ou non continu, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») devrait exercer son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* pour prolonger le délai prescrit pour la présentation du grief. L'avocat du fonctionnaire a aussi allégué que j'avais compétence pour entendre cette affaire, car le grief porte sur la rémunération prévue dans la convention collective. De plus, il a soutenu que l'employeur et l'agent négociateur avaient conclu une entente sur la question du groupe salarial, et que l'agent négociateur s'était fié à cette entente à son détriment. Par conséquent, l'employeur devrait être préclus de contester ma compétence. L'avocat du fonctionnaire a réitéré ces arguments au début de l'audience.

A. Pour le fonctionnaire

[6] Le fonctionnaire, qui est à la retraite, n'a pas témoigné.

[7] Lorne Brown était le seul témoin du fonctionnaire. M. Brown travaille pour le ministère depuis 31 ans et il est le président du Conseil depuis 2006. En contre-interrogatoire, M. Brown a indiqué qu'avant de devenir président, son implication dans la négociation collective consistait à prendre des notes à certaines réunions du Conseil. Il a expliqué que le Conseil était composé de dix sections locales représentant environ 820 employés. Une de ces sections locales représentait les travailleurs des systèmes électriques, et le fonctionnaire en a été le président. M. Brown a déclaré que le fonctionnaire avait participé à des rondes précédentes de négociation collective en tant que président de cette section locale. Au moment du grief, sept employés occupant un poste de technicien de systèmes électriques étaient classifiés EEW-11 (les « techniciens »). Le fonctionnaire comptait parmi ces sept employés. M. Brown a expliqué que les fonctions d'un technicien sont essentiellement de travailler sur des systèmes qui alimentent les navires et les sous-marins en énergie.

[8] M. Brown a déclaré qu'en avril 2006, quand il est devenu président du Conseil, la question de la date d'entrée en vigueur d'une décision arbitrale qui avait amené le Conseil à déposer une plainte de pratique déloyale de travail a été soulevée. M. Brown a indiqué qu'il avait téléphoné à Marc Thibodeau, le négociateur en chef de l'employeur, et qu'il avait réglé la question avec lui. M. Brown a précisé que leur entente n'avait pas été mise par écrit; il a cru l'employeur sur parole et la question a été réglée. La plainte de pratique déloyale de travail a été retirée. M. Brown a expliqué que, par conséquent, une convention collective a été signée en juin 2006. Cette convention collective a pris fin six mois plus tard, en décembre 2006.

[9] M. Brown a déclaré que la question de la rémunération en est une de longue date. Il a indiqué que les techniciens de systèmes électroniques étaient passés du groupe 11 au groupe 12 en 1998, et que les techniciens de systèmes mécaniques sont également passés du groupe 11 au groupe 12 en 2000. Toutefois, les techniciens de systèmes électriques sont toujours classifiés au groupe salarial 11. M. Brown a déclaré que, depuis ces changements, le Conseil tente de régler la question de la rémunération afin que les techniciens de systèmes électriques puissent être classifiés au groupe 12, comme tous les autres techniciens.

[10] M. Brown a indiqué qu'à la fin de 2006, les négociations entre les parties avançaient lentement. En contre-interrogatoire, M. Brown a admis que le Conseil avait envoyé ses propositions à l'employeur à la fin de novembre 2006, et que la question de la rémunération n'avait pas été incluse. M. Brown a confirmé qu'au 31 octobre, les parties se trouvaient dans une impasse, le Conseil avait demandé qu'un conseil d'arbitrage soit formé et la question de la rémunération ne faisait pas partie du mandat de ce conseil. Cependant, M. Brown a déclaré qu'en décembre 2007, dans le but de faire avancer les choses, les parties ont décidé de renvoyer certaines des questions en suspens liées à la rémunération au [traduction] « processus concernant les gains réciproques », dont la proposition de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 (pièce 1, onglet 1). M. Brown a expliqué que le processus sur les gains réciproques avait pour but de présenter à la direction des questions non résolues dans l'espoir d'y trouver une solution. Si tel est le cas, les questions n'ont pas besoin d'être traitées à la table de négociation collective.

[11] M. Brown a expliqué que des membres de la direction locale et des représentants du Conseil assistent habituellement aux séances sur les gains

réiproques; ils présentent leurs arguments sur les questions en suspens dans l'espoir de trouver une solution.

[12] Dans son témoignage, M. Brown a expliqué que M. Thibodeau avait indiqué, à la fin de décembre 2007, que les questions mentionnées aux onglets 1 et 3 de la pièce E-1 étaient des questions de négociation collective et que, pour cette raison, M. Thibodeau voulait être présent à la séance sur les gains réiproques à l'horaire. M. Brown a déclaré que Roger Barakett, gestionnaire responsable de la production et membre de l'équipe de direction locale, a demandé à M. Thibodeau si la direction locale devrait planifier une séance sur les gains réiproques, puisque les questions devant faire l'objet de discussions étaient des questions de négociation collective. M. Brown a indiqué que la direction locale et M. Thibodeau avaient décidé d'aller de l'avant avec la séance et ont convenu de garder toutes les questions, y compris celle concernant la rémunération, à l'ordre du jour (pièce 1, onglet 3).

[13] M. Brown a indiqué que la séance sur les gains réiproques, qui devait initialement avoir lieu le 24 janvier 2008, a été reportée trois fois pour accommoder M. Thibodeau. Finalement, on a convenu de tenir la séance d'une journée le 12 février 2008 (pièce 1, onglets 5 à 8).

[14] M. Brown a déclaré qu'il avait assisté à la séance sur les gains réiproques du 12 février 2008. Il était accompagné de M. Cashman, vice-président du Conseil. De plus, comme il y avait à l'ordre du jour des questions sur la rémunération, des représentants de toutes les sections locales concernées du Conseil étaient présents à la séance et ont fait des présentations sur ces questions en fonction de leurs domaines respectifs. M. Brown a expliqué que, par exemple, le fonctionnaire a donné une présentation au nom des techniciens sur la question de la rémunération. Il a également mentionné que M. Thibodeau, représentant de l'employeur, le capitaine de corvette Cann, M. Barakett, M. Dugie et un représentant des relations de travail assistaient à titre de représentant de la partie patronale.

[15] M. Brown a déclaré que la direction n'avait pris aucune décision à la séance. Il a été convenu que la direction examinerait les présentations et ferait part de sa décision pour chacune des questions présentées.

[16] M. Brown a déclaré que M. Thibodeau n'avait pas dit à la séance sur les gains réciproques que l'employeur devait approuver les questions présentées par le Conseil, y compris la question de la rémunération.

[17] M. Brown a déclaré que, le 18 avril 2008, M. Barakett avait envoyé aux autres représentants de la direction, dont M. Thibodeau, la réponse que la direction proposait de donner au Conseil pour chaque question soulevée à la séance sur les gains réciproques (pièce 1, onglet 9).

[18] Dans son témoignage, M. Brown a noté que la question de la rémunération était abordée plus particulièrement à l'onglet 9, pièce 1, et que la direction avait conclu ce qui suit dans son résumé :

[Traduction]

La direction reconnaît que les techniciens de systèmes électriques (EEW-11) ont, au sein de l'unité, une valeur comparable aux techniciens de systèmes électroniques (EEW-11) et des techniciens de systèmes mécaniques (INM-11). Ils collaborent étroitement avec ces autres groupes en appliquant une approche de travail d'équipe. La direction appuie cette proposition.

[19] M. Brown a déclaré que cette proposition était la seule à être appuyée par la direction. Il a réitéré que les techniciens de systèmes électroniques et les techniciens de systèmes mécaniques étaient rémunérés au groupe salarial 12.

[20] Quand il a appris que la direction avait donné son appui à la proposition sur la rémunération, M. Brown a parlé à M. Barakett, qui devait communiquer avec M. Thibodeau pour discuter de la mise en œuvre de la décision de la direction.

[21] M. Brown a déclaré qu'à ce moment-là, soit en avril 2008, M. Barakett et M. Thibodeau lui ont indiqué que la direction locale et l'employeur voulaient aller de l'avant avec la proposition et la mettre en œuvre tel qu'il avait été démontré dans les courriels de M. Barakett et de M. Thibodeau (pièce E-1, onglets 9 et 10). De plus, M. Brown a déclaré que la décision de l'employeur de mettre en œuvre le nouveau taux salarial pour les techniciens avait été confirmée dans un courriel du commandant Hainse, dans lequel il demande que des mesures soient prises pour mettre en œuvre la proposition sur la question de la rémunération (pièce 1, onglet 11). Lors du contre-interrogatoire, M. Brown a admis qu'aucun document n'avait été signé sur la

question de la rémunération, mais il a ajouté que, dans le passé, des ententes avaient été conclues sans document signé, et que ces ententes avaient été mises en œuvre par l'employeur. M. Brown a déclaré qu'à ce moment-là, il considérait qu'une entente entre les parties était en place et que les techniciens seraient rémunérés au groupe salarial 12.

[22] M. Brown a indiqué qu'en avril et en mai 2008, les parties s'apprêtaient à aller en arbitrage pour régler les questions en suspens découlant du processus de négociation collective. M. Brown a déclaré que, puisque les parties s'étaient entendues sur le nouveau taux salarial des techniciens, la direction et l'employeur ont indiqué qu'ils voulaient procéder à la mise en œuvre de la proposition et qu'ils exploraient des moyens d'obtenir l'argent dans le cadre du processus d'arbitrage à venir (pièce 1, onglet 12). Le Conseil n'a pas inclus la question de la rémunération dans le mandat du conseil d'arbitrage (pièce 1, onglets 9 à 11).

[23] M. Brown a déclaré que l'audience du conseil d'arbitrage avait eu lieu du 3 au 5 mai 2008, et que la question de la rémunération n'avait pas été abordée pour les raisons susmentionnées (pièce 1, onglet 13).

[24] M. Brown a indiqué que le 20 mai 2008, à la suite de la décision arbitrale du 9 mai 2008, il a de nouveau soulevé la question de la mise en œuvre de l'entente auprès de la direction locale et de l'employeur (pièce 1, onglet 14).

[25] M. Brown a expliqué qu'il était d'usage d'intégrer une décision arbitrale rendue à une convention collective. Il a déclaré que l'employeur avait préparé une ébauche de convention collective.

[26] M. Brown a indiqué que M. Thibodeau lui avait envoyé une première ébauche de la convention collective à la fin de mai 2008. Il a affirmé que même s'il n'avait pas remarqué que l'entente visant à rémunérer les techniciens au groupe 12 ne s'y trouvait pas, il a toutefois remarqué que d'autres questions qui avaient fait l'objet d'une entente entre les parties ne se trouvaient pas dans la première ébauche.

[27] M. Brown a indiqué qu'il a remarqué que l'entente ne s'y trouvait pas quand il a reçu la deuxième ébauche de la convention collective. Il a affirmé avoir envoyé un courriel à la direction locale et à l'employeur pour leur rappeler l'entente conclue à la séance sur les gains réciproques (pièce 1, onglets 14 et 15). M. Brown a également

mentionné avoir parlé à M. Thibodeau au sujet de la référence manquante, et que ce dernier lui avait répondu: [traduction] « On va s'en occuper. »

[28] Dans son témoignage, M. Brown a aussi mentionné l'échange de courriels du 21 mai 2008 entre M. Thibodeau et Mme Hoffart, de la direction générale des ressources humaines du ministère. Selon ces courriels, la direction avait approuvé le changement de groupe salarial des techniciens, soit qu'ils soient rémunérés au groupe salarial 12, et qu'il ne s'agissait pas d'une question de classification, mais seulement d'un changement du groupe salarial des techniciens (pièce 1, onglets 16 et 17).

[29] Selon M. Brown, le 16 juin 2008, lors de la signature de la convention collective, l'entente n'avait toujours pas été jointe à la convention collective (pièce 1, onglet 18). M. Brown a indiqué que la réponse de M. Thibodeau relativement à l'entente manquante était : [traduction] « On va trouver un moyen de corriger cette erreur à la prochaine ronde ». M. Brown a expliqué qu'il a cru l'employeur sur parole et a signé la convention collective malgré le fait que le taux salarial n'avait toujours pas été changé.

[30] M. Brown a indiqué que le 3 juillet 2008, après la signature de la convention collective, l'option choisie par la direction locale pour mettre en œuvre l'entente a été de verser aux techniciens une rémunération intérimaire au groupe salarial 12 (pièce 1, onglet 19).

[31] M. Brown a déclaré qu'à la suite de la signature de la convention collective et après avoir parlé à M. Barakett, il a constaté que M. Thibodeau n'était plus prêt à rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 (pièce 1, onglet 19). M. Brown a déclaré que cette nouvelle l'avait stupéfié, car il avait collaboré étroitement avec l'employeur et l'avait cru sur parole. M. Brown a reconnu que lors du contre-interrogatoire du 29 août 2008, il savait que M. Thibodeau ne rémunérerait pas les techniciens au groupe salarial 12.

[32] M. Brown a indiqué qu'il a tout de même continué de travailler avec la direction locale afin de trouver des moyens de régler la question de la rémunération. Il a déclaré que, entre août et novembre 2008, des courriels avaient été échangés avec la direction locale – à la connaissance de l'employeur – dans lequel il était question de verser une rémunération intérimaire aux techniciens pendant la durée de la convention collective

et de traiter la question de manière permanente lors de la négociation collective suivante (pièces G-1 et G-2).

[33] M. Brown a indiqué que, le 10 décembre 2008, il a envoyé un autre courriel à la direction locale et à l'employeur pour essayer de régler la question. Selon M. Brown, l'employeur lui a répondu que la question de la rémunération supposait un changement dans la grille salariale et devait être résolue à la table de négociation (pièce G-3). M. Brown a déclaré que, malgré cette réponse, la direction locale continuait de chercher un moyen d'appliquer l'entente.

[34] M. Brown a déclaré que, le 22 janvier 2009, il a écrit une lettre à M. Thibodeau. Dans cette lettre, il a passé en revue la question de la rémunération et il a demandé à l'employeur de transmettre des directives au Ministère, car ce dernier avait mentionné qu'il ne pouvait pas appliquer l'entente sans directive de l'employeur en ce sens (pièce 1, onglet 20).

[35] M. Brown a déclaré avoir reçu la réponse de M. Thibodeau le 6 février 2009. Ce dernier lui a répondu que la question de déterminer si les techniciens devaient être rémunérés au groupe salarial 12 était une question de rémunération qui devait être résolue à la table de négociation. M. Thibodeau a également indiqué que bien qu'on ait discuté de la question en litige à la séance sur les gains réciproques et que la direction locale appuyait la proposition, cette question n'avait pas été incluse dans le mandat du conseil d'arbitrage qui a eu lieu le 31 octobre 2007 et ne faisait donc pas partie de la décision arbitrale (pièce 1, onglet 21).

[36] Pour ce qui est de la raison pour laquelle le fonctionnaire a attendu jusqu'au 7 mai 2009 pour déposer son grief alors que M. Thibodeau l'avait informé de la situation dans sa lettre du 6 février 2009, M. Brown a expliqué que, malgré la lettre de M. Thibodeau, il essayait toujours de trouver une solution. M. Brown a indiqué qu'il avait communiqué avec Hélène Laurendeau, sous-ministre adjointe (SMA) de l'employeur, durant la première semaine de mars 2009, pour remédier à la situation. Comme Mme Laurendeau ne lui a pas répondu, le fonctionnaire a déposé son grief le 7 mai 2009 (pièce 1, onglet 22).

[37] M. Brown a indiqué qu'il avait de nouveau tenté de joindre la sous-ministre adjointe en juin 2009. Comme Mme Laurendeau ne lui avait toujours pas donné de réponse le 20 juillet 2009, il lui a envoyé un courriel dans lequel il lui demandait une

mise à jour. Le 31 juillet 2009, Mme Laurendeau lui a répondu que la question devait être présentée à la table de négociation (pièce 1, onglet 23).

[38] En conclusion, M. Brown a noté que si on lui avait dit en février 2008 que l'employeur ne mettrait pas en œuvre le nouveau taux salarial pour les techniciens, il aurait demandé une décision du conseil d'arbitrage, comme pour toutes les autres propositions sur la question de la rémunération, et il n'aurait pas signé la convention collective. M. Brown a également déclaré que les techniciens n'étaient toujours pas rémunérés au groupe salarial 12 au moment de l'audience.

[39] Enfin, M. Brown a admis lors du contre-interrogatoire que le Conseil n'avait pas déposé de plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur parce qu'il avait déjà eu à s'occuper d'une telle plainte quand il est devenu président du Conseil, et qu'il n'était pas prêt à en traiter une autre.

B. Pour l'employeur

[40] M. Barakett a témoigné pour l'employeur. Il est le gestionnaire de la production du Ministère depuis 2007 et il relève du commandant. M. Barakett a expliqué que le travail pour lequel il est responsable est surtout lié à l'entretien et à la réparation de navires et de sous-marins. Il a aussi expliqué qu'il était responsable d'environ 1 000 employés, y compris les employés représentés par le Conseil, dont le fonctionnaire. Pendant le contre-interrogatoire, M. Barakett a indiqué que M. Brown et lui avaient une excellente relation professionnelle. Il a aussi reconnu que la question de la rémunération était sur le tapis depuis longtemps et qu'elle était importante pour les techniciens, car ils n'étaient pas rémunérés au même groupe salarial que les techniciens de systèmes électroniques et les techniciens de systèmes mécaniques.

[41] M. Barakett a expliqué que la séance sur les gains réciproques était essentiellement une rencontre où les représentants de l'agent négociateur et de la direction discutent de préoccupations avec l'espoir de conclure une entente. Il a également expliqué que, essentiellement, ces séances étaient conçues pour retirer certaines questions de la table de négociation de manière à accélérer le processus de négociation collective. Il a indiqué que, selon les directives de l'employeur, ces séances ne devaient pas servir à régler des questions financières. M. Barakett a expliqué que les séances sur les gains réciproques ne devaient pas servir à régler des questions qui

devaient être traitées par l'employeur. La séance de février 2008 était la première séance sur les gains réciproques à laquelle il participait.

[42] M. Barakett a indiqué qu'en décembre 2007, M. Thibodeau était préoccupé et voulait savoir ce qui pouvait faire l'objet d'une discussion lors d'une séance sur les gains réciproques. M. Barakett a transmis à M. Thibodeau la liste des questions que le Conseil voulait aborder (pièce 1, onglet 1). Pendant le contre-interrogatoire, M. Barakett a admis que M. Thibodeau avait insisté pour être présent à la séance sur les gains réciproques de février 2008 et que, malgré le fait que certaines des questions à l'ordre du jour devaient être réglées à la table de négociation collective, M. Thibodeau ne lui a pas dit d'annuler la séance.

[43] M. Barakett a déclaré qu'il avait parlé à M. Thibodeau à de nombreuses reprises avant la séance sur les gains réciproques et que ce dernier insistait sur le fait qu'il devait se trouver dans la salle si les questions énumérées à l'onglet 1 de la pièce 1 faisaient l'objet de discussions avec le Conseil.

[44] M. Barakett a indiqué que lors de la séance sur les gains réciproques, les présentations concernant les questions mentionnées à l'onglet 1 de la pièce 1, ont été effectuées en présence de M. Thibodeau. M. Barakett a expliqué qu'après la séance, qui a duré toute la journée, les représentants de la direction sont restés pour discuter des présentations effectuées par les représentants du Conseil.

[45] M. Barakett a expliqué qu'il a fallu un certain temps après la séance sur les gains réciproques pour préparer la réponse proposée du 18 avril 2008, car certaines des questions devaient être clarifiées (pièce 1, onglet 10). M. Barakett a indiqué qu'après la séance sur les gains réciproques, il avait participé à des groupes de discussion par courriel avec l'équipe de direction. Tous les membres de l'équipe de direction ont eu l'occasion de commenter le bien-fondé de chaque proposition, y compris celle sur le groupe salarial des techniciens. M. Barakett a expliqué que les propositions ont toutes été évaluées en fonction d'une série de critères. Il a déclaré que M. Thibodeau ne faisait pas partie de ce processus. M. Barakett a indiqué que, après avoir examiné les propositions énumérées à l'onglet 9 de la pièce 1 et avoir reçu les commentaires de la direction locale, il a envoyé le document de réponse par courriel à la direction locale et à M. Thibodeau pour obtenir leurs observations finales. Il s'agissait d'une dernière vérification avant de transmettre le document de réponse au Conseil. Pendant le contre-interrogatoire, M. Barakett a admis que, après avoir reçu le courriel contenant

les propositions et les recommandations, M. Thibodeau n'avait pas mentionné qu'il était en désaccord avec la décision de la direction locale d'appuyer la proposition sur le groupe salarial des techniciens et n'a pas demandé que les pages 5 et 6 de la pièce 1, onglet 9, lesquelles contiennent la position de la direction en faveur de la proposition sur la rémunération, ne soient pas envoyées au Conseil. De plus, M. Barakett a reconnu pendant le contre-interrogatoire qu'il s'attendait à ce que le Conseil soit satisfait de la réponse (pièce 1, onglet 9, pages 5 et 6).

[46] M. Barakett a soutenu qu'il n'avait jamais dit à M. Brown que la pièce 1, onglet 9, aux pages 5 et 6, se traduisait par l'acceptation de la proposition sur le groupe salarial des techniciens, ni qu'elle serait incluse dans la convention collective.

[47] M. Barakett a souligné que, le 22 avril 2008, il a envoyé un courriel à MM. Dugie, Hainse, Hartigan, Cann et Thibodeau, dans le but de répondre à la question de M. Thibodeau, qui voulait savoir comment procéder pour aller de l'avant avec la situation des techniciens. Ce courriel se lisait comme suit :

[Traduction]

De : Thibodeau, Marc
Envoyé : Le 21 avril 2008 [...]

[...]

Objet : Réponse concernant les gains réciproques

Roger :
Selon toi, comment devons-nous procéder pour aller
de l'avant relativement aux EEW-11?

[...]

Marc Thibodeau

[...]

[48] Dans son courriel du 22 avril 2008, M. Barakett a expliqué qu'il avait discuté du fait que selon lui les fonds pour la mise en œuvre de l'entente proviendraient d'une augmentation salariale qui serait accordée dans une décision arbitrale. Il a terminé en disant que s'il avait mal compris quelque chose : [traduction] « nous aurons le temps d'en discuter avant la fin de semaine d'arbitrage » (pièce 1, onglet 12).

[49] En contre-interrogatoire, M. Barakett a admis qu'après avoir reçu le courriel du 22 avril 2008, M. Thibodeau ne lui a jamais dit qu'il était en désaccord avec la proposition sur le groupe salarial des techniciens. Il a également reconnu qu'à aucun moment avant la décision arbitrale, M. Thibodeau, ou qui que ce soit d'autre, ne lui a dit qu'il n'y avait pas d'entente sur cette proposition. En outre, M. Barakett a convenu qu'à ce moment-là, il était raisonnable pour le Conseil de croire que la question avait été résolue et qu'on avait conclu une entente prévoyant la rémunération des techniciens au groupe salarial 12.

[50] M. Barakett a indiqué qu'il n'avait pas participé à l'audience du conseil d'arbitrage. Il a expliqué que lors de négociations collectives, si une entente est conclue entre les parties, celles-ci signent un document en guise d'approbation.

[51] M. Barakett a déclaré qu'après la décision du conseil d'arbitrage, en mai 2008, il a continué de discuter avec M. Thibodeau de ce qui pourrait être fait pour régler la question de la rémunération puisque ce dernier était au courant que la direction locale appuyait la proposition du Conseil (pièce 1, onglet 15). Lors du contre-interrogatoire, M. Barakett a de nouveau convenu que, même après la décision du conseil d'arbitrage, personne n'a mentionné qu'aucune entente n'avait été conclue pour rémunérer les techniciens au groupe salarial 12. M. Barakett a affirmé de nouveau qu'il comprenait pourquoi le Conseil croyait toujours, en juillet 2008, qu'il y avait une entente relative à la rémunération des techniciens au groupe salarial 12.

[52] Selon M. Barakett, il avait mentionné, dans un courriel envoyé à M. Thibodeau le 3 juillet 2008 (pièce 1, onglet 19), la possibilité de verser une rémunération intérimaire aux techniciens jusqu'à la prochaine ronde de négociation. M. Thibodeau lui aurait alors répondu : [traduction] « De notre côté, nous ne souhaitons pas nous pencher sur des changements potentiels à [la convention collective], à moins qu'ils proviennent d'une décision arbitrale ». M. Barakett a déclaré que l'employeur ne voulait pas envisager la possibilité de verser une rémunération intérimaire aux techniciens. En contre-interrogatoire, M. Barakett a reconnu, au sujet du courriel du 3 juillet 2008 qui n'a pas été envoyé au Conseil, que c'était la première fois que quelqu'un s'opposait ouvertement à la proposition de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12. Il a également indiqué que, bien qu'il ne puisse pas se rappeler quand il a informé le Conseil du contenu du courriel du 3 juillet 2008, il n'aurait pas caché cette information à M. Brown.

[53] M. Barakett a indiqué qu'il avait continué de chercher une solution avec M. Brown, et ce, même après le rejet de la proposition par M. Thibodeau. Il a ajouté qu'il voulait mettre en œuvre ce que le Conseil avait compris. Il a indiqué qu'en novembre 2008, il a parlé à M. Thibodeau de la solution de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 en tant que technicien de systèmes électroniques par intérim (pièces G-2 et G-3). M. Barakett a déclaré que M. Thibodeau lui a répondu qu'il ne voulait pas être impliqué dans cette solution.

[54] Enfin, M. Barakett a indiqué que le fonctionnaire avait déposé une plainte le 7 mai 2009. Il a noté que les parties n'avaient pas fait appel au mode substitutif de règlement des différends pour ce qui est du grief et n'avaient pas convenu de suspendre le délai pour la présentation du grief (pièce 1, onglets 24 à 26).

[55] M. Thibodeau a aussi témoigné pour l'employeur. Il est directeur général des relations de travail à l'Agence des services frontaliers du Canada depuis 2011. Avant d'occuper ce poste, il était directeur de la rémunération et de la négociation collective chez l'employeur, et les négociateurs relevaient de lui.

[56] M. Thibodeau a expliqué qu'une ronde de négociation collective entre l'employeur et le Conseil avait commencé en novembre 2006, alors que les parties ont échangé des propositions. Il a déclaré que les propositions du Conseil ne faisaient pas mention de la possibilité de rémunérer les techniciens au groupe 12 plutôt qu'au groupe 11. Une telle proposition ne se trouvait pas non plus dans le mandat quand le Conseil a présenté une demande d'arbitrage vers la fin de 2007.

[57] M. Thibodeau a mentionné que c'est par le biais d'un courriel de M. Barakett, reçu le 18 décembre 2001 (pièce 1, onglet 1), qu'il a commencé à s'impliquer dans les sessions sur les gains réciproques. Au moyen de sa réponse à M. Barakett, M. Thibodeau voulait se familiariser avec les questions et déterminer si elles se rapportaient à la négociation collective (pièce 1, onglets 2 à 4).

[58] En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a indiqué qu'après avoir entendu parler des questions soulevées dans la pièce 1, onglets 3, 4 et 9, dont celle sur les techniciens, il croyait qu'elles étaient pour de futures rondes de négociation collective. Il ne se souvenait toutefois pas d'avoir mentionné ce qu'il pensait à la direction locale ou au Conseil. M. Thibodeau a admis qu'il n'avait jamais demandé à la direction locale de mettre fin aux discussions avec le Conseil sur la question de la rémunération.

M. Thibodeau a mentionné que, selon lui, la séance sur les gains réciproques était un moyen de recueillir des renseignements sur les questions à retenir en vue de la ronde de négociation collective suivante.

[59] En réponse à l'avocat du fonctionnaire, M. Thibodeau a indiqué que, bien qu'il n'ait pas demandé à M. Barakett de mettre fin aux discussions avec le Conseil sur la question de la rémunération (pièce 1, onglet 3), il lui a expliqué la différence entre la négociation fondée sur les gains réciproques et la négociation collective : la séance de négociation fondée sur les gains réciproques constitue la première étape en vue d'obtenir une convention collective, mais les conclusions d'une telle séance ne seront pas intégrées dans la convention collective (pièce 1, onglet 4). M. Thibodeau a admis n'avoir jamais dit à M. Brown, avant la séance sur les gains réciproques, que la proposition salariale des techniciens ne pourrait être mise en œuvre.

[60] M. Thibodeau a affirmé avoir assisté à l'ensemble de la séance sur les gains réciproques du 12 février 2008, mais qu'il y était à titre de témoin, d'observateur ou d'invité. En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a mentionné qu'après la réunion, il a discuté avec les représentants de la direction de la façon dont les propositions seraient examinées et de l'appui qu'elles recevraient ou non. M. Thibodeau a admis ne pas avoir dit à la direction locale de ne pas lui transmettre les propositions avancées lors de la séance sur les gains réciproques.

[61] M. Thibodeau a expliqué qu'il n'avait pas participé, après la séance, aux discussions avec la direction locale qui ont mené à la réponse concernant les gains réciproques du 18 avril 2008 (pièce 1, onglet 9). En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a dit avoir été surpris de constater, dans la réponse concernant les gains réciproques, que la direction locale appuyait la proposition sur la question de la rémunération des techniciens. Toutefois, il n'a pas dit à M. Barakett de ne pas envoyer la réponse concernant les gains réciproques au Conseil. M. Thibodeau a indiqué avoir vu cette réponse le 21 avril, et qu'elle avait probablement été déjà envoyée à ce moment-là.

[62] M. Thibodeau a expliqué que la question qu'il a posée à M. Barakett, [traduction] « Comment devons-nous procéder maintenant? », dans la pièce 1, onglet 10, avait pour but de savoir si toutes les analyses et les consultations avaient été effectuées et si M. Barakett avait reçu toutes les approbations requises. M. Thibodeau a précisé que, pour lui, ce qui a été fait dans le cadre de la séance sur les gains réciproques allait servir à la ronde de négociation collective suivante, et non à la ronde en cours. En

contre-interrogatoire, M. Thibodeau a admis n'avoir jamais dit à M. Brown que la proposition sur la rémunération des techniciens ne serait pas appliquée ou qu'elle ne ferait pas l'objet de discussions dans le cadre de la négociation collective alors en cours. M. Thibodeau a insisté sur le fait que ce n'était pas son rôle de dire cela à M. Brown, puisqu'il n'était pas le porte-parole.

[63] M. Thibodeau a affirmé n'avoir jamais donné à M. Barakett, dans son courriel du 21 avril 2008 (pièce 1, onglet 10), la permission de donner suite à la proposition sur la question de la rémunération des techniciens.

[64] En outre, M. Thibodeau a expliqué que même s'il n'a pas répondu à M. Barakett au sujet du courriel du 21 avril 2008, il lui a probablement dit au cours d'une conversation qu'il ne serait pas possible de procéder ainsi (pièce 1, onglet 12).

[65] M. Thibodeau a soutenu qu'il n'y avait jamais eu d'entente entre l'employeur et le Conseil et que, même si le Conseil avait obtenu l'appui de la direction locale, il ne sait pas sur quoi le Conseil aurait pu se baser pour croire qu'une entente avait été conclue.

[66] En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a indiqué n'avoir jamais dit à M. Brown que les techniciens ne seraient pas rémunérés au groupe salarial 12 avant de faire appel au conseil d'arbitrage, puisqu'il n'était pas de sa responsabilité de l'en informer.

[67] M. Thibodeau a affirmé qu'en mai 2008, lors de sa conversation avec M. Brown (pièce 1, onglet 14), il a [traduction] « probablement » dit à M. Brown que la question de la rémunération devait être présentée à la table de négociation collective. En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a admis ne pas avoir dit à M. Brown, au cours de cette conversation que la proposition sur la question de la rémunération des techniciens ne serait pas acceptée. Encore une fois, M. Thibodeau a insisté sur le fait qu'il n'était pas de sa responsabilité d'en aviser M. Brown.

[68] M. Thibodeau a indiqué que le travail effectué par le ministère le 21 mai 2008 en vue de faire passer la rémunération des techniciens au groupe salarial 12 (pièce 1, onglet 16) visait la ronde de négociation collective suivante. En contre-interrogatoire, M. Thibodeau a reconnu qu'il n'est pas question d'une prochaine ronde dans le courriel.

[69] M. Thibodeau a indiqué qu'il n'avait pas rappelait pas avoir dit à M. Brown qu'il allait [traduction] « corriger cette erreur » lorsque M. Brown lui a mentionné que la deuxième ébauche de la convention collective ne faisait pas référence à la rémunération des techniciens au groupe salarial 12. En outre, M. Thibodeau ne se rappelait pas avoir dit à M. Brown, durant la séance pour la signature de la convention collective qui a eu lieu en juin 2008, qu'il trouverait un autre moyen de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12. Pour ce qui est d'offrir une rémunération provisoire aux techniciens, M. Thibodeau a indiqué qu'il n'avait rien à voir avec cette option. L'avocat du fonctionnaire a demandé à M. Thibodeau pourquoi on n'a jamais dit à M. Brown et à M. Barakett qu'ils ne pouvaient pas offrir une rémunération intérimaire aux techniciens parce qu'il n'y avait pas eu d'entente sur la question du groupe salarial des techniciens. M. Thibodeau lui a répondu qu'il n'y avait pas eu lieu de le faire, puisqu'il était clair qu'aucune entente n'avait été conclue.

[70] Selon M. Thibodeau, dans son courriel du 3 juillet 2008, il voulait dire que la décision arbitrale [traduction] « était ce qu'elle est » et qu'il souhaitait la mettre en œuvre. M. Thibodeau a précisé que pour modifier une convention collective, il faut que les deux parties acceptent de la rouvrir, ce qui n'a pas été fait depuis puisque, selon M. Thibodeau, il n'y a jamais eu d'entente.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

1. Délai de présentation du grief

[71] En réponse à l'objection de l'employeur selon laquelle le grief devrait être rejeté parce qu'il est hors délai, l'avocat du fonctionnaire a soutenu, dans sa lettre du 31 mars 2010 et lors de l'audience, que le grief respectait le délai prescrit. Il a affirmé qu'un premier grief [traduction] « oral » avait été présenté à l'employeur après la réception par le Conseil d'une deuxième ébauche de la convention collective qui ne faisait aucune mention de l'entente. L'avocat du fonctionnaire a indiqué qu'à la suite de ce grief oral, les parties ont tenté pendant près d'un an de régler la question au moyen d'un processus de médiation informel en vertu de l'article 207 de la *Loi* et de l'article 62 du *Règlement*. Les discussions se sont poursuivies jusqu'à la présentation du grief, le 7 mai 2009.

[72] Quoi qu'il en soit, l'avocat du fonctionnaire a soutenu que le grief est continu et qu'il respecte donc le délai prescrit. Il a affirmé que la convention collective a été violée à plusieurs reprises et que la responsabilité de l'employeur a commencé dès que le Conseil a formulé verbalement ses préoccupations auprès de l'employeur, lorsqu'il a remarqué qu'il n'était pas question de l'entente dans la deuxième ébauche de la convention collective.

[73] Ainsi, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir qu'en l'espèce, il y a eu violation de la convention collective chaque fois que le fonctionnaire n'a pas été rémunéré au groupe salarial 12 prévu dans la convention collective. On a cité *Family and Children's Services of Renfrew County v. Ontario Public Service Employees Union* (2004), 124 L.A.C. (4^e) 321. Selon l'avocat du fonctionnaire, l'infraction se poursuit encore aujourd'hui, puisque les techniciens ne sont toujours pas rémunérés au groupe salarial 12. Pour appuyer son argument selon lequel il s'agit d'un grief continu, l'avocat m'a renvoyée au paragraphe 17 de *Galarneau et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 1.

[74] L'avocat du fonctionnaire a soutenu que, puisque l'on a affaire à un grief continu, la seule restriction que l'on pourrait imposer serait de limiter la mesure de réparation à 25 jours avant la présentation du grief, conformément à *Camilleri c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 90.

[75] Si je devais conclure que le grief n'est pas continu, l'avocat du fonctionnaire m'a demandé de tenir compte de l'argument qu'il a avancé plus tôt et des facteurs énoncés dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, et d'exercer mon pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* et de proroger le délai pour présenter le grief.

[76] En ce qui concerne le bien-fondé du grief et la question de savoir si une entente a été conclue, y compris avec l'employeur, l'avocat du fonctionnaire a comparé les témoignages de MM. Brown et de Barakett à celui de M. Thibodeau.

[77] L'avocat du fonctionnaire a affirmé que MM. Brown et Barakett ont tous deux témoigné avec franchise, sans détour et sans dissimuler quoi que ce soit. L'avocat du fonctionnaire a également soutenu que les preuves présentées par MM. Brown et Barakett, les témoins de l'employeur, étaient pratiquement pareilles. L'avocat du

fonctionnaire a soutenu qu'en comparaison, le témoignage de M. Thibodeau manquait de franchise et de clarté.

[78] L'avocat du fonctionnaire a indiqué que la question du groupe salarial n'était pas nouvelle. Il a déclaré que vers la fin de 2007, le Conseil était prêt à entamer le processus d'arbitrage, puisque les parties se trouvaient dans une impasse. Cependant, pour accélérer le processus de négociation collective, les parties avaient décidé d'essayer de régler certaines questions salariales lors d'une séance sur les gains réciproques. L'avocat du fonctionnaire a précisé que l'objectif de ce processus était de permettre aux parties de régler certaines questions avant de s'asseoir à la table de négociation de la convention collective afin d'épargner du temps.

[79] L'avocat du fonctionnaire a déclaré que, selon la preuve, le représentant de l'employeur, M. Thibodeau, a insisté pour être présent à la séance de négociation fondée sur les gains réciproques du 12 février 2008, et que la rencontre a dû être reportée à trois reprises pour l'accommoder.

[80] L'avocat du fonctionnaire a également fait valoir que selon la preuve, à la réunion du 12 février 2008 la direction locale et le représentant de l'employeur, M. Thibodeau, ont examiné toutes les propositions avec les yeux bien ouverts et en sachant très bien qu'ils accordaient une augmentation de salaire aux techniciens en acceptant qu'ils soient rémunérés au groupe salarial 12.

[81] L'avocat du fonctionnaire a souligné que, avant la réunion du 12 février 2008, M. Thibodeau n'avait jamais demandé à la direction locale de ne pas s'occuper de la proposition salariale des techniciens. Il ne s'est pas non plus opposé, après avoir reçu le compte rendu de la réunion, à la décision de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 (pièce 1, onglet 9). L'avocat du fonctionnaire a de plus souligné que, loin de s'opposer à la proposition de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12, M. Thibodeau, dans son courriel du 21 avril 2008, avait demandé quelle était l'étape suivante pour les techniciens, indiquant ainsi que l'employeur appuyait la décision et voulait mettre en œuvre l'augmentation salariale. Quant au témoignage de M. Thibodeau selon lequel il demandait, dans son courriel du 21 avril 2008, si on avait procédé aux consultations appropriées, l'avocat du fonctionnaire a soutenu que la pièce 1, onglet 10 ne fait mention d'aucune consultation et que l'explication de M. Thibodeau ne peut tout simplement pas être tirée du courriel du 21 avril 2008.

[82] En outre, l'avocat du fonctionnaire a souligné que la direction, y compris M. Thibodeau, n'avait jamais dit au Conseil qu'il n'y avait pas d'entente avant la tenue d'une audience du conseil d'arbitrage, le 3 mai 2008 (pièce 1, onglet 13). L'avocat du fonctionnaire a déclaré que le témoignage non contesté de M. Brown est sans équivoque : si le Conseil avait été au courant de la position de l'employeur avant la réunion avec le conseil d'arbitrage, il aurait inclus la question de la rémunération pour en vue d'une décision du conseil d'arbitrage à ce sujet

[83] L'avocat du fonctionnaire a fait remarquer que, le 20 mai 2008, avant la signature de la convention collective, M. Brown a envoyé à M. Barakett un courriel, qu'il a également envoyé à M. Thibodeau et à d'autres en copie conforme, dans lequel il déclarait : [traduction] « [...] vous avez donné votre accord à la proposition sur les gains réciproques voulant que les techniciens des systèmes électriques EEW-11 soient déplacés au groupe salarial 12 avec les autres techniciens des systèmes électriques EEW-11. [...] » Aucun représentant de la direction locale ou de l'employeur ne s'est opposé ou n'a indiqué qu'aucune entente n'avait été conclue lors de la séance sur les gains réciproques.

[84] L'avocat de l'agent négociateur a soutenu que la direction locale et l'employeur ont continué de laisser le Conseil croire qu'ils étaient d'accord avec la proposition de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 lorsqu'est venu le temps de signer la convention collective. L'avocat du fonctionnaire a affirmé que le témoignage de M. Brown devait être retenu plutôt que celui de M. Thibodeau en ce qui concerne la fois, en juillet 2008, où le fonctionnaire a demandé à M. Thibodeau pourquoi la référence au nouveau groupe salarial pour les techniciens n'apparaissait pas dans la deuxième ébauche de la convention collective. Il a affirmé dans son témoignage que M. Thibodeau lui avait alors répondu : [traduction] « Je vais corriger cette erreur. » L'avocat du fonctionnaire a insisté sur le fait que M. Brown se souvenait explicitement des propos de M. Thibodeau, alors que ce dernier ne se rappelait pas les avoir formulés, sans toutefois nier le fait.

[85] L'avocat du fonctionnaire a ajouté que si M. Thibodeau s'était opposé à la rémunération des techniciens au groupe salarial 12, M. Brown n'aurait pas signé la convention collective. L'avocat du fonctionnaire a déclaré que l'employeur a encore une fois porté préjudice au Conseil par ses déclarations et ses promesses. L'avocat du

fonctionnaire a déclaré que M. Brown a signé la convention collective sur la foi de la promesse de M. Thibodeau.

[86] L'avocat du fonctionnaire a maintenu que le témoignage de M. Barakett révélait également que M. Thibodeau n'avait jamais déclaré, avant la décision arbitrale ou la signature de la convention collective, qu'il n'était pas d'accord avec l'entente conclue lors de la séance du 12 février 2008. Selon l'avocat du fonctionnaire, M. Barakett s'attendait à la même chose que M. Brown. M. Barakett a affirmé qu'il n'était pas surpris que le Conseil croyait qu'une entente avait été conclue.

[87] L'avocat du fonctionnaire a soutenu que les faits en l'espèce appuient clairement l'application du principe de préclusion. À son avis, on a fait une promesse claire au Conseil, qui s'est fié à cette promesse, à son propre détriment et à celui de ses membres. Outre l'entente, et étant donné que M. Thibodeau a dit à M. Brown qu'il réglerait le problème, l'avocat du fonctionnaire a soutenu que le fait que l'employeur ait tenté à plusieurs reprises de régler la question par la suite, par exemple en offrant une rémunération intérimaire, est une preuve additionnelle que l'employeur reconnaissait qu'il devait régler la question du groupe salarial. L'avocat du fonctionnaire m'a renvoyé aux pièces G-1, G-2 et G-3, qui portent sur la façon de régler la question au moyen d'une rémunération intérimaire, pour démontrer que l'employeur savait qu'il avait l'obligation de régler la question de la rémunération. Sinon, pourquoi a-t-il proposé la rémunération intérimaire en guise de solution?

[88] L'avocat du fonctionnaire a déclaré que la notion de préclusion en était toujours à l'étape de l'élaboration et que les arbitres de grief doivent pouvoir choisir parmi une gamme complète de mesures de redressement pour rectifier les situations où un employeur a fait une promesse et où l'agent négociateur s'est fié à cette promesse au détriment de ses membres. Dans la présente affaire, l'avocat du fonctionnaire a affirmé que le grief avait été présenté correctement en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*, puisque la question concerne le fait que le fonctionnaire n'a pas été rémunéré conformément à l'entente conclue lors de la séance sur les gains réciproques. L'avocat du fonctionnaire a soutenu que le redressement demandé par le fonctionnaire fait partie de la convention collective. On a promis de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12. Le fonctionnaire ne demande pas à l'arbitre de grief de modifier la convention collective, laquelle prévoit déjà les groupes salariaux 11 et 12. L'avocat du

fonctionnaire a affirmé que le fonctionnaire demande seulement à être rémunéré au niveau qu'on lui a promis.

[89] De plus, l'avocat du fonctionnaire m'a renvoyée à *Matear c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)*, 2008 CRTFP 11, à l'appui de sa position selon laquelle son grief a été correctement renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*, puisque la question du groupe salarial est manifestement liée à « [...] l'interprétation ou l'application [...] de la convention collective [...] », comme le prévoit l'alinéa 209(1)a).

[90] L'avocat du fonctionnaire m'a également renvoyée au jugement de la Cour fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Molbak*, [1996] A.C.F. n° 892 (1^{re} inst.) (QL), à l'appui de son argument qu'un arbitre de grief a compétence pour régler une question de trop-payé et pour appliquer le principe de préclusion. En ce qui a trait aux principes régissant la relation entre un employeur et le Conseil et à l'application du principe de préclusion, l'avocat du fonctionnaire m'a renvoyée au jugement de la Cour suprême dans *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, 2011 CSC 59.

B. Pour l'employeur

[91] L'avocat de l'employeur a soutenu que le grief devrait être rejeté, puisqu'il est hors délai et que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour l'entendre. L'avocat de l'employeur a affirmé qu'aux termes de la clause 19.12 de la convention collective, le fonctionnaire avait 25 jours pour présenter son grief, mais qu'il ne l'avait pas fait à l'intérieur du délai prescrit.

[92] L'avocat de l'employeur a affirmé que le Conseil savait depuis août 2008 que l'employeur n'approuvait pas la proposition du Conseil concernant la rémunération des techniciens (pièce G-1). De plus, l'employeur a réitéré sa réponse au Conseil le 6 février 2009. Or, le fonctionnaire n'a présenté son grief que le 7 mai 2009, soit huit mois après le premier refus de l'employeur. Ce délai est manifestement en dehors du délai prescrit.

[93] L'avocat de l'employeur a affirmé qu'il ne s'agissait pas d'un grief continu, puisqu'il n'y a pas de preuve démontrant une infraction de la convention collective. Il m'a renvoyée à Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, paragraphe 2:3128, qui établit les critères pour déterminer si un grief est continu, à

savoir qu'il doit y avoir des manquements répétés au devoir, et non seulement des dommages récurrents. Dans la présente affaire, l'avocat de l'employeur a soutenu qu'aucune preuve n'appuyait l'allégation de manquement répétitif au devoir. Il a maintenu qu'un examen du grief permet de constater que l'accent n'est pas mis sur la rémunération. Selon l'avocat de l'employeur, le grief porte sur un incident isolé et distinct. Ainsi, je dois conclure qu'il ne s'agit pas d'un grief continu.

[94] Pour ce qui est de la demande du fonctionnaire d'accorder une prorogation du délai, l'avocat de l'employeur a fait valoir que le fonctionnaire avait attendu jusqu'au 31 mars 2010 pour demander cette prorogation. De plus, en appliquant les facteurs énoncés dans *Schenkman* aux faits en l'espèce, l'avocat de l'employeur a conclu que la preuve ne démontrait pas qu'il y avait une raison claire, logique et convaincante justifiant le retard dans la présentation du grief. En outre, l'avocat de l'employeur a affirmé que je ne pouvais pas conclure qu'il y avait une raison claire, logique et convaincante justifiant le retard, puisque le fonctionnaire n'a pas témoigné et n'a donc pas pu fournir d'explication. En appui à ses arguments, l'avocat de l'employeur m'a renvoyée à *Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2009 CRTFP 92, dans laquelle la vice-présidente a discuté de l'importance de respecter les délais prévus par les parties et du fait que ces délais ne devraient être prorogés que dans des circonstances exceptionnelles. L'avocat de l'employeur a également cité *Wyborn c. Agence Parcs Canada*, 2001 CRTFP 113, qui porte sur le préjudice que la présentation tardive du grief a causé à l'employeur.

[95] En ce qui concerne l'argument de l'avocat du fonctionnaire selon lequel le grief a été présenté à l'intérieur du délai prescrit et que la mesure de réparation devrait s'appliquer dès maintenant puisque le fonctionnaire n'est toujours pas rémunéré au groupe salarial 12, l'avocat de l'employeur a fait valoir que, premièrement, à la lumière de *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (C.A.) (QL), tout redressement devrait être limité aux 25 jours précédents la présentation du grief et que, deuxièmement, toute mesure de réparation devrait également se limiter à la durée de la convention collective en vigueur au moment où le grief a été présenté.

[96] Au sujet du bien-fondé du grief, l'avocat de l'employeur a déclaré que le cadre législatif auquel les parties sont liées est différent de celui du secteur privé, auquel l'avocat du fonctionnaire a fait référence. Les parties sont régies par des actes

législatifs et des certitudes. En outre, il ne peut y avoir dans une même unité de négociation des conditions d'emploi différentes fondées sur des ententes locales.

[97] L'avocat de l'employeur a soutenu que la preuve du fonctionnaire s'appuie sur le principe d'équité, ce qui ne peut être contesté, puisque le fonctionnaire n'était pas présent et n'a pas témoigné. L'avocat de l'employeur s'opposait à l'application du principe de préclusion puisque, contrairement aux circonstances de *Molbak*, le fonctionnaire n'a pas témoigné et il n'y a aucune preuve que l'employeur aurait déclaré quoi que ce soit au fonctionnaire, ni que le fonctionnaire aurait agi à son détriment sur la foi de ces déclarations.

[98] L'avocat de l'employeur a déclaré que, même s'il y a peut-être eu une entente lors de la séance sur les gains réciproques, cette soi-disant « entente » n'a jamais été signée par les parties. Ainsi, elle n'a jamais été intégrée à la convention collective. Puisque les arbitres de grief tirent leur compétence de la *Loi* et que l'alinéa 209(1)a) ne me donne compétence que sur les questions inscrites dans une convention collective, je n'ai pas compétence pour rendre une décision dans cette affaire. L'avocat de l'employeur m'a renvoyée à *Wray et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTFP 64, aux paragraphes 22 et 29, et à *Chafe et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, aux paragraphes 50, 75 et 76.

[99] L'avocat de l'employeur a établi une distinction avec *Nor-Man Regional Health Authority Inc.*, citée par l'avocat du fonctionnaire, sur la base que les dispositions législatives régissant cette affaire, soit la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba, L.R.M. 1987, c. L10, au paragraphe 121(1), permettaient à un arbitre de grief de tenir compte, outre le contenu de la convention collective, [traduction] « [...] de la substance réelle de la question en litige entre les parties [...] »¹ L'avocat de l'employeur a précisé que la *Loi* ne contenait pas de disposition semblable. C'est pourquoi les principes énoncés dans *Wray et al.*, au paragraphe 22, et dans *Chafe et al.*, au paragraphe 50, au sujet de la compétence d'un arbitre de grief en vertu de la *Loi*, devraient prévaloir. Pour ce qui est de *Matear*, l'avocat de l'employeur s'est fortement opposé à sa conclusion selon laquelle l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* devrait être interprété de façon à inclure les griefs qui [traduction] « porte » une disposition d'une convention collective. L'avocat de l'employeur a soutenu que cette interprétation ne tenait pas compte de l'article 208 de la *Loi*, qui ne contient pas l'expression [traduction] « porte sur ». L'avocat de

l'employeur a insisté sur le fait que l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* ne peut être lu de façon isolée et ne peut élargir la portée de l'article 208.

[100] En outre, l'avocat de l'employeur a maintenu que, si je devais décider que l'entente faisait partie de la convention collective, je modifierais ainsi la convention collective, ce qui est une violation de l'article 229 de la *Loi*.

[101] L'avocat de l'employeur a également fait valoir que les parties sont compétentes et connaissent bien le processus de négociation collective. Elles devraient savoir que lorsqu'une entente est conclue, il faut la signer. Or, elles ne l'ont pas fait en ce qui concerne la question de la rémunération.

[102] Après avoir examiné les faits relatifs à cette affaire ainsi que les témoignages, l'avocat de l'employeur a maintenu que jamais la question de la rémunération n'a été soulevée par le Conseil dans ses observations, que ce soit au moment où les parties ont échangé leurs propositions en vue du processus de négociation collective en 2006, lorsqu'elles se sont retrouvées devant une impasse en 2007 et que le Conseil a demandé l'intervention d'un conseil d'arbitrage, ou lorsqu'elles ont signé la convention collective. L'avocat de l'employeur a également précisé que les parties n'ont jamais signé l'entente en question.

[103] Pour ce qui est du témoignage de M. Thibodeau, l'avocat de l'employeur a insisté pour dire qu'il allait droit au but et que la version de M. Thibodeau au sujet de la prochaine ronde de négociation collective était crédible.

[104] En ce qui concerne la réplique à la suite de la séance sur les gains réciproques (pièce 1, onglet 9), l'avocat de l'employeur a fait valoir que M. Thibodeau n'avait jamais voté au sujet des propositions et que, comme M. Barakett l'a expliqué, il fallait établir une distinction entre les rôles et responsabilités de la direction locale et ceux de l'employeur.

[105] Enfin, l'avocat de l'employeur a souligné le fait que le Conseil aurait pu demander de rouvrir la convention collective ou déposer une plainte pour négociation de mauvaise foi, ce qu'il n'a pas fait.

C. Réplique du fonctionnaire

[106] En ce qui concerne *Wray et al.* et la question de la compétence d'un arbitre de grief, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que lorsque l'arbitre de grief a dit ce qui suit au paragraphe 22 : « [...] un grief doit porter sur l'interprétation [...] d'une disposition d'une convention collective [...] », l'expression « porter sur » doit être prise dans le même sens que « porte sur », que l'arbitre de grief a utilisée dans *Matear*, et que l'analyse formulée dans *Matear* demeure donc valide. Enfin, l'avocat du fonctionnaire a soutenu que les faits énoncés dans *Chafe et al.* diffèrent de ceux en l'espèce, puisque dans *Chafe et al.*, l'employeur n'a pas fait de promesses et que, par conséquent, aucune entente n'a été conclue.

IV. Motifs

[107] Un peu plus loin dans cette décision, j'ai jugé que le grief n'avait pas été présenté à l'intérieur du délai prescrit. Toutefois, comme la question fondamentale sur laquelle repose le grief concerne l'existence ou la non-existence de l'entente de février 2008, je vais en tout premier lieu aborder cette question. En d'autres mots, je dois d'abord statuer sur le fait que l'employeur conteste le fait qu'une entente a été conclue en vue de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12. Selon l'employeur, comme aucune entente n'a été conclue, la prétendue « entente » n'a pas pu être intégrée à la convention collective. En conséquence, l'employeur a conclu que je n'ai pas compétence en la matière en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*. Par ailleurs, l'avocat du fonctionnaire a prétendu qu'une entente avait été conclue. L'avocat du fonctionnaire a également soutenu que le redressement demandé consistait à appliquer l'entente et de simplement faire passer le fonctionnaire d'un groupe salarial à un autre. L'avocat du fonctionnaire a fait valoir que la convention collective prévoit déjà les groupes salariaux 11 et 12.

[108] Selon la preuve, j'estime qu'il est manifeste qu'une entente a été conclue à la suite de la séance sur les gains réciproques de février 2008, comme il est rapporté dans la réponse du 18 avril 2008 (pièce 1, onglet 9). De plus, la preuve démontre clairement que l'entente a été conclue en toute connaissance de cause de la part du représentant de l'employeur ainsi qu'avec son assentiment.

[109] À mon avis, la preuve a démontré que depuis le début, M. Thibodeau était au courant que les questions qui seraient abordées à la séance de février 2008

concerneraient la rémunération et qu'elles auraient aussi pu être examinées à la table de négociation collective. Lorsque M. Barakett lui a demandé : [traduction] « Marc, est-ce que tu veux dire que nous ne devrions pas entendre leurs arguments le 24 janvier et, dans ce cas, veux-tu que je dise à Lorne que nous ne sommes pas en mesure de les entendre à l'extérieur du cadre de la négociation ou que ces questions ne devraient pas être traitées comme des points relativement aux gains réciproques? », M. Thibodeau ne s'est pas opposé à ce que les questions soient examinées à la réunion de février 2008. Il est intéressant de constater que M. Thibodeau a insisté pour être présent à la séance de février et qu'on a dû modifier plusieurs fois la date de la rencontre afin qu'il puisse y assister (pièce 1, onglets 5 à 7).

[110] À mon avis, il est également intéressant de remarquer qu'on a fixé la date de la rencontre de février 2008 bien avant la date de l'audience du conseil d'arbitrage qui a eu lieu le 3 mai 2008. Selon le témoignage de M. Brown, s'il avait su alors que l'employeur n'accepterait pas les propositions présentées à la séance sur les gains réciproques, le Conseil aurait renvoyé ces propositions au conseil d'arbitrage pour détermination.

[111] Je constate aussi que le 18 avril 2008, après réception du compte rendu provisoire des décisions de la séance de février 2008, qui indiquait que la direction locale appuyait la proposition consistant à faire passer les techniciens au groupe salarial 12, personne, y compris le représentant de l'employeur, ne s'est dit en désaccord avec la proposition ou n'a dit qu'elle ne devrait plus être envisagée (pièce 1, onglet 9). Au contraire, le 21 avril 2008, M. Thibodeau a demandé: [traduction] « Roger : Selon toi, comment devons-nous procéder maintenant concernant les EEW-11? » (pièce 1, onglet 10). Pendant son témoignage, M. Thibodeau a expliqué qu'il voulait simplement demander à M. Barakett si les consultations appropriées avaient été effectuées. Pour M. Thibodeau, il s'agissait du travail qui devait être fait pour préparer la prochaine ronde de négociations. Cet argument ne me convainc pas, d'autant plus qu'en avril 2008 les parties étaient encore en négociation. Il est difficile de comprendre pourquoi elles auraient été en train de se préparer en vue de la prochaine ronde de négociations. De plus, dans son courriel du 21 avril 2008, M. Thibodeau ne parle pas des prochaines rondes de négociation. Je suis d'accord avec l'avocat du fonctionnaire quand il laisse entendre qu'il faut donner à ce courriel son sens habituel. À mon avis, il est plus vraisemblable de conclure que le courriel du 21 avril 2008 traitait de la mise en œuvre immédiate de l'entente relativement à la rémunération des techniciens au

groupe salarial 12. Encore une fois, je remarque que tout s'est déroulé avant l'audience du conseil d'arbitrage et quelques mois avant la signature de la convention collective, en juin 2008. En outre, indépendamment de la façon dont M. Thibodeau voyait la situation, la preuve, y compris celle présentée par l'employeur, a révélé que l'agent négociateur en est arrivé à la conclusion tout à fait raisonnable que la discussion sur la rémunération des techniciens se rapportait à la ronde de négociation en cours.

[112] Je remarque aussi que le 22 avril 2008, l'employeur a reçu une copie conforme du courriel envoyé par le commandant Haines. Ainsi, il avait là une autre occasion d'exprimer son désaccord quant à la rémunération des techniciens au groupe salarial 12. Il ne l'a pas fait (pièce 1, onglet 11). La même situation s'est répétée lorsque M. Barakett, dans son courriel du 22 avril 2008, a parlé de la division des ressources financières en vue de payer cette augmentation salariale. Encore une fois, l'employeur a reçu une copie de ce courriel et n'a soulevé aucune objection.

[113] Après que le conseil d'arbitrage a rendu sa décision qui, sans surprise, ne concernait pas la question de la rémunération, M. Brown a écrit de nouveau, en mai 2008, à la direction locale ainsi qu'au représentant de l'employeur pour demander comment on procéderait pour la mise en œuvre de la nouvelle rémunération aux techniciens. Encore une fois, aucun représentant de la direction locale ou de l'employeur ne s'est opposé à l'allusion de M. Brown, laquelle a été faite avant la signature de la convention collective, à une « entente » conclue à la séance sur les gains réciproques (pièce 1, onglets 14 et 15) :

[Traduction]

[...] vous vous êtes entendus relativement à une proposition sur les gains réciproques visant la hausse du groupe salarial des techniciens des systèmes électriques EEW-11. Ainsi, ils rejoindront les autres techniciens des systèmes électriques EEW-11 dans le groupe salarial 12. J'ai eu une brève conversation avec Marc à ce sujet et je me demandais comment nous allions mettre en œuvre cette proposition.

[114] La preuve démontrait clairement que, le 21 mai 2008, à la connaissance du représentant de l'employeur, la direction locale continuait d'appuyer la rémunération des techniciens au groupe salarial 12 et ne considérait pas le passage du groupe 11 au groupe 12 comme étant une question de classification (pièce 1, onglets 16 et 17).

[115] Dans son témoignage, M. Brown a dit que lorsqu'il a reçu la deuxième version de la convention collective, il a remarqué qu'il n'y était pas fait mention de l'intégration des techniciens au groupe salarial 12. Selon M. Brown, M. Thibodeau lui a dit qu'il allait [traduction] « corriger cette erreur ». Sur la base de ces paroles, M. Brown a signé la convention collective le 16 juin 2008. Dans son témoignage, M. Thibodeau a dit ne pas se rappeler avoir dit qu'il allait [traduction] « corriger cette erreur », mais il n'a pas non plus nié avoir prononcé ces mots. Je dois dire que je préfère la version de M. Brown. Bien que le représentant de l'employeur ait dit ne pas se rappeler avoir prononcé ces mots, il n'a pas contesté le fait que M. Brown lui a dit qu'il n'était pas fait mention dans la convention collective du changement de groupe salarial des techniciens vers le groupe 12 et qu'il avait rassuré M. Brown à ce sujet. Dans les circonstances, il est très plausible que M. Brown ait reçu l'assurance que la question serait réglée. Sinon, comme il l'a souligné dans son témoignage, il n'aurait pas signé la convention collective.

[116] La preuve a aussi démontré que c'est en juillet 2008, tout juste après la signature de la convention collective et, bien sûr, après que la décision arbitrale eut été rendue, que l'employeur a dit pour la première fois à la direction locale : [traduction] « De notre côté, nous ne souhaitons pas nous pencher sur des changements potentiels à [la convention collective], à moins qu'ils proviennent d'une décision arbitrale. » M. Brown a dit avoir été mis au courant que l'employeur avait indiqué qu'il n'appuyait pas le changement de groupe salarial des techniciens à la fin du moins d'août 2008. À ce moment, le Conseil n'avait plus de levier pour la négociation; il était trop tard pour inclure le nouveau taux de rémunération pour les techniciens dans la décision arbitrale et la convention collective.

[117] En décembre 2008, malgré la position de l'employeur, les parties, encore une fois au su de l'employeur, ont continué à tenter de résoudre la question. Elles ont même envisagé – sans succès – la possibilité que les techniciens soient nommés, à titre intérimaire, techniciens des systèmes électroniques (pièces G-1, G-2 et G-3).

[118] M. Brown a témoigné qu'avant janvier 2009, au moment où il a écrit à M. Thibodeau (pièce 1, onglet 20), il pensait que la direction essayait encore de trouver un moyen de mettre en œuvre ce que M. Brown considérait comme l'entente conclue presque un an plus tôt. M. Brown a aussi déclaré qu'après avoir reçu la réponse finale de M. Thibodeau en février 2009, il s'est adressé à la sous-ministre adjointe de l'employeur, en mars 2009, à propos de la question de la rémunération. Comme il n'a

pas reçu de réponse de la sous-ministre adjointe, le fonctionnaire a déposé un grief le 7 mai 2009. Ce n'est que le 31 juillet 2009, après avoir communiqué de nouveau avec la sous-ministre adjointe en juin 2009, qu'il a reçu d'elle une réponse négative (pièce 1, onglet 23).

[119] Comme je l'ai indiqué, il est évident pour moi qu'une entente a été conclue en vue de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 et que non seulement la direction locale était d'accord, mais aussi l'employeur, par l'intermédiaire de son représentant. Ce n'est qu'une fois la décision arbitrale rendue et la convention collective signée, lorsque le Conseil ne disposait plus d'aucun autre moyen de pression, que l'employeur a signifié qu'il n'était plus d'accord. L'avocat du fonctionnaire a allégué qu'une entente avait été conclue et que l'employeur, en raison des observations qu'il avait formulées, était préclus d'adopter une position différente. Brown et Beatty définissent ainsi le principe de préclusion au paragraphe 2:2211 :

[Traduction]

[...]

Les éléments essentiels de la préclusion sont : une représentation claire et sans équivoque, en particulier en contexte de négociation, laquelle peut résulter de paroles ou d'un comportement ou, dans certaines circonstances, d'un silence ou d'un acquiescement, faite dans l'intention que s'y fie la partie à qui elle est destinée, laquelle intention peut être inférée de ce qui devait être raisonnablement entendu; une créance qui prend la forme d'une action ou d'une inaction; un désavantage en découlant.

[120] À mon avis, le principe de préclusion s'applique clairement au présent cas, puisqu'une promesse a été faite durant la séance sur les gains réciproques de février 2008 et que le Conseil s'y est fié, à son détriment. Encore une fois, la preuve est claire. Les témoignages de MM. Brown et Barakett, ainsi que toute la correspondance échangée jusqu'en juillet 2008, indiquent que les parties étaient d'accord pour que les techniciens soient rémunérés au groupe salarial 12. L'employeur a eu de nombreuses occasions de faire part de son opposition à la proposition salariale. Il ne l'a pas fait. Par ses actions, il a renforcé la croyance du Conseil qu'une entente avait été conclue. Si le Conseil n'avait pas agi sur la base de la promesse faite par la direction locale et l'employeur, la question aurait été renvoyée au conseil d'arbitrage ou, comme l'a déclaré M. Brown, ce dernier n'aurait pas signé la convention collective. Sur ce point, je

dois dire que les témoignages de M. Brown et de M. Barakett sont très semblables. Bien que M. Barakett ait témoigné n'avoir jamais dit au Conseil qu'une entente avait été conclue, il a aussi déclaré que l'employeur n'a jamais signifié avant juillet 2008 qu'il ne souscrivait pas à l'augmentation salariale. De plus, M. Barakett a affirmé qu'il comprenait que le Conseil ait pu en arriver à la conclusion qu'une entente avait été conclue à propos de la rémunération des techniciens au groupe salarial 12.

[121] Je crois que la direction locale, y compris M. Barakett, a fait de son mieux pour mettre l'entente en œuvre, pour se faire dire plus tard par l'employeur que la question aurait dû être examinée dans le cadre de la négociation collective.

[122] Dans son argumentation, l'avocat de l'employeur a soutenu que comme l'entente n'a jamais été incluse dans la convention collective, je n'ai pas compétence. J'estime qu'une entente a été conclue et qu'en raison de ses actions et de ses observations, le principe de préclusion empêche l'employeur d'adopter une position différente.

[123] L'employeur a aussi soutenu que si je jugeais que, selon la convention collective, les techniciens devraient être rémunérés au groupe 12, ma décision aurait pour effet de modifier la convention collective, ce qui contreviendrait à l'article 229 de la *Loi*. Bien que je sois d'accord avec l'avocat de l'employeur lorsqu'il dit que je ne peux pas modifier une convention collective, je tiens à faire remarquer que je ne fais qu'appliquer une entente conclue entre les parties. À mon avis, les parties, durant la séance de février 2008, ont convenu que les techniciens seraient rémunérés au groupe 12. La convention collective prévoyait déjà la rémunération au groupe 12 pour d'autres métiers. Je n'ajoute pas un nouveau groupe salarial par cette décision, mais je reconnais simplement ce sur quoi les parties se sont mises d'accord. Encore une fois, la question du groupe salarial n'a jamais été considérée comme une question de classification et est seulement un passage à un groupe salarial déjà prévu à l'annexe « A » de la convention collective.

[124] On m'a demandé d'appliquer une entente en me fondant sur la preuve. Bien qu'il soit vrai que les parties auraient pu résoudre cette question à la table de négociation collective, elles ont choisi de le faire dans un cadre différent – la séance sur les gains réciproques. Il n'y avait rien de mal dans ce choix. Toutefois, l'employeur ne peut alléguer pour cette seule raison qu'aucune entente n'a été conclue, surtout que le Conseil avait renoncé à renvoyer la question au conseil d'arbitrage et à l'inclure ainsi

dans la convention collective à la suite des observations de l'employeur. Je répète que l'entente a été conclue au su de toutes les parties. L'employeur a eu de nombreuses occasions d'exprimer son opposition lorsque le Conseil disait qu'une entente avait été conclue sur la question de la rémunération des techniciens au groupe 12. L'employeur a décidé de ne pas le faire et a attendu au moment où les recours possibles, notamment le renvoi de la question au conseil d'arbitrage ou le refus de signer la convention collective, n'étaient plus à la disposition du Conseil pour informer ce dernier qu'il ne considérait pas qu'une entente avait été conclue et que la question devrait être examinée à la prochaine ronde de négociation collective.

[125] Pour ce qui est de l'argument de l'employeur selon lequel l'agent négociateur aurait pu demander de rouvrir les négociations en vue de modifier la convention collective, je crois qu'il aurait été étrange que l'agent négociateur le fasse, puisque sa position était qu'il avait déjà conclu une entente avec l'employeur sur la question du groupe salarial des techniciens. Pourquoi alors demander de rouvrir les négociations? De même, je ne considère pas que le fait que l'agent négociateur n'a pas déposé une plainte de pratique déloyale de travail soit pertinent ici. Dans le cas qui nous occupe, l'absence de dépôt d'une plainte ne prive pas le fonctionnaire de son droit de présenter un grief.

[126] Après avoir décidé qu'une entente a été conclue, qu'elle fait partie de la convention collective et que l'employeur ne peut pas aujourd'hui nier son existence ou refuser de la respecter, je me pencherai maintenant sur la question du délai soulevée par l'employeur. Selon moi, la question du groupe salarial ne s'est pas terminée avec la lettre envoyée par M. Thibodeau le 6 février 2009. M. Brown a dit que même après avoir reçu la lettre, il a communiqué avec la sous-ministre adjointe en mars 2009 pour lui parler de cette question. N'ayant pas reçu de réponse, M. Brown a communiqué de nouveau avec elle en juin 2009. Enfin, s'excusant pour le retard, elle a répondu seulement à la fin de juillet 2009 (pièce 1, onglet 23).

[127] Dans cette affaire, le témoin du fonctionnaire a admis durant le contre-interrogatoire que c'est à la fin du mois d'août 2008 qu'il a appris pour la première fois que M. Thibodeau avait dit : [traduction] « Il n'y a rien que je puisse faire. » L'employeur soutient que le calcul de la date limite pour présenter un grief a commencé à partir de cette date. Je ne suis pas d'accord. La preuve a démontré que la question du groupe salarial a continué à être une question réelle entre les parties bien

après cette date. Quoi qu'il en soit, compte tenu de mes conclusions présentées ci-dessous sur la question du grief continu et de la demande de prorogation, je n'ai pas à déterminer la date limite pour le dépôt du grief.

[128] Toutefois, comme je le montrerai, la preuve a aussi révélé que la question du groupe salarial était très actuelle entre les parties bien après août 2008.

[129] Dans son exposé, l'avocat du fonctionnaire a allégué que même si le grief a été déposé après le délai prescrit de 25 jours, cela n'est pas pertinent, puisqu'il s'agit d'un grief continu et que s'il est effectivement continu, la seule conséquence serait de limiter la période du redressement, mais cela ne rendrait pas le grief inarbitrable.

[130] Qu'est-ce donc qu'un grief continu? Dans *Canada Labour Arbitration*, au paragraphe 2:3128, on définit ainsi le grief continu :

[Traduction]

[...]

Lorsque la violation d'une entente est de nature continue, le respect des délais relatifs au dépôt d'un grief peut être d'une moindre importance à moins, bien sûr, que la convention collective prévoie expressément que, dans de telles circonstances, le grief doit être présenté dans les délais prescrits. Les violations continues constituent des manquements répétitifs à la convention collective plutôt qu'un manquement unique ou isolé [...] Quoi qu'il en soit, le test le plus fréquemment utilisé pour déterminer s'il y a présence d'une violation continue est celui qui est dérivé du droit des contrats, à savoir qu'il doit y avoir un manquement répétitif à l'obligation, et non seulement des dommages répétitifs.

[...]

[131] Il est généralement reconnu que les griefs continus allèguent des manquements répétitifs à une convention collective, et non seulement un manquement unique ou isolé. Il est également reconnu que le défaut de présenter un grief continu dans le délai prescrit dans la convention collective pertinente ne rend pas le grief inadmissible à l'arbitrage, mais, comme il a été décidé dans *Coallier*, limite la durée du redressement à la période prescrite dans la convention collective. Dans cette affaire, cette période est de 25 jours avant la date du dépôt du grief.

[132] Selon moi, à la suite de l'entente conclue à la séance sur les gains réciproques de février 2008, chaque défaut de payer les techniciens au groupe salarial 12 constituait un manquement à la convention collective. Ce n'était pas un incident isolé. Selon moi, l'employeur a manqué à son obligation chaque fois qu'il ne respectait pas l'entente comme le lui a demandé le Conseil à plusieurs reprises.

[133] Étant donné les circonstances, je suis d'accord avec la conclusion dans *Baker c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2008 CRTFP 34, selon laquelle lorsqu'on a déterminé qu'un grief est continu, le grief est arbitrable, même s'il n'a pas été déposé dans le délai prescrit. Toutefois, tel qu'il est mentionné, il y a des conséquences pour ce qui est du redressement :

15. On reconnaît généralement, dans la jurisprudence arbitrale, que les griefs continus sont ceux qui allèguent des manquements répétitifs à la convention collective plutôt que d'une violation unique ou isolée. Le critère appliqué par les arbitres consiste à déterminer s'il y a eu manquement périodique à une obligation et non seulement des dommages répétitifs. L'importance de qualifier un grief de continu se rapporte au recours possible. Le défaut de déposer un grief continu dans les délais prescrits (comme ceux qui sont fixés dans une convention collective) ne rendra pas pour autant le grief inarbitrable. Toutefois, le redressement disponible dans le cadre d'un grief de nature continue peut se limiter à la période précisée dans la convention collective (voir Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration, 4^e édition (février 2008), au paragraphe 2:3128).

[134] Dans cette affaire et compte tenu de *Coallier*, je crois que le redressement devrait être limité aux 25 jours précédant le dépôt du grief, le 7 mai 2009.

[135] Je dois ajouter que même si j'avais conclu que le grief n'était pas continu et qu'il avait donc été déposé hors délai, j'aurais accordé la prorogation de délai pour les raisons suivantes.

[136] Il a été bien établi par la jurisprudence de la Commission que les critères suivants doivent être pris en considération pour déterminer s'il y a lieu d'accorder une prorogation de délai en vertu de l'article 61 du *Règlement*. Ces critères ont été appliqués pour la première fois dans *Schenkman* et sont les suivants :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;

- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du demandeur;
- l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

A. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes

[137] Il ne fait aucun doute que, pour les raisons susmentionnées, jusqu'à la fin du mois d'août 2008, le Conseil pensait sincèrement qu'une entente avait été conclue à la séance sur les gains réciproques de février 2008 et qu'il n'y avait donc pas de besoin évident de déposer un grief. De plus, comme le démontrent les éléments de preuve, même après août 2008, les parties ont continué, par l'entremise de MM. Brown et Barakett, de chercher une solution à la question de la rémunération, ce qui, à mon avis explique pourquoi le Conseil n'a pas déposé de grief à ce moment-là; il préférerait chercher une solution par la négociation. Les éléments de preuve, qui sont incontestés, démontrent également que même après la lettre du 6 février 2009 de M. Thibodeau, M. Brown a continué de discuter de la question avec la sous-ministre adjointe de l'employeur. Cette dernière lui a répondu près de trois mois après le dépôt du grief. À mon avis, il ne fait aucun doute selon les éléments de preuve que le prétendu retard était justifié par une raison claire, logique et convaincante. Les éléments de preuve démontrent aussi que le Conseil, agissant au nom du fonctionnaire, était très diligent et persistant dans ses demandes. L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'il incombait au fonctionnaire de témoigner et de justifier son retard, et que ce dernier n'avait donné aucune explication. Je conviens que le grief a été déposé par le fonctionnaire et qu'il ne s'agit pas d'un grief de principe, mais je note qu'aucune objection n'a été soulevée concernant le témoignage de M. Brown. Manifestement, M. Brown a pris au nom du fonctionnaire toutes les mesures pertinentes relativement à ce grief, et il connaît personnellement tous les faits dans cette affaire. Cela dit, le grief ne visait que le fonctionnaire. Je ne sais pas si les circonstances propres au fonctionnaire sont différentes de celles des autres techniciens, mais je dois limiter le redressement au fonctionnaire. Ma décision ne peut pas s'appliquer à des gens qui n'ont pas présenté de grief.

[138] Enfin, pour ce qui est des autres critères énoncés dans *Schenkman*, notamment : l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée et les chances de succès du grief, j'aimerais seulement

ajouter que, de toute évidence dans la présente affaire, il serait complètement injuste envers le fonctionnaire de rejeter la demande de prorogation, puisque j'ai décidé qu'une entente avait été conclue. Dans ces circonstances, je ne vois pas le préjudice que le retard dans le dépôt du grief du fonctionnaire aurait pu causer à l'employeur. En ce qui a trait aux chances de succès du grief, j'ai déjà décidé qu'une entente en vue de rémunérer les techniciens au groupe salarial 12 avait été conclue. Le bien-fondé du grief a été démontré.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[140] Le grief est accueilli. Pour toute la durée de la convention collective se terminant le 31 décembre 2009, l'employeur doit rémunérer le fonctionnaire au groupe salarial 12 plutôt qu'au groupe 11 de manière rétroactive à partir de 25 jours avant le dépôt du grief jusqu'à la date de son départ à la retraite. Tous les autres rajustements nécessaires se rapportant à son salaire, à sa pension et à ses avantages sociaux devront aussi être effectués. Je demeurerai saisie de cette affaire pour une période de 60 jours à compter de la date de la présente décision au cas où les parties auraient de la difficulté à exécuter la décision.

Le 4 octobre 2012

Traduction de la CRTFP

**Linda Gobeil,
vice-présidente**