

Date: 20120925

Dossiers: 569-33-18, 566-33-675 à 707, 733,  
734, 775 à 777, 1474, 1475, 2326, 2610 et 2611

Référence: 2012 CRTFP 98



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET SUZANNE BARNES ET AL.**

agent négociateur et fonctionnaires s'estimant lésés

et

**AGENCE PARCS CANADA**

employeur

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada et Barnes et al. c. Agence Parcs Canada*

Affaire concernant un grief de principe et des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Renaud Paquet, arbitre de grief

**Pour l'agent négociateur et les fonctionnaires s'estimant lésés :** Amarkai Laryea,  
Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Richard Fader, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 31 août 2012.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief de principe et griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] Le 21 décembre 2005, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou l'« AFPC ») a déposé un grief alléguant que l'Agence Parcs Canada (l'« employeur ») a contrevenu à la convention collective entre l'employeur et l'agent négociateur pour [traduction] « tous les employés de l'employeur » (date d'expiration : le 4 août 2003) (la « convention collective »). Plus précisément, l'AFPC s'est plainte du fait que l'employeur avait refusé de remettre à d'anciens employés un salaire rétroactif pour des tâches effectuées du 1<sup>er</sup> avril 1999 à aujourd'hui, dans des postes qui ont été reclassifiés à un niveau supérieur à la suite de l'examen national de la classification (l'« examen national ») réalisé par l'employeur. Ces employés ont quitté leur emploi auprès de l'employeur avant de recevoir les résultats de l'examen national pour leur poste. Suzanne Barnes et 42 autres employés dont les noms apparaissent à l'annexe de la présente décision (les « fonctionnaires ») ont également déposé des griefs individuels pour la même raison.

[2] En préparation pour cette audience, les parties ont fourni conjointement la chronologie des événements survenus depuis le dépôt des griefs, de même qu'un exposé commun portant sur certains faits.

[3] Le grief de principe a été entendu le 20 février 2006, et l'employeur l'a rejeté le 29 mars 2006. L'AFPC l'a renvoyé à l'arbitrage le 24 avril 2006. Dans son renvoi à l'arbitrage, l'AFPC a écrit que la convention collective expirant le 4 août 2007 s'appliquait aussi au grief de principe. En septembre 2009, les parties ont convenu de faire appel à la médiation pour régler le grief de principe ainsi que les 43 griefs individuels. La médiation, qui a eu lieu en 2009 et en 2010, a duré sept jours. Les parties ont conclu une entente le 22 novembre 2010, réglant ainsi le grief de principe et les 43 griefs individuels. L'entente de règlement (le « règlement ») a été signée le 25 novembre 2010. Selon ce règlement, l'AFPC devait retirer tous les griefs une fois les conditions du règlement remplies.

[4] En mars et en mai 2011, l'employeur a remis à l'AFPC une liste des employés qu'il jugeait admissibles à recevoir un paiement forfaitaire selon les clauses du règlement. L'employeur a émis tous les chèques aux anciens employés dont les noms figuraient sur la liste. Cependant, le grief de principe et les 43 griefs individuels n'ont pas été retirés, car l'AFPC n'était pas d'accord avec la façon dont l'employeur a appliqué le règlement.

[5] Le 3 octobre 2011, l'AFPC a écrit à l'employeur pour signaler un problème dans l'interprétation de la partie B du règlement. L'essence de cette lettre figure dans les extraits suivants :

[Traduction]

[...]

*Le problème porte sur l'interprétation de la partie B (page 2) du protocole d'entente (PE). La partie B du règlement indique qu'un paiement forfaitaire sera remis à tous les employés qui étaient nommés pour une durée indéterminée au moment où ils ont été rayés de l'effectif et dont le poste a été reclassifié à un niveau supérieur à la suite de l'examen national réalisé par Parcs Canada.*

*L'AFPC soutient que tous les postes reclassifiés que des employés ont occupés entre le 1<sup>er</sup> avril 1999 et la date où ils ont été rayés de l'effectif devraient servir au calcul des années de service en vertu de la partie B du PE. D'après ce que nous avons compris, le règlement avait pour but d'indemniser les employés qui ont occupé des postes qui ont été reclassifiés à un niveau supérieur, s'ils occupaient le poste reclassifié au moment où ils ont été rayés de l'effectif. Selon nous, c'est ce critère qui doit servir à déterminer l'admissibilité au paiement. Le montant du paiement doit ensuite être calculé en fonction des années de service pour tous les postes qui ont été reclassifiés à un niveau supérieur et de l'échelle salariale de ces postes. Nous croyons que le libellé du PE appuie cette interprétation.*

*Il semble que Parcs Canada ne se serve que des postes reclassifiés que les employés occupaient au moment où ils ont été rayés de l'effectif pour calculer les années de service en vertu de la partie B du PE.*

*Nous vous saurions gré de clarifier l'interprétation que fait Parcs Canada de cette partie du PE et de préciser comment les paiements forfaitaires sont actuellement calculés dans le cadre du PE.*

[6] Le 7 novembre 2011, l'employeur a répondu qu'il attendait une réponse de son avocat. Il n'a fourni aucune autre réponse. Le 26 avril 2012, l'AFPC a informé la Commission des relations de travail dans la fonction publique que les parties n'arrivaient pas à résoudre une question d'interprétation pour la mise en œuvre du règlement, et elle a demandé la tenue d'une rencontre pour en discuter. L'employeur était d'accord. La rencontre a eu lieu le 28 mai 2012, et toutes les parties ont alors

convenu qu'il fallait renvoyer la question à l'arbitrage pour régler le différend concernant la mise en œuvre du règlement.

[7] Afin d'éviter tout malentendu, j'ai avisé les parties que cette audience porterait sur les conditions du règlement applicables non seulement au grief de principe, mais aussi aux 43 griefs individuels. J'ai précisé aux parties que cela signifiait que ma décision s'appliquerait au grief de principe et aux 43 griefs individuels. Les deux parties ont clairement exprimé leur accord.

[8] Luc Presseau a témoigné brièvement à l'audience. M. Presseau est directeur des Relations de travail pour l'employeur depuis deux ans et demi. Dans le cadre de ses fonctions, il est responsable des relations de travail, de la classification et de la rémunération. M. Presseau a expliqué que l'employeur a mis en place de nouvelles descriptions d'emploi génériques applicables rétroactivement à partir de 1999. En conséquence, certains employés ont été reclassifiés à la hausse, d'autres à la baisse, et d'autres encore sont demeurés au même niveau. Près de 1 000 employés insatisfaits ont déposé 2 700 griefs pour contester ces nouvelles descriptions d'emploi, leur classification ou les répercussions sur leur salaire.

[9] Le grief de principe et les 43 griefs individuels portent tous sur des paiements rétroactifs à remettre à d'anciens employés qui ont été reclassifiés à la hausse mais qui ont quitté leur emploi avant de recevoir la décision de reclassification qui s'appliquait à eux. Certains des documents échangés entre les parties avant l'audience ne portaient que sur le grief de principe.

[10] Normalement, les conditions d'un règlement obtenu par médiation sont confidentielles. Dans ce cas-ci, toutefois, les parties ont convenu de divulguer une partie du règlement pour me permettre de déterminer s'il a été correctement et intégralement mis en œuvre. Les clauses suivantes du règlement présentent un intérêt pour la présente décision :

[Traduction]

[...]

**A) Les parties :**

[...]

2. *Conviennent du fait que les conditions de ce règlement constituent un acquittement définitif, complet, illimité et absolu de toutes dettes, peu importe leur nature, leurs restrictions ou leur fondement, qui sont dues ou pourraient être dues aux fonctionnaires s'estimant lésés (dossiers de la CRTFP 569-33-18, 566-33-675 à 707, 733 et 734, 775 à 777, 1474 et 1475, 2326, 2610 et 2611) par Sa Majesté la Reine du chef du Canada, ses agences, ses employés, ses préposés, ses mandataires ou ses représentants, ou par les employés, les préposés ou les mandataires de ceux-ci, que ce soit sur une base personnelle ou non, ou encore, notamment, par l'employeur, en conséquence des circonstances, des faits, des actions, des décisions, des mots, des documents écrits ou des omissions entourant, précédant ou suivant l'objet du présent protocole.*

[...]

4. *Reconnaissent que l'employeur applique la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la rétroactivité pour les anciens employés visés par une reclassification. Essentiellement, cette politique indique clairement qu'aucun paiement rétroactif ne devrait être accordé aux employés qui ont cessé de travailler pour l'employeur avant l'entrée en vigueur de la reclassification de leur poste. Les parties conviennent également du fait que, à l'avenir, seuls les fonctionnaires s'estimant lésés seront admissibles à une application rétroactive des règlements découlant de griefs ou de décisions arbitrales, sauf en cas de renonciation explicite de la part de l'employeur.*

**B) L'employeur :**

1. *Réglera les griefs, de principe et individuels, [...] en accordant un règlement forfaitaire à tous les employés qui étaient nommés pour une période indéterminée au moment où ils ont été rayés de l'effectif et dont le poste a fait l'objet d'une reclassification à un niveau supérieur à la suite de l'examen national de Parcs Canada. Les conditions suivantes s'appliqueront :*
  - a. *Seuls les employés dont le niveau de classification a augmenté seront admissibles;*
  - b. *Les employés recevront un paiement forfaitaire en fonction de leurs années de service à un poste reclassifié entre le 1<sup>er</sup> avril 1999 et la date où ils ont été rayés de l'effectif;*

- c. *Le paiement forfaitaire décrit au point 1 ci-dessus sera calculé à partir du nombre d'années de service accumulées entre le 1<sup>er</sup> avril 1999 et la date où l'employé a été rayé de l'effectif. Le paiement forfaitaire sera versé sous forme d'un montant fixe calculé en fonction du salaire que l'employé recevait au moment où il a été rayé de l'effectif et le nombre d'années où il a occupé un poste reclassifié, et il sera calculé au prorata pour les années de service partielles.*

[...]

**C) L'Alliance :**

[...]

6. *Convient du fait que les paiements accordés à la section B) de la présente entente seront les seuls montants que les fonctionnaires s'estimant lésés recevront de l'employeur. Ces paiements sont offerts en guise de règlement et non en guise de paiement d'un salaire rétroactif.*

[...]

[11] Le règlement contient également une grille servant à calculer le paiement forfaitaire. Selon cette grille, les employés qui touchaient un salaire de 30 000 à 40 000 \$ devaient recevoir un paiement forfaitaire de 1 400 \$ par année; ceux qui touchaient un salaire de 40 001 à 50 000 \$ devaient recevoir 1 800 \$; et ainsi de suite.

[12] En réponse à une question que je leur ai posée, les deux parties s'entendaient sur le fait que les seuls employés nommés pour une période indéterminée qui ont été payés et qui devraient être payés en vertu du règlement étaient ceux qui occupaient, au moment où ils ont quitté leur emploi ou au moment où ils ont été rayés de l'effectif, un poste reclassifié à la suite de l'examen national. Les employés qui avaient occupé par le passé un poste ayant fait l'objet d'une reclassification mais qui ne l'occupaient plus au moment d'être rayés de l'effectif n'ont pas reçu et n'auraient pas dû recevoir de paiement forfaitaire selon les termes du règlement. Le différend ne porte que sur la question de savoir si le nombre d'années de service devrait inclure les années de service dans plus d'un poste reclassifié (ce qui est la position de l'AFPC) ou si le nombre d'années de service ne devrait s'appliquer qu'au poste reclassifié que l'employé occupait au moment où il a cessé de travailler pour l'employeur (ce qui résume la position de l'employeur).

## **II. Résumé de l'argumentation**

### **A. Pour l'agent négociateur et les fonctionnaires s'estimant lésés**

[13] Il n'y a pas d'ambiguïté dans le règlement, et il devrait donc être compris et appliqué comme il se lit. Le paragraphe B1 du règlement est très clair. Il prévoit un paiement forfaitaire aux anciens employés nommés pour une période indéterminée dont le poste a été reclassifié à un niveau plus élevé et qui occupaient ce poste au moment où ils ont quitté leur emploi. Pour les employés répondant à ces critères, un paiement devrait avoir été accordé pour chaque année de service où ces employés ont occupé un poste reclassifié. Cela signifie qu'un employé peut recevoir un paiement pour plus d'un poste reclassifié. En refusant de payer pour plus d'un poste reclassifié, l'employeur n'a pas respecté les conditions du règlement. Les sous-paragraphes b et c du paragraphe B1 ne prévoient aucune restriction quant au nombre de postes ouvrant droit à un paiement. Toute restriction aurait été inscrite dans le règlement.

[14] Non seulement l'employeur aurait-il dû payer les employés admissibles pour plus d'un poste, mais il aurait dû aussi accorder le paiement forfaitaire pour ces postes selon l'échelle salariale de l'employé au moment où il a été rayé de l'effectif. Le sous-paragraphe c du paragraphe B1 est très clair à ce sujet.

[15] L'AFPC m'a renvoyé aux paragraphes 4:2100 et 4:2110 de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> édition. Elle m'a également renvoyé à *Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 74; *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38; *Exeter c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2012 CRTFP 25; *Zeswick c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 8.

### **B. Pour l'employeur**

[16] L'employeur a convenu du fait que le règlement n'est pas ambigu. Il n'était toutefois pas d'accord sur la façon de l'interpréter et, selon lui, il s'y est pleinement conformé. L'employeur a soutenu que, comme l'AFPC prétend que l'employeur n'a pas respecté les conditions du règlement, le fardeau de prouver cette allégation reposait sur l'AFPC.

[17] Le paragraphe 6 du règlement précise que les paiements forfaitaires étaient les seuls montants que les employés recevraient. Ces paiements ne devaient pas représenter des paiements de salaire rétroactif, mais bien un mode de règlement entre

les parties. Si les parties avaient eu l'intention de fournir aux employés un salaire rétroactif, elles l'auraient précisé dans le règlement, et tous les postes reclassifiés à la hausse depuis 1999 auraient été pris en compte dans les calculs. À la place, un paiement forfaitaire a été remis aux employés concernés en fonction du poste qu'ils occupaient au moment où ils ont été rayés de l'effectif.

[18] Dans sa lettre du 3 octobre 2011, l'AFPC a soutenu qu'elle comprenait qu'un employé recevrait un paiement forfaitaire [traduction] « [...] s'il occupait le poste reclassifié au moment où il a été rayé de l'effectif ». L'employeur était d'accord avec l'AFPC sur cette interprétation, mais a soutenu que le règlement référait à [traduction] « un poste » et non pas à [traduction] « tout poste ». L'employeur a affirmé que « un poste » signifie que l'on parle du poste que l'employé occupait au moment où il a été rayé de l'effectif.

[19] L'employeur m'a aussi renvoyé aux mêmes paragraphes de Brown et Beatty que l'AFPC a mentionnés, de même qu'à *Amos*.

### **III. Motifs**

[20] Le grief de principe et les 43 griefs individuels contestaient la décision de l'employeur de ne pas payer rétroactivement les anciens employés qui avaient déjà quitté leur emploi au moment où leurs anciens postes ont été reclassifiés de façon rétroactive. Ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Le 22 novembre 2010, les parties ont réglé ces griefs. Le 25 novembre 2010, elles ont signé le règlement. D'après ce règlement, les griefs devaient être retirés une fois que les conditions de la mise en œuvre du règlement seraient remplies. Ils n'ont toutefois jamais été retirés, car l'AFPC et les fonctionnaires ont affirmé que le règlement n'avait pas été mis en œuvre correctement. L'employeur n'était pas d'accord. Il a soutenu que les conditions du règlement ont été entièrement respectées.

[21] D'après la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Amos*, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* me donne la compétence de décider si le règlement était définitif et contraignant pour les parties, si les parties s'y sont conformées et, dans la négative, quelle est l'ordonnance qu'il convient d'imposer dans les circonstances.

[22] Les deux parties ont signé le règlement et ont convenu qu'il était obligatoire et définitif. Le règlement permettait de régler toutes les demandes de chacune des parties



découlant des griefs déposés. Mon rôle ne consiste pas à rendre une décision sur le fond des griefs, mais plutôt à examiner si les parties ont respecté le règlement. Plus précisément, je dois déterminer si l'employeur a respecté les conditions du règlement en limitant le calcul du nombre d'années de service en vue du paiement forfaitaire au temps de travail effectif de l'employé au poste reclassifié qu'il occupait au moment où il a été rayé de l'effectif. Selon l'AFPC, les années de service devraient aussi inclure le temps de travail effectif aux autres postes reclassifiés occupés précédemment.

[23] Selon le sous-paragraphe B1b du règlement, le paiement forfaitaire devait être calculé en fonction du nombre d'années de service durant lesquelles l'employé a occupé [traduction] « un poste » reclassifié entre avril 1999 et la date à laquelle l'employé a quitté son emploi auprès de l'employeur. Pour l'AFPC, [traduction] « un poste » signifie [traduction] « tous les postes » occupés. Pour l'employeur, cela signifie plutôt [traduction] « un seul poste » - plus précisément, le poste que l'employé occupait quand il a quitté son emploi auprès de l'employeur. Prises hors contexte, ces deux différentes interprétations pourraient être défendables. Mais ici, l'expression [traduction] « un poste » doit être interprétée dans le contexte du règlement dans son ensemble et doit avoir du sens dans ce contexte. Au paragraphe 4:2100, Brown et Beatty ont écrit :

[Traduction]

[...]

*Toutefois, les arbitres, confrontés à un choix entre deux interprétations que le libellé autorise, se sont laissés guider par l'objet de la disposition pertinente, le caractère raisonnable de chaque interprétation possible, la faisabilité administrative et la question de savoir si l'une de ces interprétations possibles donnerait lieu à des anomalies [...].*

[24] Dans le contexte du règlement et de son application, l'interprétation faite par l'employeur du terme [traduction] « un poste » a plus de sens, selon moi, que celle de l'AFPC, qui manque de cohérence avec le reste du règlement et donne lieu à des anomalies.

[25] Les parties ont convenu que, pour être admissibles à un paiement forfaitaire, les employés devaient occuper un poste reclassifié au moment où ils ont été rayés de l'effectif; autrement, ils ne recevaient rien. Prenons l'exemple d'un employé qui occupait un poste reclassifié entre 1999 et 2005, mais qui en 2006 a été affecté à un

autre poste n'ayant pas été reclassifié et qui a quitté son emploi quelques mois plus tard. Cet employé n'aurait reçu aucun paiement forfaitaire aux termes du règlement. Cet exemple illustre bien la logique selon laquelle le règlement ne visait pas à payer rétroactivement aux employés les années de service dans des postes reclassifiés, mais bien à leur remettre un paiement forfaitaire s'ils occupaient un poste reclassifié au moment où ils ont quitté leur emploi auprès de l'employeur. Tel est le compromis que les parties ont négocié pour régler les griefs; c'est la limite qui a été fixée.

[26] La position de l'AFPC signifierait que l'employé qui occupait un poste reclassifié depuis un mois au moment où il a été rayé de l'effectif, mais qui, cinq ans plus tôt, avait occupé un autre poste reclassifié pendant un an, aurait reçu un paiement forfaitaire pour ce mois et pour cette année. Cette position aurait du sens si les parties s'étaient entendues pour payer rétroactivement les employés pour le temps pendant lequel ils avaient occupé un poste reclassifié, mais ce n'est manifestement pas ce sur quoi elles se sont entendues. En fait, les parties ont précisé que les paiements forfaitaires étaient [traduction] « [...] offerts en guise de règlement et non en guise de paiement d'un salaire rétroactif ».

[27] Les parties ont reconnu dans les clauses A4 et C6 du règlement que, selon la politique de l'employeur, aucun paiement rétroactif ne devait être accordé dans le cadre de la reclassification aux employés qui ont quitté leur emploi avant que les postes soient reclassifiés. L'employeur a fait des compromis, tout comme l'AFPC. Ensemble, les parties ont convenu qu'un paiement forfaitaire serait accordé aux employés qui occupaient un poste reclassifié au moment où ils ont été rayés de l'effectif. Les autres anciens employés ne recevraient rien. Tel est le règlement négocié par les parties.

[28] En prenant le règlement dans son ensemble, on ne peut conclure que l'expression [traduction] « un poste » désigne tout poste reclassifié que l'employé visé a occupé entre 1999 et la date où il a été rayé de l'effectif. Je considère plutôt que cette expression ne peut désigner que le poste que l'employé occupait au moment où il a été rayé de l'effectif.

[29] J'en conclus que l'employeur a respecté les conditions du règlement signé par les parties le 25 novembre 2010 à titre de règlement définitif au grief de principe et aux 43 griefs individuels.

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

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

**IV. Ordonnance**

[31] Le règlement a été interprété et appliqué correctement par l'employeur.

[32] J'ordonne que le dossier de grief de principe et les 43 dossiers de griefs individuels soit classés.

Le 25 septembre 2012.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,  
arbitre de grief**

---

**Annexe**

566-33-675	Suzanne Barnes
566-33-676	Olivier Bérard
566-33-677	Olivier Bérard
566-33-678	Jean-René Bourgeois
566-33-679	Brian Vincent Cassidy
566-33-680	John Deveau
566-33-681	Chantale Dumas
566-33-682	Dany Gallant
566-33-683	Hélène Gaulin
566-33-684	Hélène Gaulin
566-33-685	Éric Girard
566-33-686	Éric Girard
566-33-687	Éric Girard
566-33-688	Éric Guay
566-33-689	Olaf Jensen
566-33-690	Lorna Kilukishak
566-33-691	Stéphanie Larouche-Boutin
566-33-692	Stéphanie Larouche-Boutin
566-33-693	Hélène Lauzière
566-33-694	Hélène Lauzière
566-33-695	Kevin Leblanc
566-33-696	Mark Mills
566-33-697	Mark Mills
566-33-698	Katharine Price
566-33-699	Clement Reid
566-33-700	Richard Richer

566-33-701	Richard Richer
566-33-702	Daniel Rosset
566-33-703	Daniel Rosset
566-33-704	Suzie Roy
566-33-705	Paul Sargent
566-33-706	John Steele
566-33-707	Christy Wickenheiser
566-33-733	Andrew Sauve
566-33-734	Eugene Thomlinson
566-33-775	John James Antoine
566-33-776	Dan Mercredi
566-33-777	Kelly Patrick Johnstone
566-33-1474	Trinity Brooks
566-33-1475	Robi Gareau
566-33-2326	Jennifer Eaton
566-33-2610	Diana Ghikas
566-33-2611	Douglas Sweiger