

Date: 2014-09-04

Dossier: 566-02-8384

Référence: 2014 CRTFP 80



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

EMMANUEL SKOULAS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)

employeur

Répertorié

*Skoulas c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du
Développement)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : George Filliter, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Claudine Pike, Association professionnelle des agents du service extérieur

Pour l'employeur : Lesa Brown, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 13 mai, le 11 juin et les 21 et 30 juillet 2014.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 30 juillet 2010, Emmanuel Skoulas, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a signé un grief portant sur le calcul inexact de son indemnité de transfert par le Conseil du Trésor (l'« employeur ») pendant qu'il travaillait au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, maintenant appelé le ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement.

[2] Le grief indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Énoncé du grief

La partie III de la Directive sur la réinstallation du CNM prévoit une indemnité de transfert pour la réinstallation au Canada équivalant à « deux (2) semaines de traitement. Le calcul de cette indemnité est basé sur le traitement annuel à la date de nomination au nouveau lieu de travail » (3.4.2.2). Je dépose un grief parce que l'indemnité de transfert qui m'a été versée n'était pas calculée selon mon traitement annuel à la date de ma nomination - le 2 septembre 2008 - au nouveau lieu de travail (Winnipeg (Manitoba)), conformément au sous-paragraphe 3.4.2.2 de la Directive du CNM.

Mesure corrective demandée

Afin de recevoir une indemnité de transfert dont le calcul était basé sur mon traitement annuel à compter du 2 septembre 2008, conformément à ce qui a été convenu entre mon agent négociateur (APASE) et le Conseil du Trésor et mis en œuvre en 2010.

Je souhaite obtenir une indemnisation intégrale.

[3] L'employeur a nié le grief en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Ce qui suit est la réponse au grief que vous avez déposé le 18 août 2010 dans lequel vous faites valoir que l'indemnité de transfert qui vous a été versée n'avait pas été calculée en fonction de votre traitement annuel à la date de votre nomination (le 2 septembre 2008) à votre nouveau lieu de travail (Winnipeg), conformément au sous-paragraphe 3.4.2.2 de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte (CNM).

Après l'audition du grief le 17 mars 2010, j'ai examiné attentivement les arguments et les observations écrites de votre représentante syndicale, Mme Claudine Pyke de l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), qui m'ont été présentés, ainsi que les circonstances relatives au grief.

J'ai également examiné le sous-paragraphe 3.4.2.2 de la Directive sur la réinstallation du CNM et j'ai consulté le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada. La directive vise à ce que l'indemnité de transfert soit basée sur le traitement à l'inscription et non sur un traitement rétroactif.

Par conséquent, votre grief ainsi que les mesures correctives que vous demandez sont refusés.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait de cette décision et vous croyez que votre grief n'a pas été réglé à votre satisfaction, vous pouvez déposer votre grief au dernier palier de la procédure de grief du Conseil national mixte (CNM), conformément à l'article 20 de la convention collective de l'Association professionnelle des agents du service extérieur.

[4] L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage.

[5] Le 9 mai 2014, les parties ont participé à une téléconférence. En raison de cette téléconférence, les parties ont convenu de présenter leurs arguments au moyen d'arguments écrits.

[6] Les parties ont convenu en outre de fournir un énoncé conjoint des faits le 13 mai 2014.

[7] L'Association professionnelle des agents du service extérieur (l'« agent négociateur ») a présenté, au nom du fonctionnaire, son mémoire écrit le 11 juin 2014.

[8] L'employeur a présenté son mémoire le 21 juillet 2014 et le fonctionnaire a présenté ensuite son mémoire en réfutation le 30 juillet 2014.

II. Résumé de la preuve

[9] Les quatre documents suivants étaient joints à l'énoncé conjoint des faits :

- a) La Directive sur la réinstallation intégrée du CNM (74 pages);
- b) la convention collective qui est venue à échéance en 2007;

- c) la convention collective qui est venue à échéance en 2011;
- d) une série de courriels.

[10] Voici l'énoncé des faits :

[Traduction]

Le ministère canadien des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement et le fonctionnaire s'estimant lésé, Emmanuel Skoulas, représenté par l'Association professionnelle des agents du service extérieur, conviennent de ce qui suit :

1. *En 2008, le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté une affectation de son poste d'attache FS-03 d'agent du service extérieur à un poste CO-03 de premier délégué commercial.*
2. *Même si le poste d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé était situé à Ottawa, le poste CO-03 était situé à Winnipeg. En conséquence, le fonctionnaire s'estimant lésé devait se réinstaller d'Ottawa à Winnipeg.*
3. *Les conditions de la convention collective FS continuaient de s'appliquer au fonctionnaire s'estimant lésé pendant cette affectation.*
4. *Le 2 septembre 2008, le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à exercer ses fonctions dans le cadre de son nouveau poste CO-03 à Winnipeg.*
5. *La réinstallation du fonctionnaire s'estimant lésé d'Ottawa à Winnipeg était régie par la Directive sur la réinstallation du CNM (la Directive), laquelle fait partie de la convention collective. Une copie de la Directive en vigueur à cette date est jointe à l'onglet 1.*
6. *Le sous-paragraphe 3.4.2.1 du paragraphe 3.4 de la Directive prévoit une indemnité de transfert équivalent à deux (2) semaines de traitement. Plus particulièrement, le sous-titre « Frais non admissibles » de la Directive énonce ce qui suit :*

Les employés autres que les EX/GC reçoivent une indemnité de transfert équivalant à deux (2) semaines de traitement. Le calcul de cette indemnité est basé sur le traitement annuel à la date de nomination au nouveau lieu de travail.

7. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu son indemnité de transfert le 2 septembre 2008, dont le calcul était basé sur les taux de rémunération indiqués à l'annexe A de la convention collective FS, signée le 7 juin 2005 et venant à échéance le 30 juin 2007. Une copie de cette convention collective est jointe à l'onglet 2.*
8. *Le 2 septembre 2008, le fonctionnaire recevait un taux de rémunération annuel de 93 504 \$. Il s'agissait du traitement sur lequel son indemnité de transfert était basée.*
9. *Même si la convention collective est venue à échéance le 30 juin 2007, conformément à l'article 107 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les dispositions s'appliquent jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée, ratifiée et signée par les parties.*
10. *La convention collective FS subséquente a été signée le 25 janvier 2010 et elle prévoyait des nouveaux taux de rémunération qui étaient rétroactifs au 30 juin 2007, la date d'expiration de l'ancienne convention collective. Une copie de cette convention collective est jointe à l'onglet 3.*
11. *Conformément aux rajustements apportés au traitement rétroactif qui ont donné lieu à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective, le fonctionnaire s'estimant lésé était au niveau maximal de l'échelle de traitement du poste FS-03 le 2 septembre 2008. Plus particulièrement, le traitement du fonctionnaire s'estimant lésé s'élevait à 100 974 \$.*
12. *Après la signature de la nouvelle convention collective, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que l'indemnité de transfert qu'il a reçue le 2 septembre 2008 soit rajustée afin de tenir compte de ce taux de rémunération, conformément à la nouvelle convention collective. Une copie de la correspondance*

par courriel entre le fonctionnaire s'estimant lésé et les représentants du ministère est jointe à l'onglet 4.

13. La demande du fonctionnaire s'estimant lésé a été refusée par l'employeur.

III. Position des parties

A. Fonctionnaire s'estimant lésé

[11] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il s'agissait de déterminer si l'employeur était tenu de calculer de nouveau l'indemnité de transfert qu'il lui a versée, conformément à la convention collective. Il a soutenu que son transfert à Winnipeg a eu lieu au cours d'une période visée par le caractère « rétroactif » d'une convention collective récemment négociée et que le nouveau traitement négocié devrait être déterminatif de l'indemnité qu'il a reçue.

[12] Le fonctionnaire a invoqué la *Directive sur la réinstallation intégrée* du Conseil national mixte (CNM). Plus particulièrement, il a cité le texte suivant : [...] L'indemnité est calculée selon le traitement annuel en vigueur à la date de nomination au nouveau lieu de travail. » Le fonctionnaire a fait valoir que l'expression « en vigueur » doit se rapporter à la clause 46.03 de la convention collective qui fait renvoi à la « période rétroactive ». Cet article n'a pas été modifié en raison de la négociation collective.

[13] Le fonctionnaire a également fait valoir que, puisque le calcul de l'indemnité de transfert était basé sur le traitement, les parties doivent avoir eu l'intention d'inclure les traitements rétroactifs.

[14] Le fonctionnaire indique que le montant de l'indemnité de transfert devrait augmenter de 287,31 \$.

[15] Ni les observations ni le mémoire en réfutation du fonctionnaire ne font renvoi à aucune jurisprudence à l'appui de ces observations.

B. Employeur

[16] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire s'est réinstallé à Winnipeg le 2 septembre 2008. Cette réinstallation était régie par la *Directive sur la réinstallation*

intégrée du CNM et il a reçu une indemnité de transfert basé sur son traitement annuel à cette date.

[17] L'employeur a soutenu que l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi ») s'applique dans les circonstances. Selon l'employeur, cet article prévoit que les conditions d'emploi continuent de s'appliquer pendant la négociation collective.

[18] L'employeur a fait valoir qu'au moment de la réinstallation, la convention collective applicable était celle qui était venue à échéance en 2007. Par conséquent, il a soutenu que le fonctionnaire n'avait droit qu'à l'indemnité de transfert dont le calcul était basé sur le traitement à cette date et non le traitement qui a été négocié et qui était prévu de façon rétroactive à l'égard du fonctionnaire dans le cadre de la nouvelle convention collective venant à échéance en 2011.

[19] Selon l'argument de l'employeur, l'expression « en vigueur » s'entend de la définition [traduction] « applicable à un moment donné » (*Black's Law Dictionary*, 9^e édition, 2009, Thompson Reuters, page 592). La nouvelle convention collective a été signée environ deux ans après la véritable réinstallation du fonctionnaire et l'employeur a soutenu que les parties n'avaient pas l'intention de calculer de nouveau l'indemnité de transfert basée sur le nouveau traitement négocié.

[20] L'employeur n'a fourni aucune jurisprudence à l'appui de ses affirmations.

IV. Analyse

[21] J'ai écrit au sujet de l'approche que les arbitres de grief devraient adopter dans le cadre de l'interprétation de conventions collectives (voir *Foote c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*), 2009 CRTFP 142).

[22] Plusieurs tribunaux ont fourni une orientation aux décideurs en matière d'interprétation des contrats. Je dois déterminer la véritable intention des parties au moment où elles ont conclu le contrat. Pour ce faire, je dois d'abord déterminer la signification des termes et des expressions utilisés par les parties contractantes (voir *Eli Lilly & Co. c. Novopharm Ltd.*, [1998] 2 R.C.S. 129; et *Jerry MacNeil Architects Ltd. v. Roman Catholic Archbishop of Moncton et al.*, 2001 NBQB 135).

[23] En examinant cette question, je dois également tenir compte du contexte dans lequel les termes et expressions sont utilisés (voir *Stenstrom c. McCain Foods Ltd.*, 2000 NBCA 13; et *Robichaud et al. c. Pharmacie Acadienne de Beresford Ltée et al.*, 2008 NBCA 12, au paragr. 18).

[24] L'utilisation de cette approche par les arbitres en matière de travail a été retenue de nombreux tribunaux, plus particulièrement la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. Dans *Pâtes et Papier Irving, Ltée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et des travailleurs du papier, section locale 30*, 2002 NBCA 30, une décision bien motivée, la Cour indique ce qui suit :

[...]

[10] Il est admis que la tâche d'interpréter une convention collective ne diffère pas de celle devant laquelle se trouvent les autres décideurs qui interprètent des lois ou des contrats privés : voir D.J.M. Brown et D.M. Beatty, Canadian Labour Arbitration, 3e éd., feuilles mobiles (Aurora (Ont.) : Canada Law Book Inc., 2001), à la page 4-35. Dans le contexte contractuel, il faut partir de la proposition que l'objectif fondamental de l'interprétation est de déterminer l'intention des parties. Or, la présomption de départ est que ce que les parties ont dit est censé refléter leur intention et qu'il faut d'abord chercher le sens d'une clause d'une convention collective dans son libellé exprès. Selon les auteurs de doctrine, quand ils cherchent à déterminer l'intention des parties, les arbitres partent généralement du principe que la clause en question devrait être interprétée dans son sens normal ou ordinaire, sauf si cette interprétation est susceptible d'entraîner une absurdité ou une incompatibilité avec d'autres clauses de la convention collective : voir Canadian Labour Arbitration, à la page 4-38. Pour résumer, les termes d'une convention collective doivent recevoir leur sens ordinaire, sauf s'il existe une raison valable pour en adopter un autre. Par ailleurs, les termes doivent être interprétés dans leur contexte immédiat et dans celui de l'ensemble de la convention. Sinon, l'interprétation en fonction du sens ordinaire peut entrer en conflit avec une autre clause.

[...]

[25] Dans le cadre de la détermination du sens clair et ordinaire, les parties sont réputées avoir voulu ce qu'elles ont dit. Un arbitre ou un arbitre de grief pourrait parfois admettre une condition implicite. Toutefois, cela ne se produit que lorsqu'il est nécessaire pour rendre une convention collective « efficace au plan commercial et de la

convention collective » et uniquement s'il est déterminé qu'après avoir pris connaissance de l'omission de la condition, les parties conviennent sans hésitation de l'inclure (voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, à la page 4:2100).

[26] Il n'est pas contesté que les Directives sur le service extérieur et la Directive sur la réinstallation intégrée du CNM sont intégrées à la convention collective venant à échéance le 30 juin 2011, tout comme l'ancienne Directive sur la réinstallation était intégrée à la convention collective qui est venue à échéance le 30 juin 2007.

[27] Il n'est pas contesté que le fonctionnaire avait droit, en raison de sa réinstallation à Winnipeg, à une « Indemnité pour frais accessoires non soumis à une justification ». Le calcul d'une telle indemnité est défini au sous-paragraphe 3.4.2.1.1 de la Directive sur la réinstallation intégrée du CNM qui indique ce qui suit :

Les employés autres que les EX/GC reçoivent une indemnité de transfert équivalant à deux (2) semaines de traitement. Le calcul de cette indemnité est basé sur le traitement annuel à la date de nomination au nouveau lieu de travail.

[28] L'objectif déclaré de cette indemnité est d'indemniser certaines pertes que l'employé pourrait subir en raison d'un déménagement.

[29] En septembre 2008, l'agent négociateur et l'employeur ont participé à des négociations collectives, puisque la convention collective était venue à échéance le 30 juin 2007.

[30] Le calcul de l'indemnité de transfert du fonctionnaire état basé sur son traitement le 2 septembre 2008, conformément à ce qui était prévu par la convention collective qui était venue à échéance le 30 juin 2007. En raison des négociations collectives et la signature de la nouvelle convention collective en 2011, le traitement du fonctionnaire a augmenté et est passé de 93 504 \$ à 100 974 \$. L'article 46 de la convention collective énonce ce qui suit :

ADMINISTRATION DE LA PAYE

46.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions actuelles régissant l'application de la rémunération aux fonctionnaires, lorsqu'elles s'appliquent, ne sont pas modifiées par la présente convention.

46.02 Tout fonctionnaire a droit à une rémunération, pour services rendus, calculée d'après l'échelle de rémunération

prévue à l'appendice « A » pour le niveau prescrit dans son certificat de nomination émis par la Commission de la fonction publique ou sous son autorisation.

[...]

[31] L'article 48 de la convention collective prévoit ce qui suit :

48.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2011.

48.02 À moins d'indications contraires précises, la présente convention entre en vigueur à la date de sa signature.

[...]

[32] Je suis d'avis que, dans les circonstances de l'espèce, le fonctionnaire a droit au rajustement de son indemnité de réinstallation afin de tenir compte du nouveau traitement négocié entre l'agent négociateur et l'employeur.

[33] L'article 107 de la *LRTFP* indique que chaque condition d'emploi applicable aux employés d'une unité de négociation visée par l'avis continue d'être en vigueur et elle doit être respectée par toutes les parties. Il est vrai également qu'une indemnité n'est pas la même chose qu'un traitement. Toutefois, comme le fonctionnaire l'a indiqué, une fois que la nouvelle convention collective est signée, la clause 46.02 de la convention collective énonce que les nouveaux taux de rémunération s'appliquent rétroactivement au 30 juin 2007, date à laquelle la convention collective antérieure est venue à échéance. De plus, le montant de l'indemnité est déterminé par le traitement de l'employé en vigueur lorsqu'il arrive à ce nouveau lieu.

[34] Même si l'employeur invoque en partie la définition de l'expression « en vigueur » du *Black's Law Dictionary*, cette définition ne signifie pas nécessairement que l'indemnité n'est déterminée que selon le traitement que l'employé a reçu au moment auquel il est arrivé au nouveau lieu. Il convient également de noter que la définition de l'expression « entrée en vigueur » figurant à la même page du *Black's Law Dictionary* que celle déposée par l'employeur indique, à la deuxième puce, que la date d'entrée en vigueur [traduction] « diffère parfois de la date à laquelle l'instrument a été édicté ou signé ».

[35] Afin de parvenir à cette conclusion, le premier point important, selon moi, est le moment de la réinstallation. Le fonctionnaire s'est réinstallé à un moment ultérieur à la

date d'expiration de l'ancienne convention collective et pendant une période où l'agent négociateur et l'employeur participaient aux négociations collectives.

[36] Je suis d'avis que les parties étaient donc au courant de la possibilité distincte que le traitement que le fonctionnaire recevait au moment de sa réinstallation serait rajusté. À cet égard, son traitement a en fait été rajusté.

[37] Si l'intention des parties était celle déclarée par l'employeur, elles devraient utiliser un libellé clair et non équivoque dans la convention collective indiquant que le calcul de l'indemnité de transfert serait basé sur le traitement de l'employé à la date de la nomination et qu'aucun rajustement ne serait apporté si le traitement passe à un niveau supérieur en raison des négociations collectives.

[38] Je suis d'avis que le renvoi par l'employeur aux articles 46 et 48 n'appuie pas sa position. À cet égard, et tel que cela a été indiqué par le fonctionnaire dans ses observations, l'interprétation proposée par l'employeur entraînerait une absurdité.

[39] Je m'explique. Si j'accepte l'interprétation proposée par l'employeur, un employé occupant un poste semblable à celui du fonctionnaire, qui s'est réinstallé le jour avant la signature d'une convention collective recevrait une indemnité de transfert dont le calcul est basé sur un traitement prévu dans la convention collective périmée, alors que l'employé qui s'est réinstallé le jour après la signature de la convention collective recevrait une indemnité de transfert dont le calcul est basé sur le nouveau niveau de traitement.

[40] Sans un libellé clair et incontestable dans la convention collective, une telle conclusion ne peut être tirée. Par conséquent, je suis d'avis que les parties n'avaient pas l'intention de mettre en œuvre les dispositions portant sur une indemnité de transfert de la manière proposée par l'employeur.

[41] Les deux exceptions de la convention collective invoquées par l'employeur ne permettent pas d'établir que la Directive sur la réinstallation du CNM devrait être interprétée comme l'évaluation du traitement par rapport au montant reçu en vertu de l'ancienne convention collective. Je souscris à l'argument du fonctionnaire selon lequel le libellé supplémentaire fourni par l'employeur a été ajouté, compte tenu de la nature de ces dispositions. Par exemple, les dispositions portant sur le congé parental et de maternité non payé décrivent une exception, parce qu'ils représentent un congé non

payé spécial et ils dérogent de la pratique normale relative aux congés non payés. La Directive sur le service extérieur 69 comporte un libellé particulier, mais je souscris aux observations du fonctionnaire selon lesquelles cette spécification de rétroactivité doit être interprétée comme la méthode générale de calcul et non comme une méthode exceptionnelle. Conformément à l'affirmation du fonctionnaire, cela appuie également son argument selon lequel les rajustements rétroactifs de la rémunération constituent la règle plutôt que l'exception.

[42] En conséquence, je conclus que le présent grief doit être accueilli et, puisque l'employeur ne s'est pas opposé au calcul proposé par le fonctionnaire, j'ordonne que l'employeur lui verse, dans les 30 jours suivant la présente décision, le montant de 287,31 \$.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[44] Le grief est accueilli.

[45] L'employeur doit verser au fonctionnaire un montant brut de 287,31 dans un délai de 30 jours.

Le 4 septembre 2014.

Traduction de la CRTFP

**George Filliter,
arbitre de grief**