

Date : 20150204

Dossier : 569-02-108

Référence : 2015 CRTEFP 18



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE

Agent négociateur

et

CONSEIL DU TRÉSOR

Employeur

Répertorié

Association des juristes de justice c. Conseil du trésor

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Steven B. Katkin, arbitre de grief

Pour l'agent négociateur : Craig Stehr, avocat

Pour l'employeur : Christine Langill, avocate

Affaire entendue à Ottawa, (Ontario),
Le 9 août 2013.
(Observations écrites complémentaires déposées
le 22 août et les 10 et 19 septembre 2013.)
(Traduction de la CRTEFP)

I. Grief de principe renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 27 octobre 2011, l'Association des juristes de justice (l'« AJJ » ou l'« Association ») a déposé un grief de principe à l'encontre du Conseil du Trésor (l'« employeur »), alléguant qu'il y avait eu violation de l'appendice « B » de la convention collective conclue entre l'Association, au nom de l'unité de négociation du groupe du droit (LA), et l'employeur. La convention collective venait à échéance le 9 mai 2011 (la « convention collective »).

[2] Les détails relatifs au grief de principe ont été présentés dans un appendice joint à la formule de grief, lequel, par souci de clarté, je reprends en entier ci-dessous :

[Traduction]

CONTEXTE

1. *Le 20 septembre 2011, la direction du ministère de la Justice (JUS) a informé l'AJJ qu'aux fins du calcul de la rémunération au rendement, les membres promus au cours de l'exercice 2010-2011 seraient rémunérés « au prorata » à compter de la date de promotion. Vers le 20 septembre 2011, l'AJJ a été mis au fait de l'existence du BULLETIN-INFOPERSONNEL- n° 545 publiée par JUS, en juillet 2011. La direction de JUS nous informe que ce bulletin-infopersonnel donnait suite à un avis reçu du Conseil du Trésor.*
2. *Cet infopersonnel n'est pas conforme à la convention collective, plus précisément aux articles 8 et 9 de la partie 2 de l'appendice « B », lesquels permettent uniquement à l'employeur de calculer au prorata la rémunération au rendement en ce qui concerne les périodes ou cours desquelles les juristes sont en congé non payé ou reçoivent une rémunération d'intérim. Il n'existe dans la convention collective aucune disposition autorisant le calcul au prorata de la rémunération au rendement des juristes à compter de la date d'entrée en vigueur de leur promotion.*

NATURE DU GRIEF

1. *L'Association dépose un grief pour contester l'interprétation et l'application de l'appendice « B » de la convention collective de manière à permettre le calcul au prorata de la rémunération au rendement pour l'exercice au complet lorsqu'un membre a été promu; l'application limitée de la rémunération au rendement à la période travaillée à la suite de la promotion; le fait de ne pas tenir compte de tout le travail accompli antérieurement durant*

l'exercice qui précède la date de la promotion. L'infopersonnel contrevient aux dispositions de la convention collective.

- 2. L'Association soutient de plus que l'employeur a également contrevenu à la clause 5.02 en raison de son interprétation de l'appendice « B » de la convention collective et de sa façon de l'appliquer.*

RÉPARATION DEMANDÉE

- 1. Une déclaration attestant que l'infopersonnel n'est pas conforme à la convention collective et que, par conséquent, il en constitue une violation;*
- 2. Une ordonnance imposant une modification de l'infopersonnel afin de s'assurer que celui-ci soit conforme à la convention collective;*
- 3. Une ordonnance selon laquelle la rémunération au rendement des LA qui ont été promus durant l'exercice 2010-2011 soit examinée et corrigée de manière à éliminer le calcul au prorata;*
- 4. Une ordonnance selon laquelle le Conseil du Trésor informe tous les ministères et organismes qui emploient des LA de modifier toute mauvaise application de l'appendice « B » et de s'assurer que la rémunération au rendement des LA soit rectifiée avec exactitude pour l'exercice 2010-2011 en se fondant sur le poste et la rémunération du LA au 31 mars 2011;*
- 5. Toute autre réparation jugée appropriée.*

[3] Dans sa réponse au grief, l'employeur a indiqué que le programme de gestion du rendement était administré en fonction du poste d'attache des employés au 31 mars et que, par conséquent, les employés promus à un échelon supérieur avant cette date n'étaient plus admissibles à une augmentation à l'intérieur de l'échelle ou à une prime de rendement pour le poste qu'ils occupaient antérieurement puisqu'ils ont quitté ce poste avant la date d'admissibilité du 31 mars.

[4] L'employeur a également indiqué que puisque la question de la méthodologie à appliquer pour définir ou calculer la valeur de la rémunération au rendement d'un employé n'est pas traitée dans la convention collective, il incombe à l'administrateur général de déterminer la rémunération à accorder à un employé en fonction de son rendement dans poste admissible. Selon l'employeur, calculer au prorata la rémunération au rendement à la suite d'une reclassification ne constitue pas une

incohérence à l'égard du programme de gestion du rendement.

[5] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 12 juin 2012.

[6] Aucun témoin n'a été entendu lors de l'audience de cette affaire. Les deux parties ont convenu de présenter leurs témoignages et par la suite leurs arguments supplémentaires par écrit. Le recueil de documents de l'employeur (le « Recueil de documents ») a été déposé à titre de preuve par consentement.

[7] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-184), et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (l'« ancienne Commission »), et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n°2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 396 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, un arbitre de grief saisi d'un grief avant le 1^{er} novembre 2014 continue d'exercer les pouvoirs prévus à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), dans sa version antérieure à cette date.

II. Résumé de l'argumentation et des observations

A. Pour l'Association

[8] L'AJJ a soutenu que ses membres avaient été privés de la rémunération au rendement au cours de l'exercice de 2010-2011, s'ils étaient promus. Elle a indiqué qu'incontestablement le grief découlait du fait que l'employeur calculait au prorata la rémunération au rendement des LA qui avaient été promus d'un poste admissible à la rémunération au rendement à un autre poste, qui était également admissible à la rémunération au rendement, de sorte que les titulaires de ces postes recevaient uniquement la rémunération au rendement liée à la période suivant la promotion. Personne ne conteste le fait que la cote de rendement attribuée aux LA touchés avait été assez élevée pour justifier une rémunération au rendement.

[9] L'AJJ a soutenu que, selon la convention collective, il faut deux éléments pour justifier une rémunération au rendement. Premièrement, que celle-ci soit payée durant

tous les mois au cours desquels un LA est titulaire d'un poste le rendant admissible à une rémunération au rendement, y compris lorsque le LA est promu d'un poste le rendant admissible à une rémunération au rendement à un autre poste le rendant admissible à une rémunération au rendement. Deuxièmement, que le taux de rémunération appliqué à la formule soit celui auquel le LA est admissible au 31 mars.

[10] L'AJJ nous a renvoyés à *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*, 2012 CRTEFP 32 (« AJJ 2012 ») rendue alors qu'était en vigueur la même convention collective que celle en l'espèce. L'AJJ a précisé que les paragraphes suivants de la convention collective offraient un aperçu du programme de la rémunération au rendement :

[...]

8 Une composante de la rémunération des LA est versée en fonction du rendement. Ainsi, à titre d'illustration, l'échelle salariale LA-2A en vigueur depuis le 10 mai 2010, s'échelonne entre 82 917 \$ et 118 995 \$. Cette échelle ne comporte pas d'augmentation d'échelon de salaire tous les 6 ou 12 mois, comme c'est le cas pour la plupart des groupes professionnels au sein de la fonction publique. L'évolution du traitement à l'intérieur de l'échelle salariale est plutôt arrimée au régime de rémunération au rendement décrit à l'Appendice « B » de la convention collective. Tous les ans, on évalue le rendement du LA et, selon la cote qui lui est attribuée, le LA peut toucher une rémunération au rendement. Le montant de la rémunération ainsi versée varie selon la cote attribuée.

9 Avant d'atteindre le plafond de leur échelle salariale, les LA peuvent recevoir une augmentation au rendement qui fait en sorte que leur rémunération globale progresse à l'intérieur de l'échelle. Ces augmentations successives sont intégrées à la rémunération du LA jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond de l'échelle salariale. Une fois ce cap atteint, la rémunération au rendement devient alors une prime au rendement non permanente, devant être méritée chaque année. À titre d'illustration, si un LA-2A touche en moyenne une rémunération au rendement de 5 000 \$ chaque année, il mettra plus ou moins 7 ans avant de passer du seuil minimal de son échelle salariale (82 917 \$) au plafond de l'échelle (118 995 \$). Une fois le seuil maximal atteint, la rémunération au rendement n'est plus intégrée à son salaire; elle est versée à titre de prime rajoutée à sa rémunération correspondant au seuil maximal de l'échelle.

10 Le rendement des LA est évalué une fois l'an par l'employeur. Les employés dont le rendement est alors jugé

« satisfaisant », « insatisfaisant », ou « impossible à déterminer », n'ont pas droit à une augmentation au rendement. Seulement les employés dont le rendement est jugé « entièrement satisfaisant » peuvent recevoir une augmentation pouvant aller jusqu'à 5 %. Un rendement jugé supérieur peut mériter une augmentation pouvant atteindre 7 %, alors qu'un rendement jugé exceptionnel peut mériter une augmentation pouvant atteindre 10 %. La partie du budget d'un ministère consacrée à la rémunération au rendement ne peut être de plus de 5 % de la masse salariale du groupe visé au sein de ce ministère.

[...]

[11] L'AJJ a indiqué que les parties s'entendent sur la formule de rémunération au rendement pertinente qui s'exprime de la façon suivante : [taux de rémunération] x [pourcentage de la prime de rendement] x [le nombre total de fois (postes inadmissibles)].

[12] L'AJJ n'a pas contesté la capacité de l'employeur à calculer au prorata le rendement d'un LA qui travaille une partie d'une année dans un poste où il ne serait pas admissible à la rémunération au rendement; par exemple, le cas d'un stagiaire en droit promu dans un poste LA-1, qui recevrait la rémunération au rendement liée aux mois où il a travaillé à titre de LA-1. Le litige entre les parties porte sur les taux de rémunération qui doivent être appliqués.

[13] Les exemples qui suivent ont été présentés par l'AJJ. Dans le premier exemple, un LA-1 est promu à un poste LA-2A, avec entrée en vigueur le 1^{er} décembre, et il occupe toujours ce poste au 31 mars. Dans cet exemple, l'AJJ a indiqué que personne n'a contesté le fait que les postes occupés par le LA, nommément, LA-1 et LA-2A, étaient tous deux admissibles à la rémunération au rendement. Ainsi, la formule tiendrait compte de 12 mois d'admissibilité.

[14] Le pourcentage de la prime de rendement est calculé à partir du rapport d'examen et évaluation de l'employé (« EEE »; Recueil de documents, onglet 8). Bien que le rendement des LA soit évalué annuellement, le rendement des personnes occupant un poste LA-1 pourrait éventuellement faire l'objet d'une évaluation semestrielle (voir le paragraphe 6.1.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective).

[15] Selon les observations de l'AJJ, l'employeur n'a pas correctement appliqué les taux, conformément aux clauses 4.0 (Augmentations à l'intérieur de l'échelle)

et 5.0 (Primes de rendement) de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective. L'AJJ nous a renvoyés aux dispositions suivantes de la partie 2 de l'appendice « B » :

[...]

4.1 En règle générale, il peut être accordé chaque année une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :

*Exceptionnel - jusqu'à 10 %
Supérieur - jusqu'à 7 %
Entièrement satisfaisant - jusqu'à 5 %
Satisfaisant - 0 %
Insatisfaisant - 0 %
Impossible à déterminer - 0 %*

[...]

4.4 Le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement se limite à cinq pour cent (5 %) de la masse salariale du groupe au 31 mars. Seuls les membres du groupe qui font partie de l'effectif le 31 mars et qui occupent un poste le 1^{er} avril, tel que décrit au paragraphe 3.1 de la présente politique, sont admissibles aux fins du présent exercice. Les membres du groupe qui sont en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental, qui ne seraient pas normalement considérés comme faisant partie de l'effectif, sont réputés être admissibles aux fins de la présente politique.

4.5 Les primes de rendement ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) du traitement d'un employé (augmentation à l'intérieur de l'échelle et montants forfaitaires). Pour être admissible à un montant forfaitaire, l'employé doit avoir obtenu au moins la cote « entièrement satisfaisant ».

4.6 Les primes de rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux normal doivent être considérées comme des augmentations du traitement de base à l'intérieur de l'échelle de traitement existante. Lorsque le calcul d'une prime de rendement donne un traitement qui excède le taux normal, la différence doit être versée sous forme de montant forfaitaire unique.

[...]

[16] Selon l'AJJ, la clause 4.1 de la convention collective détermine l'échelle de traitement et le terme « traitement » devrait être interprété dans le sens ordinaire, soit le traitement actuel calculé à partir de l'échelle de traitement actuelle. Puisqu'il est précisé à la clause 4.4 de la convention collective que la date du calcul est le 31 mars, l'échelle de traitement des LA doit, par conséquent, être fondée sur celle en vigueur à la fin de l'exercice. Selon l'AJJ, à la clause 4.5 de la convention collective, il est question d'un seul traitement, et non de plusieurs échelles de traitement, et il faut interpréter « traitement » dans le contexte de la clause 4.4. L'AJJ a également souligné les termes « échelle de traitement existante » à la clause 4.6 de la convention collective.

[17] L'AJJ a soutenu que les exigences d'admissibilité étaient présentées à la clause 5.1 de l'article 5.0 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective (Primes de rendement). Il a souligné que les pourcentages « du salaire » étaient précisés à la clause 5.2 de la convention collective. L'AJJ a soutenu qu'il fallait interpréter « salaire » dans son sens ordinaire, c'est-à-dire à la date à laquelle le calcul est effectué. Elle a soutenu que, selon le libellé de la partie 2 de l'appendice « B », la rémunération au rendement devait être payée complètement au taux de rémunération du LA au 31 mars, y compris si le LA a occupé plus d'un poste admissible en raison d'une promotion, pour autant qu'il ait satisfait aux critères d'admissibilité.

[18] L'AJJ a indiqué que tout droit accordé par la convention collective ne peut être réduit que par un libellé sans équivoque en ce sens. Si les parties avaient voulu que l'échelle de traitement utilisée pour calculer la rémunération au rendement soit proportionnelle au temps passé dans chaque poste admissible au cours d'un exercice, et ainsi limiter le droit à la rémunération au rendement, elles auraient inclus un tel libellé. Cette interprétation de l'employeur aurait pour effet d'exiger un amendement de la convention collective.

[19] L'AJJ a souligné que l'existence d'un pouvoir permettant de fractionner proportionnellement la rémunération au rendement n'est mentionné nulle part dans le numéro 545 du bulletin d'information publié par le ministère de la Justice, en juillet 2011 (onglet 2 du Recueil de documents de l'employeur; « Bulletin 545 »).

[20] L'AJJ a indiqué que certaines exceptions étaient prescrites par la convention collective. À la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, l'article 8.0 porte sur la rémunération au rendement des employés en congé non payé. Selon la clause 8.2 de la convention collective, ces employés peuvent être admissibles à la

rémunération au rendement s'ils font partie de l'effectif depuis assez longtemps pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable; il est aussi mentionné que la rémunération au rendement doit être calculée au prorata de la période depuis laquelle l'employé fait à nouveau partie de l'effectif.

[21] Une autre exception est prévue à l'article 9.0 de la convention collective et porte sur les employés LA qui touchent une rémunération d'intérim. Il est prévu à la clause 9.2 que la rémunération au rendement peut être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire. Bien que l'employeur se soit penché sur certaines exceptions, rien n'indique qu'il ait agi en ce sens en ce qui concerne les promotions. Il faut par conséquent que la question soit tranchée en se fondant sur le sens ordinaire de la convention collective.

[22] L'AJJ a soutenu qu'il était prévu à la clause 5.3 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective que, lors du calcul du montant à payer à un LA, l'employeur devait tenir compte des fonctions qu'exerçaient les individus au 31 mars.

[23] À l'appui de ses arguments, l'AJJ a cité les textes faisant autorité suivant : *Brown & Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, aux paragraphes 4:2100, 4:2110, 4:2150 et 4:2151; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications*, 2009 CRTFP 121; *Foote c. Conseil du Trésor (Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2009 CRTFP 142; *Calgary Regional Health Authority (Rockyview Site) v. United Nurses of Alberta, Local 121-R (2000)*, 93 L.A.C. (4^e) 427; *Klock c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 99; *Julien c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2008 CRTFP 67.

B. Pour l'employeur

[24] Pour sa part, l'employeur a présenté le litige comme suit. Lorsqu'un LA-1 est promu à un poste LA-2A ou qu'un LA-2A est promu à un poste LA-2B, est-ce que la rémunération au rendement doit être calculée en fonction du salaire le plus élevé du poste dans lequel l'employé a été promu? L'employeur a indiqué que cette question avait été soulevée en raison de la publication du Bulletin 545. Il a mentionné les dispositions soulevées dans le Bulletin 545 : la clause 4.6, laquelle précise les situations non exhaustives où la rémunération doit être calculée au prorata, notamment les cas d'une nouvelle recrue, d'un congé non payé, d'une rémunération d'intérim, d'une promotion et d'une retraite; la clause 6.2, laquelle prévoit, notamment,

que les augmentations à l'intérieur de l'échelle seront calculées à partir du salaire en vigueur au 31 mars 2011; la clause 6.3, laquelle porte sur des situations exceptionnelles.

[25] L'employeur a soutenu que, bien qu'il soit stipulé à la clause 4.4 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective que les LA qui font partie de l'effectif le 31 mars et le 1^{er} avril sont admissibles à la rémunération au rendement, cela ne signifie pas pour autant que le salaire remonte 12 mois en arrière. Faisant allusion au premier exemple présenté à la pièce 2, où un LA-1 faisant partie de l'effectif le 1^{er} avril est promu à un poste LA-2A prenant effet le 1^{er} décembre, l'employeur a indiqué qu'en 2010-2011, il avait appliqué sa politique de façon à ce que la personne promue reçoive la rémunération au rendement uniquement en fonction de la durée de l'affectation au poste LA-2A. L'employeur a alors convenu qu'une personne dans cette situation devrait recevoir la rémunération au rendement relative aux douze mois de l'exercice. Selon l'employeur, la question qui est toujours en litige, entre l'AJJ et lui, porte sur le taux applicable de la rémunération au rendement.

[26] En ce qui concerne l'interprétation de la convention collective, l'employeur m'a renvoyé à *Cardinal Transportation B.C. Inc. v. Canadian Union of Public Employees, Local 561* (1997), 62 L.A.C. (4^e) 230, à la page 236, où l'arbitre de grief a énoncé ce qui suit : [traduction] « Lorsque le droit à un avantage pécuniaire est déclaré, il incombe normalement au syndicat de démontrer en des termes clairs, précis et sans équivoque que l'avantage pécuniaire fait partie de la rémunération globale de l'employé ». L'employeur nous a également renvoyés à *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55, aux paragraphes 9 et 25 à 28.

[27] L'employeur a soulevé cinq facteurs pour faire valoir le fait que la position de l'AJJ n'était pas défendable. Premièrement, la position de l'AJJ ne tient pas compte de l'objet de la rémunération au rendement, notamment, d'être rémunéré en fonction d'un travail accompli à un niveau donné. En guise d'appui, l'employeur nous a renvoyés au paragraphe 55 de *AJJ 2012*, qui est libellé comme suit :

55 Pendant les premières années de leur carrière, les LA progressent à l'intérieur de leur échelle salariale respective en fonction de leur rémunération au rendement. Une fois atteint l'échelon maximal de l'échelle, ils reçoivent une rémunération au rendement sous la forme d'une prime de rendement. Il va sans dire que la rémunération au

rendement constitue un avantage lié à la rémunération et à l'emploi. Ce régime prévoit des augmentations de rémunération en fonction de leur rendement au travail. Du fait qu'ils ne travaillent pas durant un congé de maternité ou un congé parental, il convient de les comparer aux autres employés qui ne travaillent pas, c'est-à-dire aux employés en congé non payé. La rémunération au rendement doit être méritée pendant que le juriste travaille. Elle ne peut être considérée comme étant une forme de rémunération liée au nombre d'années de service.

[28] L'employeur a soutenu que la rémunération au rendement était liée à l'idée qu'il s'agissait d'un avantage lié à la rémunération et à l'emploi et qu'elle devait être calculée proportionnellement. Ainsi, durant la période où le travail de niveau LA-2A est exécuté et évalué, la rémunération au rendement serait calculée en se fondant sur le salaire de niveau LA-2A applicable. Si un LA-2A est promu au niveau LA-2B, toute rémunération au rendement payée pour du travail accompli au niveau LA-2B devrait être calculée en fonction de l'échelle salariale de ce niveau. L'employeur a mentionné l'objectif de la politique du régime de rémunération au rendement présenté à la clause 1.1 de la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective qui se lit comme suit :

1.1 Assurer l'administration exacte et uniforme de la rémunération au rendement de certains employés exclus de niveaux supérieurs n'appartenant pas à la catégorie de gestion, y compris des initiatives destinées à reconnaître et à récompenser chacun en comparaison avec ses pairs et subalternes.

[29] L'employeur a souligné l'importance de l'expression « en comparaison avec ses pairs » et, à cette fin, il a comparé la section des résultats du service au client de la description de tâche d'un LA-1 (onglet 6 du Recueil de documents) à celle d'un LA-2A (onglet 7 du Recueil de documents). L'employeur a soutenu que, de toute évidence, les fonctions liées aux deux postes étaient très différentes et qu'un LA-1 ne devrait pas recevoir la rémunération au rendement liée au travail d'un LA-2A si cette personne n'a pas exécuté les fonctions du poste du niveau supérieur.

[30] À l'appui de sa position selon laquelle la rémunération au rendement est versée pour avoir exécuté des fonctions, l'employeur m'a renvoyé à un document daté du 6 juin 2011, et intitulé « Congé de maternité et parental et rémunération au rendement », émis par le bureau du directeur des ressources humaines du Secrétariat

du Conseil du Trésor (onglet 10 du Recueil de documents). Ce document contient le paragraphe présenté ci-dessous :

[...]

Lors de l'établissement de la rémunération appropriée selon les pouvoirs pertinents pour l'employé qui a pris un congé sans solde, on rappelle aux ministères que la rémunération au rendement doit être proportionnelle à la période au cours de laquelle l'employé a été en poste. Cela tient pour acquis que l'employé respecte la période minimum, telle qu'établie par les différents ministères, pour être admissible à la rémunération au rendement.

[...]

[31] L'employeur a soutenu que cet énoncé était conforme à la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective où il est stipulé que « [...] la rémunération au rendement doit être proportionnelle à la période depuis laquelle l'employé fait à nouveau partie de l'effectif ».

[32] Deuxièmement, l'employeur a soulevé le fait que la rémunération au rendement était fondée sur le rendement et qu'il ne fallait pas la considérer comme un gain fortuit. L'employeur m'a renvoyé à la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009 (onglet 10 du Recueil de documents). Dans la partie 2 « Rémunération », l'article 1 est intitulé « Droit à la rémunération » et mentionne ce qui suit :

[...] toute personne nommée à l'administration publique centrale a le droit de toucher, pour services rendus, le taux de rémunération prévu dans la convention collective pertinente ou le taux approuvé [...] à l'égard de son groupe et de son niveau de classification.

[33] L'employeur nous a également renvoyés à la clause 2.2.4 du même document, où il est question de promotion, lequel est libellé comme suit :

2.2.4 Sous réserve des articles 2.2.2, 2.3.1 et 4.2.7, le taux de rémunération payable au moment de la promotion sera le taux le plus proche du taux de rémunération auquel la personne avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation de rémunération tel que le précise l'article 2.2.3 ci-dessus ou un montant au moins égal à 4 % du taux maximal de rémunération pour le poste auquel elle

est nommée, lorsque la rémunération du poste auquel se fait la nomination est fondée sur le rendement.

[34] L'employeur a soutenu que, puisque le salaire d'un LA est assujéti à la rémunération au rendement, dans le cas d'une promotion, l'employé visé reçoit une augmentation fondée sur le pourcentage de l'augmentation salariale. Selon l'employeur, la position de l'AJJ ferait en sorte que lorsqu'un LA-1 est promu LA-2, celui-ci recevrait le pourcentage lié à la promotion ainsi que la rémunération au rendement au niveau LA-2A, et ce, pendant toute la période subséquente à la promotion.

[35] Troisièmement, l'employeur a souligné que les demandes de l'AJJ étaient impraticables. Il a souligné qu'au paragraphe 6.1.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, il est précisé que le rendement d'un LA-1 peut être évalué semestriellement. En ce qui concerne le premier exemple de l'AJJ, l'employeur a soutenu qu'un LA-1 recevrait la rémunération au rendement au taux du niveau LA-2A pendant toute la durée de la période suivant la promotion ainsi que, potentiellement, la rémunération au rendement liée à deux évaluations alors qu'il occupait le poste de LA-1.

[36] L'employeur a mentionné la clause 4.5 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, laquelle limite les primes de rendement à 10 % du traitement d'un employé. L'employeur a indiqué que par « traitement », on entend les échelles salariales établies à l'appendice « A » de la convention collective. Ainsi, si le rendement d'un LA-1 dont le traitement est de 59 845 \$ est évalué comme étant exceptionnel, cette personne aurait alors droit à 10 % de son traitement, en l'occurrence, 5 900 \$ (montant arrondi). Selon la position de l'AJJ, si un LA-1 est promu au niveau LA-2A, avec un salaire de 82 917 \$, et qu'il se voit accorder une rémunération au rendement de 10 %, cette personne recevrait alors plus que le salaire d'un LA-1 pour les heures travaillées dans ce poste.

[37] L'employeur a soutenu qu'il n'existe aucune disposition explicite dans la convention collective empêchant que la rémunération au rendement soit fondée sur les salaires établis à l'appendice « A ». Il n'est aucunement stipulé dans la convention collective que les LA promus recevront la rémunération au rendement fondée sur l'échelon supérieur.

[38] L'employeur a indiqué que la proposition de l'AJJ, selon laquelle les différents salaires établis à l'appendice « A » de la convention collective deviennent obsolètes lorsque des augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale sont appliquées au moyen de l'attribution d'une rémunération au rendement, n'est pas mentionnée dans la convention collective. Lors de la lecture de l'ensemble de la convention collective, les distinctions entre les échelles salariales des LA sont maintenues.

[39] L'employeur a souligné que les clauses 9.1 à 9.3 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, portant sur la rémunération au rendement pour un employé touchant une rémunération d'intérim, constituent une exception explicitement prévue à l'appendice « B ». Lorsqu'un LA occupant un poste par intérim à un échelon supérieur est admissible à la rémunération au rendement, celle-ci est payée selon l'échelle salariale supérieure, sous réserve de certaines conditions. Selon les observations de l'employeur, si les parties avaient voulu inclure une exception semblable voulant qu'un LA promu reçoive la rémunération au rendement du niveau supérieur, elles auraient utilisé un libellé semblable à celui utilisé dans les clauses 9.1 à 9.3. L'employeur a soutenu que la convention collective n'inclut pas une exception explicite permettant d'accorder la réparation demandée par l'AJJ.

[40] Quatrièmement, l'employeur a souligné que l'application de l'interprétation de l'AJJ aurait pour effet d'annuler le pouvoir discrétionnaire de l'employeur en matière de rémunération au rendement et de gestion de ses activités quotidiennes. Il a souligné les clauses 2.1.1 et 2.1.2 de la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective qui, selon lui, contiennent un libellé discrétionnaire. Il a également souligné la clause 1.1 de la partie 2 de l'appendice « B », où il est déclaré que l'appendice contient des lignes directrices visant à assurer l'application uniforme du régime de la rémunération au rendement. De plus, il est prévu à la clause 3.2 que les dépenses consacrées aux augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale et aux primes de rendement sont contrôlées par un budget ministériel. De plus, il est prévu à la clause 4.1 que des augmentations à l'intérieur de l'échelle peuvent être accordées annuellement.

[41] L'employeur a fait référence à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, (L.R.C. (1985) ch. F-11) (la « LGFP ») à l'alinéa 12(1)*b*), où il est prévu que les primes de rendement sont versées aux personnes employées dans la fonction publique dans le cadre de leurs fonctions. L'employeur nous a également renvoyés au sous-

alinéa 34(1)a)(i), où il est prévu, notamment, que tout paiement lié à l'exécution de travaux ne sera effectué qu'une fois les travaux exécutés.

[42] Cinquièmement, l'employeur a soulevé que l'interprétation de l'AJJ n'était pas conforme à la convention collective, puisque celle-ci doit être interprétée dans son ensemble et selon son sens ordinaire et simple. Il a soutenu que l'AJJ n'avait pas contesté les dispositions de la convention collective qui régissent la fréquence des évaluations du rendement et qui doit les effectuer. L'employeur a souligné précisément les clauses 23.01 a) et b), dans lesquelles il est respectivement énoncé que l'appréciation du rendement d'un juriste est fondée sur les tâches qui lui ont été attribuées au cours d'une période précise par le passé et que l'évaluateur doit avoir observé ou avoir pris connaissance du rendement de l'employé pendant au moins la moitié de la période sur laquelle porte l'évaluation.

[43] L'employeur a soutenu que la position de l'AJJ ne tenait pas compte du contexte fourni par la lecture simultanée de ces deux clauses de la convention collective et de l'objectif de la politique énoncée à l'appendice « B », laquelle prévoit notamment que la rémunération au rendement doit être appliquée de manière uniforme. Selon l'employeur, une application proportionnelle de la rémunération au rendement permet d'atteindre l'objectif de l'uniformité. Il a prétendu que l'AJJ avait reconnu qu'une application de la rémunération au rendement en se fondant uniquement sur le salaire versé au 31 mars ne permettrait pas d'obtenir une application uniforme du régime. L'employeur a fait référence aux LA-1 qui pourraient recevoir une augmentation de la rémunération au rendement semestriellement et il a indiqué qu'en de tels cas, la règle proposée par l'AJJ serait impraticable.

[44] L'employeur a soutenu qu'il était stipulé à la clause 15.02a) de la convention collective qu'un juriste avait droit à une rémunération pour services rendus, calculée d'après l'échelle de rémunération du poste auquel le juriste a été nommé. L'employeur a soutenu que les juristes doivent être évalués en fonction du travail qu'ils effectuent et il m'a renvoyé à la définition du terme « augmentation à l'intérieur de l'échelle » prévue à la clause 2.2 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective. Il a également mentionné la définition du terme « prime de rendement » prévue à la clause 2.5, où il est question du niveau de rendement coté des LA.

[45] Tout en mentionnant les articles 9.0 à 9.3 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, qui portent sur la rémunération au rendement lorsqu'une

rémunération d'intérim est également versée, l'employeur a souligné que l'appendice ne contenait aucune formulation semblable relativement à la rémunération au rendement lors d'une promotion. Il a soutenu que le libellé des clauses 12.1 et 12.2 de la partie 2 de l'appendice « B », qui porte sur les prestations salariales, exprime l'intention selon laquelle la promotion et la rémunération au rendement devaient être traitées de façon distincte. Bien que le sous-ministre soit autorisé, en vertu de l'article 13, à déterminer les augmentations salariales et à accorder les primes de rendement dans le cadre des lignes directrices du régime d'administration de la rémunération au rendement, sauf indication contraire de la part du Secrétariat du Conseil du Trésor, l'employeur a souligné que le Secrétariat du Conseil du Trésor n'avait émis aucune directive allant dans le sens invoqué par l'AJJ.

[46] L'employeur m'a renvoyé à la décision arbitrale entre les parties datée du 23 octobre 2009 (dossier de la CRTFP 585-02-25), dans laquelle, selon lui, on a adopté la politique du Conseil du Trésor en matière d'administration de la rémunération au rendement, 2008 (onglet 13 du Recueil de documents).

[47] L'employeur a soutenu que la méthode de calcul de la rémunération au rendement utilisée par l'AJJ selon laquelle il ne s'agit que d'appliquer systématiquement le salaire correspondant au niveau auquel un juriste a été promu et rétroactivement à la première journée de l'exercice, alors que le LA n'avait pas encore été promu, va à l'encontre de l'objet et de l'intention qui sous-tendent le régime d'administration de la rémunération au rendement.

C. Autres observations de l'employeur

[48] L'employeur a soutenu que la position de l'AJJ selon laquelle la rémunération au rendement doit être fondée sur la dernière journée de l'exercice, soit le 31 mars, signifierait que, si un LA-2A était promu à un poste LA-2B, le 30 mars, toute rémunération au rendement liée à l'exécution de tâches d'un LA-2A durant l'exercice serait calculée en fonction du salaire d'un LA-2B. L'employeur a allégué que l'approche défendue par l'AJJ n'était pas envisageable en ce qui concerne les LA-1, puisque ces derniers peuvent recevoir deux augmentations de la rémunération au rendement liées à leurs évaluations du 1^{er} avril et du 1^{er} octobre. L'employeur a soutenu que la réparation demandée par l'AJJ était contradictoire.

[49] L'employeur a soutenu qu'étant donné que la rémunération au rendement constituait un avantage lié à la rémunération et à l'emploi, elle devait être calculée proportionnellement, en fonction du salaire de l'employé applicable. À l'appui de son argument, l'employeur a cité *Air Canada v. Air Canada Pilots Association*, 2012 CanLII 92037 (ON LA) et *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2013 CRTFP 88 (« CNRC »).

[50] L'employeur a soutenu que dans *Air Canada*, l'arbitre de grief a reconnu que si la couverture des prestations n'est pas précisée dans un régime d'assurance-maladie ou dans une convention collective, les modifications au traitement de ces prestations ne contreviennent pas à la convention collective si elles sont fondées sur une démarche [traduction] « habituelle et raisonnable ». L'employeur a soutenu qu'il avait la capacité d'établir des limites raisonnables en ce qui concerne les prestations lorsque la convention collective demeure muette sur la question. Par conséquent, en l'espèce et selon le témoignage de l'employeur, il est raisonnable de calculer la rémunération au rendement en fonction des tâches exécutées liées au poste occupé par le LA et non en fonction d'un autre poste pour lequel aucune tâche n'a été effectuée. L'employeur a indiqué qu'il ne serait pas raisonnable de permettre, tel qu'il est demandé par l'AJJ, une couverture en gros des prestations en matière d'avantage lié à l'emploi de la prime de rendement.

[51] L'employeur a fait valoir que, selon *CNRC*, toute exception à une convention collective doit être déclarée explicitement et appuyée, lors de la lecture de l'ensemble de la convention collective, par son sens simple et ordinaire, selon le contexte et dans les deux langues officielles.

[52] L'employeur a fait valoir, en appliquant *CNRC* à la présente affaire, que l'AJJ n'avait pas contesté les dispositions de la convention collective qui régissent la fréquence des évaluations du rendement et à qui il incombe de les mener. L'employeur a souligné que la clause 23.01a) de la convention collective définissait une évaluation ou une appréciation officielle du rendement d'un juriste comme étant la façon dont le juriste s'était acquitté des tâches qui lui avaient été assignées pendant une période déterminée dans le passé, alors qu'il est stipulé à la clause 23.02b) de la convention collective que la personne qui évalue le rendement du juriste doit avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir pris connaissance pendant au moins la moitié de la période d'évaluation.

[53] L'employeur a également mentionné l'objectif de la politique du régime de rémunération au rendement présenté à la clause 1.1 de la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective, notamment, que la rémunération au rendement doit être appliquée uniformément et comme moyen visant à fournir des incitatifs permettant de reconnaître et de récompenser des personnes en fonction de leurs pairs et subalternes.

[54] L'employeur a soutenu que la position de l'AJJ voulant que la rémunération au rendement soit fondée uniquement sur la dernière journée de salaire du juriste au 31 mars ne tient pas compte du contexte fourni lors de la lecture simultanée de l'objectif de la politique de l'appendice « B » et des clauses 23.01a) et 23.02b) de la convention collective. L'employeur a utilisé l'exemple de la promotion, le 30 mars, d'un LA-2A au niveau LA-2B et il a indiqué qu'une personne dans cette situation n'aurait pas occupé ce poste pour plus d'une journée, ce qui ne correspondrait pas au seuil minimal équivalent à au moins la moitié de la période d'évaluation, comme il est stipulé à la clause 23.02b) de la convention collective. Par conséquent, il ne serait pas conforme à la convention collective d'accorder une rémunération au rendement en fonction de l'échelle salariale la plus élevée à l'égard de tâches auxquelles l'employé n'a pas été assignées, qui n'ont pas été exécutées ou qui n'ont pas fait l'objet d'une observation.

[55] L'employeur a également fait valoir que, lorsque la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective est lue dans son ensemble, il devient évident que la position de l'AJJ, selon laquelle la rémunération au rendement doit être fondée uniquement et entièrement sur l'échelle salariale du LA en vigueur au 31 mars, va à l'encontre du sens simple et ordinaire de la partie 2. L'employeur a indiqué que, comme il est précisé à la clause 4.4 de la partie 2, le sens ordinaire et simple signifie que le LA est tenu de faire partie de l'effectif au 31 mars pour être admissible à la rémunération au rendement.

[56] L'employeur a soutenu que la partie 2 de l'appendice « B » doit être interprétée en tenant compte du contexte de la convention collective dans son ensemble, y compris de l'appendice « A », où sont précisés les taux annuels de rémunération du groupe du droit (LA). L'employeur a soutenu que contrairement à la position défendue par l'AJJ, la convention collective ne laisse pas entendre que les différentes échelles salariales établies à l'appendice « A » deviennent désuètes lorsque des augmentations salariales sont appliquées lors de l'attribution d'une rémunération au rendement. Les distinctions entre les salaires sont maintenues.

[57] L'employeur a souligné l'expression « traitement d'un employé » à la clause 4.5 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective. Il a indiqué que le traitement d'un employé correspond à celui établi à l'appendice « A » et que toute augmentation doit être calculée en fonction de ce traitement. Comme il est précisé à la clause 4.5, les primes de rendement ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) du traitement d'un employé. Selon la position défendue par l'employeur, toute autre interprétation serait contraire à la présomption selon laquelle l'entente conclue entre les parties contractantes est censée refléter leurs intentions.

[58] L'employeur a également indiqué qu'en l'espèce, la convention collective ne contient aucune disposition explicite empêchant que la rémunération au rendement soit fondée sur l'échelle de traitement convenue et précisée à l'appendice « A ». Aucune disposition ne stipule explicitement que les LA, lorsque promus, recevront la rémunération au rendement fondée sur une échelle de traitement supérieur.

[59] L'employeur a souligné que, lorsque les parties à la convention collective ont prévu une exception, elles l'ont précisé de manière explicite. Il a fait référence à l'article 9.0 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, lequel prévoit une rémunération au rendement au moment de toucher une rémunération d'intérim. À la clause 9.1 il est prévu, à titre d'exemple, qu'un LA-2A occupant un poste intérimaire LA-2B peut recevoir une rémunération au rendement au niveau supérieur s'il satisfait aux conditions établies aux clauses 9.1.1 à 9.1.3.

[60] Selon les arguments de l'employeur, la position de l'AJJ quant à la rémunération au rendement aurait pour effet de rendre inutiles les taux du traitement négociés, lesquels sont fondés sur la nature des tâches exécutées. Il a soutenu que l'interprétation de l'AJJ n'était pas conforme à la convention collective et qu'elle était contraire à son sens ordinaire et simple. L'employeur a également indiqué que l'AJJ avait allégué l'existence d'une exception alors qu'aucune exception n'était expressément mentionnée.

D. Réplique de l'Association

[61] En ce qui concerne la clause 4.4 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective, l'AJJ souhaite que soit appliqué le traitement actuel de l'employé au 31 mars, plutôt que le traitement prévu à l'avenir.

[62] Selon l’AJJ, tel qu’il est prévu à la clause 23.02b) de la convention collective, le juriste visé par l’évaluation du rendement n’a pas besoin de relever de la personne qui évalue son rendement. Étant donné que le libellé de la clause indique que la personne qui évalue doit, en ce qui concerne le juriste, « avoir été en mesure d’observer son rendement ou de le connaître », la relation hiérarchique peut également être indirecte. Lorsque cette clause est lue conjointement avec la clause 23.01a), il en découle qu’il est possible que plusieurs superviseurs aient un quelconque rôle à jouer dans l’évaluation.

[63] En ce qui concerne l’objectif de la politique du régime de rémunération au rendement, qui est de récompenser des personnes en les comparant avec leurs pairs, l’AJJ estime qu’on entend par « pairs » toutes les personnes des groupes LA, qu’elles fassent partie des groupes LA-1, LA-2A ou LA-2B, lesquels constituent véritablement la classification à considérer aux fins de comparaison.

[64] L’AJJ n’a pas contesté le fait que la rémunération au rendement est liée à l’emploi. Elle a indiqué que le taux de rémunération est celui établi à l’appendice « A » de la convention collective.

[65] L’AJJ a indiqué que la rémunération au rendement est de toute évidence un avantage et que cette question porte sur le versement d’un avantage, et non sur le droit à cet avantage.

[66] Au sujet de l’argument de l’employeur relativement à un avantage inattendu attribué au fait qu’un LA recevrait une rémunération au rendement en sus du traitement lié à la promotion (4 %), l’AJJ a indiqué que le taux de 4 % est distinct de la rémunération au rendement et qu’il ne fallait pas en tenir compte. Comme il est stipulé à l’article 12 de la partie 2 de l’appendice « B » de la convention collective, la rémunération au rendement fait partie du traitement. Le traitement est lié aux tâches d’un poste précis ainsi qu’à la nature des tâches exécutées. La rémunération au rendement n’est pas une indemnité, mais une récompense fondée sur la qualité du travail exécuté par le LA en comparaison avec celui de ses pairs.

[67] L’AJJ a mentionné la clause 6.1.1 de la partie 2 de l’appendice « B » de la convention collective, dans lequel il est précisé que le rendement des LA-1 peut être évalué semestriellement, et a précisé que cette clause devait être lue conjointement aux articles 4 et 5 de l’appendice. L’AJJ a présenté l’exemple suivant. Un LA-1 faisant partie de l’effectif le 1^{er} avril d’une année quelconque est évalué le 1^{er} octobre et est promu

dans un poste LA-2A, avec entrée en vigueur le 1^{er} décembre. Selon la position de l'AJJ, le 31 mars de l'année suivante, la rémunération au rendement de cette personne au niveau LA-2A serait versée rétroactivement au 1^{er} octobre de l'année précédente.

[68] L'AJJ a soutenu que la clause 6.1.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective ne s'applique qu'aux augmentations à l'intérieur de l'échelle. Elle a indiqué qu'un LA ne recevrait pas une prime de rendement versée semestriellement sous la forme d'un montant forfaitaire. Si le LA n'était pas admissible à une augmentation à l'intérieur de l'échelle en raison du fait qu'il a atteint le taux maximal, celui-ci devrait attendre jusqu'au 31 mars avant de recevoir une prime de rendement, laquelle serait versée en fonction de son traitement en vigueur à cette date. Si le LA n'avait pas atteint son taux maximal, il recevrait alors une augmentation à la mi-année, soit le 1^{er} octobre, en l'occurrence, 50 % lié à la période de 6 mois. Ainsi, si l'augmentation valait 4,6 %, le LA recevrait 2,3 % rétroactivement au 1^{er} octobre.

[69] Au sujet de l'argument de l'employeur selon lequel la façon d'appliquer l'appendice « B » de la convention collective relève de son pouvoir discrétionnaire, l'AJJ a indiqué que, si l'employeur avait choisi de ne pas accorder une rémunération au rendement, alors cette décision aurait relevé de son pouvoir discrétionnaire. En l'espèce, il y a une convention collective et un régime de rendement. Néanmoins, l'AJJ a remis en question le bien-fondé de l'appendice « B » si l'employeur choisit de ne pas l'appliquer. Elle a fait valoir que la rémunération au rendement était un avantage accordé aux membres de l'unité de négociation et que celui-ci n'était pas assujéti au choix de l'employeur. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, l'employeur peut décider de la cote de rendement à attribuer à la personne occupant un poste LA. L'AJJ a également soutenu qu'il n'y avait aucune incohérence entre sa position et la *LGFP*.

[70] L'AJJ a soutenu que l'article 15 de la convention collective, qui traite l'administration de la rémunération, est un facteur pertinent en ce qui concerne le taux de rémunération mais pas pour établir la rémunération au rendement.

E. Répliques subséquentes de l'AJJ

[71] L'AJJ a soutenu qu'il était possible d'établir une distinction entre *Air Canada* et le cas en l'espèce. Dans cette affaire, l'arbitre de grief devait interpréter l'expression [traduction] « frais raisonnables nécessairement engagés », inscrite dans un régime d'avantages sociaux qui avait été incorporé à la convention collective. L'AJJ a indiqué

que cette expression avait une signification précise en matière de régimes d'avantages sociaux et dans l'industrie de l'assurance et qu'elle ne laissait pas entendre que l'employeur avait un pouvoir discrétionnaire supplémentaire lui permettant de limiter les avantages accordés en vertu de la convention collective. L'AJJ a souligné que, dans *Air Canada*, il était question d'un litige portant sur l'interprétation qu'il convient de donner à cette expression et non sur la question de savoir si une limite pouvait s'appliquer aux avantages en cause.

[72] Dans *Air Canada*, l'arbitre de grief a conclu que l'admissibilité devait être déterminée en se fondant sur les normes de protection de l'industrie de l'assurance, en faisant allusion aux antécédents en matière de réclamations au sein de l'industrie et à un examen du marché concernant les coûts. À titre d'exemple, l'employeur n'était pas habilité à rembourser les avantages sociaux à un niveau inférieur à la norme [traduction] « habituelle et raisonnable » applicable à l'égard d'une catégorie précise d'avantages.

[73] L'AJJ a soutenu que dans la présente affaire, l'employeur vise à établir une limite à l'égard du versement de la rémunération au rendement au moyen d'un calcul au prorata établissant le montant à payer en fonction de la durée du travail exécuté dans chaque poste admissible à la rémunération au rendement. L'AJJ a fait valoir qu'il n'y avait rien dans le libellé de la convention collective qui puisse permettre à l'employeur de réduire le taux de la rémunération au rendement accordée à un LA-1 admissible. Un employeur ne peut établir de limites à l'égard des avantages sociaux prévus dans la convention collective à moins qu'une telle réduction soit autorisée par un libellé explicite. Ainsi, *Air Canada* n'est d'aucune utilité pour interpréter la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective.

[74] L'AJJ a soutenu que la position de l'employeur est erronée en ce qui a trait aux LA-1 dont le rendement peut être apprécié semestriellement en vertu de la clause 6.1.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective.

[75] L'AJJ a réitéré que le litige en l'espèce portait strictement sur le taux de rémunération variable selon la formule du calcul liée à la rémunération au rendement. Elle a soutenu que, selon son interprétation, il est possible qu'après avoir été promu à la suite d'une évaluation semestrielle et avoir reçu une augmentation semestrielle à l'intérieur de l'échelle relativement à la première moitié de l'exercice, un LA-1 ait droit à une prime de rendement pour le reste de l'exercice, calculée en fonction du taux de

traitement de cette personne en vigueur au 31 mars. Selon l'AJJ, bien que son interprétation nécessite que le calcul du taux de traitement lié à la rémunération au rendement soit établi en fonction du poste occupé au 31 mars, il ne permet pas d'avoir accès à la prime en ce qui concerne les mois à l'égard desquels une évaluation du rendement donnant lieu à une prime de rendement a déjà été réalisée.

[76] L'AJJ a expliqué que, lorsqu'un LA-1 reçoit une augmentation semestrielle à l'intérieur de l'échelle, ce dernier a déjà reçu la rémunération au rendement relative au premier semestre de l'exercice. Ainsi, la variable temps de la formule de rémunération au rendement doit être réduite de six mois en ce qui concerne le calcul au 31 mars afin de tenir compte de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle qui a déjà été accordée.

[77] L'AJJ a soutenu que, si un LA-1 reçoit une augmentation semestrielle à l'intérieur de l'échelle fondée sur le taux de traitement du LA-1, selon la convention collective, il faut que le taux de traitement du LA en vigueur au 31 mars soit appliqué au calcul final de la rémunération au rendement liée au deuxième semestre de l'exercice. La clause 6.1.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective ne modifie aucunement le taux de traitement qui s'applique à la formule. Plutôt, il ne fournit qu'une exception explicite relative au moment d'effectuer le calcul de la rémunération au rendement des LA. Ainsi, l'AJJ a soutenu que son interprétation était conforme à l'objet de politique qui vise à assurer une application précise et cohérente de la rémunération au rendement et une application cohérente de la convention collective.

[78] Selon l'AJJ, même si j'accepte la position de l'employeur voulant que l'interprétation de l'AJJ créerait des incohérences, celles-ci ne sauraient suffire à modifier le sens ordinaire de la convention collective dont découle l'obligation d'appliquer le taux de traitement du LA en vigueur au 31 mars au calcul de la rémunération au rendement.

[79] L'AJJ a soutenu que, selon cette interprétation de l'employeur, il faudrait calculer la rémunération au rendement en fonction de taux de rémunération multiples et variables. Ainsi, dans le cas d'un LA qui serait promu deux fois ou plus au cours d'un même exercice, l'évaluation de son rendement devrait porter sur de multiples périodes d'emploi, correspondant aux taux de traitement applicables. Une telle approche est irréalisable et constituerait un obstacle à une administration uniforme et exacte de la rémunération au rendement.

[80] De plus, l'AJJ a soutenu que, selon l'interprétation de l'employeur, il faudrait une exception qui n'est pas prévue à la convention collective. Elle a soutenu que selon le libellé de la convention collective, il faut que le traitement actuel d'un LA, en l'occurrence celui en vigueur à la fin de l'exercice, soit utilisé comme taux de traitement dans le calcul de la rémunération au rendement.

[81] À l'appui de sa position, l'AJJ m'a renvoyé aux dispositions suivantes de la partie 2 de l'appendice « B » : la clause 4.1, laquelle prévoit une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement individuel relatif au rendement évalué; la clause 4.4, concernant le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement, porte sur la masse salariale ministérielle du groupe au 31 mars; la clause 4.5, laquelle stipule que les primes de rendement ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) du traitement d'un employé; la clause 4.6, où il est prévu que les primes de rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux normal doivent être considérées comme des augmentations du traitement de base à l'intérieur de l'échelle de traitement existante.

[82] L'AJJ a soutenu que, lorsqu'elles sont lues conjointement, les dispositions du régime de rémunération au rendement font clairement référence au taux de traitement, à la masse salariale, et au traitement individuel, en vigueur au 31 mars. Si les parties avaient voulu que le taux de traitement d'un LA soit réparti proportionnellement en fonction de multiples postes ou qu'une moyenne mobile soit appliquée, elles l'auraient explicitement indiqué dans la convention collective. L'AJJ a indiqué que, par conséquent, il est raisonnable d'appliquer le taux de traitement d'un LA en vigueur au moment de calculer la rémunération au rendement.

[83] L'AJJ a soutenu que son interprétation n'avait pas pour effet d'augmenter les primes de rendement au-delà du maximum de 10 % du traitement du LA. Cette limite s'applique au traitement actuel d'un LA occupant le poste auquel il a été promu. Ainsi, la position de l'employeur selon laquelle l'interprétation de l'AJJ rendrait l'échelle de traitement établie à l'appendice « A » de la convention collective désuète n'est pas exacte. Selon les observations de l'AJJ, son interprétation vise à appliquer le sens ordinaire au régime de rémunération au rendement, alors que l'employeur vise à appliquer une exception qui n'est pas soutenue par le libellé de la convention collective.

[84] L'AJJ a soutenu que des exceptions étaient prévues à l'appendice « B » de la

convention collective quant à l'administration du régime de rémunération au rendement, y compris dans le cas d'employés en congé non payé ou touchant une rémunération d'intérim. Les clauses 8.2, 9.1 et 9.2 de la partie 2 de l'appendice « B » permettent de modifier le calcul de la rémunération au rendement sous réserve de certaines conditions.

[85] Selon l'AJJ, dans la même veine que *CNRC* où il a été déterminé qu'un langage explicite était nécessaire pour exclure des dispositions relatives à la limite et au report des congés annuels un droit à l'attribution d'un congé annuel unique, en l'espèce, une exclusion explicite dans la convention collective est requise pour modifier le taux de traitement en vigueur lors du calcul de la rémunération au rendement, notamment le taux de rémunération en vigueur au 31 mars. L'application de deux taux ou plus, proportionnellement à la durée des postes occupés, comme le suggère l'employeur, nécessiterait que les parties négocient un libellé explicite.

[86] L'AJJ a soutenu que, selon le sens ordinaire de la convention collective, la rémunération au rendement doit être calculée en utilisant le taux de rémunération du LA en vigueur au 31 mars, assurant ainsi que ce dernier soit rémunéré proportionnellement à ses pairs ou à ses subalternes, compte tenu du poste actuellement occupé par la personne en question.

III. Motifs

[87] Pour commencer, il convient de présenter certains principes d'interprétation des conventions collectives. Dans *Footé* au paragraphe 26, l'arbitre de grief a cité les extraits ci-dessous de l'arrêt de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 c. Irving Pulp & Paper Ltd.*, 2002 NBCA 30 :

[...] Il est reconnu que la tâche d'interpréter une convention collective n'est pas différente de celle des autres arbitres de grief appelés à interpréter des lois ou des contrats privés : voir D.J.M. Brown & D.M. Beatty, Canadian Labour Arbitration (3rd Ed.), broché (Aurora (Ont.) : Canada Law Book, Inc., 2001), pp. 4-35. Dans le contexte contractuel, on commence par la proposition que l'objet fondamental de la démarche d'interprétation consiste à déterminer l'intention des parties. On suppose alors que les parties sont censées avoir voulu dire ce qu'elles ont dit et que le sens d'une disposition d'une convention collective doit d'abord être cherché dans ses dispositions expresses. En cherchant

l'intention des parties, les auteurs déclarent que les arbitres ont généralement supposé que la disposition en question devrait être interprétée dans son sens normal ou ordinaire à moins que cette interprétation n'aboutisse à une absurdité ou à une incompatibilité avec les autres dispositions de la convention collective : voir Canadian Labour Arbitration, aux pp. 4-38. Bref, il faut donner aux mots d'une convention collective leur sens ordinaire normal à moins d'avoir une raison valable d'en adopter un autre. De même, les mots doivent être interprétés dans leur contexte immédiat et dans le contexte de la convention prise dans son ensemble. Autrement, l'interprétation basée sur le sens normal pourrait être incompatible avec une autre disposition.

[...]

[88] Au paragraphe 28 de la décision *Foote*, l'arbitre de grief a énoncé ce qui suit :

*28 Pour déterminer le sens normal ordinaire des mots, le point de départ est qu'on suppose que les parties voulaient dire ce qu'elles ont dit. Il peut arriver à l'occasion qu'un arbitre ou un arbitre de grief doive déduire la présence implicite d'un mot, mais cela se produit seulement lorsqu'il faut donner à la convention collective l'efficacité d'une convention collective ou commerciale, et ce seulement s'il est déterminé que les parties se seraient entendues sans hésitation sur le terme implicite dans l'éventualité où elles auraient été informées d'une telle lacune (voir *Brown et Beatty*, 4:2100).*

[89] Dans *NRCC* au paragraphe 62, un extrait présenté ci-dessous a été cité de *DHL Express (Canada) Ltd. v. Canadian Auto Workers, Locals 4215, 144 and 4278* (2004), 124 L.A.C. (4^e) 271, aux pages 295 et 296 :

[Traduction]

[...] Le point de référence principal d'un arbitre de différends doit être le libellé de la Convention [...] car c'est surtout par le mot écrit qu'il faut tenter d'évaluer l'intention commune des parties. Le libellé doit être interprété selon son sens propre et ordinaire, à moins que cette approche n'entraîne une absurdité ou une incompatibilité, auquel cas les arbitres interpréteront le libellé de manière à éviter de tels résultats. Cependant, il faut garder à l'esprit que ces principes d'interprétation doivent être appliqués dans le contexte de la Convention écrite elle-même. Il est également bien reconnu qu'en contrepartie, les anomalies ou les résultats imprévus ne justifient pas à eux seuls la modification du sens ordinaire des termes. Ce n'est pas non plus le cas si une interprétation

de la Convention pouvait occasionner un préjudice (perçu) à une partie. [...]

[...]

Il est largement accepté que « le caractère défendable de [différentes] constructions », en lui-même, ne crée pas d'ambiguïté, ce qui permet de soumettre des preuves extrinsèques (dans Re Canadian National Railway Co. and Canadian Telecommunications Union (1975), 8 L.A.C. (2^e) 256 (H.D. Brown), à la p. 259). Lorsque l'on détermine l'intention commune des parties, des tests objectifs doivent être employés, et « non ce que les parties, post contractu, pourraient déclarer comme ayant été leur intention, même en toute honnêteté et sincérité » (Re Puretex Knitting Co. and C.T.C.U., Loc. 560 (1975), 8 L.A.C. (2^e) 371(Dunn), à la p. 373).

Ces derniers principes sont renforcés par l'article 4.05 de la Convention, qui m'interdit de « changer, modifier ou altérer toute disposition de cette Convention ».

Il est également reconnu que les dispositions de la Convention doivent être considérées dans leur ensemble et que les termes et les dispositions doivent être interprétés en fonction de leur contexte [...]

[le passage en évidence l'est dans l'original]

[90] De plus, l'article 229 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) prévoit ce qui suit :

229. La décision de l'arbitre de grief ou de la Commission ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

[91] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont présentées en annexe de la présente décision.

[92] Les parties s'entendent pour dire que la formule pertinente pour la rémunération au rendement s'exprime de la façon suivante : [taux de rémunération] x [pourcentage de la prime de rendement] x [le nombre total de fois (postes admissibles)]. Les parties ont également convenu que le litige en l'espèce porte strictement sur la question du taux de rémunération variable de la formule du calcul de la rémunération au rendement.

[93] L'AJJ a soutenu que, selon la convention collective, deux éléments étaient

nécessaires pour justifier une rémunération au rendement : premièrement, que celle-ci soit payée pour tous les mois au cours desquels un LA est titulaire d'un poste le rendant admissible à une rémunération au rendement, y compris lorsque le LA est promu d'un poste le rendant admissible à une rémunération au rendement à un autre poste le rendant admissible à une rémunération au rendement et, deuxièmement, que le taux de rémunération appliqué à la formule du calcul de la rémunération au rendement soit celui auquel est admissible le LA au 31 mars.

[94] En ce qui concerne le premier élément, l'employeur a indiqué qu'en 2010-2011, il appliquait sa politique de sorte qu'un juriste promu recevrait la rémunération au rendement uniquement en fonction du temps passé dans le poste auquel il avait été promu. L'employeur a alors convenu qu'un juriste dans cette situation devrait recevoir la rémunération au rendement relative aux douze mois complets de l'exercice. Par conséquent, l'unique question qui reste en litige entre les parties porte sur le taux de traitement à appliquer à la rémunération au rendement.

[95] Une prime de rendement est définie à la clause 2.5 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective :

2.5 « prime de rendement » (performance award) - prime payable à un employé dont le traitement a atteint le taux normal de l'échelle de traitement applicable et dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant, supérieur ou exceptionnel. Cette prime est payable en un montant forfaitaire et doit être méritée à nouveau chaque année.)

[96] L'expression « échelle de traitement applicable » concerne l'appendice « A » de la convention collective, intitulé en partie « Taux de rémunération annuels », qui établit les taux de rémunération annuels pour le groupe LA. Comme l'indique l'appendice « A », à compter du 1^{er} novembre 2009, l'ancienne structure d'augmentation d'échelon de rémunération par échelon fixe a été convertie à une structure d'échelles salariales régie par le régime de rémunération au rendement applicable.

[97] L'appendice « A » contient des échelles de rémunération distinctes pour chaque classification du groupe LA. La clause 15.02a) de la convention collective prévoit que tout juriste a droit, « pour services rendus à la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé [...] ».

[98] Les postes visés en l'espèce sont les postes LA-1, LA-2A et LA-2B. Ainsi, selon la clause 15.02a) de la convention collective, les juristes occupant ces postes doivent être payés conformément à l'échelle de rémunération applicable à leur poste, comme l'indique l'appendice « A ». En d'autres termes, les juristes doivent être payés pour le travail qu'ils accomplissent.

[99] En outre, la clause 23.01a) de la convention collective prévoit que l'appréciation ou l'évaluation officielle du rendement d'un juriste porte sur « [...] la façon dont le juriste s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé [...] » [je souligne]. Les descriptions de travail LA-1 et LA-2A (Recueil de documents, onglets 6 et 7, respectivement) démontrent une distinction claire entre ces deux classifications.

[100] En deuxième lieu, selon les observations de l'AJJ, le libellé de l'appendice « B » appuie son argument selon lequel le taux de rémunération de la prime de rendement est établi par le traitement du LA dans son poste d'attache le dernier jour de l'exercice, à savoir le 31 mars. L'AJJ a fait valoir que le terme « traitement » devrait se voir accorder son sens ordinaire, soit le salaire actuel d'un LA, calculé au moyen du taux de rémunération actuel d'un LA.

[101] À l'appui de son argument, l'AJJ a renvoyé aux clauses 4.4, 4.5 et 4.6 de la partie 2 de l'appendice « B ». La clause 4.4 prévoit que « [l]e budget ministériel consacré à la rémunération [...] se limite à cinq pour cent (5 %) de la masse salariale du groupe au 31 mars ». La clause 4.5 prévoit que « [l]es primes de rendement ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) du traitement d'un employé [...] ». La clause 4.6 prévoit que « [l]es primes de rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux normal doivent être considérées comme des augmentations du traitement de base à l'intérieur de l'échelle de traitement existante ».

[102] L'AJJ a soutenu que l'interprétation de ces trois clauses, lues ensemble, prévoit que le taux de rémunération aux fins du calcul de la rémunération au rendement d'un juriste est celui au 31 mars. La clause 4.5 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective qui, selon l'AJJ, doit être lue dans le contexte de la clause 4.4, c'est-à-dire la masse salariale du groupe au 31 mars, fait référence à un seul salaire, non à plusieurs taux de rémunération. De plus, l'article 4.6 renvoie aux échelles de rémunération actuelles.

[103] Après avoir examiné les dispositions de la convention collective ainsi que les appendices « A » et « B », je ne peux souscrire à l'interprétation de l'AJJ. Aucun libellé n'appuie explicitement la proposition selon laquelle si un LA a été visé par plus d'une classification au cours d'un exercice, le taux de rémunération de la prime de rendement pour tout l'exercice est déterminé par le salaire du LA relatif à son poste d'attache au 31 mars.

[104] L'appendice « B » doit être lu dans son ensemble, conjointement avec les articles 15 (Administration de la rémunération) et 23 (Appréciation du rendement et dossiers du juriste) de la convention collective.

[105] À la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective, la clause 2.1.1 prévoit que les « employés peuvent progresser à l'intérieur de l'échelle de traitement [...] » [je souligne]. La clause 2.1.2 précise que des « primes de rendement peuvent être accordées à ceux dont le traitement a atteint le taux [...] » [je souligne].

[106] À la partie 2 de l'appendice « B », l'expression « augmentation à l'intérieur de l'échelle » est définie à la clause 2.2 comme étant une augmentation de traitement fondée sur le rendement « qui amène une progression dans l'échelle » [je souligne]. Comme il a déjà été mentionné dans la présente décision, l'expression « échelle de traitement applicable » figurant dans la définition de « prime de rendement » à la clause 2.5 de la partie 2 faisait référence aux échelles de traitement établies à l'appendice « A » de la convention collective. La clause 4.1 de la partie 2 prévoit ce qui suit : « En règle générale, il peut être accordé chaque année une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement » [je souligne].

[107] Tout ce libellé traite de la question des mouvements à l'intérieur d'une échelle de traitement applicable à une classification LA précise.

[108] En ce qui concerne l'argument de l'AJJ portant sur les clauses 4.4 à 4.6 de la partie 2, la clause 4.4 prévoit que le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement se limite à 5 % de la masse salariale du groupe au 31 mars. La « masse salariale » est définie à la clause 2.4 de la partie 2 comme la « somme des traitements versés aux employés assujettis à ce régime dans un ministère ou organisme particulier ».

[109] Selon moi, la clause 4.4 de la partie 2 n'est qu'un énoncé de la restriction financière de la partie du budget ministériel consacrée à la rémunération au rendement, comme le confirment les dispositions qui suivent. La clause 6.1.3 de la partie 1 précise que l'un des indicateurs de rendement du régime est que les « augmentations totales au rendement ne dépassent pas la cible approuvée de [...] 5 % », la clause 3.2 de la partie 2 prévoit qu'on ne peut dépasser le budget ministériel pour les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement, et la clause 8.1 de la partie 2 prévoit que les employés qui ont pris un congé non payé pendant tout l'exercice doivent être exclus du calcul du budget.

[110] De plus, les clauses 4.4 et 5.1 de la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective prévoient que pour être admissibles à la rémunération au rendement, les employés doivent faire partie de l'effectif le 31 mars et le 1^{er} avril. Les employés qui sont en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental sont réputés être admissibles.

[111] L'article 7 de la *LGFP* accorde à l'employeur un vaste pouvoir sur la politique administrative générale dans la fonction publique fédérale. L'alinéa 7(1)e) donne à l'employeur un pouvoir sur la gestion des ressources humaines de la fonction publique fédérale, « [...] notamment la détermination des conditions d'emploi [...] ». En ce qui concerne les primes de rendement, la *LGFF* prévoit ce qui suit à l'alinéa 12(1)b) :

12. (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard du secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable :

[...]

b) prévoir les primes susceptibles d'être accordées aux personnes employées dans la fonction publique pour résultats exceptionnels ou toutes autres réalisations méritoires dans le cadre de leurs fonctions, pour des inventions ou pour des idées pratiques d'amélioration;
[...]

[Je souligne]

[112] Cette disposition législative est reprise à la clause 23.01a) de la convention collective, qui précise que l'appréciation ou l'évaluation officielle du rendement d'un

juriste porte sur la façon dont le juriste a exécuté les tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé.

[113] Selon le libellé de la convention collective, son appendice « B » et la *LGFP*, il me semble que l'objet de la rémunération au rendement d'un juriste est que cette dernière soit attribuée en fonction de la nature des tâches réellement accomplies par le juriste.

[114] En ce qui concerne l'appréciation du rendement des juristes, l'article 2.1 de la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective stipule ce qui suit :

Selon la politique gouvernementale, il faut rémunérer certains employés de niveaux supérieurs n'appartenant pas à la catégorie de la gestion en fonction de leur niveau de rendement. La présente politique présente les modalités de la rémunération au rendement. [...]

[115] Selon la clause 23.02b) de la convention collective, la personne qui évalue le rendement du juriste doit avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir pris connaissance pendant au moins la moitié de la période d'évaluation. Bien que ni la convention collective ni son appendice « B » ne définissent la durée d'une période d'évaluation, dans l'exemple de la promotion d'un juriste le 30 mars, il est évident que dans ces circonstances, la clause 23.02b) ne s'appliquerait pas.

[116] Rien dans les dispositions applicables n'appuie l'argument selon lequel une prime de rendement devrait être fondée sur le traitement d'un poste pour lequel aucun travail n'a été accompli ou observé, comme ce serait le cas pour un juriste occupant un poste de niveau supérieur pour une seule journée.

[117] La clause 8.2 de la partie 2 de l'appendice « B » précise que les « employés qui ont pris un congé non payé pendant une partie de l'exercice financier pourraient être admissibles à une augmentation au rendement s'ils font partie de l'effectif depuis assez longtemps pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable ».

[118] Dans son argumentation, l'AJJ a renvoyé à la clause 1.1 de la partie 1 de l'appendice « B » de la convention collective, qui établit l'objectif de la politique du régime de rémunération au rendement. Elle a fait valoir que dans l'expression « [...] à reconnaître et à récompenser chacun en comparaison avec ses pairs et subalternes », le terme « pairs » fait référence aux juristes de tous les groupes LA à titre de véritable catégorie de comparaison. Le terme « pairs » n'est pas défini dans la convention ou ses

appendices. Dans le contexte de la clause 1.1, le sens ordinaire de « pair », selon le *Shorter Oxford Dictionary*, édition de 1993, est le suivant : [traduction] « une personne ayant la même qualité ou occupant le même rang que la personne en question; [...] un égal [...] ». Le *Black's Law Dictionary*, 8^e édition, définit « pair » comme [traduction] « une personne de statut, de nature ou rang égal à une autre personne ».

[119] Je ne peux souscrire à cette partie de l'argumentation de l'AJJ. Le terme « pairs » doit être interprété dans le contexte de l'appendice « A », qui établit des échelles de rendement distinctes pour chaque catégorie de LA. En outre, comme l'illustrent les descriptions de travail LA-1 et LA-2A, le type de travail et la complexité des fonctions de ces catégories sont distincts l'un de l'autre.

[120] L'employeur a fait valoir que selon *Air Canada*, si un régime d'avantages sociaux n'est pas précisé dans un régime d'assurance-maladie ou dans une convention collective, toute modification de ces avantages sociaux ne contrevient pas à la convention collective si celle-ci est fondée sur une démarche [traduction] « habituelle et raisonnable ». L'AJJ a soutenu que cette expression a une signification précise en matière de régimes d'avantages sociaux et dans l'industrie de l'assurance et qu'ils ne confèrent aucunement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire supplémentaire lui permettant de limiter des avantages convenus dans la convention collective. L'AJJ a souligné que le litige dans *Air Canada* portait sur l'interprétation qu'il convient de donner à cette expression et non sur la question de savoir si une limite pouvait s'appliquer aux avantages en cause.

[121] *Air Canada* découle d'un grief de principe selon lequel l'employeur a violé les dispositions d'un régime d'avantages sociaux intégré dans la convention collective applicable en réduisant la protection offerte et en changeant l'administration et le paiement des réclamations. Une enquête a révélé qu'il y avait eu certaines réclamations et pratiques frauduleuses dans le cadre du régime d'avantages sociaux. En conséquence, l'employeur a envoyé un bulletin pour informer les employés que l'administrateur des réclamations les réglerait de façon plus rigoureuse et il a établi plusieurs initiatives à cet égard.

[122] Avant l'envoi du bulletin, l'administrateur des réclamations traitait les réclamations pour les éléments en question sans imposer beaucoup de limites quant aux nombres et aux coûts. Après le bulletin, les réclamations ont été traitées en fonction de la détermination des normes de l'industrie par l'administrateur des

réclamations. Selon la preuve, la norme [traduction] « habituelle et raisonnable » était établie sur la base des antécédents en matière de réclamations au sein de l'industrie et de l'examen des coûts par le marché. L'arbitre de grief a conclu ce qui suit à la page 15 de *Air Canada* :

[Traduction]

Les tribunaux arbitraux reconnaissent que lorsqu'un régime d'avantages sociaux n'est pas précisé dans un régime ou dans une convention collective, les changements d'administration en fonction de ce qui est une norme ou un régime « habituel et raisonnable » ne constituent pas des violations de la convention collective, voir Hotel-Dieu Grace Hospital and ONA et Duke Energy Gas Transmissions and C.E.P.U., supra. La preuve en l'espèce mène à la conclusion que bien qu'il y ait eu un changement dans l'application des normes d'arbitrage, il n'y en a pas eu dans les prestations promises dans le cadre du régime d'avantages sociaux.

[123] Je souscris à l'observation de l'AJJ selon laquelle le litige dans *Air Canada* concernait l'interprétation de l'expression [traduction] « habituelle et raisonnable » et non la question de savoir si une limite pouvait s'appliquer aux avantages en cause. Je conclus qu'*Air Canada* n'est d'aucune utilité en l'espèce.

[124] Les deux parties ont invoqué *NRCC* à l'appui de leurs positions respectives. Dans cette affaire, un grief de principe du syndicat visait à obtenir une déclaration selon laquelle un crédit de congé annuel unique de 37,5 heures n'était pas visé par les dispositions relatives à la limite et au report des congés annuels dans la convention collective applicable. Le crédit unique était une proposition de négociation collective pour que le congé de mariage de 37,5 heures dans les conventions collectives soit converti en vacances. La disposition relative au congé de mariage avait été incluse dans une disposition des conventions collectives antérieures portant sur les « Autres congés payés ou non payés », ce qui comprenait le congé de deuil, le congé pour comparution, le congé pour bénévolat, le congé de sélection de personnel et le congé de maternité et parental, entre autres.

[125] Dans *NRCC*, les parties avaient inclus le crédit de congé annuel unique converti dans l'article des conventions collectives portant sur le congé annuel. La preuve a également révélé que même si les autres conventions collectives négociées par le même syndicat comprenaient une clause qui excluait explicitement les crédits uniques des dispositions relatives à la limite et au report des congés annuels, dans *NRCC*, une telle

clause n'a pas été incluse dans la convention collective applicable et le syndicat n'a pas soulevé la question durant la négociation.

[126] Dans *NRCC*, il a été conclu que puisque les parties avaient accepté de placer l'ancien crédit pour congé de mariage unique dans un article de la convention collective qui abordait le congé annuel et n'avaient pas explicitement exclu ce crédit des dispositions relatives à la limite et au report des congés annuels, le libellé de la convention collective précisait clairement que le crédit de congé unique était inclus dans les dispositions relatives à la limite et au report des congés annuels.

[127] J'ai relu *NRCC* et j'ai conclu qu'elle ne m'était pas utile en l'espèce. Ma décision dans cette affaire était fondée sur le libellé particulier de la clause relative aux congés annuels, libellé que je trouve clair et sans équivoque. En l'espèce, les clauses de la convention collective sont différentes, tout comme le libellé.

[128] L'AJJ a fait valoir que l'interprétation de l'employeur nécessite que la rémunération au rendement soit calculée selon des taux de rémunération multiples et variables, ce qui n'est pas appuyé par le libellé de la convention collective et nécessiterait une exception précise pour le calcul au prorata de la rémunération au rendement, comme celles établies à la partie 2 de l'appendice « B » de la convention collective visant les employés en congé non payé (clause 8.2) et ceux recevant une rémunération d'intérim (clauses 9.0 et suivantes).

[129] L'AJJ a formulé l'interprétation de l'employeur comme si elle privait les LA d'un avantage, ce qui nécessiterait un libellé explicite dans la convention collective. Je ne souscris pas à cette catégorisation de la position de l'employeur. Le problème avec l'argument de l'AJJ est que lorsque la convention collective et les appendices « A » et « B » sont lus dans leur ensemble, il est évident que l'objectif du régime de rémunération au rendement est que les juristes soient payés pour les fonctions qu'ils ont accomplies et que le temps consacré à l'accomplissement de ces fonctions doit être suffisant pour permettre une évaluation significative. Le fait de ne pas récompenser un employé pour des fonctions qu'il n'a pas accomplies et pour lesquelles il n'a pas fait l'objet d'une évaluation ne constitue pas, à mon avis, la privation d'un avantage et, en outre, n'est pas appuyé par le libellé de la convention collective. En effet, si l'employeur était tenu de récompenser un juriste pour du travail qui n'a pas été réellement accompli, il s'ensuit que les coûts de l'employeur augmenteraient. Comme il est indiqué à la page 236 de *Cardinal Transportation B.C. Inc.*, que *Wamboldt* cite et

approuve au paragraphe 47 :

[Traduction]

Lorsque le droit à un avantage pécuniaire est allégué, il incombe normalement au Syndicat de démontrer en des termes clairs, précis et sans équivoque que l'avantage pécuniaire fait partie de la compensation globale de l'employé. Une telle intention n'est normalement pas imposée par inférence ou déduction. [...]

[130] À mon avis, l'AJJ n'a pas satisfait à cette obligation. Rien dans la convention collective ou ses appendices ne prévoit expressément que lorsqu'un juriste est visé par plus d'une classification pendant un exercice, les primes de rendement doivent être payées simplement en fonction du traitement du juriste au 31 mars.

[131] En ce qui concerne les employés qui étaient en congé non payé pour une partie de l'exercice, comme il a été mentionné ci-dessus dans la présente décision, leur admissibilité à la rémunération au rendement en vertu de la clause 8.2 de la partie 2 de l'appendice « B » dépend de la question de savoir s'ils ont fait partie de l'effectif depuis assez longtemps pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable. Il s'ensuit que si un tel employé revenait d'un congé le 30 mars, il ne serait pas admissible, ce qui va dans le sens de l'opinion selon laquelle les employés doivent être évalués selon les fonctions qu'ils accomplissent.

[132] La clause 9.1 de la partie 2 de l'appendice « B » prévoit que les employés qui reçoivent une rémunération d'intérim ont droit à une rémunération au rendement au niveau supérieur si certaines conditions prévues aux clauses 9.1.1, 9.1.2 et 9.1.3 sont respectées. La condition de la clause 9.1.2 est que l'employé doit faire partie de l'effectif et être en affectation intérimaire le 31 mars et occuper un poste énuméré à la clause 3.1 de la partie 2 le 1^{er} avril. Ainsi, un employé affecté à un poste intérimaire le 2 avril et qui revient à son poste d'attache le 30 mars ne respecterait pas la condition qui consiste à occuper un poste intérimaire le 31 mars. La même chose s'appliquerait à un employé intérimaire pour une période au cours de l'exercice, en excluant le 31 mars. Cependant, la clause 9.2 de la partie 2 prévoit que « [l']augmentation au rendement peut être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire ». En incluant cette disposition, les parties ont démontré une intention de traiter raisonnablement une situation qui, par ailleurs, serait inéquitable pour un employé occupant un poste intérimaire qui ne se prolongerait pas au 31 mars.

[133] En outre, la clause 12.1 de la partie 2 de l'appendice « B » prévoit qu'« [u]ne prime de rendement fait partie du traitement pour la période à l'égard de laquelle elle est versée ». Tel qu'il est prévu à l'alinéa 23.01a) de la convention collective, une évaluation du rendement de juriste consiste à établir la façon dont il s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé. Ce libellé appuie l'interprétation selon laquelle la rémunération au rendement peut être calculée en fonction de plus d'un taux de rémunération. En effet, l'argument de l'AJJ au sujet des LA-1, exprimé comme suit au paragraphe 12 de ses répliques, supplémentaires semble reconnaître cette interprétation :

[Traduction]

12. Selon l'interprétation de l'AJJ, lorsqu'un LA-01 est promu à la suite d'un examen de mi-exercice et qu'il a reçu une augmentation semestrielle à l'intérieur de l'échelle pour le premier semestre de l'exercice, la LA-01 (promu durant le deuxième semestre de l'exercice) a droit à une prime de rendement pour le reste de l'exercice, calculée en fonction de son taux de traitement en vigueur au 31 mars.

[134] De plus, la clause 12.2 de la partie 2 de l'appendice « B » précise en partie que « [l]es primes de rendement ne sont pas non plus considérées comme faisant partie du traitement [...] aux fins des calculs du traitement en cas de promotion ou de mutation ».

[135] Même si la convention collective ne précise pas expressément que les primes de rendement au moment d'une promotion peuvent être calculées au prorata, à mon avis, l'interprétation de l'employeur tient compte de l'objectif général du régime de rémunération au rendement, qui est de récompenser les juristes admissibles pour le travail qu'ils ont accompli. À mon avis, une telle interprétation n'est pas incompatible avec le libellé de la convention collective et elle appuie en outre l'objectif de la politique du régime de rémunération au rendement de la clause 1.1 de l'appendice « B » qui consiste à assurer une administration uniforme et exacte de la rémunération au rendement.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[137] Le grief est rejeté.

Le 4 février 2015

Traduction de la CRTEFP

**Steven B. Katkin,
arbitre de grief**

Article 15

Administration de la rémunération

[...]

15.02 Tout juriste a droit pour services rendus à :

- a. la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination, [...]

[...]

Article 23

Appréciation du rendement et dossiers du juriste

23.01 Aux fins du présent article :

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du juriste signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un surveillant portant sur la façon dont le juriste s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du juriste est consignée sur le formulaire prescrit par l'Employeur.

23.02

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement du juriste, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature du juriste sur son formulaire d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie du formulaire d'évaluation du juriste lui est remis au moment de sa signature

- b. Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement du juriste doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation.

23.03 Lorsqu'un juriste n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

23.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite du juriste est versé à son dossier au personnel, le juriste doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

[...]

Appendice « B »

Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LA-1, LA-2A et LA-2B

La politique sur l'administration de la rémunération au rendement, en vigueur à compter du 9 mai 2006, s'applique aux juristes des niveaux LA-1, LA-2A et LA-2B. pour la durée de la décision arbitrale du groupe de droit publiée le 23 octobre 2009. (*Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1^{er} novembre 2009*).

Partie 1

1.0 Objectif de la politique

1.1 Assurer l'administration exacte et uniforme de la rémunération au rendement de certains employés exclus de niveaux supérieurs n'appartenant pas à la catégorie de la gestion, y compris des initiatives destinées à reconnaître et à récompenser chacun en comparaison avec ses pairs et subalternes.

2.0 Énoncé de la politique

2.1 Selon la politique gouvernementale, il faut rémunérer certains employés exclus de niveaux supérieurs n'appartenant pas à la catégorie de la gestion en fonction de leur niveau de rendement. La présente politique présente les modalités de la rémunération au rendement. Voici les principales dispositions :

2.1.1 les employés peuvent progresser à l'intérieur de l'échelle de traitement par une série d'augmentations variables correspondant à leur cote de rendement;

2.1.2 des primes de rendement peuvent être accordées à ceux dont le traitement a atteint le taux normal et dont le rendement est entièrement satisfaisant, supérieur ou exceptionnel dans une année donnée;

2.1.3 les dépenses consacrées à l'administration des traitements doivent être contrôlées au moyen d'un budget ministériel des augmentations au rendement.

[...]

4.0 Exclusions

4.1 Ce régime ne s'applique pas aux employés visés par le Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition dont le traitement est protégé à un groupe et niveau non mentionnés ci-haut. Il faut se reporter aux conditions d'emploi pertinentes pour établir la rémunération qui convient.

4.2 Les employés en congé non payé sont admissibles aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle ou aux primes de rendement prévues en vertu du présent régime.

5.0 Exigences de la politique

5.1 Les sous-ministres doivent instituer et faire appliquer le régime d'administration de la rémunération au rendement dans leur ministère.

5.2 Ils doivent :

5.2.1 veiller à ce que la rémunération au rendement soit administrée conformément aux dispositions du régime, en fonction du rapport d'examen et d'appréciation de chaque employé;

5.2.2 fournir tous les renseignements, la formation, les conseils et l'orientation nécessaires à la mise en œuvre et à l'administration du régime.

[...]

Partie 2

Régime d'administration de la rémunération au rendement de certains niveaux supérieurs exclus non compris dans la catégorie de la gestion

1.0 Objet

1.1 La présente annexe contient les lignes directrices visant à assurer l'application uniforme du régime d'administration de la rémunération au rendement dans l'ensemble de la fonction publique.

2.0 Définitions

2.1 « **rémunération d'intérim** » (*acting pay*) - taux auquel il faut rémunérer un employé pour affectation temporaire à un poste de niveau de classification supérieur.

2.2 « **augmentation à l'intérieur de l'échelle** » - (*in-range increase*) augmentation de traitement fondée sur la cote de rendement, qui amène une progression dans l'échelle (jusqu'à concurrence du taux normal).

2.3 « **taux normal** » (*job rate*) - taux maximal de rémunération pour un employé qualifié dont le rendement au travail est au moins entièrement satisfaisant.

2.4 « **masse salariale** » (*payroll*) - somme des traitements versés aux employés assujettis à ce régime dans un ministère ou organisme particulier.

2.5 « **prime de rendement** » (*performance award*) - prime payable à un employé dont le traitement a atteint le taux normal de l'échelle de traitement applicable et dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant, supérieur ou exceptionnel. Cette prime est payable en un montant forfaitaire et doit être méritée à nouveau chaque année.

2.6 « **période de rétroactivité** » (*retroactive period*) - période commençant à la date d'effet de la majoration rétroactive de la rémunération et se terminant le jour où elle est approuvée.

3.0 Administration de la rémunération au rendement

3.1 Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement doivent être appliquées le 1^{er} avril de chaque année ou à la date prescrite par le Conseil du Trésor.

3.2 Les dépenses consacrées aux augmentations à l'intérieur de l'échelle et aux primes de rendement sont contrôlées par un budget ministériel qu'il ne faut pas dépasser.

4.0 Augmentations à l'intérieur de l'échelle

4.1 En règle générale, il peut être accordé chaque année une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :

Exceptionnel	jusqu'à 10 %
Supérieur	jusqu'à 7 %
Entièrement satisfaisant	jusqu'à 5 %
Satisfaisant	0 %
Insatisfaisant	0 %
Impossible à déterminer	0 %

4.2 Une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle ne peut en aucun cas être autorisée pour un employé dont le rendement a été coté « insatisfaisant ».

4.3 Des cotes de rendement globales doivent être utilisées pour faciliter les décisions concernant la détermination des primes à verser à chaque employé.

4.4 Le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement se limite à cinq pour cent (5 %) de la masse salariale du groupe au 31 mars. Seuls les membres du groupe font partie de l'effectif le 31 mars et qui occupent un poste le 1^{er} avril, tel que décrit au paragraphe 3.1 de la présente politique, sont admissibles aux fins du présent exercice. Les membres du groupe qui sont en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental, qui ne seraient pas normalement considérés comme faisant partie de l'effectif, sont réputés être admissibles aux fins de la présente politique.

4.5 Les primes de rendement ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) du traitement d'un employé (augmentation à l'intérieur de l'échelle et montants forfaitaires). Pour être admissible à un montant forfaitaire, l'employé doit avoir obtenu au moins la cote « entièrement satisfaisant ».

4.6 Les primes de rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux normal doivent être considérées comme des augmentations du traitement de base à l'intérieur de l'échelle de traitement existante. Lorsque le calcul d'une prime de rendement donne un traitement qui excède le taux normal, la différence doit être versée sous forme de montant forfaitaire unique.

4.7 Les employés en formation linguistique à temps plein sont considérés comme faisant partie de l'effectif et sont admissibles à un paiement aux termes du présent régime.

[. .]

5.0 Primes de rendement

5.1 Il peut être accordé une prime de rendement à un employé dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant, supérieur ou exceptionnel, dont le traitement est déjà au taux normal ou vient d'atteindre le taux normal par suite d'une augmentation à l'intérieur de l'échelle, et qui fait partie de l'effectif le 31 mars et le 1^{er} avril. Ces montants forfaitaires doivent être mérités à nouveau chaque année.

5.2 Les augmentations doivent respecter les limites suivantes :

Rendement exceptionnel	jusqu'à 10 % du salaire
Rendement supérieur	jusqu'à 7 % du salaire
Rendement entièrement satisfaisant	jusqu'à 5 % du salaire

5.3 Le taux maximal admissible pour les primes ne devrait pas être accordé automatiquement. On doit tenir compte de certains facteurs comme le rapport entre le traitement des surveillants immédiats ou des subalternes, ou encore le nombre d'années consécutives de rendement supérieur à entièrement satisfaisant.

6.0 Exceptions

6.1 Groupe droit (LA-1)

6.1.1 À la discrétion du sous-ministre, le rendement des juristes classés au niveau LA-1 peut être évalué semestriellement et une augmentation à l'intérieur de l'échelle en fonction du rendement peut être accordée selon les taux indiqués plus loin. Les primes de rendement (montants forfaitaires) ne sont versées qu'une fois par année.

7.0 Application combinée de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle et de la prime de rendement

7.1 Certains employés cotés entièrement satisfaisants, supérieurs ou exceptionnels atteindront leur taux normal avec des augmentations à l'intérieur de l'échelle qui seront inférieures aux montants prévus dans les lignes directrices. Dans ces cas-là, les administrateurs généraux peuvent accorder une prime de rendement en sus de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle. La combinaison des deux (2) montants ne peut dépasser les montants prévus dans les lignes directrices, soit dix pour cent (10 %) du traitement pour un rendement exceptionnel, sept pour cent (7 %) du traitement pour un rendement supérieur et cinq pour cent (5 %) du traitement pour un rendement entièrement satisfaisant.

8.0 Rémunération au rendement pour les employés en congé non payé

8.1 Les employés qui ont pris un congé non payé pour tout l'exercice financier et qui n'étaient pas revenus au travail le 31 mars de cet exercice financier ne sont pas admissibles à une augmentation au rendement. Il ne faut pas inclure leur traitement dans les calculs budgétaires

8.2 Les employés qui ont pris un congé non payé pendant une partie de l'exercice

financier pourraient être admissibles à une augmentation au rendement s'ils font partie de l'effectif depuis assez longtemps pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable. La rémunération au rendement doit être proportionnelle à la période depuis laquelle l'employé fait à nouveau partie de l'effectif.

9.0 Rémunération au rendement pour un employé touchant une rémunération d'intérim

9.1 Un employé qui touche une rémunération d'intérim pour une affectation temporaire dans un groupe et niveau assujetti au présent régime est admissible à la rémunération au rendement au niveau supérieur lorsque les conditions suivantes sont remplies :

9.1.1 le taux de rémunération au niveau de titularisation a atteint le maximum de l'échelle et l'employé n'est plus admissible aux augmentations d'échelon ou aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation; **ou** une augmentation d'échelon ou une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation ne change pas le taux de rémunération d'intérim et l'employé s'acquitte des fonctions de niveau supérieur de façon entièrement satisfaisante ou mieux;

9.1.2 l'employé qui fait partie de l'effectif en tant qu'intérimaire le 31 mars et qui occupe un poste le 1^{er} avril tel que décrit au paragraphe 3.1 de la présente politique, est admissible aux fins du présent exercice. Un membre du groupe qui est en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental, qui ne serait pas normalement considéré comme faisant partie de l'effectif, est réputé être admissible aux fins de la présente politique;

9.1.3 le budget pour la rémunération au rendement renferme suffisamment de fonds pour accorder une augmentation au rendement.

9.2 La date du début de l'affectation intérimaire ne modifie en rien l'admissibilité de l'employé à la rémunération au rendement lorsqu'il remplit ces conditions. L'augmentation au rendement peut être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire.

9.3 Les employés en affectation intérimaire qui sont admissibles à la rémunération au rendement sont compris dans le calcul du budget du ministère.

10.0 Employés non admissibles

10.1 Si pendant la période de révision une augmentation d'échelon ou une augmentation à l'intérieur de l'échelle de traitement du niveau de titularisation donne lieu à une augmentation de traitement au moment du nouveau calcul de la rémunération d'intérim, l'employé **n'est pas admissible à la rémunération au rendement** en vertu du présent régime, et il n'est pas compté dans le calcul du budget.

11.0 Restrictions

11.1 Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement versées en vertu du présent régime ne doivent en aucun cas dépasser les maximums disponibles pour la cote de rendement. De même, les ministères ne peuvent dépasser leur budget d'ensemble pour rendement exceptionnel.

12.0 Avantages salariaux

12.1 Une prime de rendement fait partie du traitement pour la période à l'égard de laquelle elle est versée. Une prime de rendement versée l'année de la retraite, mais se rattachant à l'année précédant la retraite, est comptée intégralement dans le calcul de la moyenne du traitement sur cinq ans aux fins de la pension. Cependant, il n'en est pas tenu compte dans le calcul du niveau de protection au titre des prestations salariales comme la prestation supplémentaire de décès et les assurances.

12.2 Les primes de rendement ne sont pas non plus considérées comme faisant partie du traitement aux fins des prestations de cessation d'emploi comme l'indemnité de départ et le paiement des congés annuels accumulés, ni aux fins des calculs du traitement en cas de promotion ou de mutation.

13.0 Autorisation

13.1 Le sous-ministre ou l'administrateur général est autorisé à déterminer les augmentations du traitement et à accorder les primes de rendement dans le cadre des lignes directrices prescrites dans le présent régime, à moins de directives contraires de la part du Secrétariat du Conseil du Trésor.

13.2 Lorsque les circonstances d'un cas individuel sont exceptionnelles, au point qu'un ministre estime qu'il y a lieu d'aller plus loin que les lignes directrices du régime de l'administration des traitements, le sous-ministre doit obtenir l'approbation écrite préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor.