

Date : 20170714

Dossiers : 566-02-3294, 4217, 4218,
4219, et 6242

Référence : 2017 CRTESPF 7

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

SHANE CLARKE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

Répertorié

Clarke c. Conseil du trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Michael McNamara, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Arianne Bouchard et Sheryl Ferguson

Pour l'employeur : Christine Langill

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
Les 7 et 8 octobre 2015.
(Traduction de la CRTESPF)

Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Shane Clarke (le « fonctionnaire ») est un agent correctionnel 1 (CX-1). Il est au service du Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») depuis 1998, tout d'abord à l'établissement de Drumheller, à Drumheller, en Alberta, et ensuite au Pénitencier de Kingston, en Ontario, où il s'est blessé au travail en 2000. Au moment de son accident, il était membre de l'unité de négociation représentée par la Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) et il était visé par la convention collective en vigueur entre l'employeur et cet agent négociateur. Il est par la suite devenu membre de l'unité de négociation représenté par le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général (SESG, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)).

[2] Après son accident du travail initial et, par la suite, un autre accident du travail, le plaignant a nécessité des mesures d'adaptation. L'employeur a tenté de trouver une mesure d'adaptation appropriée. Néanmoins, pour diverses raisons, aucune des options n'a abouti à la mise en place réussie d'une mesure d'adaptation. Finalement, le fonctionnaire s'estimant lésé a suivi une formation de recyclage d'ambulancier paramédical, qui a été subventionnée au moyen d'une indemnité pour accident du travail; par la suite, il n'a trouvé qu'un emploi à temps partiel. Il a indiqué à l'employeur qu'il avait l'impression qu'il pourrait bénéficier de mesures d'adaptation au SCC et l'employeur lui a éventuellement offert un poste en tant que préposé aux magasins/conducteur.

[3] Le taux de salaire de ce poste est inférieur à celui d'un CX-1. Toutefois, à contrecœur, le fonctionnaire a accepté le poste puisqu'il s'agissait du seul poste approprié disponible au SCC. Le 24 février 2010, il a reçu une lettre d'offre pour le poste pour une période indéterminée. Comme il avait l'impression qu'on exerçait de la pression afin qu'il coopère, il a signé la lettre d'offre le 18 mars 2010, ajoutant le message suivant de sa propre main :

[Traduction]

J'accepte cette offre à contrecœur. Je suis en désaccord avec la présente offre puisque je pourrais être placé dans un poste CX avec mes limitations. Je suis aussi en désaccord avec la différence du taux de rémunération entre mon niveau CX

et les postes de conducteur et de préposé aux magasins du Pénitencier de Kingston mentionnés dans la présente offre.

[4] Le fonctionnaire a occupé le poste de préposé aux magasins/conducteur de mars 2010 à mai 2011. Cependant, durant cette période, lui et son représentant de l'agent négociateur ont continué d'informer l'employeur qu'il n'était pas satisfait des mesures d'adaptation prises à son égard. Par conséquent, le comité de retour au travail a continué de se pencher sur la question et l'employeur a poursuivi ses recherches quant à une mesure d'adaptation plus convenable pour le fonctionnaire.

[5] Le fonctionnaire a déposé sept griefs. Tous les griefs étaient liés à l'obligation de l'employeur d'accommoder son invalidité et à son mécontentement relativement aux mesures d'adaptation et au taux de salaire offert pour le poste de préposé aux magasins/conducteur. Quatre de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Les sept griefs ont fait l'objet d'une médiation en février 2011.

[6] Le 22 février 2011, à la suite de la médiation, un protocole d'entente a été rédigé par l'employeur. Le protocole d'entente a été signé par l'employeur, le fonctionnaire et les deux agents négociateurs concernant quatre griefs appuyés par le UCCO-SACC-CSN (dossiers 566-02-3294, 4217, 4218 et 4219) et trois griefs appuyés par le SESG (AFPC) (dossiers 41962, 41963 et 41964).

[7] Le protocole d'entente précisait que le fonctionnaire devait commencer un programme de formation correctionnelle. Il précisait ensuite qu'une fois que le fonctionnaire aurait terminé le programme avec succès, l'employeur lui offrirait un poste CX-1 à la porte Nord du Pénitencier de Kingston, qui a été identifié comme pouvant accommoder son invalidité.

[8] Le protocole d'entente a été conçu pour résoudre les sept griefs (dont quatre ont été renvoyés à l'arbitrage). Le fonctionnaire devait retirer les griefs une fois le protocole d'entente mis en œuvre.

[9] Le fonctionnaire a terminé la formation et a reçu une lettre d'offre datée du 12 mai 2011 concernant le poste CX-1 visé par les mesures d'adaptation, à compter du 11 mai 2011. Cette lettre contient la première et unique mention d'un taux de salaire et mentionne ce qui suit : « L'échelle salariale pour ce groupe et niveau est de 52 347 \$ à 66 088 \$ par année. Votre taux de rémunération à la date d'entrée en vigueur de cette offre sera déterminé conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la*

fonction publique. »

[10] À la réception de son premier chèque de paie, le fonctionnaire a été surpris de constater que son taux de salaire correspondait au niveau d'entrée d'un CX-1. Avant son accident, lorsqu'il était CX-1, il recevait le taux maximal pour un poste classifié à ce niveau.

[11] Le 22 juillet 2011, avec le soutien de son agent négociateur, le fonctionnaire a déposé un nouveau grief (dossier 566-02-6242) indiquant que sa rémunération selon un taux de salaire au niveau d'entrée pour le nouveau poste CX-1 était de la discrimination fondée sur l'invalidité, allant ainsi à l'encontre de l'article 37 de la convention collective pertinente et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage et un avis a été donné à la Commission canadienne de droits de la personne.

[12] Au moment de la mise en œuvre des conditions de règlement, le fonctionnaire n'a pas retiré les griefs 566-02-3294, 4217, 4218, 4219 ou les griefs 41962, 41963, et 41964, conformément à l'obligation imposée par le protocole d'entente.

[13] Le 19 juin 2017, la *Loi voulant modifier la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, pour qu'il devienne, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

Résumé de l'argumentation

[14] Le fonctionnaire allègue que l'employeur n'a pas rempli les conditions de règlement du protocole d'entente, parce qu'il ne reçoit pas le taux maximal d'un poste CX-1. Il souligne qu'il était antérieurement rémunéré au taux maximal CX-1 et, puisque le motif de sa mesure d'adaptation était une invalidité liée à son accident du travail, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation exige qu'il continue de le rémunérer à son taux de rémunération initial. Le fonctionnaire et les deux agents négociateurs ont supposé que son taux de rémunération au moment de

retourner à la classification CX-1 serait le même qu'avant sa blessure. Aucune indication contraire n'a été fournie.

[15] L'employeur soulève une question préliminaire voulant qu'il ait rempli les modalités du protocole d'entente et que la seule question en suspens porte sur le fait que le fonctionnaire n'a pas retiré les griefs comme il devait le faire. L'employeur allègue que je n'ai pas compétence pour trancher la question de la mise en œuvre du protocole d'entente et soulève que ce dernier a été mis en œuvre dans son intégralité et qu'il ne peut faire l'objet d'un grief.

[16] L'employeur explique par la suite sa position voulant que le transfert du fonctionnaire de préposé aux magasins/conducteur au poste CX-1 constitue une promotion puisque le poste de préposé aux magasins/conducteur était rémunéré à un taux inférieur. Le taux de rémunération pour les promotions est déterminé par la Directive sur les conditions d'emploi, laquelle stipule que le taux de rémunération pour une promotion doit être celui le plus proche du taux auquel avait droit le fonctionnaire dans son ancien poste d'attache qui offre une augmentation de salaire. Par conséquent, selon l'employeur, le taux au niveau d'entrée CX-1 est le bon taux de rémunération dans ces circonstances.

[17] Aucune discussion n'a été tenue concernant le taux de rémunération applicable pendant la médiation et le protocole d'entente ne le mentionne pas non plus.

Motifs

[18] La présente audience a eu lieu afin de déterminer la question préliminaire de savoir si le protocole d'entente en date du 22 février 2011 règle les griefs 566-02-3294, 4217, 4218, 4219 et 6242.

[19] Je conclus que le protocole d'entente ne règle pas le grief 6242, qui a été déposé plusieurs mois après le protocole d'entente. Le litige ne pourrait être réglé par le protocole d'entente que sur la base de la préclusion liée à une question en litige. La préclusion ne s'applique pas en l'espèce. Le protocole d'entente aborde la question de l'offre du poste CX-1 au fonctionnaire, mais pas celle du taux de rémunération. Le grief 6242 soulève spécifiquement la question du taux de rémunération.

[20] Je conclus par ailleurs que le protocole d'entente ne règle pas intégralement les griefs 566-02-3294, 4217, 4218 ou 4219.

[21] L'employeur soutient que le fonctionnaire a été promu du poste de préposé aux magasins/conducteur au poste CX-1, et qu'il a été rémunéré en conséquence, tel qu'il est décrit dans la Directive sur les conditions d'emploi. Le fonctionnaire et l'agent négociateur soutiennent cependant qu'il ne s'agissait pas d'une promotion, mais d'une mesure d'adaptation et que, lorsqu'il a été réintégré à son ancien poste, on a présumé que le fonctionnaire obtiendrait le même taux de rémunération qu'auparavant, alors qu'il occupait ce même poste.

[22] L'employeur a rédigé le protocole d'entente et n'a jamais abordé la question du taux de rémunération. Il savait, à partir de plusieurs des griefs déposés, que le taux de rémunération était une question importante pour le fonctionnaire. Toutefois, aucune discussion n'a été tenue à cet égard pendant la médiation.

[23] L'employeur ne peut simplement ignorer la question, pour ensuite informer le fonctionnaire, plusieurs mois plus tard, qu'il obtiendrait un taux de rémunération au niveau d'entrée pour un poste dans lequel il était auparavant rémunéré au taux maximal. Si l'employeur avait une raison valable d'adopter cette position, il aurait dû l'expliquer au fonctionnaire. Il incombait à l'employeur de soulever la question en vue d'une discussion lors de la médiation et, si un accord a été conclu, de veiller à ce que le taux de rémunération soit bien précisé dans le protocole d'entente.

[24] Je conclus que j'ai compétence pour déterminer si le protocole d'entente était définitif et exécutoire (voir *Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 74, et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2006 CCRI 362).

[25] En l'espèce, aucun règlement complet et définitif n'a été conclu. Le protocole d'entente, à mon avis, constitue un règlement complet et définitif en ce qui concerne tous les autres aspects du différend entre les parties. Toutefois, aucune entente n'a été conclue concernant le taux de rémunération.

[26] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[27] Une nouvelle date d'audience sera mise au rôle dans les plus brefs délais, afin de traiter uniquement de la question du taux de rémunération du fonctionnaire.

Le 14 juillet 2017

Traduction de la CRTESPF

**Michael F. McNamara,
Une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**