

Date: 20020809

Dossiers: 149-34-232
166-34-30642
à 30646
166-34-31075
à 31077
166-34-31097

Référence: 2002 CRTFP 72

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MATTHEW EDWARDS

plaignant

et

AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : [Guy Giguère, président suppléant](#)

Pour le plaignant : Michael Tynes, [Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : Harvey A. Newman, [avocat](#)

Affaire entendue à St. John's, Terre-Neuve,
le 14 mai 2002.

DÉCISION

[1] Matthew Edwards occupe le poste d'agent de liaison, Recouvrement (PM-01), au Bureau des services fiscaux à St. John's (Terre-Neuve). Avant cela, M. Edwards était enseignant à Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) à Thunder Bay, au niveau ED-EST-01. Lorsque son poste a été déclaré excédentaire, il a accepté un poste à un niveau inférieur à Revenu Canada, devenu depuis l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence), au niveau PM-01, tout en bénéficiant d'une protection maintenant son salaire au taux de traitement de son poste antérieur. M. Edwards a déposé neuf griefs les 18 et 19 mai 1999, pour se plaindre qu'il ne recevait pas la rémunération appropriée.

[2] Ces griefs ont été rejetés par l'employeur comme étant hors délai. L'employeur a expliqué dans ses réponses dans le cadre du processus de traitement des griefs que, même si les griefs n'avaient pas été hors délai, ils auraient quand même été rejetés du fait que toutes les modalités et conditions d'emploi de M. Edwards avaient été entièrement respectées. L'employeur a fait savoir que M. Edwards avait reçu toutes les augmentations économiques accordées au groupe ED-EST; cependant, il n'avait pas droit à l'augmentation pour « expérience d'enseignement » prévue dans la grille de salaire du groupe ED-EST, parce qu'il ne satisfait pas à l'exigence contenue dans la convention collective basée, des années d'expérience en tant qu'enseignant.

[3] Ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 28 mai 2001, le 15 janvier 2002 et le 29 janvier 2002 par Anne Clark-McMunagle, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui a également demandé une prolongation de délai conformément à l'article 63 du *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., 1993*.

[4] Au début de l'audience, M. Tynes, au nom du plaignant, a retiré les cinq griefs suivants : dossiers de la Commission 166-34-30642; 30643; 30644; 30645 et 30646. En ce qui concerne les quatre griefs restants, compte tenu de l'objection formulée par l'employeur concernant le moment où ils ont été déposés, le plaignant et l'employeur ont convenu que, si je tranche en faveur du plaignant pour ce qui est des quatre griefs qui restent, tout changement dans son taux de rémunération entrerait seulement en vigueur 25 jours avant les dates de dépôt des griefs. Par conséquent, la demande de prolongation de délai (dossier de la Commission 149-34-232) a été retirée suite à l'entente à laquelle sont arrivées les deux parties.

[5] De plus, en ce qui a trait au grief portant le numéro 166-34-31097, concernant les augmentations que M. Edwards n'aurait pas reçues pour ses années d'expérience en

tant qu'enseignant, les parties ont convenu que s'il est décidé que M. Edwards a droit à ces augmentations en raison de ses années d'expérience comme enseignant depuis le 1^{er} septembre 1999, il aura droit à l'augmentation du 1^{er} septembre 2000.

[6] Les deux représentants m'ont soumis un énoncé conjoint des faits et un recueil de pièces à présenter durant l'audience. Aucun témoin n'a été appelé.

Preuve

[7] Le 11 septembre 1991, le plaignant a commencé son emploi à AINC comme enseignant (ED-EST-01, niveau 5) à Thunder Bay (Ontario). Le plaignant a reçu sa dernière augmentation en tant qu'ED-EST-01 le 1^{er} septembre 1993 pour l'année scolaire 1992-1993.

[8] Le 10 janvier 1994, le poste du plaignant a été déclaré excédentaire à AINC. Le statut d'employé excédentaire du plaignant incluait une protection salariale et, à l'époque, il gagnait 36 459 \$ par an dans le cadre d'un régime de rémunération de 10 mois. À cette date, il a reçu une lettre signée par Lori Ransom, directrice intérimaire, Ressources humaines, région de l'Ontario, qui renfermait l'information suivante :

[Traduction]

Comme nous en avons discuté, à cause de l'élimination de votre fonction, votre poste IAN 24982 ED EST 01, enseignant, école de jour Webequie, Thunder Bay (Ontario), sera éliminé le 31 août 1994, à la fin de la journée de travail. Du fait que votre poste deviendra excédentaire à ce moment-là, nous vous accordons le statut d'employé excédentaire à compter du 1^{er} février 1994.

Conformément à la Directive sur le réaménagement des effectifs (ci-jointe), le Ministère fera tout en son pouvoir pour vous trouver un autre poste pour lequel vous possédez les compétences voulues ou pourriez acquérir les compétences requises en suivant une rééducation professionnelle. Par ailleurs, la Commission de la fonction publique (CFP) sera informée de votre statut d'employé excédentaire afin que votre nom puisse être ajouté à sa liste des employés prioritaires. Ainsi, on accordera la priorité à votre candidature à des postes pour lesquels, de l'avis de la CFP, vous possédez les compétences requises ou pourriez acquérir les compétences nécessaires suite à un recyclage professionnel, non seulement au Ministère mais n'importe où dans la fonction publique. Veuillez noter que durant la

période où vous êtes un employé excédentaire, on pourrait vous affecter temporairement à une autre direction ou division.

Si, durant la période où vous bénéficiez d'une priorité en tant qu'employé excédentaire, on vous nomme à un poste de niveau inférieur, vous avez droit à ce qui suit :

- a) examen de votre candidature en vue de votre nomination à un poste appartenant au même groupe et niveau que celui déclaré excédentaire;*
- b) maintien de tous les droits à la rémunération prévus dans la convention collective ou dans les modalités et conditions d'emploi qui s'appliquent au poste déclaré excédentaire. Cela continuera jusqu'au moment où*
 - a) vous êtes nommé à un poste à votre niveau antérieur,*
 - b) vous refusez une offre qui vous permettrait d'occuper un poste à votre niveau antérieur.*

[...]

[9] Le 13 mars 1994, le plaignant a choisi un recyclage professionnel et a demandé que l'on envisage de lui offrir un emploi à Terre-Neuve ou dans les Provinces atlantiques, dans l'Est du Canada.

[10] Le 10 juin 1994, la priorité d'employé excédentaire du plaignant a été prorogée au 30 septembre 1994. Le 13 juin 1994, le plaignant a été détaché à l'Agence au niveau PM-01 comme inspecteur des douanes à Thunder Bay (Ontario), détachement qui devait durer jusqu'au 16 septembre 1994. Dans l'entente de détachement, il était prévu qu'il suive un programme de formation offert aux inspecteurs des douanes nouvellement recrutés à Collège Revenu Canada (Rigaud), au Québec. Il était prévu que s'il menait à bien ce programme de formation de 14 semaines, M. Edwards serait nommé pour une période indéterminée au poste d'inspecteur des douanes, au niveau PM-01. Durant son détachement, M. Edwards devait toucher son salaire de AINC.

[11] Le 15 juin 1994, le Conseil du Trésor a annoncé le blocage des augmentations salariales pour tous les employés de la fonction publique pendant une période de deux ans.

[12] Le 26 septembre 1994, l'Agence a offert à M. Edwards une nomination pour une période indéterminée au poste d'inspecteur des douanes à Gander (Terre-Neuve). L'offre précisait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Conformément à la Politique sur le réaménagement des effectifs, votre salaire d'ED-EST-01 sera protégé indéfiniment ou jusqu'au moment où vous arrêtez de travailler, quittez le poste susmentionné ou refusez une offre d'emploi raisonnable faite dans votre ancien groupe et à votre ancien niveau.

[...]

Votre emploi sera régi par la convention collective appropriée. [...]

[13] M. Edwards a accepté l'offre le 27 septembre 1994. Suite à sa nomination au niveau PM-01, la Commission de la fonction publique (CFP) lui a écrit le 7 octobre 1994. Dans sa lettre, la CFP l'informait de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] Vous bénéficierez d'une protection salariale à votre taux de rémunération actuel d'ED-EST-01 pour une période de durée indéterminée, à compter de la date de nomination [...]

[...] Du fait que vous avez été nommé à un poste dont le taux de rémunération est inférieur, vous avez maintenant le droit de bénéficier d'une priorité en vertu du règlement en vue de votre réintégration dans un poste appartenant au groupe et au niveau antérieurs ou à un groupe et niveau équivalents [...]

[...]

[14] Le 17 septembre 1995, M. Edwards a demandé à être affecté à St. John's (Terre-Neuve) pour y occuper un poste équivalent au poste qu'il occupait à ce moment-là à Gander. Le 11 octobre 1995, le poste d'inspecteur des douanes qu'occupait M. Edwards à Gander au niveau PM-01 a été déclaré excédentaire. Cependant, à la même date, on lui a offert, dans une lettre, un poste d'agent de liaison,

Recouvrement, Bureau des services fiscaux, à St. John's. Cette lettre contenait l'explication suivante :

[Traduction]

Suite à la déclaration de votre poste comme excédentaire aux Services frontaliers des douanes, à Gander, j'ai le plaisir de vous offrir le poste d'agent de liaison, Recouvrement, Bureau des services fiscaux à St. John's. Cette nomination est pour une période indéterminée et votre taux de rémunération demeurera inchangé. Vous continuerez à bénéficier d'une protection salariale telle que prévue dans la Directive sur le réaménagement des effectifs jusqu'à ce que vous terminiez votre emploi, quittiez le poste susmentionné ou refusiez d'accepter une offre d'emploi raisonnable dans votre ancien groupe et à votre ancien niveau (ED EST 01) ou un poste équivalent.[...]

[15] Le 30 avril 1996, M. Edwards a appris que la date effective de sa nomination en tant qu'agent de liaison, Recouvrement (PM-01), au Bureau des services fiscaux de St. John's, était le 24 juin 1996.

[16] Le 15 juin 1996, on a annoncé que le gouvernement mettait fin à son blocage des augmentations imposé aux fonctionnaires.

[17] Le 30 mars 1999, M. Edwards a écrit à Dorothy BurrIDGE, la commis à la paie responsable de son dossier, pour demander officiellement que son salaire protégé au niveau ED-EST-01 soit ajusté afin que son salaire annuel, qui à ce moment-là était de 36 459 \$, soit augmenté afin d'inclure l'augmentation annuelle prévue durant sa dernière année comme enseignant à AINC.

[18] En mai 1999, M. Edwards a déposé les griefs en instance.

Arguments

Position du plaignant

[19] M. Tynes a fait valoir que l'expression [traduction] « tous les droits à la rémunération prévus dans la convention collective » telle que contenue dans la lettre de l'employeur en date du 10 janvier 1994 devrait être interprétée comme incluant toutes les augmentations s'appliquant au plaignant.

[20] M. Edwards a accepté le poste au niveau PM-01 à la condition qu'il ne doive renoncer à aucun droit à la rémunération prévu dans la convention collective. Selon la note sur la rémunération 16(a) de la convention collective du groupe ED-EST conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (codes : 209/98 et 215/98), la seule exigence à satisfaire pour recevoir une augmentation annuelle est d'être de service; l'enseignement n'est nullement précisé en tant qu'exigence. Voici le libellé de la note en question :

16. *Modifications des taux de rémunération après la nomination*
- (a) *Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1^{er} septembre chaque année, à condition qu'il ou elle ait exercé ses fonctions pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon ou depuis sa nomination et que ses services aient été satisfaisants.*

[...]

[21] Conformément au Manuel du Conseil du Trésor, Gestion du personnel, sous la rubrique « Réaménagement des effectifs », à l'article 4.1, le salaire de M. Edwards dans le groupe ED-EST aurait dû être protégé et le salaire maximum prévu en vertu de cette convention collective aurait dû correspondre au salaire maximum pouvant être obtenu par M. Edwards. L'article 4.1.2 du manuel se lit comme suit :

4.1.2 Conditions

Tout employé qui est nommé à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur conservera le taux de rémunération de son ancien poste. Ce taux sera rajusté pour tenir compte des augmentations et des révisions de salaire.

Cependant, à toutes autres fins utiles, l'employé est assujéti aux conditions applicables au poste de niveau inférieur auquel il a été nommé.

[22] M. Tynes a expliqué qu'en étant nommé à un poste au niveau PM-01 dans sa province d'origine, le plaignant a été traité équitablement par l'employeur. Cependant, en interprétant étroitement la convention collective, l'employeur refuse d'accorder à M. Edwards une augmentation annuelle à laquelle il a droit. Cette interprétation a d'importantes conséquences pour son salaire et sa pension.

[23] De plus, M. Tynes a fait valoir qu'en tant qu'enseignant, M. Edwards était visé par un régime de rémunération de 10 mois, et qu'il devait travailler seulement 10 mois durant l'année, période qui correspond à l'année scolaire normale en Ontario pour les élèves à l'école élémentaire et secondaire. Lorsqu'il a été nommé au poste PM-01, il a commencé à travailler 12 mois par an. En vertu de la convention collective, à l'annexe « A1-1 » [(III) SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST) CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS], le salaire annuel de M. Edwards, calculé selon un régime de rémunération de 12 mois en Ontario, au niveau 5, avec trois années d'expérience, aurait dû être de 39 685 \$. M. Tynes a déclaré aussi que c'est sur cette base qu'on devrait calculer les augmentations annuelles de M. Edwards.

Position de l'employeur

[24] M. Newman a expliqué que la position de l'employeur est qu'un employé doit posséder de l'expérience comme enseignant pour pouvoir bénéficier des augmentations salariales prévues dans la convention collective. M. Newman a fait valoir que la note sur la rémunération 1 concernant le groupe ED-EST est très importante étant donné qu'elle précise que pour déterminer le taux de rémunération dans la grille de salaire de la région appropriée, on se fonde sur le degré d'instruction et l'expérience de l'employé. La note sur la rémunération 1 concernant le groupe ED-EST précise ce qui suit :

1. Tout employé-e a droit à une rémunération conforme au taux de rémunération pour la région appropriée précisé dans les grilles de salaire des annexes « A1 » et « A1-1 » qui tiennent compte du degré d'instruction et de l'expérience. [...]

[25] M. Newman a ajouté qu'à l'annexe de la convention collective, dans le titre de la colonne ayant trait à l'expérience, on précise qu'il s'agit d'expérience d'enseignement, ce qui montre clairement que l'enseignement est une exigence. M. Newman explique que si un employé accepte une affectation à l'administration centrale, cette période d'affectation ne serait pas considérée comme de l'expérience d'enseignement. Par ailleurs, si un employé prend un congé pour faire d'autres études, cela pourrait changer son niveau; cependant, les années d'expérience ne changeraient pas. La situation serait la même dans le cas d'un employé qui prend un congé parental ou de maladie. L'employeur a traité M. Edwards exactement de la manière dont il aurait dû être traité en vertu de la convention collective.

[26] Pour ce qui est de l'argument de M. Tynes selon lequel M. Edwards aurait dû être payé conformément à la convention collective et selon un régime de rémunération de 12 mois lorsqu'il est entré en fonction comme PM-01, cela ne pouvait s'appliquer étant donné que les heures de travail sont fixées par la convention collective du groupe PM. Quoi qu'il en soit, en vertu de la convention collective, en tant qu'ED-EST-01, M. Edwards ne pouvait travailler selon un régime de rémunération de 12 mois étant donné que la convention collective et l'annexe précisent que seul un conseiller en orientation professionnelle peut être assujéti à un tel régime.

Motifs de la décision

[27] Les deux parties conviennent que lorsque le poste de M. Edwards a été déclaré excédentaire le 10 janvier 1994, il avait droit à une protection salariale en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Cela signifiait que M. Edwards *continuait de bénéficier de tous les droits à la rémunération prévus dans la convention collective*, tel que précisé dans la lettre de l'employeur datée du 10 janvier 1994. Par conséquent, la question qu'il y a lieu de trancher est de savoir si, en vertu de la convention collective, M. Edwards a droit, en tant qu'ED-EST-01, à l'augmentation accordée pour l'expérience même s'il n'enseigne pas.

[28] M. Tynes a soutenu qu'en vertu de la note sur la rémunération 16(a), la seule exigence à laquelle M. Edwards doit satisfaire pour avoir droit à toutes les augmentations annuelles est d'être de service et d'avoir un rendement satisfaisant.

[29] M. Newman a indiqué que la note sur la rémunération 1 précise que pour décider des taux de rémunération dans les grilles de salaire figurant à l'annexe, on se base sur la région où travaille l'employé et sur son degré d'instruction et son expérience. Par ailleurs, dans la colonne concernant l'expérience, le mot « enseignement » apparaît clairement, ce qui montre que l'expérience d'enseignement est une exigence à satisfaire pour pouvoir passer aux prochains échelons dans la grille de salaire. Par conséquent, un employé doit posséder de l'expérience d'enseignement pour avoir droit à cette augmentation. Sans cette expérience, l'employé reçoit uniquement l'augmentation économique.

[30] Comme le professeur Palmer l'explique dans son livre *Collective Agreement Arbitration in Canada*, troisième édition (Butterworths), à la page 123, une convention collective doit être lue intégralement. Au point 4.14, M. Palmer écrit ce qui suit :

[Traduction]

B. LECTURE INTÉGRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

4.14 Les arbitres sont généralement d'avis que la convention collective doit être prise en considération de façon intégrale. Par conséquent, les différents mots utilisés et les différentes dispositions qu'il contient doivent être interprétés dans le contexte de l'entière convention collective. Par conséquent :

Il est primordial que toutes les modalités contenues dans la convention collective soient prises en considération ensemble, et tout conseil d'arbitrage devrait être très sceptique face à l'interprétation d'un article donné qui annule ou rend absurde l'effet d'un autre article.

[31] Par conséquent, si l'on prend en considération l'entière convention collective, il faut conclure que les notes sur la rémunération 16 et 1 ainsi que l'annexe doivent être lues ensemble pour déterminer le droit à l'augmentation annuelle accordée aux employés pour l'expérience qu'ils possèdent. Il n'est pas seulement nécessaire d'être de service, puisque la note 1 précise que le taux de rémunération d'un employé sera déterminé d'après sa région de travail, son degré d'instruction et son expérience. L'expérience est définie davantage comme de l'« expérience d'enseignement » à l'annexe de la convention collective. Étant donné que M. Edwards n'a pas enseigné depuis qu'il occupe le poste de PM-01, ces années de service ne peuvent être considérées comme des années d'expérience en tant qu'enseignant. Par conséquent, il n'a droit à aucune augmentation pour cette raison durant les périodes en question.

[32] Pour toutes ces raisons, les griefs sont rejetés.

**Guy Giguère
Président suppléant**

OTTAWA, le 9 août 2002.

Traduction de la C.R.T.F.P.