

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**MARTIN W. FORTIER**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Transports Canada)**

employeur

*Devant :* J. Barry Turner, commissaire

*Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :*

Derek Dagger, avocat, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

*Pour l'employeur :*

Robert Smart

---

Affaire entendue à Regina (Saskatchewan),  
le 21 octobre 1997.

## DÉCISION

---

M. Martin Fortier exerce, à Regina (Saskatchewan), les fonctions de conducteur de machines au sein du Groupe des aéroports, à Transports Canada. Il fait partie du groupe professionnel Manœuvres et hommes de métier, et son poste est classifié au niveau GL-MDO 6. Dans son grief, M. Fortier conteste le fait que, lors de sa réinstallation de Yellowknife à Regina, en 1995, il n'a pas bénéficié de la protection salariale prévue par la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) après avoir été déclaré excédentaire à Yellowknife par suite de la cession de l'aéroport au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

À l'époque pertinente, le fonctionnaire s'estimant lésé était assujéti aux dispositions de la convention cadre, datée du 17 mai 1989, conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Les clauses M-37.01 et M-37.03(28) de la convention cadre sont ainsi libellées :

*M-37.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la Fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties de la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention collective, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe III de la LRTFP.*

[...]

*M-37.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective:*

[...]

*(28) Politique de réaménagement des effectifs.*

M. Fortier a formulé son grief comme suit :

[Traduction]

*Je conteste le fait qu'on n'a pas protégé mon salaire après m'avoir déclaré excédentaire à Yellowknife (T.N.-O.) et nommé à un poste à Regina. Conformément au vol. II de la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM, à la trousse d'information sur le réaménagement des effectifs*

*publiée à l'intention des fonctionnaires (février 1994), à la brochure d'information de la Commission de la fonction publique du Canada et à tous les autres documents connexes.*

Le fonctionnaire demande le redressement suivant :

[Traduction]

*Qu'on me paie au taux de rémunération que je recevais à Yellowknife (T.N.-O.).*

On me demande de décider si l'employeur a appliqué la DRE correctement. L'audience a duré une demi-journée et seul le fonctionnaire a témoigné. Un exposé conjoint des faits et treize annexes ont été admis en preuve.

### Résumé de la preuve

Voici le texte de l'exposé conjoint des faits :

[Traduction]

*Les parties s'entendent sur les faits suivants concernant le grief de M. Martin W. Fortier.*

- 1. M. Fortier travaille à Transports Canada, à Regina, dans un poste de GL-MDO 6.*
- 2. À ce titre, ses conditions de travail sont régies par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants).*
- 3. M. Fortier occupait auparavant, à Yellowknife, le poste ACE-1515 classifié au niveau 6 du groupe GL-MDO (annexe A).*
- 4. Le 30 décembre 1994, M. Fortier a été avisé que son poste était transféré au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et qu'il était donc déclaré excédentaire (annexe B).*
- 5. M. Fortier avait droit aux avantages prévus par la Directive sur le réaménagement des effectifs du 15 décembre 1991; conformément à la partie V de la Directive, il avait donc droit à la protection salariale dans l'éventualité où il était nommé à un poste de niveau inférieur (annexe C).*

6. *Le 26 janvier 1995, M. Fortier s'est vu offrir une nomination au poste ACW-7287, au niveau 6 du groupe GL-MDO, à Regina, en Saskatchewan, offre qu'il a acceptée le 27 janvier 1995 (annexe D).*
7. *La nomination de M. Fortier, au taux horaire de 12,36 \$, a été confirmée dans un Rapport d'opération de dotation établissant la date d'effet au 20 février 1995 (annexe E).*
8. *Le ministère a classifié le poste ACW-7287 au niveau GL-MDO 6, comme le confirme la Formule de mesure de classification (annexe F).*
9. *La convention collective du groupe Manœuvres et hommes de métier prévoit des taux de rémunération régionaux (c'est-à-dire de zone), les fonctionnaires des T.N.-O. faisant partie de la zone 1 et ceux de la Saskatchewan, de la zone 7 (annexe G).*
10. *Le taux de rémunération horaire d'un GL-MDO 6 appartenant à la zone 1 est de 15,19 \$, tandis que le taux horaire pour la zone 7 est de 12,36 \$ (annexe H).*

*En convenant des faits ci-dessus, les parties ne renoncent aucunement à leur droit de présenter d'autres éléments de preuve ou faits.*

*Fait le 21 octobre 1997.*

M<sup>e</sup> Dagger a expliqué au départ que l'aéroport de Yellowknife avait été privatisé. M. Smart était d'accord. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré excédentaire en décembre 1994 (annexe B), en application de l'article 6.1.1 de la DRE dont voici la teneur :

### ***Privatisation***

#### ***6.1 Fonctionnaires excédentaires***

*6.1.1 Les fonctionnaires déclarés excédentaires par suite d'une privatisation se voient garantir qu'une offre leur sera faite en vue d'une nomination pour une période indéterminée à un autre poste de la fonction publique, se trouvant dans leur zone d'affectation, soit à leur niveau actuel ou à un niveau leur donnant droit à la protection salariale.*

Le fonctionnaire a accepté une offre d'emploi (annexe D) à Regina le 27 janvier 1995. Son dernier relevé de paiement à Yellowknife (annexe I) montre qu'il touchait 15,19 \$ de l'heure, tandis que son premier relevé à Regina (annexe J) indique qu'il

était rémunéré 12,36 \$ de l'heure, ce qui représente une baisse d'environ 20 %. Sa classification est demeurée la même, mais il est passé de la zone 1 à la zone 7 (annexe H) et s'est trouvé, au bout du compte, avec un taux de rémunération inférieur. Selon M<sup>e</sup> Dagger, le traitement du fonctionnaire n'a donc pas été protégé. Il me rappelle que je devrais interpréter la DRE comme le Conseil national mixte (CNM) l'a fait par le passé, c'est-à-dire en me reportant à l'esprit de ce qui devait se produire. En ce qui concerne le cas de M. Fortier, d'ajouter l'avocat, le CNM n'a pu en arriver à une décision; d'où le renvoi à la Commission.

1. M. Fortier a témoigné que l'aéroport de Yellowknife avait effectivement été privatisé, qu'il avait été déclaré excédentaire et qu'on lui avait offert à Regina un poste qu'il avait accepté.

Il a accepté le poste à Regina en s'appuyant sur ce qu'il avait lu dans l'annexe K, un document de la Commission de la fonction publique qui, sous Rémunération, au point 1, dit ce qui suit :

***Rémunération***

1. *Si elle est nommée à un poste de même groupe et niveau (de CR-4 à CR-4, par exemple), son taux de rémunération ne change pas.*

M. Fortier s'attendait à recevoir 15,19 \$ de l'heure à Regina. Il s'était en outre reporté, à l'époque, à l'annexe L, un document de l'Alliance portant sur la protection salariale, plus précisément à la question/réponse 9, dont voici le texte :

[Traduction]

*Q 9. En tant que GLT, quel effet aura sur mon salaire le fait d'accepter un poste dans une autre zone?*

*R 9. L'objet de la protection salariale est d'éviter que vous ne subissiez une baisse de salaire, et non de vous maintenir à un taux inférieur. Votre salaire augmenterait si des taux de rémunération plus élevés étaient prévus pour la zone.*

À Yellowknife, le fonctionnaire touchait, en plus de son traitement de base de 15,19 \$, diverses indemnités de service septentrional, mais à Regina son nouveau traitement de 12,36 \$ n'était assorti d'aucune indemnité.

En contre-interrogatoire, M. Fortier a affirmé qu'il avait reçu une copie de la DRE lorsqu'on l'avait déclaré excédentaire et qu'il connaissait la teneur de la partie V, Protection salariale (annexe C), dont nous reproduisons la disposition qui suit :

### ***Protection salariale***

#### ***5.1 Poste d'un niveau inférieur***

*5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente directive sont protégés par les dispositions de protection salariale de leur convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.*

M. Fortier a expliqué qu'en janvier 1995, en lisant le titre figurant sur l'annexe D de son offre de nomination à un poste à Regina (« Salary: As per transfer regulations » - Traitement : selon le règlement sur les mutations), il a compris qu'il était question des documents de la CFP et de l'Alliance mentionnés plus haut (annexes K et L respectivement). Il a tenu pour acquis que le taux de rémunération qu'il recevait à Yellowknife ne changerait pas à Regina bien que, a-t-il admis, son futur surveillant à Regina, M. Denis Sandoff - avec qui il s'était entretenu plusieurs fois - lui eût dit avant qu'il signe l'offre d'emploi le 27 janvier 1995 que son nouveau taux de rémunération horaire serait de 12,36 \$.

### Argumentation du fonctionnaire

Selon M<sup>e</sup> Dagger, je dois, dans cette affaire, examiner l'intention des parties autant que le libellé de la DRE en cause. En l'occurrence, l'interprétation que fait l'employeur de la DRE est absurde, dit-il. On pourrait, de poursuivre l'avocat, imaginer le cas de M. X, occupant à Yellowknife un poste de niveau 6, qui serait nommé à Regina à un niveau plus bas. Cette personne se trouverait à bénéficier de la protection salariale au taux horaire de 15,19 \$ aux termes de la partie V de la DRE et du document de la CFP (annexe K), Rémunération, point 2, qui dit ce qui suit :

2. *Si elle est nommée à un poste de niveau inférieur (de PM-4 à PM-3, par exemple), elle continue d'être assujettie aux conditions salariales applicables au poste d'où elle a été déclarée excédentaire,*

*conformément aux dispositions de la partie V de la Directive sur le réaménagement des effectifs.*

M<sup>e</sup> Dagger se reporte au protocole d'entente (annexe M), plus particulièrement au point 2 de la partie I, qui, soutient-il, montre que l'intention des parties a toujours été de maintenir le revenu du fonctionnaire déclaré excédentaire. Nous reproduisons ci-dessous le passage en question :

[Traduction]

*PARTIE I*

*La partie I du présent protocole d'entente s'applique aux titulaires de postes qui seront reclassifiés à un groupe et/ou niveau dont le taux de rémunération maximal sera inférieur après la date d'entrée en vigueur du protocole.*

[...]

2. *Malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération, il s'agit d'une situation de protection du revenu; quant au titulaire visé par l'article 3b), il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement. Les taux de rémunération maximaux sont déterminés conformément au Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif.*

L'article 3b) mentionné ci-dessus dit ce qui suit :

[Traduction]

3.
  - a) [...]
  - b) *Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en a) situé dans la même région, il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.*

M. Fortier, de soutenir l'avocat, n'est pas passé à un poste d'un niveau inférieur, mais son nouveau taux de rémunération était inférieur; or il est impossible que les parties aient voulu une telle anomalie, dans quelques circonstances que ce soient,

puisque cela voudrait dire que tout le système comporte une iniquité. En fait, poursuit-il, le traitement d'un fonctionnaire pourrait augmenter si celui-ci passait à une zone où le taux de rémunération est supérieur, tel qu'il est expliqué dans la publication de l'Alliance (annexe L).

M<sup>e</sup> Dagger me demande donc de faire droit au grief et de demeurer saisi de l'affaire d'ici à ce que la question du traitement rétroactif soit réglée.

#### Argumentation de l'employeur

M. Smart reconnaît que les faits ne sont pas contestés; l'article 5.1.1 de la DRE appelle toutefois une réponse. Par contre, je n'ai pas à me prononcer sur le cas hypothétique décrit par M<sup>e</sup> Dagger, ajoute-t-il. S'il est vrai que M. Fortier a perdu de l'argent, il demeure que M. Sandoff lui avait déjà dit avant qu'il accepte le poste à Regina quel serait son taux de rémunération. Tout en reconnaissant que, dans son raisonnement, le fonctionnaire s'est appuyé sur des documents de la CFP et de l'AFPC, M. Smart me rappelle que ceux-ci ne font pas partie de la DRE - le seul document que je dois interpréter en l'espèce puisque la DRE fait partie de la convention cadre conclue entre l'agent négociateur et l'employeur.

M. Smart reconnaît que la présente affaire est une anomalie, mais celle-ci ne peut être corrigée que par la négociation collective et non par moi.

Le groupe GLT, d'expliquer M. Smart, a des taux de rémunération régionaux, ou de zone, de prévus dans sa convention collective, contrairement aux CR ou aux PM qui ont les mêmes taux d'un bout à l'autre du pays. M. Fortier est passé de la zone 1 à la zone 7 et s'est trouvé à changer de taux de rémunération, ce qui ne constituait toutefois pas un changement de classification. M. Smart sympathise avec M. Fortier, mais le taux de rémunération du fonctionnaire est celui qui est prévu pour la nouvelle zone où il s'est réinstallé et ne devrait pas être modifié.

#### Décision

Bien que les parties aient parlé de « privatisation » de l'aéroport au début de l'audience, je crois que le grief a trait à la « cession » de celui-ci, au sens où on l'entend à la page 4 de la DRE, puisque, selon l'exposé conjoint des faits, le poste du fonctionnaire a été transféré au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest :

**Cession:** Mécanisme par lequel un service d'un ministère est soit:

- transféré de la fonction publique à un autre secteur de l'administration fédérale, comme un organisme de la fonction publique du Canada, une société d'État ou un organisme de l'État, ou à un autre palier d'administration (territorial, provincial, régional ou municipal, par exemple), à une Administration aéroportuaire locale ou à un groupe autochtone (comme un conseil de bande ou un conseil tribal) sans que la fonction publique ait à assumer aucune autre responsabilité;

ou

- assuré pour le compte de la fonction publique par un de ces groupes.

Lorsqu'un service est transféré ou assuré dans ces conditions, il est réputé être supprimé au sens de la présente directive, ce qui donne lieu à un réaménagement des effectifs;

La privatisation est définie comme suit à la page 6 de la DRE :

**Privatisation:** Situation où un ministère cesse d'être responsable d'un service et d'en assurer l'exécution et où un organisme du secteur privé commence au même moment à assurer ce service en vertu d'une entente préalable avec le ministère. Lorsqu'un service est transféré dans ces conditions, il est réputé avoir été supprimé, au sens de la présente directive, ce qui entraîne un réaménagement des effectifs;

Dans un cas comme dans l'autre, cependant, il s'ensuit un réaménagement des effectifs.

En décembre 1995, le Comité exécutif du Conseil national mixte n'a pu en arriver à une décision dans l'affaire dont je suis saisi. J'ai moi-même eu de la difficulté à trancher l'affaire.

Cependant, je dois interpréter et appliquer le sens clair du libellé de la convention collective, à moins qu'il n'y ait ambiguïté. Or je ne crois pas qu'il y ait d'ambiguïté ici. M. Smart a raison; je ne peux m'appuyer sur des preuves extrinsèques pour déterminer l'intention des parties. Il me faut plutôt me reporter à la DRE, plus particulièrement à l'article 5.1.1 de la partie V, qui prévoit ce qui suit :

### ***Protection salariale***

## 5.1 Poste d'un niveau inférieur

*5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente directive sont protégés par les dispositions de protection salariale de leur convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.*

Comme l'affirment les parties dans leur exposé conjoint des faits, cette disposition s'applique effectivement, mais puisque M. Fortier n'a pas été nommé à un poste d'un niveau inférieur elle ne peut lui apporter le redressement qu'il demande. M. Fortier a été nommé à un poste de même niveau, c'est-à-dire d'un poste classifié GL-MDO 6 à Yellowknife à un poste classifié GL-MDO 6 à Regina. Cette nomination, comme je l'ai signalé au début de la décision, a eu lieu par suite de la cession de l'aéroport de Yellowknife, et non de sa privatisation comme l'ont affirmé les parties.

Cela étant dit, l'article 6.1.1 de la DRE traitant de la privatisation ne peut s'appliquer. Même si c'était le cas, je ne pourrais accorder au fonctionnaire le redressement qu'il demande puisqu'il a été nommé à Regina au même niveau que celui du poste qu'il occupait à Yellowknife; il n'aurait eu droit à la protection salariale que s'il avait été nommé à un niveau autre que son « niveau actuel ».

Pour ces motifs, le grief est rejeté.

**J. Barry Turner,  
commissaire**

OTTAWA, le 5 décembre 1997.

Traduction certifiée conforme

Gilles Gamas