

Date: 20010321

Dossier: 466-LP-285 à 323

Référence: 2001 CRTFP 30



Loi sur les relations
de travail au Parlement

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CONSTANCE AUCLAIR ET AUTRES
(voir liste jointe)

employés s'estimant lésés

et

LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

employeur



Devant : Joseph W. Potter, président suppléant

Pour les employés s'estimant lésés :

Edith Bramwell, Alliance de la Fonction
publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
le 12 février 2001.

[1] La présente décision vient répondre aux griefs formulés par 39 employés de la Bibliothèque du Parlement (employeur), qui font partie du sous-groupe des Services généraux de bureau (CGS), au sujet de l'application du *Protocole d'entente* (PE) conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) le 20 septembre 1990 et annexé à la convention collective.

[2] Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 22 février 2000. À la demande des parties, et du fait qu'elles n'étaient pas disponibles, l'audience n'a pu se tenir avant le 12 février 2001.

[3] Le PE se lit ainsi :

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ET

L' ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Le présent protocole énonce les conditions de règlement relatif au paiement des rajustements paritaires fondés sur le concept du salaire égal pour des fonctions équivalentes.

- 1) *La Bibliothèque du Parlement accepte d'appliquer la formule adoptée par le Conseil du Trésor pour ses employés et employées du groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR) et du sous-groupe Composition de bureau (ST-OCE), aux employées et employés de la Bibliothèque du Parlement du sous-groupe des Services généraux de bureau (CGS) et du sous-groupe des adjoints et adjointes de bibliothèque (LA), respectivement.*
- 2) *Ce paiement sera effectué à la condition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada demande le retrait de la partie de sa plainte touchant l'article 11, et visant le sous-groupe LA (numéro de dossier X00181, daté du 9 mars 1989), et s'engage à ne pas soumettre cette plainte de nouveau.*
- 3) *Sur réception de la confirmation par l'Alliance, de la demande de retrait de cette plainte, l'employeur s'engage à prendre des mesures immédiatement pour effectuer le paiement de la portion applicable avec effet rétroactif.*

- 4) *En outre, l'employeur s'engage à voir à ce que tout rajustement futur fondé sur la parité salariale, qui pourrait être versé au groupe CR et au sous-groupe ST-OCE dans la fonction publique, soit versé aux employés et employées susmentionnés de la Bibliothèque, de la même manière qu'il est versé aux employées et employés du Conseil du Trésor.*

À la seule fin des rajustements futurs fondés sur la parité salariale, qui pourraient être versés au groupe CR et au sous-groupe ST-OCE dans la fonction publique, les employés et employées de la Bibliothèque du Parlement, du groupe CGS, niveaux 1 à 5, seront comparés au groupe CR, niveaux 1 à 5, et le groupe LA, niveaux 1 à 3, sera comparé au sous-groupe ST-OCE, niveaux 1 à 3.

[4] Les employés s'estimant lésés se sont plaints de ce que l'employeur n'a pas effectué les rajustements paritaires prévus au paragraphe 4 du PE et, à titre de mesure corrective, ils en demandent le paiement.

[5] Cette affaire revêt un caractère inhabituel en ce que les parties sont d'accord sur l'interprétation du PE mais pas sur celle d'un autre document. En particulier, il s'agit de déterminer si, oui ou non, un rajustement salarial spécial (RSS) négocié entre le Conseil du Trésor, pour ses employés CR, et l'Alliance constitue un « rajustement futur fondé sur la parité salariale », comme le mentionne le paragraphe 4 du PE.

[6] Le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux*, signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1), est daté du 29 décembre 1998 et se lit ainsi :

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

SUR LES

RAJUSTEMENTS SALARIAUX SPÉCIAUX

[Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que, sous réserve du présent protocole d'entente, des rajustements salariaux spéciaux seront

effectués conformément au tableau des rajustements qui figure à l'appendice A du présent protocole d'entente.

1. Rajustements salariaux spéciaux

- 1.1 *Les rajustements salariaux spéciaux seront intégrés à la rémunération de base de chacun des groupes et sous-groupes professionnels visés par le présent protocole d'entente.*
- 1.2 *Les rajustements salariaux spéciaux seront accordés aux employé-e-s qui occupent, à quelque moment que ce soit pendant la période visée par le présent protocole d'entente, un poste classé dans l'un des groupes et sous-groupes professionnels suivants :*
 - *Commis aux écritures et aux règlements (CR);*
 - *Traitement mécanique des données, sous-groupe de la conversion des données (DA-CON);*
 - *Soutien de l'enseignement (EU);*
 - *Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des sténographes judiciaires (ST-COR);*
 - *Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des mécanographes (composition de bureau) (ST-OCE);*
 - *Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des secrétaires (ST-SCY);*
 - *Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des sténographes (ST-STN);*
 - *Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des dactylos (ST-TYP).*

2. Conditions de l'entente

- 2.1 *[Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada demeurent libres d'intenter des poursuites ou de se défendre devant les tribunaux ou un tribunal des droits de la personne relativement à tout litige se rapportant aux plaintes décrites à l'appendice B du présent protocole d'entente (« plaintes »).*
- 2.2 *Les rajustements salariaux spéciaux prévus au présent protocole d'entente sont effectués et acceptés à la condition que ni [le Conseil du Trésor] ni l'Alliance de la Fonction publique du Canada ne soutiennent publiquement ou dans tout litige ou plainte que l'entente ou les paiements qui y sont prévus constituent une admission de l'existence d'un écart salarial entre les hommes et les femmes qui travaillent pour [le Conseil du Trésor], en violation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

- 2.3 *Plus précisément, sans restreindre le caractère général du paragraphe précédent, aucun élément du présent protocole d'entente, comme les sommes devant être versées, leur répartition par groupe ou niveau, les critères de versement ou la méthode de calcul des paiements, ne peut être utilisé contre l'une ou l'autre des parties au cours de l'instruction des plaintes ou de toute autre plainte déposée contre [le Conseil du Trésor] en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de tout autre article de cette Loi.*
- 2.4 *[Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que, étant intégrés à la rémunération de base, les rajustements salariaux spéciaux prévus au présent protocole d'entente seront, sous réserve des paragraphes 2.5 à 2.8 qui suivent, pris en compte dans le calcul de l'écart salarial pour une année donnée qu'il pourrait être nécessaire d'effectuer en vertu du règlement définitif des plaintes.*
- 2.5 *[Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que, advenant qu'un rajustement salarial spécial effectué par [le Conseil du Trésor] conformément au présent protocole d'entente soit supérieur au montant accordé par les tribunaux ou le Tribunal des droits de la personne à l'égard des plaintes, que cet excédent s'applique à un niveau particulier ou à tout le groupe professionnel qui a déposé la plainte, cet excédent ne peut être utilisé pour annuler ou réduire d'aucune façon la responsabilité [du Conseil du Trésor] à l'égard des plaintes, au cours de l'année en question ou de toute autre année où cette responsabilité existe. Autrement dit, en pareils cas, pour ce qui est de la responsabilité [du Conseil du Trésor] à l'égard des plaintes, cet excédent est réputé être nul.*
- 2.6 *Si les tribunaux ou le Tribunal des droits de la personne juge que la responsabilité [du Conseil du Trésor] à l'égard des plaintes est supérieure aux rajustements salariaux spéciaux précisés à la présente entente, que cette responsabilité supérieure s'applique à un niveau en particulier ou à tout un groupe professionnel, [le Conseil du Trésor] demeure entièrement responsable du paiement des montants additionnels, y compris l'intérêt, qui auront été accordés par le Tribunal des droits de la personne ou qui pourraient être accordés par les tribunaux.*
- 2.7 *[Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les employé-e-s*

continueront de recevoir les rajustements salariaux spéciaux précisés à la présente entente dans l'éventualité où les montants accordés en vertu du règlement définitif des plaintes devaient être inférieurs aux rajustements effectués conformément au présent protocole d'entente.

- 2.8 [Le Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les employé-e-s n'auront pas à rembourser les rajustements salariaux spéciaux effectués conformément au présent protocole d'entente dans l'éventualité où les montants accordés en vertu du règlement définitif des plaintes devaient être inférieurs aux rajustements effectués conformément au présent protocole d'entente.

3. Modalités de paiement

- 3.1 Les rajustements salariaux spéciaux ci-après seront appliqués rétroactivement à compter des dates suivantes :

- Commis aux écritures et aux règlements (CR) : **12 juin 1997;**
- Traitement mécanique des données, sous-groupe de la conversion des données (DA-CON) : **29 août 1997;**
- Soutien de l'enseignement (EU) : **1er mars 1997;**
- Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des sténographes judiciaires (ST-COR) : **22 juillet 1997;**
- Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des mécanographes (composition de bureau) (ST-OCE) : **22 juillet 1997;**
- Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des secrétaires (ST-SCY) : **22 juillet 1997;**
- Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des sténographes (ST-STN) : **22 juillet 1997;**
- Secrétariat, sténographie et dactylographie, sous-groupe des dactylos (ST-TYP) : **22 juillet 1997.**

- 3.2 Les rajustements salariaux spéciaux indiqués au tableau des rajustements qui figure à l'appendice A du présent protocole d'entente sont des rajustements annuels devant être calculés au prorata de la période pendant laquelle chaque employé-e aura occupé un poste classé dans l'un ou plusieurs des groupes professionnels ou sous-groupes visés par le présent protocole d'entente.

[. . .]

[7] L'Alliance a produit quatre pièces, et j'ai entendu un témoin.

Preuve

[8] Margaret Jaekl, agente de classification et d'équité salariale à l'Alliance, a indiqué dans son témoignage qu'elle croyait que le RSS avait été négocié en réponse à la plainte générale de l'Alliance concernant l'équité salariale. En d'autres termes, le rajustement salarial devait être considéré comme un acompte versé sur le montant dû à certains employés, dans le cadre de la plainte relative à l'équité salariale.

[9] La plainte visant l'équité salariale a été réglée en octobre 1999, à la suite d'une ordonnance sur consentement émise par le Tribunal des droits de la personne (pièce U-2).

[10] Le tableau 1, à la pièce U-2, révèle que les montants du rajustement annuel au titre de l'équité salariale ont diminué sensiblement en 1997 et en 1998 pour les groupes de comparaison du Conseil du Trésor. D'après Mme Jaekl, cette diminution était due au fait que les RSS compensaient l'écart salarial. Si les RSS n'avaient pas été pris en compte, Mme Jaekl se serait attendue à ce que le montant des rajustements paritaires soit plus élevé.

[11] En contre-interrogatoire, Mme Jaekl a déclaré qu'elle n'avait pas fait partie de l'équipe qui a négocié les RSS.

Argumentations

Pour les employés s'estimant lésés

[12] Les paragraphes 1 et 4 du PE imposent une obligation à l'employeur. En l'occurrence, il est tenu d'effectuer un versement égal au RSS à ses employés du sous-groupe CGS.

[13] Le paragraphe 4 fait intervenir le principe de la parité salariale. Le Conseil du Trésor a fait un paiement au titre de l'équité salariale et l'a appelé RSS. Par conséquent, l'employeur doit un paiement identique à ses employés.

[14] Pour étayer la thèse voulant que le RSS soit un « rajustement futur fondé sur la parité salariale », pour reprendre les termes du PE, il est important de s'attarder sur le paragraphe 2.4 du *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux*, signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1). Ce paragraphe se lit ainsi :

2.4 L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que, étant intégrés à la rémunération de base, les rajustements salariaux spéciaux prévus au présent protocole d'entente seront, sous réserve des paragraphes 2.5 à 2.8 qui suivent, pris en compte dans le calcul de l'écart salarial pour une année donnée qu'il pourrait être nécessaire d'effectuer en vertu du règlement définitif des plaintes.

Ce paragraphe indique clairement que le RSS constitue une façon de verser un rajustement d'équité salariale aux employés du Conseil du Trésor.

[15] Le RSS a été utilisé pour calculer l'écart salarial découlant des disparités salariales. Exclure le RSS du calcul de l'écart salarial ne permettrait pas d'atteindre l'équité salariale; c'est ce que l'employeur avait fait avec ses employés.

[16] Le paragraphe 2.8 du *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) prévoit ce qui suit :

2.8 L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les employé-e-s n'auront pas à rembourser les rajustements salariaux spéciaux effectués conformément au présent protocole d'entente dans l'éventualité où les montants accordés en vertu du règlement définitif des plaintes devaient être inférieurs aux rajustements effectués conformément au présent protocole d'entente.

En s'entendant sur le paragraphe 2.8, les parties convenaient qu'il n'y aurait pas de récupération de montants s'il advenait que la valeur des RSS dépasse les montants accordés en vertu d'un règlement de la plainte relative à l'équité salariale. Là encore, cette disposition lie le RSS à la parité salariale.

[17] En outre, des intérêts seraient payables en vertu du RSS, et l'on demande que les intérêts soient versés à partir de la date où le RSS a été versé aux employés du Conseil du Trésor, soit en 1998.

[18] La pièce U-3, datée du 16 septembre 1998, est une note d'information du Conseil du Trésor qui s'intitule *Négociation collective et parité salariale - AFPC*. Le quatrième paragraphe de cette note dit ce qui suit :

Bien que le gouvernement demande une révision judiciaire de la décision du Tribunal [des droits de la personne], nous désirons parvenir à un règlement avec l'AFPC pour nous permettre de verser des paiements paritaires aux employés qui attendent depuis déjà trop longtemps.

Cet extrait indique que le RSS qui a été négocié entre le Conseil du Trésor et l'Alliance (à la pièce U-1) faisait en fait partie de l'équité salariale.

[19] Le RSS doit être vu en rapport avec l'écart salarial imputable à des disparités salariales, car sans cela, la parité salariale n'est pas atteinte.

Pour l'employeur

[20] Tous les rajustements d'équité salariale qui devaient être payés conformément à la convention collective l'ont été.

[21] Le paragraphe 1 du PE mentionne une formule adoptée par le Conseil du Trésor en 1990, en vertu de laquelle un paiement forfaitaire fait au sous-groupe CGS reflète ce qui a été fait pour le groupe CR. À cette époque, les parties ne savaient pas quels autres rajustements, à supposer qu'il y en ait, seraient faits, c'est pourquoi elles ont rédigé le paragraphe 4, qui porte sur les rajustements fondés sur la parité salariale autres que les paiements forfaitaires.

[22] Pour que l'arbitre puisse déterminer s'il y a obligation de paiement par l'employeur, il doit être clairement établi que le RSS était considéré comme un « rajustement futur fondé sur la parité salariale », comme le précise le PE. Le seul protocole d'entente concernant la parité salariale qui a été présentée à la Commission, par production d'une pièce, est celui que renferme l'ordonnance sur consentement du Tribunal des droits de la personne (pièce U-2). Il n'y a aucune mention de RSS dans ce document.

[23] Le RSS représentait simplement une majoration des taux de traitement négociée par les parties. Cette thèse est corroborée par le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1).

Cette pièce n'assimile pas le RSS à un rajustement fondé sur la parité salariale, pas plus qu'elle ne le compare à un acompte sur toute augmentation éventuelle découlant de l'équité salariale.

[24] Pour que l'arbitre conclue que le RSS représente un rajustement fondé sur la parité salariale, il faudrait que le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) fasse mention du RSS comme étant précisément un rajustement fondé sur la parité salariale; or ce n'est pas le cas.

[25] Le paragraphe 2.2 de la pièce U-1 :

2.2 *Les rajustements salariaux spéciaux prévus au présent protocole d'entente sont effectués et acceptés à la condition que ni [le Conseil du Trésor] ni l'Alliance de la Fonction publique du Canada ne soutiennent publiquement ou dans tout litige ou plainte que l'entente ou les paiements qui y sont prévus constituent une admission de l'existence d'un écart salarial entre les hommes et les femmes qui travaillent pour [le Conseil du Trésor], en violation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Il est bien spécifié dans le paragraphe 2.2 que le versement de RSS ne constitue pas une admission d'obligation quant à l'existence d'un écart salarial entre les hommes et les femmes. Cela étaye la thèse de l'employeur selon laquelle le RSS n'est pas un rajustement fondé sur la parité salariale mais simplement une augmentation négociée des taux de rémunération.

[26] Le paragraphe 2.7 du *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) précise ce qui suit :

2.7 *Le [Conseil du Trésor] et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les employé-e-s continueront de recevoir les rajustements salariaux spéciaux précisés à la présente entente dans l'éventualité où les montants accordés en vertu du règlement définitif des plaintes devaient être inférieurs aux rajustements effectués conformément au présent protocole d'entente.*

Le versement des RSS se poursuit même si un rajustement paritaire devait se traduire par le versement d'un montant inférieur au RSS. Par conséquent, le RSS ne faisait, en réalité, que partie des taux de traitement. Si le Tribunal des droits de la personne avait

jugé qu'il n'y avait pas eu violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qu'aucun rajustement paritaire n'était dû, à quoi aurait été assimilé le RSS ? Il n'aurait été considéré que comme une augmentation des taux de rémunération, et c'est bien ce qu'il était.

[27] Comme il n'est pas clairement spécifié, dans le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1), que le RSS représente un rajustement fondé sur la parité salariale, l'employeur estime qu'il ne devrait pas être obligé de payer ce montant. C'est aux employés s'estimant lésés qu'il incombe de prouver cela, et ils ne se sont pas acquittés du fardeau de cette preuve.

[28] Quant aux intérêts à verser, les employés s'estimant lésés sont demeurés silencieux sur la question. Qui plus est, lorsque le RSS a été versé aux employés du Conseil du Trésor, ces paiements n'étaient pas assortis d'intérêts. De plus, il y a eu dans cette affaire des retards dans la tenue de l'audience qui ne sauraient être imputables à l'employeur, de sorte qu'il ne devrait pas en faire les frais.

Réplique

[29] Les employés s'estimant lésés demandent à ce que les paiements effectués en vertu du PE et les rajustements fondés sur la parité salariale portent intérêt tel que le prévoit l'article 3 du Protocole d'entente incorporé à l'ordonnance sur consentement émise par le Tribunal des droits de la personne (pièce U-2).

[30] Tous les rajustements paritaires sont des rajustements de taux de traitement. Tout règlement relatif à l'équité salariale suppose un changement des taux de base. Le RSS ne fait pas exception à la règle.

[31] Le paragraphe 2.4 du *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) précise que le RSS entrera en ligne de compte dans le calcul de l'écart salarial imputable à des disparités. Par conséquent, il ne fait aucun doute que le RSS se rapporte à la parité salariale.

Motifs de la décision

[32] Les employés s'estimant lésés allèguent qu'une disposition de leur convention collective n'a pas été mise en œuvre.

[33] Nous avons là une situation où ce ne sont pas les dispositions comme telles de la convention collective qui sont contestées mais une question concernant le paiement de RSS par un autre employeur, le Conseil du Trésor, à ses propres employés.

[34] Plus précisément, les employés s'estimant lésés allèguent que le Conseil du Trésor a payé un RSS à ses employés, en application du *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1), et que ce RSS était en réalité fondé sur la parité salariale. Par conséquent, d'après le paragraphe 4 du PE, ce RSS aurait dû être versé par l'employeur à ses employés.

[35] L'employeur déclare que nulle part dans le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) il n'est mentionné que ce rajustement salarial spécial est « fondé sur la parité salariale », comme l'exige le paragraphe 4 du PE.

[36] En ce qui concerne la question du fardeau de la preuve, les employés s'estimant lésés allèguent qu'il y a eu violation de la convention collective, de sorte que c'est à eux qu'incombe le fardeau initial de persuasion. S'ils peuvent démontrer que le RSS constituait un rajustement fondé sur la parité salariale, alors les dispositions du paragraphe 4 du PE sont claires. En l'espèce, l'employeur serait tenu d'effectuer des versements semblables à ses employés.

[37] De plus, l'employeur déclare que, pour que ces griefs soient accueillis, il faut une preuve solide et probante qui corrobore la thèse selon laquelle le RSS est fondé sur la parité salariale. Comme c'est aux employés s'estimant lésés qu'incombe le fardeau d'établir le bien-fondé de leur allégation et comme aucun élément de preuve n'est venu étayer leur thèse, ils ne se sont pas acquittés du fardeau de persuasion.

[38] Malheureusement, aucune des personnes ayant négocié le RSS n'est venue témoigner. Tout membre de l'équipe qui a négocié le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) au nom de l'Alliance aurait été en mesure de vérifier le bien-fondé des allégations faites en l'espèce, mais aucun membre de cette équipe n'a été appelé à témoigner. Par conséquent, la seule preuve dont je dispose à cet égard est le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1).

[39] En l'espèce, le fardeau de la preuve incombant aux employés s'estimant lésés, c'est à eux de démontrer clairement que le RSS est un « rajustement futur fondé sur la parité salariale », comme le mentionne le paragraphe 4 du PE, et qu'il doit par conséquent être payé. Je souscris à l'opinion de l'employeur qui dit que les employés s'estimant lésés ne se sont pas acquittés de ce fardeau.

[40] De fait, le *Protocole d'entente sur les rajustements salariaux spéciaux* signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance (pièce U-1) a été négocié en 1998, et l'ordonnance sur consentement du Tribunal des droits de la personne (pièce U-2) a été émise en 1999. Je ne suis pas convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que le RSS représentait une augmentation des taux de rémunération négociée par le Conseil du Trésor et l'Alliance pour des raisons d'équité salariale.

[41] Les employés s'estimant lésés soutiennent que, comme le RSS a été incorporé dans la rémunération de base puis utilisé pour calculer l'écart salarial découlant des disparités, comme l'indique le paragraphe 2.4 de la pièce U-1, il représente un « rajustement futur fondé sur la parité salariale ».

[42] L'employeur répond que tout rajustement salarial intégré à la rémunération de base serait utilisé dans le calcul de l'écart salarial dû aux disparités, quelle que soit la raison pour laquelle il a été négocié. Par conséquent, l'argument des employés s'estimant lésés ne permet pas de trancher la question de savoir si le RSS était un « rajustement futur fondé sur la parité salariale ».

[43] Je souscris à la thèse de l'employeur sur cette question. Nulle part je ne puis conclure que le RSS était fondé sur la parité salariale, comme l'exige le paragraphe 4 du PE. Assurément, lorsque le RSS a été négocié et intégré aux taux de traitement, il devait être utilisé dans le calcul de l'écart salarial imputable aux disparités qui a pu exister entre le groupe CR et son groupe de comparaison. Cela serait vrai pour toute majoration des taux de rémunération, y compris une augmentation économique. Si le groupe CR négociait une augmentation économique plus importante que celle de son groupe de comparaison, l'écart salarial dû aux disparités se rétrécirait. Toutefois, cela ne signifie pas que l'écart entre les deux hausses négociées est nécessairement un « rajustement futur fondé sur la parité salariale ». La même chose s'applique au RSS.

[44] Par conséquent, en l'absence d'une preuve plus convaincante pour étayer l'allégation que le RSS était un « rajustement futur fondé sur la parité salariale », je ne

puis appuyer une telle proposition. Je suis d'accord avec l'employeur sur le fait que les employés s'estimant lésés ne se sont pas acquittés du fardeau de la preuve qui leur incombait.

[45] Pour ce motif, les griefs doivent être rejetés.

**Joseph W. Potter,
président suppléant**

OTTAWA, le 21 mars 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier

LISTE DES EMPLOYÉS S'ESTIMANT LÉSÉS

<u>DOSSIER N°</u>	<u>EMPLOYÉ S'ESTIMANT LÉSÉ</u>
466-LP-285	AUCLAIR, Constance
466-LP-286	BEAUCHAMPS, Lise G.
466-LP-287	BEAULNE, Ghislaine
466-LP-288	BÉLANGER-JOLY, Sylvie
466-LP-289	BÉLANGER, Pierre
466-LP-290	BEAULNE, Pierre
466-LP-291	BESNER, Carole
466-LP-292	BLAIS, Glen
466-LP-293	BRUNETTE, Nicole
466-LP-294	CHARPENTIER, Jacques
466-LP-295	DERY, Lynne
466-LP-296	DUMAIS, Francine
466-LP-297	FRYE, Robert
466-LP-298	HALL, Mélissa
466-LP-299	HARVEY, Rolande
466-LP-300	HODGINS, Hugh Terrence
466-LP-301	HODGSON, Amanda Christine
466-LP-302	JOINER, Alice
466-LP-303	LABELLE, Claudette
466-LP-304	LANDRIAULT, Suzanne
466-LP-305	LANDRY, Charles
466-LP-306	LANGEVIN, Nadine
466-LP-307	LAUZON IDONE, Sylvie
466-LP-308	LEBLANC, Jean R.
466-LP-309	LEONARD, Marcel

466-LP-310	MALETTE, Hélène
466-LP-311	MARLEAU, Marie-France
466-LP-312	McCARTHY, Terri Lee
466-LP-313	MIGNEAULT, Maurice
466-LP-314	PICHECA, Loretta A.
466-LP-315	QUEVILLON, Luc
466-LP-316	QUEVILLON, Michael
466-LP-317	RAYMOND, Jean-Claude
466-LP-318	ROEMMELE, Doug
466-LP-319	SARRAZIN, Joanne
466-LP-320	SIGNORETTI, Franca
466-LP-321	WARNER, Susan
466-LP-322	WHITMORE, Suzanne
466-LP-323	WILSON, Jeremy

