

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DAVID GRAY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Revenu Canada - Douanes, accise et impôt)

employeur

Devant : Guy Giguère, commissaire

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

Alan H. Phillips, Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Pour l'employeur :

Jock Climie, avocat

DÉCISION

M. David Gray, vérificateur AU-1, travaille au bureau de Revenu Canada à Victoria. Entre janvier 1995 et janvier 1997, il s'est occupé d'un dossier de fusion auquel il a consacré plus de 200 heures. Le 23 mai 1997, il a présenté un grief dans lequel il allègue avoir exécuté des tâches de niveau AU-3 pour lesquelles l'employeur a refusé de lui verser la rémunération d'intérim. À titre de redressement, il demande que lui soient versées 150 heures de rémunération d'intérim au niveau AU-3 parce que, comme il l'avait indiqué à son surveillant, il ne considérait pas que les 50 premières heures de travail effectuées relativement à ce dossier étaient du travail de niveau AU-3.

Le 30 juin 1997, M. Bruce Donaldson, directeur adjoint, Vérification et exécution, au bureau de Revenu Canada à Victoria, a rejeté le grief au premier palier. Il a indiqué que, d'après ce qui avait été entendu, cette demande de rémunération d'intérim concernait un seul dossier qui avait été confié à M. Gray à la demande de ce dernier à des fins de perfectionnement. Le nombre d'heures consacrées au dossier ne permettait pas de conclure qu'il exécutait une grande partie des fonctions d'un poste de niveau AU-3 à ce moment-là. M. Donaldson a également fait remarquer que M. Gray connaissait pertinemment les circonstances dans lesquelles le dossier lui avait été confié et qu'il avait attendu qu'on communique avec lui pour discuter de l'envoi de l'affaire en appel pour demander la rémunération d'intérim.

L'énoncé des faits suivant était joint à la réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs :

[Traduction]

L'examen du dossier m'a permis de dégager les faits suivants :

- 1. Le dossier vous a été confié en janvier 1995 à votre demande pressante afin d'améliorer vos connaissances techniques en travaillant à un niveau de complexité supérieur à celui de la classification de votre poste d'attache.*
- 2. Le surveillant en a discuté avec vous au moment de l'attribution du dossier et a suivi vos progrès au cours de la vérification. Le dossier s'est compliqué au fil de la vérification, ce qui vous a obligé à y consacrer plus de 250 [sic] heures au cours d'une période de 12 mois.*

3. *La vérification du dossier a pris fin en décembre 1995 avec la réévaluation d'un dossier principal (l'année 1992) et d'un dossier secondaire (les années 1992 et 1993).*
4. *Le contribuable a subséquemment déposé un avis d'opposition, lequel a éventuellement donné lieu à un appel et à un renvoi devant la Cour canadienne de l'impôt. En mars 1997, le ministère de la Justice a fait appel à votre aide. À la suite de discussions avec votre surveillant, une analyse de complexité a alors été préparée et une entente a été conclue selon laquelle la rémunération d'intérim au niveau AU-3 devait vous être versée pour toutes les heures additionnelles consacrées au dossier en vue de régler l'appel.*

Le grief a également été rejeté aux deuxième, troisième et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs. Au dernier palier, M. Robin D. Glass, sous-ministre adjoint, Direction générale des ressources humaines à Revenu Canada, a rejeté le grief le 9 septembre 1998 parce qu'il était hors délai tout en précisant qu'il l'aurait rejeté même s'il n'avait pas été hors délai. Voici sa réponse :

[Traduction]

[...]

En application de la clause 38.10 de la convention collective du groupe Vérification (AU), un fonctionnaire peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il prend connaissance, pour la première fois, des circonstances donnant lieu au grief. Je remarque que vous avez déposé votre grief le 27 mai 1997 et que vous demandez la rémunération d'intérim relativement à un dossier que vous avez terminé en mars 1996, quelque 14 mois auparavant. Par conséquent, votre grief est hors délai et il est donc rejeté.

Malgré ce qui précède, si votre grief n'avait pas été hors délai, j'aurais souscrit à la réponse que vous avez reçue au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, réponse qui précise avec raison que vous n'avez pas exécuté une grande partie des fonctions d'un poste de niveau supérieur pendant au moins 15 jours consécutifs conformément à la clause 27.07 de la convention collective AU. Par conséquent, vous n'avez pas droit à la rémunération d'intérim.

[...]

Les clauses 38.10 et 27.07 de la convention collective du groupe Vérification (AU) (code : 204/88) sont libellées ainsi :

38.10 Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 38.06, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

27.07 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins quinze (15) jours de travail consécutifs, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.

Résumé de la preuve

En novembre 1994, M. Gray a suivi un cours sur les conséquences fiscales de la fusion d'entreprises. Au début de 1995, son surveillant, M. John Hoogendoorn, lui a confié un dossier concernant une fusion d'entreprises, que j'appellerai le dossier de la société EB dans la présente décision en vue de respecter la confidentialité des renseignements fiscaux. M. Gray a affirmé que son surveillant lui avait demandé de s'occuper du dossier parce que les dossiers de fusion sont généralement confiés à des titulaires de postes de niveau AU-2. Il n'avait pas personnellement demandé qu'on lui confie ce genre de dossier, c'était une initiative de son surveillant. Il a accepté le dossier à cause de l'expérience qu'il pouvait ainsi acquérir, et c'est la raison pour laquelle il n'a pas demandé la rémunération d'intérim.

Le témoignage de M. Hoogendoorn contredit celui de M. Gray en ce sens qu'il a affirmé que M. Gray avait demandé l'attribution d'un dossier pour lui permettre d'appliquer les connaissances acquises durant le cours sur les fusions. En outre, même s'il s'agissait d'un dossier de fusion, c'était quand même du travail de niveau AU-1 puisque le revenu brut du contribuable était inférieur à trois millions de dollars. Quoi qu'il en soit, il ne pouvait pas demander à un fonctionnaire de niveau AU-1 d'exécuter le travail à titre de chef d'équipe de niveau AU-2.

Le 5 janvier 1995, M. Gray a commencé la révision sommaire du dossier de la société EB en vue d'établir un plan de vérification. Il a ensuite pris des dispositions pour effectuer la vérification et, le 16 janvier 1995, il s'est rendu à Nanaimo où il a passé une semaine complète. Il faisait partie d'un groupe composé d'une dizaine de vérificateurs et du surveillant, M. Hoogendoorn, qui effectuait différentes vérifications à la même époque à Nanaimo.

M. Gray a déclaré qu'au bout de quelques jours il est devenu évident que le dossier de la société EB ne portait pas uniquement sur une question de fusion; trois sociétés étaient en cause dans une importante affaire de planification fiscale et il y avait probablement eu évitement fiscal. Il est allé voir son surveillant pour l'informer de ses constatations. M. Hoogendoorn lui a alors dit qu'il le savait capable de s'occuper de l'affaire. Il lui a également remis une note rédigée par un collègue qui avait vérifié une société affiliée. M. Gray a continué de réunir des preuves au sujet de l'évitement fiscal. En approfondissant l'examen du dossier, il a été contraint d'examiner la société issue de la fusion. Il a découvert que quatre personnes possédaient des actions dans la société EB, une société de portefeuille composée de quatre entreprises distinctes. Trois des quatre propriétaires de la société EB voulaient retirer leur argent de cette dernière et obtenir une exonération des gains en capital. Ces trois personnes avaient vendu les actions de la société EB au quatrième propriétaire de la société EB le lendemain de l'achat par chacun d'eux d'une des quatre entreprises de la société de portefeuille EB de telle sorte que le propriétaire unique restant de la société EB s'est retrouvé avec la quatrième entreprise. Le dossier était complexe et avait nécessité la participation de trois avocats et de quatre comptables. M. Gray croyait qu'il s'agissait d'une affaire de planification fiscale. Il a réuni des preuves à ce sujet, puis il s'est rendu à la Division de l'évitement fiscal de Revenu Canada à Victoria pour la préparation d'un renvoi à l'administration centrale à Ottawa. Le dossier de la société EB comportait de nombreuses ramifications et comprenait 10 dossiers en tout : quatre dossiers de particuliers, trois dossiers de sociétés, un dossier de fusion de sociétés et deux dossiers de sociétés de services auxiliaires.

En examinant le dossier de la société EB, M. Gray, qui croyait s'occuper d'une affaire de planification fiscale, a décidé d'en saisir la Division de l'évitement fiscal de Revenu Canada à Victoria en vue de renvoyer l'affaire à l'administration centrale de Revenu Canada à Ottawa. La Division de l'évitement fiscal a essentiellement établi un

rapport sur le dossier. Après septembre 1995, M. Gray a continué de s'occuper de divers aspects du dossier, soit d'examiner les déclarations erronées des salaires et des revenus et les demandes individuelles de déduction des versements de pension alimentaire; il a terminé son travail en décembre 1995. Il a témoigné au sujet de la pièce G-6, des copies des mois de janvier et mars 1996 de son calendrier de bureau indiquant qu'il avait consacré plusieurs heures aux dossiers se rapportant à l'affaire EB. Un avocat représentant un des contribuables de la société EB lui avait téléphoné. Il avait dû faire des recherches pour donner suite à la demande de l'avocat. Il avait déclaré le temps qu'il a consacré à la recherche sous un code de temps indirect parce que le dossier était fermé.

Dès mars 1996, une des parties dans l'affaire de la société EB avait déposé une objection. M. Gray a déclaré que des collègues responsables des appels à Revenu Canada ont communiqué avec lui en 1996 pour discuter du dossier de la société EB. Il a affirmé avoir fait énormément de recherches pour ce dossier et avoir continué d'y travailler en novembre 1996; le temps qu'il y a consacré a été inscrit à titre d'aide apportée à d'autres.

En janvier 1997, un avocat du ministère de la Justice (MJ) à Vancouver a téléphoné à M. Gray pour lui dire que la Cour allait être saisie du dossier. L'appel téléphonique a duré entre trois et quatre heures; et, comme l'avocat avait besoin d'autres renseignements, il a demandé à M. Gray de se rendre à Vancouver pour discuter du dossier. M. Gray a déclaré que, lorsqu'il est allé à Vancouver pour rencontrer l'avocat du MJ, il a examiné le dossier de la société EB au complet et ce n'est qu'à ce moment-là qu'il s'est rendu compte de sa complexité. L'avocat du MJ lui a dit qu'il allait être appelé à témoigner à titre d'expert. À la suite de cette visite, M. Gray est allé voir son surveillant, M. John Hoogendoorn, pour discuter du dossier de la société EB et lui expliquer que ce dossier était beaucoup plus complexe que prévu au départ; il lui a demandé d'approuver le versement d'une rémunération d'intérim rétroactive pour le travail déjà effectué relativement au dossier d'évitement fiscal et pour le travail à venir.

M. Gray est ensuite allé voir M. Malette, un agent de Revenu Canada au bureau de Victoria, qui a évalué que le dossier de la société EB était un dossier qui, du fait de sa complexité, relevait de la compétence d'un AU-3 selon un barème d'évaluation de la

complexité (pièce G-8). Après sa rencontre avec M. Malette, M. Gray a rédigé une note de service (pièce G-7), datée du 24 janvier 1997, à l'intention de son surveillant, M. Hoogendoorn, lui demandant d'être rémunéré au niveau AU-3 pour le temps consacré au dossier de la société EB. La pièce G-7 est reproduite ci-dessous :

[Traduction]

[...]

Comme vous le savez, je me suis occupé du dossier l'année dernière et j'en ai terminé la vérification vers la fin de mars 1996. Toutefois, j'ai dû répondre à plusieurs lettres de suivi des comptables et des avocats, et ce travail se poursuit. En outre, j'ai expliqué le dossier à la section des appels, qui a confirmé mes conclusions. J'ai récemment aidé les avocats du ministère de la Justice à préparer une réponse en vue de l'enquête préliminaire à la Cour de l'impôt et je m'attends à témoigner au nom de la Couronne pour les aider.

Mon problème est qu'à l'époque où j'ai reçu le dossier il s'agissait d'un dossier de fusion que j'ai accepté en vue d'acquérir de la formation puisque je venais de terminer un cours sur le sujet. D'après les lignes directrices ci-jointes, il s'agissait alors d'un dossier de niveau AU-2. Au fil du temps, on s'est rendu compte qu'il s'agissait de la restructuration complexe de quelque sept sociétés ainsi que d'un changement de contrôle, de la « cristallisation » d'une exonération des gains en capital et ce qui s'est révélé être ultérieurement un évitement fiscal ayant nécessité une évaluation de ma part en application de l'article 84.1 et du paragraphe 84 (2). C'est à ce moment-là que le dossier est devenu un dossier de niveau AU-3 d'après les lignes directrices ci-jointes. Pendant la totalité de la période où je me suis occupé du dossier, j'ai été rémunéré suivant le niveau de classification de mon poste d'attache, soit le niveau AU-1. Il semble maintenant que les connaissances et l'expérience que j'ai acquises en travaillant à ce dossier seront nécessaires pendant quelque temps afin de répondre aux questions des avocats et d'aider le ministère de la Justice devant la Cour de l'impôt et la Cour d'appel fédérale où le dossier aboutira assurément.

J'estime que je devrais être rémunéré au niveau AU-3 étant donné que ces connaissances ont été acquises en effectuant du travail à ce niveau. En outre, il est juste, selon moi, que je sois récompensé pour le temps que j'ai consacré au dossier comme AU-3 par intérim. J'ai consacré quelque 190 heures de travail à l'affaire et à l'affaire connexe et, plus récemment, 15 heures additionnelles pour répondre aux questions et aider le ministère de la Justice et les Appels. Vous trouverez ci-joint un synopsis de l'affaire qui a été

préparé par la Section de la RGAE l'année dernière en vue d'une présentation à l'administration centrale ainsi qu'une cote de complexité établie par la section indiquant qu'il s'agissait d'une affaire de niveau AU-3. Vous trouverez également ci-joint les lignes directrices générales concernant les dossiers, lesquelles précisent également qu'il s'agit d'un dossier de niveau AU-3.

Je vous saurais gré de me répondre dans les plus brefs délais.

[...]

M. Gray a de nouveau rencontré M. Hoogendoorn, qui lui a demandé de préciser les éléments du dossier de la société EB qui constituaient du travail de niveau AU-3. Le 3 avril 1997, M. Gray lui a répondu au moyen de la note de service suivante (pièce G-9) :

[Traduction]

[...]

Comme vous me l'avez demandé, j'ai déterminé le moment où le dossier est passé d'un dossier de niveau AU-2 à un dossier de niveau AU-3 et, à mon avis, c'est après y avoir travaillé pendant 50 heures, soit le quatrième jour de la vérification sur place quand j'ai constaté que celle-ci allait nécessiter un examen complet de la vente des actions et de la « cristallisation » de l'exonération des gains en capital qui en était découlée, l'application de l'article 84.1 à un transfert aux termes de l'article 85, le changement de contrôle à la suite de la vente d'actions par les associés à une société à numéro dont un des associés était l'actionnaire principal et la revente des entreprises de la société-mère aux associés initiaux.

[...]

M. Hoogendoorn a répondu à M. Gray au moyen d'une note de service datée du 21 mai 1997 (pièce G-10) pour lui expliquer les règles régissant le versement de la rémunération d'intérim au bureau de Victoria et préciser qu'il était disposé à autoriser le versement d'une telle rémunération d'intérim à M. Gray au niveau AU-3 pour le temps consacré au niveau de l'opposition et de l'appel devant la Cour de l'impôt. Une copie de cette note de service a été envoyée à M. Bruce Donaldson, directeur adjoint, Direction générale de la validation et de l'exécution au bureau de Revenu Canada à Victoria; toutefois, M. Donaldson a déclaré que M. Hoogendoorn ne pouvait pas

lui-même autoriser le versement de la rémunération d'intérim à M. Gray. La note de service de M. Hoogendoorn est reproduite ci-dessous :

[Traduction]

La rémunération d'intérim sera accordée dans les situations suivantes :

1. *Si le vérificateur accepte un dossier d'un niveau supérieur à celui de son poste d'attache, la rémunération d'intérim lui sera alors versée, par consentement mutuel, pour le temps consacré au dossier.*
2. *Si un vérificateur demande qu'un dossier lui soit confié à des fins de formation et que le travail est d'un niveau supérieur au niveau du poste d'attache, il n'a pas droit à la rémunération d'intérim étant donné que l'avantage qu'il en retire est l'expérience de travail à un niveau plus complexe.*
3. *Si un dossier correspondant au niveau du poste d'attache devient, la plupart du temps à cause de sa complexité, un dossier d'un niveau supérieur au niveau du poste d'attache, le chef d'équipe doit alors en être informé; et deux choses peuvent survenir :*
 - A. *Le versement de la rémunération d'intérim peut être approuvé si le vérificateur veut continuer de s'occuper du dossier; ou*
 - B. *le dossier peut être confié à un vérificateur occupant un poste correspondant au niveau de complexité du dossier.*

Le scénario (...) semble correspondre à ce qui est indiqué au paragraphe n° 2 ci-dessus.

Après avoir terminé votre cours de formation sur les fusions, vous avez accepté ce dossier de votre plein gré parce que vous pouviez appliquer vos nouvelles connaissances. Nous nous étions entendus là-dessus.

Le dossier a été réglé à notre satisfaction en mars 1996.

Au cours de la vérification, la rémunération d'intérim n'a été ni mentionnée ni demandée. Par conséquent, il est impossible de vous accorder la rémunération d'intérim au niveau AU-3 pour le temps que vous avez consacré à la vérification de cette affaire en particulier.

Toutefois, à la suite de l'évaluation, un avis d'opposition a été déposé et l'affaire se trouve maintenant devant les tribunaux.

Comme il a été déterminé que l'affaire, du fait de son niveau de complexité, serait normalement traitée par un vérificateur de niveau AU-3, j'estime que le temps consacré au niveau de l'opposition et de l'appel vous rend admissible à la rémunération d'intérim au niveau AU-3 et je suis disposé à autoriser le versement de cette rémunération.

[...]

Jugeant cette réponse non satisfaisante, M. Gray a déposé le présent grief le 27 mai 1997.

J'ai demandé à M. Gray s'il avait demandé à l'employeur de le rémunérer pour les heures qu'il avait consacrées au dossier de la société EB au niveau de l'opposition et de l'appel. Il a répondu qu'il ne s'en était pas donné la peine parce que le montant en cause ne justifiait pas la présentation d'une demande pour les 30 à 40 heures consacrées au dossier à cet égard. Il a ajouté que les 150 heures de rémunération qu'il demande dans le présent grief représentent environ 423 \$, ce qui correspond à la différence entre la rémunération des niveaux AU-1 et AU-3.

M. Gray a déclaré que, en janvier 1997, lorsqu'il a demandé à son surveillant d'approuver le versement de la rémunération d'intérim pour une partie des heures consacrées au dossier de la société EB, il savait que cette demande était contraire à la convention collective, laquelle prévoit que les fonctions doivent être exécutées pendant 15 jours de travail consécutifs. Toutefois, il a précisé qu'il avait fait cette demande parce qu'il savait que d'autres collègues avaient touché la rémunération d'intérim sur une base horaire pour des dossiers particuliers. M^{me} Karen Etches, MM. George Logan et Wayne Todd ont témoigné au nom du fonctionnaire. Ils ont décrit comment, vu qu'ils occupaient un poste de niveau AU-2, la direction leur avait offert une rémunération d'intérim au niveau AU-3 pour s'occuper de dossiers particuliers sur une base horaire.

M. Bruce Donaldson a déclaré qu'il avait reçu une demande de M. Ken Cormack, chef d'équipe au bureau de Victoria, qui avait besoin d'aide pour achever des dossiers de niveau AU-3 en vue d'atteindre son objectif de l'exercice. M. Donaldson a autorisé M. Ken Cormack à demander l'aide de vérificateurs de niveau AU-2 et à leur accorder la rémunération d'intérim au niveau AU-3 sur une base horaire. Il a déclaré qu'après

l'entente relativement aux dossiers de l'affaire Cormack, et dont M. Logan avait bénéficié en janvier 1998 (pièce G-4), on a mis fin à cette pratique au bureau de Victoria.

Argumentations

Au moyen d'une lettre datée du 28 mai 1999, l'avocat de l'employeur, M^e Jock Climie, a fait valoir à la Commission des relations de travail dans la fonction publique qu'un arbitre n'a pas compétence pour se saisir du grief de M. David Gray parce que celui-ci est hors délai étant donné qu'il a été présenté plus de 25 jours après la date à laquelle le fonctionnaire a pour la première fois pris connaissance des circonstances y ayant donné lieu.

Au début de l'audience, au moyen d'une objection préliminaire, M^e Climie a repris son argumentation au sujet du non-respect des délais. M. Phillips a répondu que l'incident ayant donné lieu au grief ne s'est produit que lorsque l'employeur a refusé par écrit le 21 mai 1997 d'accorder la rémunération d'intérim au fonctionnaire s'estimant lésé. J'ai pris note de l'objection de M^e Climie, mais j'ai pris la décision en délibéré jusqu'à ce que j'aie entendu la totalité de la preuve en vue de me prononcer sur l'objection préliminaire.

Dans son exposé introductif, M^e Climie a affirmé que le problème trouve sa source dans la convention collective. M. Phillips a répondu qu'il souscrivait à l'affirmation de M^e Climie selon laquelle M. Gray n'a pas exécuté en grande partie les fonctions d'un AU-3 durant 15 jours consécutifs comme l'exige la clause 27.07 de la convention collective du groupe Vérification. Néanmoins, M. Phillips a maintenu que l'employeur devait être préclus d'invoquer le libellé de la convention collective et qu'il existait des preuves que l'employeur n'appliquait pas toujours la convention collective. M^e Climie a rétorqué qu'il allait démontrer que les exigences concernant la pratique antérieure ou la préclusion équitable n'étaient pas respectées dans le cas de M. Gray.

Les témoignages ont occupé tout le temps prévu pour l'audition du grief les 3 et 4 juin 1999. Par conséquent, l'avocat de l'employeur a demandé que les parties puissent présenter leur argumentation par écrit, et le représentant du fonctionnaire a donné son accord. La Commission a reçu des argumentations écrites au sujet du respect des délais et du bien-fondé du grief. Dans son argumentation au sujet du

bien-fondé du grief, M. Phillips a précisé que, si le grief n'est pas admis en entier, l'employeur devrait être tenu de verser 40 heures de rémunération d'intérim au niveau AU-3 à M. Gray pour le temps que celui-ci a consacré au dossier au niveau de l'opposition et de l'appel comme s'y était engagé l'employeur.

Voici le résumé des argumentations écrites des parties au sujet de la question du respect des délais.

Argumentation au nom du fonctionnaire s'estimant lésé

M. Phillips soutient que le grief a effectivement été présenté dans les délais prescrits étant donné que le fonctionnaire n'a pris connaissance de la nature complète du dossier que lorsqu'il a eu toutes les pièces en main en janvier 1997. Ayant constaté la quantité de travail et la complexité possible du dossier, M. Gray a obtenu de M. Malette qu'il attribue une cote de complexité au travail qu'il avait effectué relativement au dossier de la société EB, et il a été avisé par écrit (pièce G-8) qu'il s'agissait d'un travail de niveau AU-3.

Ce n'est qu'à ce moment-là que le fonctionnaire a demandé de rencontrer son surveillant pour lui expliquer la situation. Il a officiellement demandé la rémunération d'intérim dans la note de service qu'il lui a envoyée et à laquelle il a finalement reçu une réponse datée du 21 mai 1997. Une fois le texte de la décision de l'employeur en main, il a déposé son grief le 24 mai 1997.

La clause 38.10 de la convention collective des AU prévoit qu'un employé peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

Il est instructif de lire le paragraphe 2:3128 de l'ouvrage de MM. Brown et Beatty intitulé Canadian Labour Arbitration, 3^e édition, page 2-88, au sujet des délais prescrits :

[Traduction]

De nombreuses conventions collectives prescrivent des délais pour déposer un grief et transmettre celui-ci aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs. De telles dispositions peuvent donner lieu à des interrogations au sujet

de la date à laquelle le grief a initialement surgi bien qu'il ait été statué que la personne s'estimant lésée n'est pas tenue d'anticiper une violation de la convention collective et peut attendre jusqu'à ce que le litige prenne forme. En effet, lorsqu'un grief est prématuré, il n'y a pas de litige et le grief peut ne pas être arbitrable pour ce motif [...]

Plus loin, MM. Brown et Beatty ajoutent à la page 2-89 :

[Traduction]

[...] En règle générale, les arbitres ont conclu, que lorsque le mot « peut » est employé dans la disposition concernant les délais prescrits, le défaut de s'y conformer ne rendra pas le grief inarbitrable.[...]

Par conséquent, M. Gray s'est conformé à la clause 38.10 du fait qu'il a présenté le grief au moment où il a pris connaissance de la décision de l'employeur de lui refuser la rémunération d'intérim; en d'autres termes, au moment où le litige a pris forme.

M. Phillips soutient que la présente affaire est analogue aux affaires qui suivent. Dans chaque affaire, l'employeur a soulevé une objection concernant le respect des délais. Dans chaque décision, l'arbitre a expliqué clairement le motif du rejet de l'objection. Les fonctionnaires avaient eu raison d'attendre qu'une mesure définitive soit prise par l'employeur pour déposer leurs griefs.

Dans l'affaire *Sunar Division of Hauserman Ltd. and the United Steelworkers, Local 3292*, (1979), 23 L.A.C. (2d) 1, l'arbitre O'Shea a conclu que le délai pour présenter le grief dans cette affaire avait commencé lorsque la société avait refusé de verser l'indemnité de jour férié et que c'était cet incident qui avait donné lieu à la plainte en question.

Dans l'affaire *Gibraltar Mines Ltd. and Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Worker, Local 18* (1980), 27 L.A.C. (2d) 419, l'arbitre a conclu qu'il incombait à la partie soulevant la question du respect des délais prescrits de produire des éléments de preuve démontrant clairement les faits étayant son objection préliminaire. Étant donné que la société, dans cette affaire, n'avait pas produit ces preuves, l'objection préliminaire a été rejetée.

Dans l'affaire *Re Corporation of the City of Toronto and the Canadian Union of Public Employees, Local 43* (1990), 12 L.A.C. (4th) 220, l'employeur a soulevé une objection préliminaire au sujet de la compétence du tribunal d'arbitrage étant donné que l'employé s'estimant lésé avait attendu deux ans pour déposer son grief. L'employé avait été suspendu pendant trois jours parce qu'il n'avait pas rapporté un accident et qu'il avait subséquemment été accusé par la police. L'employeur avait convenu d'annuler la suspension et de rémunérer l'employé s'il était acquitté. Onze mois après la suspension, les accusations ont été rejetées. Le grief a été déposé le jour même où la décision a été connue. La majorité des membres du tribunal a conclu que le litige entre les parties avait pris forme quand les accusations ont été rejetées et que le grief a été déposé. L'objet et les circonstances de la suspension de l'employé remontaient à deux ans, mais le grief concernant la suspension ne pouvait être formulé, le cas échéant, qu'après que la cour se fut prononcée sur les accusations.

M. Phillips note que l'affaire *Nova Scotia Civil Service Commission and Nova Scotia Government Employees Association* (1991), 20 L.A.C. (4th) 61 ressemble énormément à la présente affaire. Dans cette affaire, l'employeur a soulevé une objection préliminaire selon laquelle le grief était hors délai étant donné que l'employé lésé avait été avisé verbalement que sa demande de congé était refusée; pourtant, ce dernier a attendu d'être avisé par écrit pour déposer le grief.

S'appuyant sur la preuve, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait compris que la décision de refuser sa demande de congé n'était pas définitive en quelque sorte. Elle n'allait le devenir que lorsque le refus lui serait signifié par écrit. Par conséquent, l'arbitre a conclu que l'objection concernant le respect des délais prescrits n'était pas fondée et qu'effectivement le grief avait été déposé dans le délai de 25 jours.

Enfin, dans l'affaire *Colonial Cookies, Division of Beatrice Foods Inc. and United Food & Commercial Workers, Local 617P* (1991), 21 L.A.C. (4th) 111, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé ne savait pas que son licenciement prenait effet le 1^{er} septembre 1989 avant de recevoir la lettre datée du 5 décembre 1990 l'avisant officiellement de son congédiement. Par conséquent, l'arbitre a statué que le grief, déposé le lundi 10 décembre 1990, respectait les délais prescrits.

Il est évident dans ces affaires que l'incident donnant lieu au grief doit s'être produit et qu'il ne suffit pas d'anticiper une éventuelle violation de la convention collective. Le litige doit avoir pris forme. M. Gray a demandé la rémunération d'intérim à son surveillant, lequel, en retour, lui a demandé certains renseignements. Le fonctionnaire les a fournis, et une réponse lui a finalement été envoyée. C'est à ce moment-là seulement que M. Gray a su qu'on refusait de lui verser la rémunération d'intérim et c'est l'incident qui a donné lieu au litige.

M. Phillips affirme que, si le fonctionnaire avait présenté son grief plus tôt, l'employeur ferait maintenant valoir que l'arbitre n'a pas compétence parce que le litige n'aurait pas encore pris forme. Il est évident en l'espèce que les délais ont été respectés; le grief a été déposé au moment où le litige a pris forme, et le fonctionnaire avait alors le droit de présenter un grief.

En terminant, M. Phillips soutient que l'objection de l'employeur est frivole et non fondée en droit. Par conséquent, il demande à l'arbitre de rejeter l'objection et de trancher l'affaire sur le fond.

Argumentation au nom de l'employeur

M^e Climie fait valoir que l'employeur a maintenu pendant la totalité de la procédure de règlement des griefs que le grief de M. Gray était hors délai et qu'il a écrit à la C.R.T.F.P. avant le début de l'audience pour s'opposer à l'instruction de l'affaire par un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.*

Dans les trois jours qui ont suivi le début de la vérification à Nanaimo, le fonctionnaire s'est rendu compte de la complexité du dossier et en a parlé à M. Hoogendoorn. Selon M. Gray, M. Hoogendoorn lui a dit qu'il le savait capable d'effectuer la vérification qu'il a effectivement achevée en décembre 1995.

Le fonctionnaire n'a jamais demandé à son superviseur de lui verser la rémunération d'intérim ni même refusé de continuer de s'occuper du dossier. L'eût-il fait, M. Hoogendoorn aurait tout simplement confié le dossier à quelqu'un de plus capable. Cette solution de rechange s'offrait toujours au fonctionnaire qui ne s'en est pas prévalu parce qu'il voulait manifestement avoir l'occasion de s'occuper d'un dossier difficile pour des raisons de perfectionnement.

Les délais ont pour objectif de permettre à l'employeur de régler rapidement les problèmes découlant de l'application de la convention collective. Autrement, n'importe quel fonctionnaire pourrait se réserver le droit de passer en revue le travail effectué relativement à un dossier, même une fois ce travail terminé, et de soutenir ensuite que le travail en question correspondait à celui d'un niveau supérieur, puis exiger la rémunération d'intérim rétroactivement. Cela aurait pour effet d'empêcher l'employeur de réattribuer le dossier si celui-ci se révélait au fil du temps relever davantage de la compétence du titulaire d'un poste de niveau supérieur.

L'employeur affirme que le fonctionnaire disposait de tous les renseignements dont il avait besoin et qu'aucun nouveau renseignement ayant changé d'une façon quelconque la nature du travail exécuté n'a été porté à son attention après 1995. En fait, selon son propre témoignage, le fonctionnaire avait déjà en main en 1994 les lignes directrices (pièce G-8) qu'il a invoquées pour démontrer que le dossier de la société EB correspondait aux tâches d'un poste de niveau AU-3.

Le fonctionnaire a fait valoir qu'il ne savait pas qu'on lui avait confié un dossier de niveau AU-3 avant de se rendre à Vancouver pour aider les avocats du ministère de la Justice à préparer leur dossier. Essentiellement, il allègue qu'il ne savait pas que l'employeur exigeait qu'il effectue du travail en violation de la convention collective. La question de savoir quand un employé est réputé être au courant des circonstances donnant lieu à son grief a clairement été examinée par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *La Reine (Office national du Film) c. Coallier* (dossier de la Cour A-405-83). Dans cette affaire, la Cour a été appelée à interpréter une disposition relative au respect des délais prescrits qui, en ce qui nous concerne, est identique à celle dont il est question dans le présent grief. La Cour a conclu que la période de 20 jours avait débuté le jour où l'intimé avait été informé des faits invoqués dans son grief et non pas quand il a appris que les actions de l'employeur étaient illégales.

Par conséquent, en l'espèce, le délai n'a pas commencé quand le fonctionnaire s'estimant lésé a examiné le dossier au complet à Vancouver ou même quand il a obtenu la cote de complexité établie par M. Malette (pièce G-8). Manifestement, le litige a pris forme quand le fonctionnaire s'estimant lésé a pris connaissance des faits sur lesquels le grief est fondé et non pas quand il s'est rendu compte qu'une disposition de la convention collective avait été violée.

Le principe selon lequel le délai commence une fois que le fonctionnaire s'estimant lésé est au courant des faits requis a clairement été énoncé dans l'affaire *Roy* (dossier de la Commission 166-2-21328). L'arbitre Wexler a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour instruire le grief parce que la fonctionnaire s'estimant lésée connaissait les faits nécessaires en mars 1989; le fait qu'elle ne savait pas que les actions de l'employeur étaient contraires à la convention collective n'importe aucunement.

De façon analogue, M. Gray savait très bien qu'il n'allait pas recevoir de rémunération d'intérim pour s'occuper du dossier de la société EB. Il a même rencontré M. Hoogendoorn pour discuter de la complexité croissante du dossier, mais l'employeur ne s'est jamais engagé à verser de rémunération d'intérim, et M. Gray n'a pas formulé de demande en ce sens. Le fait qu'il ait obtenu à une date ultérieure des renseignements qui, à son avis, justifiaient le versement de la rémunération d'intérim pour le travail effectué relativement au dossier de la société EB ne permet pas de reculer les pendules. Cet argument est pleinement étayé par les décisions *Coallier* et *Roy*.

L'employeur n'est pas d'accord avec l'argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle il a respecté la clause 38.10 du fait qu'il a déposé le grief quand il a pris connaissance de la décision de l'employeur de refuser sa demande de rémunération d'intérim; en d'autres termes, quand le « litige a pris forme ». Manifestement, le litige a pris forme quand le fonctionnaire a fait le travail pour lequel il n'a pas touché de rémunération d'intérim à l'époque ni n'a obtenu la promesse de toucher la rémunération d'intérim à une date ultérieure.

Cette notion est amplement confirmée dans la décision rendue dans l'affaire *Sunar and the United Steelworkers (supra)* citée par le fonctionnaire à l'appui de son grief. Dans cette affaire, l'arbitre a conclu que le grief, qui concernait le droit à une indemnité de jour férié particulière, n'a pris forme que lorsque l'employé a touché son chèque de paye pour la période en question. Le délai a commencé quand l'employé a constaté qu'il n'avait pas été rémunéré pour le jour férié. De façon analogue, en l'espèce, le délai a commencé le jour où le fonctionnaire a reçu son premier chèque de paye pour les heures consacrées au dossier de la société EB et qu'il a constaté qu'aucune rémunération d'intérim ne lui avait été versée pour ces heures. La seule

exception possible serait si on avait fait croire au fonctionnaire qu'il allait toucher la rémunération d'intérim à une date ultérieure — ce dont il n'a jamais été question.

L'affaire *Gibraltar Mines Ltd. (supra)* invoquée par le fonctionnaire s'estimant lésé dans son argumentation écrite s'appuie sur la même prémisse que l'affaire *Sunar (supra)*.

L'affaire *Corporation of the City of Toronto (supra)* est singulièrement inutile puisqu'il y est question d'une situation où une entente a été conclue. Il n'a jamais été question d'une entente entre les parties en l'espèce concernant le délai de présentation d'un grief à l'avenir.

Le fonctionnaire invoque les affaires *Colonial Cookies (supra)* et *Nova Scotia Civil Service Commission (supra)* à l'appui de la prémisse selon laquelle les délais prescrits ne commencent à courir que lorsque l'employeur avise un employé d'une décision particulière, quelle qu'elle soit, de façon claire et non équivoque. En l'espèce, la décision contestée a été celle de rémunérer le fonctionnaire au niveau AU-1 pour les heures consacrées au dossier de la société EB. Le fonctionnaire soutient qu'il n'a été informé de la position de l'employeur que lorsqu'il a reçu une note de service de son surveillant l'avisant que sa demande de rémunération d'intérim était rejetée. Cette position ne tient pas du tout compte du fait que le fonctionnaire a consacré plus de 200 heures au dossier de la société EB sans jamais toucher de rémunération d'intérim. Chaque fois qu'il recevait son bordereau de paye, il était informé en termes clairs et non équivoques qu'il était rémunéré au niveau AU-1.

L'avocat de l'employeur affirme qu'aucune des affaires invoquées par le fonctionnaire à l'appui de son grief ne ressemble ou ne s'applique au présent grief.

Pour tous les motifs exposés ci-dessus, l'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour trancher le présent grief. Subsidiairement, si l'arbitre conclut que le grief du fonctionnaire s'estimant lésé, présenté le 27 mai 1997, a effectivement été présenté dans les délais prescrits, alors il est clair que tout redressement accordé ne peut s'appliquer qu'à l'égard d'une période antérieure d'au plus 25 jours au 27 mai 1997. La jurisprudence, élaborée à partir de l'arrêt-clé *Coallier (supra)*, est claire sur ce point. Par conséquent, seulement les heures consacrées au dossier de la

société EB à compter du 3 mai 1997 peuvent constituer le fond du grief du fonctionnaire pour en déterminer le bien-fondé.

Réfutation au nom du fonctionnaire s'estimant lésé

L'avocat de l'employeur soutient qu'autoriser M. Gray à revoir le travail effectué équivaldrait à l'autoriser à faire fi des délais prescrits par la loi et causerait un préjudice à l'employeur. Toutefois, la preuve qui a été présentée a démontré que le contraire est vrai.

L'employeur, par ses actions, a causé un préjudice au fonctionnaire et a totalement fait abstraction de la convention collective. Ce n'est qu'après avoir revu son travail que M. Gray a constaté qu'il s'agissait d'un travail qui est normalement effectué par un vérificateur de niveau AU-3.

M. Phillips est d'accord avec l'affirmation de l'avocat de l'employeur selon laquelle la présente affaire est comparable à l'affaire *Roy (supra)* dans la mesure où elle se rapporte à la déclaration finale de l'arbitre Wexler :

De plus, le grief de M^{me} Roy n'est pas un grief continu. Le droit au grief et la date de présentation sont déclenchés par la décision de l'employeur prise en mars 1989.

En outre, l'employeur a confirmé sa décision par écrit le 6 avril 1989, ce qui correspond manifestement à ce qui s'est produit dans le cas de M. Gray. M. Gray n'a demandé la « rémunération d'intérim » qu'après qu'on eut décidé que le travail était du travail de niveau AU-3 et que l'employeur eut rejeté sa demande.

Pour tous les motifs ci-dessus, le fonctionnaire soutient que le grief a été présenté dans les délais prescrits et qu'il devrait être entendu sur le fond.

Motifs de la décision

De façon analogue à la clause 38.10 de la convention collective du groupe Vérification, le paragraphe 71(3) des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993) énonce les délais de présentation d'un grief :

[...]

(3) *Le fonctionnaire présente son grief au plus tard 25 jours après le premier en date des jours suivants : le jour où il a eu connaissance pour la première fois de l'action, de l'omission ou de la situation à l'origine du grief ou le jour où il en a été avisé.*

[...]

Par conséquent, je dois déterminer quand M. Gray a eu connaissance pour la première fois de l'action, de l'omission ou de la situation à l'origine du grief ou le jour où il en a été avisé.

Dans son argumentation écrite, M. Phillips fait valoir que M. Gray n'a pris connaissance de la complexité du dossier de la société EB que lorsqu'il a vu tous les dossiers de l'affaire réunis au même endroit en janvier 1997. Par la suite, M. Gray a officiellement demandé à son surveillant de lui verser la rémunération d'intérim au niveau AU-3 pour les 150 heures consacrées au dossier. Le surveillant a refusé le 21 mai 1997; c'est après avoir reçu la décision de l'employeur par écrit que M. Gray a présenté son grief le 24 mai 1997. M. Phillips soutient que c'est à ce moment-là que M. Gray s'est conformé aux exigences de la clause 38.10 de la convention collective. Quand il a pris connaissance de la décision de l'employeur de ne pas lui accorder la rémunération d'intérim, il a présenté un grief.

M^e Climie, pour l'employeur, soutient que le fonctionnaire s'estimant lésé a pour la première fois pris connaissance de l'affaire ou des circonstances à l'origine du grief plus tôt quand, après avoir reçu le dossier de la société EB, en janvier 1995, il est allé voir son surveillant pour l'informer de la complexité du dossier.

L'arrêt-clé sur la question du respect des délais prescrits dans la fonction publique fédérale est l'arrêt *La Reine (Office national du Film) c. Coallier* (dossier de la Cour A-405-83) de la Cour d'appel fédérale. Il s'agissait d'une révision judiciaire de la décision rendue par l'arbitre Jean Galipeault (dossier de la Commission 166-8-13465). Pour comprendre pleinement l'incidence de la décision de la Cour d'appel fédérale, je crois qu'il est important de revoir les faits rapportés dans les décisions de l'arbitre Galipeault au sujet de l'objection préliminaire (dossier de la Commission 166-8-13465; [1982] C.R.T.F.P.C. n° 184) et sur le bien-fondé ([1983] C.R.T.F.P.C. n° 28).

La source du litige était une lettre datée du 14 avril 1981 dans laquelle l'Office national du film offrait à M. Coallier un poste au niveau TCN-4, technicien à l'équipement de montage. Toutefois, la lettre précisait que M. Coallier avait besoin d'être formé pour pouvoir satisfaire aux exigences essentielles du poste, c'est pourquoi il allait initialement être rémunéré au niveau TCN-3. On prévoyait également une période de stage de six mois commençant le 25 mai 1981, après quoi il serait confirmé dans son poste si son rendement était jugé satisfaisant et il aurait droit à une augmentation au mérite qui lui ferait atteindre le minimum de l'échelle de TCN-4. Le fonctionnaire a commencé à travailler le 25 mai 1981. Après la période de stage de six mois, il a été confirmé dans son poste le 25 novembre 1981, mais il n'a pas reçu d'augmentation au mérite. Lorsqu'il s'est renseigné à ce sujet, l'employeur lui a donné l'assurance qu'il allait recevoir cette augmentation rétroactivement, mais dans quelque temps seulement.

En mars 1982, M. Coallier a alors pris connaissance de la convention collective régissant ses conditions d'emploi. Il a consulté son agent négociateur et a appris que des ententes particulières, du genre de celle qu'il avait conclue avec l'employeur en 1981, étaient contraires à la convention collective. Il a alors présenté son grief le 22 mars 1982.

L'arbitre Galipeault a admis le grief le 8 mars 1983 et a ordonné à l'employeur de verser à M. Coallier le salaire d'un TCN-4 à compter de la date à laquelle il avait été embauché par l'employeur. Ce dernier a saisi la Cour d'appel fédérale de la décision de M. Galipeault. Le juge Pratte a prononcé les motifs de la décision au nom de la Cour d'appel fédérale :

[...]

Le grief de l'intimé devait, suivant l'article 25.03 de la convention collective régissant les parties, être présenté dans un délai de 20 jours ouvrables à compter de la date où l'intimé avait été informé ou avait pris connaissance «d'une action ou de circonstances qui [avaient] motivé son grief».

Nous sommes d'opinion que ce délai de 20 jours a commencé à courir au moment où l'intimé a pris connaissance des faits ayant donné naissance à son grief; contrairement à ce qu'a décidé l'arbitre et soutenu l'avocat de l'intimé, il n'a pas

commencé à courir seulement le jour où l'intimé a été informé de l'illégalité des agissements de l'employeur.

L'intimé se plaignait, par son grief, de n'avoir pas reçu le salaire auquel il avait droit. Il avait été nommé à un poste et on lui avait payé un salaire moindre que celui prévu à la convention pour ce poste.

Il nous semble que, suivant l'article 25.03 de la convention collective, le grief de l'intimé ne pouvait se rapporter qu'au salaire que l'employeur aurait dû lui payer dans les 20 jours précédant la présentation du grief. [...]

Sauf erreur, dans cette décision, M. Coallier a été informé des faits sur lesquels son grief était fondé le jour où il a été avisé, au moyen d'une lettre datée du 14 avril 1981, qu'il entrait en fonction le 25 mai 1981 à titre de technicien de niveau TCN-4, mais que, pendant une période de formation, son salaire serait celui d'un technicien de niveau TCN-3. Le jour de son embauche, le 25 mai 1981, il est devenu assujetti aux dispositions de la convention collective et pouvait dès lors présenter un grief. Vu qu'il s'agissait d'un grief « continu », toutes les fois qu'il recevait son chèque de paye par la suite, le délai recommençait à courir à compter de la date des violations répétées et successives.

Si nous appliquons l'arrêt *Coallier (supra)* au cas de M. Gray, quand ce dernier a-t-il pris connaissance pour la première fois des faits donnant lieu à son grief ? D'après le témoignage de M. Gray et la note de service qu'il a envoyée à son surveillant, M. Hoogendoorn, le 3 avril 1997 (pièce G-9) : « [...] le dossier est passé d'un dossier de niveau AU-2 à un dossier de niveau AU-3 [...] après [que j'y eus] travaillé pendant 50 heures, soit le quatrième jour de la vérification sur place. [...] ». M. Gray s'est ensuite rendu compte que la vérification [traduction] « ne se limitait plus à la vérification d'une fusion devenue à ce point complexe qu'un autre vérificateur de la transaction qui avait examiné le dossier d'un des associés n'avait pas relevé les questions fiscales. » Par conséquent, je conclus que M. Gray a pour la première fois pris connaissance des faits sur lesquels son grief est fondé le quatrième jour de la vérification sur place quand il s'est rendu compte qu'il ne s'agissait pas d'un simple dossier de fusion de niveau AU-2, soit autour du 19 janvier 1995.

M. Gray a essentiellement terminé le travail en décembre 1995. Il s'est occupé du dossier au début de 1996 et, vers la fin de l'année, il a apporté son concours au

stade de l'opposition. En janvier 1997, il a eu une conversation avec un avocat du MJ qu'il a par la suite rencontré à Vancouver. Selon la preuve, c'est la dernière fois que M. Gray s'est occupé du dossier de la société EB étant donné que l'affaire a été réglée par la suite. Comme dans l'arrêt *Coallier (supra)*, je conclus que le présent grief est un grief continu étant donné que chaque fois que M. Gray recevait son chèque de paye il était avisé que l'employeur refusait de lui verser la rémunération d'intérim au niveau AU-3. Par conséquent, M. Gray aurait pu présenter un grief et respecter ainsi les délais prescrits pour les dernières périodes où il a travaillé au dossier de la société EB, mais il ne l'a pas fait.

À la suite de sa conversation avec l'avocat du MJ, M. Gray a rencontré M. Hoogendoorn et lui a envoyé une note de service datée du 24 janvier 1997 pour obtenir la rémunération d'intérim au niveau AU-3. Après une deuxième rencontre avec son surveillant, lequel lui a demandé de lui indiquer quand le dossier de la société EB était devenu un dossier de niveau AU-3, M. Gray a rédigé une note de service, datée du 3 avril 1997. Dans sa réponse à M. Gray datée du 21 mai 1997 (pièce G-10), M. Hoogendoorn a précisé que le fonctionnaire n'avait jamais demandé ni mentionné la rémunération d'intérim au cours de la vérification; par conséquent, la rémunération d'intérim au niveau AU-3 ne pouvait lui être accordée pour le temps consacré à la vérification du dossier. Toutefois, étant donné qu'il avait été déterminé qu'un dossier d'une telle complexité était normalement traité par un vérificateur de niveau AU-3, il était disposé à lui verser la rémunération d'intérim pour tout le temps consacré au dossier au niveau de l'opposition et de l'appel.

M. Donaldson a reçu une copie de cette note de service et n'y a donné suite qu'au moment où il a répondu au grief au premier palier de la procédure le 30 juin 1997. Dans la pièce jointe à sa réponse, il a indiqué que l'employeur avait accepté de verser la rémunération d'intérim au niveau AU-3, mais uniquement pour le temps consacré à régler l'appel. Même si M. Donaldson a déclaré que M. Hoogendoorn ne pouvait pas autoriser la rémunération d'intérim, les actions de M. Donaldson ont démontré que l'employeur avait promis de verser la rémunération d'intérim de niveau AU-3 à M. Gray pour toutes les heures qu'il avait consacrées au dossier de la société EB au niveau de l'opposition et de l'appel.

M. Gray aurait pu présenter un grief en janvier 1997 pour les heures consacrées au dossier de la société EB avec le MJ. Il a toutefois attendu de recevoir la réponse de son employeur au sujet de sa demande de rémunération d'intérim. Est-ce que cela signifie qu'en appliquant l'arrêt *Coallier (supra)* le grief serait hors délai étant donné qu'il a été présenté en mai, soit plus de 25 jours après que le fonctionnaire eut reçu ses chèques de paye pour les heures consacrées au dossier de la société EB en janvier ?

À l'appui de son argumentation selon laquelle le grief a été présenté dans les délais prescrits, M. Phillips a cité quelques affaires où l'employeur avait conclu une entente ou donné l'impression au fonctionnaire que la décision était toujours en suspens.

De façon analogue, deux décisions rendues par des arbitres nommés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ont quelque peu élargi l'application stricte de la règle du respect des délais telle qu'elle a été interprétée par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Coallier*. La décision *Macri* (dossier de la Commission 166-2-15319), maintenue par le juge Urie de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada (Conseil du Trésor) c. Macri* (dossier de la Cour A-1042-87), et la décision *Costain* (dossiers de la Commission 166-2-18508 à 18511) font état d'une « promesse » faite par l'employeur sur laquelle se sont appuyés les fonctionnaires s'estimant lésés. Dans son argumentation, M. Phillips a dit que l'employeur avait accepté de rémunérer M. Gray pour les heures consacrées au dossier au niveau de l'opposition et de l'appel. Est-ce que cette « promesse » élargit les exigences strictes de la décision *Coallier* comme ce fut le cas dans les décisions *Macri* et *Costain* ?

M. Gray a précisé qu'il n'avait pas donné suite à l'engagement pris par l'employeur de lui verser la rémunération d'intérim au niveau AU-3 pour les heures consacrées au dossier au niveau de l'opposition et de l'appel parce que cela n'en valait pas la peine, le montant en cause étant négligeable. Il ne s'est pas fié à la promesse faite par son surveillant, M. Hoogendoorn, et il a préféré présenter un grief pour 150 heures. Par conséquent, je conclus que le fonctionnaire ne s'est pas fié à cette promesse et que celle-ci ne peut pas être invoquée.

Pour tous ces motifs, je rejette le présent grief parce qu'il a été présenté en dehors des délais prescrits.

**Guy Giguère,
commissaire**

OTTAWA, le 9 décembre 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau