

Library

Date: 20020131

Dossier: 166-34-30637

Référence: 2002 CRTEP 14



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

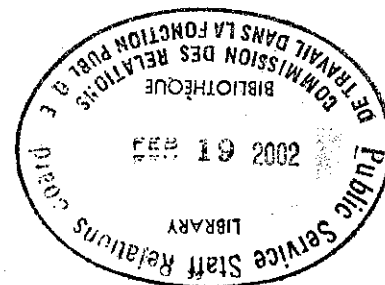
MICHAEL BUCHMANN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur



**Devant :** Francine Chad Smith, c.r.

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

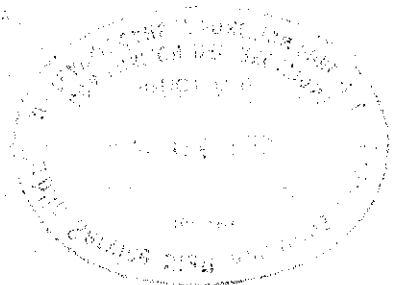
Robert Fredericks, avocat, Institut professionnel de la  
fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :**

Richard Fader et François Auger, avocats

---

Affaire entendue à Calgary (Alberta),  
le 3 octobre 2001.



Introduction

[1] Le grief porte sur l'interprétation du libellé du calcul des taux de rémunération dans la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard de tous les fonctionnaires membres du groupe Vérification (Code 204/2000), en ce qui concerne les fonctionnaires promus d'une autre unité de négociation durant la période de rétroactivité de la nouvelle convention collective de l'unité de négociation du groupe Vérification. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été promu d'un poste de PM-02 à un poste d'AU-01 pendant la période de rétroactivité de la convention collective des PM. Pour trancher le grief, il a fallu tenir compte particulièrement de la décision rendue par l'arbitre dans *Lajoie* (dossiers de la Commission 166-2-20731 et 20732) ainsi que du jugement de la Cour d'appel fédérale rejetant une demande de contrôle judiciaire de ladite décision, dans *Lajoie et le Conseil du Trésor*, [1992] C.F. n° 1019, 149 N.R. 223.

[2] Les parties ont informé la Commission que cette question touche actuellement quelque 40 autres fonctionnaires de l'employeur ayant présenté des griefs analogues non réglés.

[3] Au début de l'audience, les parties ont déposé un exposé conjoint des faits, avec des appendices. L'avocat de l'employeur est parti du principe que le libellé de la convention collective n'est pas ambigu et que, par conséquent, on ne peut pas présenter d'éléments de preuve extrinsèques. À l'inverse, l'avocat représentant le fonctionnaire s'estimant lésé a maintenu que ce libellé est ambigu et/ou qu'il l'est devenu par suite du jugement dans l'affaire *Lajoie*. Il a dit souhaiter présenter les témoignages du fonctionnaire s'estimant lésé et de M. Larry Ménard, le directeur de la Rémunération de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, afin de situer le contexte dans lequel M. Buchmann a accepté une promotion pendant la période de rétroactivité, de façon à établir l'approche historique de l'employeur en ce qui concerne l'interprétation des dispositions pertinentes de la Politique sur les conditions d'emploi, parfois aussi appelée Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (pièce 1, Appendice B), qui est incorporée par renvoi dans la convention collective conclue entre les parties, ainsi qu'afin d'expliquer comment le jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie* a influé sur la façon de l'employeur d'interpréter le libellé de la convention collective.

[4] Comme j'ai jugé le libellé ambigu, j'ai décidé de permettre à l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé de présenter sa preuve; cela fait, l'avocat de l'employeur a eu la possibilité de réévaluer sa position et de décider de présenter ou pas d'autres éléments de preuve, auquel cas, si cela me semblait justifié, je devais lui accorder un ajournement pour qu'il puisse le faire.

### LES FAITS

[5] L'exposé conjoint des faits (pièce A1) se lit comme il suit :

[Traduction]

*Les parties se sont entendues sur les faits suivants :*

1. *Durant toute la période pertinente, M. Buchmann (« le fonctionnaire s'estimant lésé ») était au service de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (l'« Agence ») au Bureau des services fiscaux de Calgary. Avant le 1<sup>er</sup> novembre 1999, son employeur était le Conseil du Trésor du Canada (« le Conseil du Trésor »).*

2. *Immédiatement avant le 4 octobre 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste de PM-02. Son taux de rémunération correspondait au troisième et dernier échelon de traitement de ce groupe et niveau.*

3. *Le 29 décembre 1998, une convention collective a été signée par le Conseil du Trésor et par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (« l'Alliance ») à l'égard du groupe Services des programmes et de l'administration. En vertu de cette convention, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1999, l'échelle de traitement des PM-02 était de 38 809 \$, 40 381 \$ et 41 949 \$.*

4. *Dans une lettre datée du 9 septembre 1999 (ci-annexée, à l'Appendice « A »), le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu offrir une nomination à un poste de vérificateur fiscal de niveau AU-01, à compter du 4 octobre 1999. Il a accepté cette offre le même jour.*

5. *Il était précisé dans la lettre susmentionnée que, dans le poste en question, l'échelle de traitement du fonctionnaire s'estimant lésé irait de 37 437 \$ à 49 280 \$, et que son taux de rémunération à la nomination serait déterminé conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (ci-annexé, à l'Appendice « B »).*

6. *Le 5 mai 1999, une convention collective a été signée entre le Conseil du Trésor et l'Institut à l'égard du groupe Vérification. Cette convention (ci-annexée, à*

*l'Appendice « C ») établit les échelons de traitement suivants pour les AU-01, à compter du 5 mai 1999 : 37 437 \$ 39 132 \$ 40 827 \$ 42 510 \$ 44 202 \$ 45 893 \$ 47 587 \$ 49 280 \$.*

*7. À la nomination, le taux de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé a été établi à 44 202 \$, en fonction de celui qu'il touchait jusqu'à cette date-là, le 4 octobre 1999, soit 41 949 \$.*

*8. Le 16 mai 2000, une convention collective a été signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance à l'égard du groupe Services des programmes et de l'administration (ci-annexée, à l'Appendice « D »). Cette convention a fixé les échelons de traitement suivants pour les PM-02, à compter du 21 juin 1999 : 39 585 \$ 41 189 \$ 42 788 \$.*

*9. C'est en se fondant sur cette augmentation de traitement rétroactive que le fonctionnaire s'estimant lésé soutient maintenant que l'Agence devrait recalculer le taux de rémunération à sa promotion, en se fondant sur un taux de rémunération de 42 788 \$.*

*10. Les parties sont convenues qu'un nouveau calcul rétroactif basé sur ce taux de 42 788 \$ amènerait le fonctionnaire s'estimant lésé au sixième échelon de l'échelle de traitement des AU-02 dans la convention collective des AU, soit 45 893 \$.*

*Les parties se réservent le droit de produire des preuves supplémentaires à l'audience sur ce renvoi à l'arbitrage.*

[6] Les pièces mentionnées dans l'énoncé conjoint des faits ont été marquées et incluses dans la pièce A1.

[7] Ni le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé, M. Michael Buchmann, ni celui de M. Larry Ménard, le directeur de la Rémunération de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, n'ont été contestés.

[8] Dans son témoignage, M. Buchmann a étoffé les renseignements figurant dans l'exposé conjoint des faits, en y ajoutant de l'information contextuelle. Le fonctionnaire s'estimant lésé était au service du ministère du Revenu national depuis juillet 1984; il a débuté comme comptable général licencié. Pendant la période pertinente, jusqu'au 4 octobre 1999, il occupait un poste de PM-02. Les taux de rémunération établis dans le cadre de la convention collective avaient expiré le 20 juin 1999. Le 4 octobre 1999, avant que la convention collective qui aurait été en vigueur à ce moment-là ne soit conclue, le fonctionnaire s'estimant lésé a été nommé à

un poste de vérificateur fiscal AU-01. Ses conditions d'emploi étaient précisées dans une lettre datée du 9 septembre 1999 que son employeur lui a adressée (pièce A1, Appendice A). L'extrait pertinent de cette lettre se lit comme il suit :

[Traduction]

*Objet : Concours n° 98-NAR-CC-PRA-CGY-416*

*Titre du poste : AU-01 — Vérificateur fiscal*

*N° du poste : 300J3S09*

*Lieu du poste : Calgary (Alberta)*

*Mon cher Michael,*

*Au nom de Revenu Canada, j'ai le plaisir de vous offrir un poste de vérificateur fiscal AU-01, n° 30013509, à Calgary, en Alberta, à compter du 4 octobre 1999.*

*L'échelle de traitement de ce poste est de 37 437 \$ à 49 280 \$ par année. Votre taux de rémunération à la nomination sera déterminé conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique. Vous serez admissible à des augmentations annuelles d'échelon jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre échelle.*

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé a occupé le poste auquel on le nommait; son traitement est passé de 41 949 \$ à 44 202 \$. Il avait été délégué syndical dans l'unité de négociation des PM pendant plusieurs années et savait qu'un fonctionnaire promu doit obtenir une augmentation correspondant au moins à la plus petite augmentation d'échelon. Dans le passé, il avait dû s'occuper de situations analogues à la sienne en sa qualité de délégué syndical et il avait alors dit à ses collègues de travail que, une fois la nouvelle convention collective conclue, les gens qui se trouvaient dans une situation comme celle-là verraient leurs taux de rémunération rajustés à la hausse. En sa qualité de délégué syndical, il avait aussi accès aux manuels de l'employeur, et particulièrement à la Politique sur les conditions d'emploi (pièce A1, Appendice B).

[10] Quand les négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective ont abouti, en mai 2000, le fonctionnaire s'estimant lésé a touché le traitement rétroactif auquel il avait droit dans son poste de PM-02 jusqu'à la date de sa nomination à un nouveau poste, mais son traitement dans son nouveau poste de vérificateur n'a pas été rajusté à la hausse compte tenu de l'augmentation rétroactive de traitement des PM, comme il s'y attendait.

[11] M. Buchmann croit que son grief a été rejeté parce que l'employeur a décidé d'appliquer dans sa situation les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans son jugement sur l'affaire *Lajoie*. En août 2000, il a reçu copie d'une note de service datée du 27 juillet 1999 et adressée aux gestionnaires de la rémunération et aux chefs des relations de travail au sujet de la mise en œuvre des nouvelles échelles de traitement (pièce U3) pour les informer notamment que, par suite du jugement de la Cour fédérale dans l'affaire *Lajoie*, le traitement des fonctionnaires promus, mutés ou déployés pendant la période de rétroactivité, comme c'était son cas, ne devait pas être recalculé.

[12] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que cette note de service du 27 juillet 1999 au sujet de la mise en œuvre des taux de rémunération révisés (pièce U3) aurait bel et bien pu être diffusée sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor bien avant de lui être remise en août 2000; il a toutefois déclaré n'avoir eu aucune raison de consulter le site Web pour y trouver un tel document modifiant la politique de l'employeur et a ajouté que d'ailleurs il ne savait pas précisément quand la note de service y avait été affichée.

[13] Après avoir franchi sans succès les quatre paliers de la procédure de règlement des griefs, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas encore obtenu réponse à deux questions sur le raisonnement invoqué par l'employeur afin d'appliquer les principes du jugement rendu dans l'affaire *Lajoie* à des situations comme la sienne; il a donc adressé ces deux questions à M<sup>me</sup> Gobeil, la commissaire adjointe aux Ressources humaines de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Elle lui a répondu le 27 avril 2001 dans une lettre (pièce E4) précisant qu'elle avait accepté la position du Conseil du Trésor quant à l'application du jugement rendu dans l'affaire *Lajoie* à tous les fonctionnaires, parce que le libellé sur lequel la Cour fédérale s'était fondée dans l'affaire *Lajoie* était le même dans toutes les conventions collectives. La commissaire adjointe a ensuite ajouté ce qui suit :

[Traduction]

*[...] la Cour a confirmé que l'employeur n'avait qu'à simplement appliquer la règle du taux « immédiatement sous » l'ancien. Le Conseil du Trésor est convaincu qu'il ne serait pas correct d'interpréter autrement que la Cour fédérale cette formulation commune des conventions collectives.*

[14] C'est à ce moment-là du témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé que l'avocat de l'Institut a voulu déposer en preuve deux politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor datées respectivement du 8 novembre 2000 et du 31 janvier 2001. Quand l'avocat de l'employeur s'est opposé à l'introduction de ces documents, j'ai décidé qu'ils n'étaient pas pertinents à ce stade de l'audience et qu'ils ne pouvaient donc pas être admis en preuve dans le contexte du témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé.

[15] M. Larry Ménard a témoigné qu'une de ses fonctions à titre de directeur de la Rémunération de l'Agence des douanes et du revenu du Canada consiste à interpréter les questions relatives aux obligations légales de l'Agence en matière de rémunération ainsi qu'à donner des instructions en conséquence au personnel. Il a déclaré que, jusqu'au 30 mai 1999, le ministère du Revenu national — ou Revenu Canada — était assujetti à toutes les politiques du Conseil du Trésor. Quand il est devenu une agence, le 1<sup>er</sup> novembre 1999, la nouvelle Agence a adopté toutes les politiques du Conseil du Trésor en vigueur à cette date. Il s'ensuit que la politique annoncée dans la note de service du 27 juillet 1999 au sujet de l'application des principes énoncés dans le jugement sur l'affaire *Lajoie* a été maintenue et reste en vigueur. Les politiques du Conseil du Trésor étaient diffusées sur le site Web de l'employeur.

[16] Avant la création de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Revenu Canada avait publié une note de service sur la rémunération au sujet du calcul du salaire pendant la période de rétroactivité. Cette note de service a été déposée en preuve comme pièce U5. L'Agence a elle-même publié une Note de service de la rémunération sur cette pratique, datée du 1<sup>er</sup> septembre 2001; elle a été introduite en preuve comme pièce U6. M. Ménard a déclaré qu'il sait que les politiques du Conseil du Trésor adoptées après que l'Agence eut obtenu son statut contiennent des dispositions qui ne s'appliquent pas aux principes énoncés dans le jugement sur l'affaire *Lajoie* [semble-t-il avec l'interprétation qu'on en donnait dans la note de service du 27 juillet 1999]. Néanmoins, il a affirmé que ces nouvelles politiques ne s'appliquent pas à l'Agence en sa qualité d'employeur distinct, parce qu'elles n'ont pas été expressément adoptées par le conseil de direction. Il a déclaré que ses subordonnés à la Rémunération répondent continuellement à des questions sur l'application des nouvelles politiques du Conseil du Trésor, mais qu'on ne répond jamais par écrit aux demandes de renseignements.



QUESTION À TRANCHER

[17] Un rajustement rétroactif du taux de rémunération du poste occupé antérieurement exige-t-il un nouveau calcul du taux de rémunération du poste actuellement occupé, quand la nomination à ce dernier poste constituait une promotion pendant la période de rétroactivité?

ARGUMENTS PRÉSENTÉS AU NOM DU FONCTIONNAIRE S'ESTIMANT LÉSÉ

[18] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé soutient que l'employeur est tenu d'abord de recalculer le taux de rémunération auquel celui-ci aurait eu droit dans son poste initial, puis de recalculer son taux de rémunération dans le nouveau poste à partir du taux de rémunération révisé de son poste antérieur.

[19] Selon l'avocat, avant tout nouveau calcul de son taux de rémunération après l'application des dispositions sur la rétroactivité, il faut retenir que la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé à un poste d'AU était une promotion qui lui a valu une augmentation de traitement de 2 253 \$. Après l'augmentation rétroactive de traitement à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé aurait eu droit dans son ancien poste de PM, et en raison du défaut de l'employeur de recalculer le taux de rémunération de son nouveau poste en se fondant sur celui des PM plus l'augmentation rétroactive, la différence de traitement entre le taux de rémunération majoré rétroactivement des PM et celui qu'on verse au fonctionnaire comme AU n'est plus que de 1 114 \$. Par suite de cette réduction de la différence de traitement, la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé ne peut plus être considérée comme une promotion, parce que l'écart est inférieur à celui qu'exige la définition d'une promotion à l'article 24 de la Politique sur les conditions d'emploi. Il s'ensuit que la promotion que la nouvelle nomination semblait devoir représenter pour le fonctionnaire s'estimant lésé s'est transformée en une mutation.

[20] L'avocat de l'Institut reconnaît que le manuel de l'employeur parfois appelé Politique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (pièce U2), qui contient des instructions sur le calcul des taux de rémunération, ne prévaut pas sur la législation ou sur les règlements applicables, pas plus que sur les dispositions de la convention collective ou les interprétations judiciaires de ces questions. Il l'invoque quand même parce que la Politique précise clairement la méthode antérieure de nouveau calcul des taux de rémunération applicables à une promotion pendant la période de rétroactivité. À cet égard, il se fonde sur le fait qu'il n'y a pas eu de modification de la législation,

des règlements ni des dispositions de la convention collective en conséquence; l'employeur a changé son approche en se basant seulement sur l'arbitrage de l'affaire *Lajoie* et sur le jugement rendu par la Cour fédérale à l'égard de la demande de contrôle judiciaire de cette décision.

[21] Bref, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé affirme que, même si le jugement rendu dans l'affaire *Lajoie* mérite qu'on en tienne compte en toute déférence, il n'en doit pas moins être appliqué dans l'optique appropriée et compte tenu de son esprit.

[22] L'avocat se fonde sur le libellé de la Politique (pièce A1, Appendice B), et plus particulièrement sur l'emploi de l'expression « a le droit », au paragraphe 20(1), en soulignant à quel point cela diffère de l'emploi du mot « recevait » au paragraphe 2 du manuel de la politique de l'employeur lui-même (pièce U2), où il est question du changement des taux de rémunération dans le cas d'une promotion. Il fait valoir que l'application rétroactive de l'augmentation de traitement à l'ancien poste du fonctionnaire s'estimant lésé s'applique aussi à son poste actuel. À cet égard, il se fonde sur le paragraphe 5.6 du manuel de l'employeur. Bien que ce paragraphe s'applique aux employés occupant des postes à titre intérimaire, il maintient qu'on peut l'interpréter comme un exemple de ce qui se produirait dans une situation comme celle dont je suis saisie. Cela dit, la procédure de calcul des augmentations de traitement dans les cas de promotion, conformément au paragraphe 2.1 du manuel de l'employeur, est plus pertinente encore dans le contexte de la question en litige. L'avocat invoque aussi le paragraphe 3.1 du même manuel, sur la procédure de mutation, le paragraphe 3.2, sur les mutations au cours de la période de stage, ainsi que le paragraphe 10, sur la révision, particulièrement pendant la période de rétroactivité, y compris le sous-alinéa 10.2.2, qui se lit comme il suit :

#### ***10.2.2 Promotion, transfert ou rétrogradation***

*Un employé promu, muté ou rétrogradé pendant la période de rétroactivité verra son taux de rémunération révisé.*

[23] C'est en se basant sur cette déclaration qui figure dans le manuel de l'employeur, avec l'exemple cité, et en appliquant ce raisonnement aux faits dont je suis saisie en l'espèce que l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé soutient que le calcul logique serait favorable à ce dernier. Sur ce point-ci, l'avocat de l'employeur reconnaît que l'exemple et le calcul invoqués par l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé sont valables, pourvu, comme c'est généralement la règle, que le manuel de

l'employeur soit valide et lie les parties parce que constituant un élément du contrat d'emploi conclu entre elles.

[24] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé décrit ensuite les dispositions juridiques relatives aux conditions d'emploi applicables à l'employeur, l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Conformément à l'article 51 de la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, le conseil de direction de l'Agence a le pouvoir d'établir les conditions d'emploi. Il a incorporé la Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (pièce A1, Appendice B) dans sa convention collective avec ses fonctionnaires, par renvoi, puisque cette politique (ou ce règlement, si l'on préfère), existait quand l'Agence a été créée. Bien entendu, le Règlement ou la politique qui existait alors peut différer de la version actuelle de la Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique qui s'applique aux fonctionnaires dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

[25] Conformément à la Politique sur les conditions d'emploi applicables à l'Agence des douanes et du revenu du Canada — plus particulièrement au paragraphe 20(1) et à l'article 23 — le fonctionnaire s'estimant lésé est au service d'un organisme de la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Selon son avocat, dans la mesure où l'article 24 de la Politique prévoit un régime applicable aux fonctionnaires passant d'un poste à un autre, il distingue une rétrogradation d'une mutation ou d'une promotion (voir aussi les articles 25 et 26, sur la mutation). Le paragraphe 24(1) — sur le taux de rémunération — emploie l'expression clé « taux de rémunération maximal applicable », qu'il faut clairement distinguer de la position de l'employeur, laquelle est basée, pour la détermination de la rémunération actuelle, sur la rémunération maximale touchée. En outre, il faut tenir compte du régime de nomination, puisque, pour qu'il y ait promotion, il faut qu'il y ait une augmentation d'un montant minimum de la rémunération du fonctionnaire; autrement, il ne s'agit pas d'une promotion, mais simplement d'une mutation sous le régime de négociation collective que reflète la Politique sur les conditions d'emploi en vigueur depuis la création de l'Agence.

[26] Au départ, la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé était une promotion; son taux de rémunération a été calculé en conséquence. La prise de position de l'employeur signifie que son taux de rémunération actuel ne sera pas calculé de nouveau, de sorte que, si nous le comparons à celui auquel il avait droit par suite du

versement de la rémunération rétroactive, la nomination qu'il a acceptée dans son poste actuel ne constituerait plus une promotion, mais deviendrait — rétroactivement — une mutation. Alors que l'employeur se fonde sur le jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie*, la Cour ne s'était pas prononcée sur la distinction entre l'interprétation de l'employeur fondée sur la rémunération touchée et l'expression « a droit » employée dans la Politique sur les conditions d'emploi, qui est incorporée dans la convention collective.

[27] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé invoque aussi la convention collective que le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont signée le 16 mai 2000 (pièce E1, Appendice D), où l'on peut lire ce qui suit, au sous-alinéa 64.03b(iii) :

*les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération[.]*

[28] La date d'entrée en vigueur de la convention collective est précisée à l'Appendice A; c'est le 21 juin 1999. On emploie aussi dans cet Appendice les mots « De » un traitement donné pour un PM-02 et « À » à un traitement dûment précisé, ce qui établit les taux de rémunération avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et à cette date même. D'après l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, cette formulation précise dans un document contractuel renforce l'argument que M. Buchmann a droit au taux de rémunération qu'il réclame.

[29] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé décrit ensuite quelques exemples d'anomalies qui résulteraient de l'application de l'interprétation de l'employeur des répercussions d'une augmentation rétroactive de traitement d'un poste occupé antérieurement. La première de ces anomalies est l'écart injustifiable de la rémunération entre un PM-02 promu la veille de la fin de la période de rétroactivité (44 202 \$) et un autre PM-02 promu celui-là le lendemain de l'expiration de ladite période (45 893 \$). Le deuxième exemple a servi à l'avocat à montrer comment l'interprétation de l'employeur se prêterait à des abus. On pourrait retarder la promotion d'un fonctionnaire plus apprécié qu'un autre jusqu'après la fin de la période de rétroactivité en accordant une promotion à un fonctionnaire moins

apprécié pendant cette période, de sorte que les taux de rémunération des deux différeraient nettement.

[30] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé poursuit sa démarche en faisant des distinctions sur la décision rendue dans *Lajoie*. Premièrement, il souligne que la décision de l'arbitre était basée sur des faits différents de ceux de la présente affaire, étant donné que les taux de rémunération des PM étaient encore en vigueur et que la période de rétroactivité ne s'appliquait qu'aux AU. Deuxièmement, la révision des taux de rémunération des AU a été si importante que, pour calculer de nouveau le taux de rémunération au cours de la période de rétroactivité dans *Lajoie*, l'employeur a commencé par transférer le fonctionnaire intéressé à un taux de rémunération moins élevé chez les AU, même si ce taux-là correspondait techniquement à une promotion par rapport au poste de PM qu'il occupait auparavant, pour ensuite lui verser une augmentation de traitement rétroactive de sorte que son taux de rémunération actuel était inférieur à celui qu'il aurait touché s'il était resté dans son ancien poste et qu'il avait touché l'augmentation rétroactive de traitement. Le fait que l'arbitre a rejeté le raisonnement de l'employeur incite l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé à conclure que le résultat de la décision dans *Lajoie* a consisté à faire toucher à M. Lajoie le taux maximum dans le contexte de l'augmentation rétroactive de traitement.

[31] L'avocat passe ensuite au jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans cette affaire. La démarche de la Cour d'appel a consisté à appliquer les conditions d'emploi pertinentes, y compris la Politique sur les conditions d'emploi applicables; à toutes fins utiles, elle a fini par souscrire à la décision de l'arbitre. En bout de ligne, dans l'affaire *Lajoie*, le calcul du taux de rémunération final a été basé seulement sur le taux de rémunération de base du fonctionnaire s'estimant lésé, dans son poste initial. L'approche logique consiste en effet à partir du taux de rémunération de base pour faire ces calculs; c'est la façon prescrite de procéder. Dans l'affaire *Lajoie*, on a fait ce calcul une fois à partir du taux de rémunération de base, pour déterminer le taux de rémunération approprié; il s'ensuivait que le calcul ne pouvait pas être fait de nouveau, et c'est pourquoi l'augmentation de traitement rétroactive a été calculée en fonction de cette autre rémunération. En l'espèce, par contre, bien qu'on ait fait une fois le calcul à partir du taux de rémunération de base du fonctionnaire s'estimant lésé, il faut le refaire parce que, au moment où ce calcul a été fait, le taux de rémunération de base du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas le véritable taux de rémunération en vigueur. (Dans l'affaire *Lajoie*, il n'y avait eu aucun changement rétroactif des taux de

rémunération des PM; seuls ceux des AU avaient été révisés.) Le véritable taux de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé comme PM-02, dans la présente affaire, est celui qui aurait fini par être négocié et révisé rétroactivement comme si la « convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération » (voir la pièce A1, Appendice D, Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, sous-alinéa 64.03*b*(iii)). Selon l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, le calcul doit être fait de nouveau parce que l'équité exige que les fonctionnaires obtiennent la promotion dont ils croient qu'ils vont bénéficier dans le contexte des négociations contractuelles en cours. Si l'article 27 de la Politique n'existait pas, des fonctionnaires comme M. Buchmann, qui sont promus pendant la période de rétroactivité, ne bénéficieraient pas de l'augmentation. S'il n'y avait pas d'alinéa 46*c* sur la rémunération d'intérim, il n'y aurait pas non plus d'intérêt pour les fonctionnaires d'assumer alors des fonctions plus importantes, parce qu'ils seraient pénalisés en ne touchant pas l'augmentation rétroactive s'ils étaient intérimaires pendant la période de rétroactivité.

[32] Enfin, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé me presse de donner une interprétation des dispositions pertinentes fondée sur leur raison d'être, en tenant compte de toutes les dispositions sur la rémunération dans le contexte de l'ensemble du régime de rémunération et de promotion, qui repose sur des principes de rémunération équitable, d'élimination des injustices et des différences de traitement, ainsi que sur l'élimination des possibilités d'abus. La Politique incorporée dans la convention collective distingue clairement une mutation d'une promotion, selon l'importance des augmentations dans chaque cas. Faire fi de ce principe en faisant une mutation d'une promotion parce que la promotion a eu lieu pendant une période de rétroactivité revient à vider de leur sens les dispositions sur la rémunération du régime de négociation collective. Il est évident que l'alinéa 46*F*(2) de la Politique a pour objet d'assurer l'équité du régime, de protéger les taux de rémunération et de faire en sorte qu'aucun fonctionnaire ne souffre d'une érosion de sa rémunération.

[33] L'avocat a globalement basé son approche sur les règles d'interprétation applicables aux lois et aux conventions collectives conçues pour éviter des résultats absurdes, en insistant particulièrement sur plusieurs affaires citées dans la jurisprudence au sujet de la rétroactivité de la rémunération en général, qui étayaient ses arguments. Les affaires qu'il a invoquées sont les suivantes : *Lajoie et le Conseil du*

*Trésor (Revenu Canada — Impôt)* (1991), dossiers de la Commission 166-2-20731 et 20732; *Canada (Procureur général) c. Lajoie* [1992] C.F. n° 1019, 149 N.R. 223; *Re Penticton and District Retirement Service and Hospital Employees' Union, Local 180* (1977), 16 L.A.C. (2d) 97; *Re Durham Memorial Hospital and London & District Service Workers' Union, Local 220* (1991), 19 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 320; *Ontario Power Generation and Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees (Kirkham Grievance)*, [1999] O.L.A.A. No. 496; *St-Cyr et le Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)* (1984), dossier de la Commission 166-2-13769; *Antonopoulos et le Conseil du Trésor (Affaires des anciens combattants Canada)* (1990), dossier de la Commission 166-2-20363; et *Bethell et le Conseil du Trésor (Défense nationale)* (1993), dossier de la Commission 166-2-22225.

#### ARGUMENTS PRÉSENTÉS AU NOM DE L'EMPLOYEUR

[34] L'avocat de l'employeur commence par souligner que la présente affaire a été renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il s'agit donc d'un grief alléguant que la convention collective a été violée, de sorte que le fonctionnaire s'estimant lésé a la charge de prouver, selon la règle de la prépondérance des probabilités, que l'employeur n'a pas respecté une disposition de la convention collective. L'avocat maintient que l'intéressé ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve de l'existence d'une violation ni de celle de préciser quelle disposition de la convention collective n'aurait pas été respectée.

[35] À l'appui de cet argument, l'avocat cite la lettre de nomination (pièce A1, Appendice A). Il affirme que la nomination prenait effectivement effet le 4 octobre 1999 et que, en application de l'article 51 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le taux de rémunération que le fonctionnaire s'estimant lésé touchait alors, conformément à la convention collective applicable, avait été prorogé, de sorte que c'était un taux de rémunération légal. La lettre précisait que le taux de rémunération à la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé serait établi conformément à la Politique sans la moindre mention d'une réserve ou d'un nouveau calcul du taux de rémunération, même si tout le monde savait que les négociations collectives se poursuivaient. Les conditions de l'offre étaient claires; elle a été acceptée sans réserve. Par conséquent, les parties étaient d'accord, et les droits du fonctionnaire s'estimant lésé étaient acquis à ce moment-là. L'avocat souligne d'ailleurs que cette lettre d'offre ressemble énormément à celle de l'employeur dans l'affaire *Lajoie*, étant donné que les modalités de la nomination étaient limpides et sans conditions.

[36] L'avocat fonde l'ensemble de la thèse de l'employeur sur la décision *Lajoie*. Dans cette affaire, la formulation applicable était la même qu'en l'espèce; dans les deux affaires, la nomination constituait une promotion au moment où elle a eu lieu. Le paragraphe 24(2) est la disposition opérante, et rien n'indique que l'employeur l'ait enfreint. Ce paragraphe précise que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à la rémunération qu'il a touchée. L'expression « avait droit » est au passé. En outre, l'article 51 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit un taux de rémunération légal une fois qu'une convention collective a expiré; par conséquent, c'est à ce taux que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit dans la présente affaire.

[37] La thèse de l'employeur est essentiellement fondée sur les paragraphes 14, 17 et 18 du jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie* :

[14] *D'abord il m'apparaît difficile d'interpréter les articles 65 et 66 du Règlement [les nouveaux articles 23 et 24] de manière à permettre une révision rétroactive de tous les effets d'une nomination chaque fois qu'une convention collective donne aux employés des augmentations rétroactives de salaire. L'article 65 [le nouvel article 23], à mon avis, doit être interprété de manière à permettre, tant à l'employeur qu'à l'employé, de savoir immédiatement si une nouvelle nomination constitue une promotion (article 65(1)), une réduction de rang (article 65(2)) ou une simple mutation (article 65(3)). Toute autre conclusion mènerait, me semble-t-il, à la confusion la plus complète [...]*

[...]

[17] *Au surplus, il n'y a rien dans les textes applicables qui dicte les résultats recherchés par le gouvernement. Au contraire, la convention à l'article 27.03c)(iii) indique que la révision rétroactive de la rémunération est une fiction conventionnelle qui exige que certains montants soient payés à titre de rémunération comme si la convention avait été signée à une date antérieure. Selon le texte même, cette fiction s'applique seulement aux paiements, non pas aux autres incidents des relations entre l'employeur et ses employés. En d'autres termes, la convention parle d'un geste que l'employeur s'oblige à poser dans le futur; elle ne change pas ce qui s'est déjà produit dans le passé. La nomination à un poste et à un échelon n'est pas modifiée par un paiement que l'employeur s'oblige à verser sur la base d'une hypothèse qu'il reconnaît être contraire à la réalité.*

[18] *[...] Le point de départ de toute révision salariale est l'échelon du salaire actuel; dans le cas d'une nouvelle nomination cet échelon est nécessairement établi au moment*



*même où la nomination est offerte par l'employeur et acceptée par l'employé.*

[38] Le libellé de la convention collective privilégie la date de la nomination. Il faut donc invoquer aussi l'article 27 de la Politique en raison de l'article 24, pour montrer que l'effet de ce dernier article est trop limité et qu'il faut par conséquent se pencher expressément sur les augmentations d'échelon, dans des cas précis.

[39] Rien ne prouve que les conditions précisées dans le lettre de nomination n'aient pas été respectées; rien ne prouve non plus que le paragraphe 24(2) de la Politique ne l'ait pas été, et il ne peut pas non plus y avoir eu de violation de la nouvelle convention collective conclue entre les parties, parce que le paragraphe 64.03 est formulé exactement de la même façon que le texte correspondant évoqué par le juge dans l'affaire *Lajoie* (voir le paragraphe 18 du jugement dans cette affaire). Au paragraphe 14 de son jugement dans l'affaire *Lajoie*, la Cour d'appel fédérale a répondu à la question en concluant à l'absurdité d'une reprise du calcul dans un cas de promotion.

[40] Le jugement que la Cour d'appel fédérale a rendu dans l'affaire *Lajoie* signifie qu'un employeur ne peut pas calculer de nouveau un taux de rémunération à la suite d'une promotion afin de verser un taux de rémunération plus élevé au fonctionnaire promu. Il s'ensuit que l'employeur ne devrait pas être tenu de faire de nouveau le calcul afin de verser plus d'argent à un fonctionnaire.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION

[41] L'employeur est-il tenu de calculer de nouveau le taux de rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste actuel, quand sa nomination à ce poste était une promotion au cours de la période de rétroactivité de son ancien poste?

[42] Lorsqu'il faut se prononcer sur une question d'interprétation litigieuse, il est utile de revenir aux principes d'interprétation reconnus. Ces principes sont acceptés seulement comme règles générales. Il ne fait aucun doute que c'est le libellé de la convention collective et/ou de la loi applicable qui est déterminant, en définitive. Les principes d'interprétation sont établis dans *Collective Agreement Arbitration in Canada* (3<sup>e</sup> édition), Palmer and Palmer, aux pages 121 à 128. Ces éminents auteurs définissent les principes en question comme des règles d'interprétation qu'ils énumèrent et commentent sous douze rubriques, celles qui nous intéressent étant les rubriques A : il

faut donner aux mots leur sens ordinaire; B : la convention collective doit être interprétée dans son ensemble; C : lorsqu'il y a deux interprétations possibles, il faut choisir la plus efficace; et K : sauf si c'est expressément précisé, les dispositions d'une convention collective ne devraient pas avoir d'effet rétroactif.

[43] Ensuite, il faut analyser les mots et les expressions en jeu ainsi que le contexte global dans lequel le tout s'inscrit. C'est après seulement qu'il convient de tenir compte des décisions des arbitres et des tribunaux qui se sont penchés sur la question ou sur une question analogue ou connexe. Dans la présente affaire, l'avocat de l'employeur invoque le jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie*, en affirmant qu'elle a tranché la question — plus particulièrement la question de l'interprétation à donner à la Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, incorporée par renvoi dans la convention collective. Une conclusion comme celle-là me lierait. Bien que, dans la présente affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé ne soit plus assujéti au même régime législatif d'emploi qu'un fonctionnaire au service du Conseil du Trésor, puisque son employeur a récemment accédé au statut d'Agence, il n'en reste pas moins qu'il serait manifestement déraisonnable qu'un organisme quasi judiciaire opte pour une interprétation différente de celle de la Cour d'appel fédérale, au sujet d'un libellé identique dans une situation de fait elle aussi identique.

[44] Enfin, et l'avocat de l'employeur l'a souligné, le fardeau de la preuve incombe en l'occurrence au fonctionnaire s'estimant lésé. Les arguments présentés en son nom doivent prouver, selon la règle de la prépondérance des probabilités, que son interprétation est la bonne. Par conséquent, le grief doit être rejeté si l'arbitre n'en est pas convaincu après avoir analysé la question.

[45] Le libellé contesté l'est dans le contexte de la convention collective nouvellement négociée et de la Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique incorporée par renvoi dans la convention collective signée par les parties.

[46] Les articles pertinents de cette nouvelle convention collective sont les articles 66 et 64, qui se lisent comme il suit :

*ARTICLE 66*

*DURÉE DE LA CONVENTION*

*66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2000.*

66.02 *Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.*

#### ARTICLE 64

##### ADMINISTRATION DE LA PAYE

64.01 *Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.*

64.02 *L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :*

a) *à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;*

*ou*

b) *à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concorde pas.*

64.03

a) *Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.*

b) *Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :*

(i) *pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;*

(ii) *la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie des unités de négociation mentionnées à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;*

(iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

(iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;

(v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 64.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

64.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

64.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

64.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

64.07

(a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

(b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

64.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

[47] Les dispositions pertinentes de la Politique sur les conditions d'emploi sont les suivantes :

#### *Droit à la rémunération*

20. (1) Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, tout employé a le droit de toucher, pour services rendus, le taux de rémunération prévu dans la convention collective applicable ou le taux approuvé par le Conseil du Trésor applicable à son groupe et à son niveau de classification.

20. (2) Sauf indication contraire dans le règlement, les taux de rémunération et les indemnités de même que toute autre allocation établis par le Conseil du Trésor applicables immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent règlement ainsi que les conditions concernant leur versement continuent de s'appliquer.

#### *Rémunération double*

21. À moins d'être autorisé par une loi du Parlement ou en vertu d'une telle loi, aucun paiement en sus de la rémunération applicable au poste d'un employé (ci-après appelé son « poste régulier ») ne doit être versé à un employé à même le Trésor à l'égard de tout service accompli par l'employé, à moins que l'administrateur général de l'organisme où l'employé occupe son poste régulier n'atteste qu'à son avis, l'accomplissement de ces services supplémentaires ne nuit pas au bon rendement de l'employé dans son poste régulier.

#### *Taux de rémunération à la nomination ou mutation*

22. Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, le taux de rémunération d'une personne nommée à un service de la partie I doit être le taux minimum applicable au poste auquel elle accède.

23. Le taux de rémunération à la nomination ou mutation d'un employé, d'un fonctionnaire, d'un membre de la Gendarmerie royale du Canada ou des Forces armées canadiennes à un poste auquel le présent règlement

s'applique, doit être établi en conformité avec les règles régissant la promotion, la mutation et mutation par nomination ou la rétrogradation, selon le cas.

#### *Taux de rémunération à la promotion*

24. (1) La nomination d'un employé désigné à l'article 23 constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximal applicable au poste auquel cette personne est nommée dépasse le taux de rémunération maximal applicable au niveau de titularisation de l'employé avant cette nomination :

a) d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation prévue pour le poste auquel elle est nommée, lorsque le poste comporte plus d'un taux de rémunération; ou

b) d'un montant au moins égal à quatre pour cent du taux maximal pour le poste qu'elle occupait immédiatement avant cette nomination, lorsque le poste auquel elle est nommée ne comporte qu'un seul taux de rémunération.

24. (2) Sous réserve des articles 27 et 28, à la promotion, le taux de rémunération sera le taux le plus proche du taux de rémunération auquel l'employé avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation tel que stipule le paragraphe 1) du présent article, ou d'un montant au moins égal à quatre pour cent du taux maximal pour le poste auquel il est nommé, lorsque la rémunération du poste auquel se fait la nomination est fondée sur le rendement.

#### *Taux de rémunération à la rétrogradation*

25. (1) Une personne est rétrogradée lorsque, en vertu de l'article 50A), elle est nommée à un poste auquel s'applique le présent règlement, qui comporte un taux de rémunération maximal moindre que le taux maximal applicable à son niveau de titularisation précédent.

25. (2) Sous réserve des articles 27 et 28, lorsqu'une personne désignée à l'article 23 est rétrogradée, elle touche le taux de rémunération qui se rapproche le plus sans lui être supérieur, du taux de rémunération auquel elle avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination.

#### *Taux de rémunération à la mutation ou mutation par nomination*

26. (1) Une personne désignée à l'article 23 est mutée ou mutée par nomination lorsque sa mutation ou nomination à

*un poste auquel le présent règlement s'applique ne constitue ni une promotion ni une rétrogradation.*

*26. (2) Sous réserve des articles 27 et 28, la personne mutée ou mutée par nomination recevra le taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, du taux de rémunération auquel elle avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant sa mutation ou nomination ou, si pareil taux n'existe pas, elle recevra le taux de rémunération maximum prévu pour le poste auquel elle est mutée ou nommée.*

*26. (3) Lorsqu'une personne employée dans un service de la partie I est mutée ou mutée par nomination à un poste visé par le présent règlement au cours de sa période de stage, elle doit être payée pour son nouveau poste au taux qu'elle aurait touché si elle y avait été mutée ou nommée le jour de sa mutation ou nomination à son niveau de titularisation précédent.*

*Nomination ou mutation le jour de l'augmentation de traitement*

*27. Lorsqu'un employé est promu, muté ou muté par nomination le jour où une augmentation d'échelon lui serait autrement devenue payable, son taux de rémunération le jour précédant immédiatement sa nomination ou mutation est réputé être le taux de rémunération qu'il aurait reçu si l'augmentation de rémunération lui était devenue payable ce jour-là.*

*Taux de rémunération lors de la nomination d'un employé déclaré excédentaire ou d'une personne mise en disponibilité*

*28. (1) Tout employé déclaré excédentaire ou toute personne mise en disponibilité qui est nommé à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur sera rémunéré conformément aux dispositions sur la protection salariale de la Politique concernant le réaménagement des effectifs.*

*28. (2) Aucun article du présent règlement ne limite d'aucune façon l'application de cette protection salariale. Cependant, les dispositions sur la protection salariale ne s'appliquent pas lorsque les dispositions normales sur la rémunération confèrent un traitement plus avantageux.*

*28. (3) Sauf indication contraire, lorsqu'une personne mise en disponibilité est renommée à un poste dans l'année qui suit la date de mise en disponibilité, elle sera rémunérée tout comme si, au moment de sa nomination, elle occupait un poste du même groupe et du même niveau que celui qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité et comme si*

*son taux de rémunération à ce poste était le taux prévu pour le poste au moment de la nouvelle nomination.*

[48] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé soutient que les articles 24 à 27 sont pertinents pour l'interprétation des articles concernant la rétroactivité de la convention collective, parce qu'ils expliquent le régime dont l'article 20 ne constitue qu'une partie. Il maintient aussi que l'intention déclarée des parties en ce qui concerne la rétroactivité des augmentations de rémunération des postes du fonctionnaire s'estimant lésé pendant la période pertinente est importante aussi; il se fonde à cet égard sur la clause 64.03 de la convention collective, comme nous l'avons vu plus haut.

[49] Je ne souscris pas à l'idée que le jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie* soit compatible avec l'interprétation que lui donne l'avocat de l'employeur, qui a commencé par se fonder sur le paragraphe 11 du jugement, dans lequel il est précisé que la position de l'employeur dans l'affaire *Lajoie* était que, « dès la signature de la nouvelle convention collective, il fallait réouvrir tout le dossier afin, d'abord, de voir si la nomination de l'intimé, en date du 29 juillet 1987, constitue encore une promotion et, ensuite, pour recalculer les augmentations auxquelles il avait droit au moment de cette nomination et au moment de sa mutation une année plus tard ». L'avocat se fonde en outre sur les paragraphes 14 et 17, où le juge Hugessen a rejeté la position de l'employeur, en déclarant :

*[14] D'abord il m'apparaît difficile d'interpréter les articles 65 et 66 du Règlement [les nouveaux articles 23 et 24] de manière à permettre une révision rétroactive de tous les effets d'une nomination chaque fois qu'une convention collective donne aux employés des augmentations rétroactives de salaire. L'article 65 [le nouvel article 23], à mon avis, doit être interprété de manière à permettre, tant à l'employeur qu'à l'employé, de savoir immédiatement si une nouvelle nomination constitue une promotion (article 65(1)), une réduction de rang (article 65(2)) ou une simple mutation (article 65(3)). Toute autre conclusion mènerait, me semble-t-il, à la confusion la plus complète [...]*

[...]

*[17] Au surplus, il n'y a rien dans les textes applicables qui dicte les résultats recherchés par le gouvernement. Au contraire, la convention à l'article 27.03c)(iii) indique que la révision rétroactive de la rémunération est une fiction conventionnelle qui exige que certains montants soient payés à titre de rémunération comme si la convention avait été signée à une date antérieure. Selon le texte même, cette*



*fiction s'applique seulement aux paiements, non pas aux autres incidents des relations entre l'employeur et ses employés. En d'autres termes, la convention parle d'un geste que l'employeur s'oblige à poser dans le futur; elle ne change pas ce qui s'est déjà produit dans le passé. La nomination à un poste et à un échelon n'est pas modifiée par un paiement que l'employeur s'oblige à verser sur la base d'une hypothèse qu'il reconnaît être contraire à la réalité.*

[50] L'approche de l'avocat pêche à deux égards. Premièrement, il a retenu des extraits du jugement ne reflétant pas intégralement le raisonnement qui le sous-tend, et deuxièmement, les faits dans cette affaire-là et dans la présente affaire diffèrent nettement.

[51] Le raisonnement sur lequel la Cour s'est fondée commence au paragraphe 14 du jugement, et je le reproduis intégralement ici :

*[14] D'abord il m'apparaît difficile d'interpréter les articles 65 et 66 du Règlement [les nouveaux articles 23 et 24] de manière à permettre une révision rétroactive de tous les effets d'une nomination chaque fois qu'une convention collective donne aux employés des augmentations rétroactives de salaire. L'article 65 [le nouvel article 23], à mon avis, doit être interprété de manière à permettre, tant à l'employeur qu'à l'employé, de savoir immédiatement si une nouvelle nomination constitue une promotion (article 65(1)), une réduction de rang (article 65(2)) ou une simple mutation (article 65(3)). Toute autre conclusion mènerait, me semble-t-il, à la confusion la plus complète : l'employeur qui croit avoir discipliné un employé pour incompétence en le réduisant de rang se rend compte deux ans plus tard que par l'effet de la rémunération rétroactive il s'agissait réellement d'une mutation ou même d'une promotion; par contre, l'employé qui accepte avec enthousiasme ce qui lui paraît être une promotion découvre, à sa grande déception deux ans plus tard, qu'il s'agissait réellement d'une réduction de rang.*

*[15] À titre d'exemple, dans les faits de la présente affaire on ne sait même pas quel traitement l'intimé aurait touché s'il avait continué dans le groupe PM qui constitue apparemment une autre unité de négociation représentée par un autre agent négociateur. Qu'advierait-il si les PM négociaient une augmentation rétroactive qui les mettrait à un niveau supérieur à celui des AU?*

*[16] L'interprétation proposée par l'employeur ne tient pas compte de la première ligne de la grille et du mot « De », qui indique clairement que c'est là qu'il faut chercher le point de départ du calcul. Cette interprétation, d'ailleurs, est*

susceptible de produire des résultats néfastes et injustes. Il est acquis au départ que les articles 65 et 66 ne s'appliquent qu'à des mutations effectuées au sein de la fonction publique et non pas à des embauchages faits à l'extérieur, c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas déjà membres de la fonction publique. Or, il est incontestable que si l'intimé était venu du secteur privé lors de sa nomination au deuxième échelon des AU-02 le 29 juillet 1987, la rétroactivité édictée dans la nouvelle convention collective lui aurait donné droit à une hausse de salaire de 38 377 \$ à 39 893 \$ avec effet à partir du moment de sa nomination. Pourquoi lui réserver un sort différent simplement parce qu'il travaillait déjà dans la fonction publique? Et comment expliquer que deux employés nommés au même moment au même échelon du même poste reçoivent un traitement inégal pour l'unique raison que l'un avait la mauvaise fortune d'avoir accepté d'œuvrer dans le secteur public avant l'autre?

[17] Au surplus, il n'y a rien dans les textes applicables qui dicte les résultats recherchés par le gouvernement. Au contraire, la convention à l'article 27.03c(iii) indique que la révision rétroactive de la rémunération est une fiction conventionnelle qui exige que certains montants soient payés à titre de rémunération comme si la convention avait été signée à une date antérieure. Selon le texte même, cette fiction s'applique seulement aux paiements, non pas aux autres incidents des relations entre l'employeur et ses employés. En d'autres termes, la convention parle d'un geste que l'employeur s'oblige à poser dans le futur; elle ne change pas ce qui s'est déjà produit dans le passé. La nomination à un poste et à un échelon n'est pas modifiée par un paiement que l'employeur s'oblige à verser sur la base d'une hypothèse qu'il reconnaît être contraire à la réalité.

[18] Finalement, l'article 27.04 semble consacrer le principe qu'il faut d'abord tenir compte de toute modification possible de l'échelon avant de passer à la révision de la rémunération. Le même principe est aussi reflété à l'article 66(3) du Règlement. Le point de départ de toute révision salariale est l'échelon du salaire actuel; dans le cas d'une nouvelle nomination cet échelon est nécessairement établi au moment même où la nomination est offerte par l'employeur et acceptée par l'employé.

[19] En résumé, pour l'intimé, la révision salariale prenait effet au 29 juillet 1987, la date de sa nomination au poste AU-02. Pour calculer cette révision, il fallait déterminer quel salaire il recevait en fait à cette date. Pour lui, comme pour tous les autres membres de son unité de négociation, il s'agissait évidemment du salaire établi en vertu de l'ancienne convention collective. Pour lui, comme pour tous les autres, cette convention avait continué d'être en vigueur. Selon cette convention, l'intimé touchait, au 29 juillet 1987, un

*traitement annuel de 38 377 \$ et c'est à partir de ce chiffre qu'il fallait calculer ses nouveaux taux de rémunération.*

[52] Les différences entre les faits dans chaque affaire sont importantes. Dans *Lajoie*, les « changements rétroactifs » de la rémunération ne valaient que pour le nouveau poste d'AU, pas pour l'ancien poste de PM, puisque les dispositions sur la rémunération de la convention collective applicables à ce poste de PM n'étaient pas venues à expiration quand M. Lajoie a été promu à un poste d'AU de niveau supérieur. Un autre fait pourrait être plus important encore : les dispositions salariales nouvellement négociées pour le poste d'AU équivalaient à une importante révision des échelons de rémunération qui, appliquée rétroactivement conformément à la position de l'employeur, aurait eu pour résultat que M. Lajoie se serait retrouvé à un taux de rémunération moins élevé dans son poste d'AU, lequel, même s'il représentait à la nomination une augmentation de traitement équivalant à une promotion, aurait pourtant été moins élevé que le nouveau taux de rémunération négocié pour le niveau du groupe AU où il avait été nommé au départ. Le résultat de cette forme de rétroactivité aurait quand même permis à M. Lajoie d'obtenir une augmentation de traitement en passant à un poste d'AU, mais cela l'aurait fait reculer d'un échelon. Par contre, si M. Lajoie était resté à l'échelon de rémunération auquel on l'avait placé au départ dans son poste d'AU, sa rémunération aurait été ajustée à la hausse simplement par l'application des dispositions « De/À » de la nouvelle convention collective, comme on peut le constater à la lecture des paragraphes 9 et 16 du jugement de la Cour d'appel fédérale. Or, ces mêmes dispositions « De/À » figurent dans la nouvelle convention collective conclue entre les parties présentes devant moi, comme en témoigne la pièce A1, Appendice D.

[53] Le problème de l'approche que l'employeur a adoptée dans l'affaire *Lajoie*, c'est qu'en tentant de minimiser ses coûts de rémunération, dans la pratique, le raisonnement sur lequel il s'est fondé, même s'il a fait bénéficier M. Lajoie d'une augmentation de sa rémunération, ne l'en a pas moins fait reculer d'un échelon dans l'échelle. Cette approche est incompatible avec le fondement même du droit des contrats, à savoir que les contrats sont prospectifs, ainsi qu'avec le principe plus explicite encore en droit du travail qui pose que la rétroactivité ne s'applique habituellement qu'à la rémunération même quand le libellé semble vouloir dire que toute la convention est rétroactive, parce que la rémunération rétroactive peut être facilement calculée. À cet égard, il vaut la peine de se reporter à *Collective Agreement*.

*Arbitration in Canada*, de Palmer and Palmer (3<sup>e</sup> édition), au paragraphe 3.27. Dans l'affaire *Penticton*, Weiler avait souligné que, quand les parties le prévoient expressément, il faut interpréter rétroactivement toutes les dispositions sauf si cela devrait mener à des résultats absurdes, impossibles à mettre en œuvre dans la pratique ou imprévisibles. À cet égard, quand elle a rendu son jugement sur l'affaire *Lajoie*, la Cour d'appel fédérale semble avoir tenu compte de cet aspect dans le paragraphe suivant, que j'ai reproduit dans le long extrait qui précède.

[17] *Au surplus, il n'y a rien dans les textes applicables qui dicte les résultats recherchés par le gouvernement. Au contraire, la convention à l'article 27.03c)(iii) indique que la révision rétroactive de la rémunération est une fiction conventionnelle qui exige que certains montants soient payés à titre de rémunération comme si la convention avait été signée à une date antérieure. Selon le texte même, cette fiction s'applique seulement aux paiements, non pas aux autres incidents des relations entre l'employeur et ses employés. En d'autres termes, la convention parle d'un geste que l'employeur s'oblige à poser dans le futur; elle ne change pas ce qui s'est déjà produit dans le passé. La nomination à un poste et à un échelon n'est pas modifiée par un paiement que l'employeur s'oblige à verser sur la base d'une hypothèse qu'il reconnaît être contraire à la réalité.*

[54] Le raisonnement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie* figure dans les deux paragraphes suivants du jugement :

[18] [...] *Le point de départ de toute révision salariale est l'échelon du salaire actuel; dans le cas d'une nouvelle nomination cet échelon est nécessairement établi au moment même où la nomination est offerte par l'employeur et acceptée par l'employé.*

[19] *En résumé, pour l'intimé, la révision salariale prenait effet au 29 juillet 1987, la date de sa nomination au poste d'AU-02. Pour calculer cette révision, il fallait déterminer quel salaire il recevait en fait à cette date. Pour lui, comme pour tous les autres membres de son unité de négociation, il s'agissait évidemment du salaire établi en vertu de l'ancienne convention collective. Pour lui, comme pour tous les autres, cette convention avait continué d'être en vigueur. Selon cette convention, l'intimé touchait, au 29 juillet 1987, un traitement annuel de 38 377 \$ et c'est à partir de ce chiffre qu'il fallait calculer ses nouveaux taux de rémunération.*

[55] Par conséquent, le point de départ de la révision de la rémunération du fonctionnaire s'estimant lésé était son taux de rémunération au moment où la

nomination lui a été offerte et où il l'a acceptée. Le 9 septembre 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé était un PM-02 rémunéré au troisième échelon de son niveau. L'effet rétroactif de la nouvelle convention collective a fait passer son traitement annuel de 41 949 \$ à 42 788 \$ dans ce poste. On lui a offert une promotion dans un poste d'AU; il s'ensuit que le calcul de son taux de rémunération dans ce nouveau poste doit être basé sur son traitement annuel de 42 788 \$ comme PM, par suite de la révision rétroactive de la rémunération dans le contexte de la nouvelle convention collective. C'est à partir de ce traitement annuel qu'il faut calculer son traitement pour les fins de sa promotion au poste d'AU. En d'autres termes, quand un fonctionnaire est promu pendant la période de rétroactivité d'une convention collective applicable au poste qu'il quitte, son taux de rémunération dans son nouveau poste doit être calculé de nouveau compte tenu du rajustement rétroactif de son traitement dans le poste qu'il occupait au départ.

[56] L'argument de l'avocat de l'employeur selon lequel le fonctionnaire s'estimant lésé est lié par les conditions de la lettre de nomination du 9 septembre 1999 mérite d'être commenté. Bien que la lettre de nomination ait pu contenir des conditions d'emploi précises, notamment que la nomination constituait une promotion, une mutation ou une rétrogradation, il faut l'interpréter avec prudence. Lorsqu'il est question de rémunération, dans l'ensemble, les dispositions de la convention collective s'appliquent. Cela étant, dans la mesure où la lettre ne précise pas la nature de la nomination, cette nature peut être déduite du fait que l'employeur s'est conformé à un régime de rémunération conforme à la convention collective. Le choix d'un taux de rémunération particulier précise alors si la nomination constituait une promotion, une mutation ou une rétrogradation. Par la suite, l'employeur n'a plus le choix de réduire ou de diminuer d'une façon quelconque un avantage déjà accordé à un fonctionnaire. De toute évidence, un taux de rémunération (et non une rémunération touchée) et le droit à une augmentation rétroactive de traitement sont des avantages visés par la/les convention(s) collective(s) que j'ai devant moi.

[57] Pour cette raison, la présente décision est compatible avec celle qu'a rendue l'ancien vice-président Tenace dans *Bethell et le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dans laquelle il a cité pour s'y fonder le même passage du jugement rendu par le juge d'appel Hugessen dans l'affaire *Lajoie* que j'ai moi-même cité plus haut.

[58] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait; son grief est donc accueilli. Il a droit à toute la rémunération et à tous les avantages qui lui auraient été accordés si son traitement à sa nomination au poste d'AU-1 avait été de 45 893 \$ à compter du 4 octobre 1999, la date d'effet de sa promotion.

**Francine Chad Smith, c.r.,  
commissaire**

REGINA, le 31 janvier 2002.

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