

Date : 20041209

Dossiers : 166-2-32552
166-2-32554

Référence : 2004 CRTFP 171



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations de
travail dans la fonction publique

ENTRE

SHERRY ENNS

fonctionnaire s'estimant lésée

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)

employeur



Devant : Paul Love, commissaire

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Corinne Blanchette, SYNDICAT DES AGENTS
CORRECTIONNELS DU CANADA - UNION OF CANADIAN
CORRECTIONAL OFFICERS - CSN

Pour l'employeur : John Jaworski, avocat

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique),
le 17 août 2004.

DÉCISION

Les griefs en cause

[1] La question de fond que soulèvent les griefs est celle de savoir si un employé à temps partiel doit travailler 1 956 heures pour obtenir une augmentation d'échelon de rémunération, ou s'il a droit à une augmentation tous les douze mois. Toutefois, l'employeur invoque le non-respect des délais pour soutenir que je ne suis pas compétent pour entendre les griefs. J'ai entendu deux témoins sur l'objection de l'employeur et sur le bien-fondé des griefs : Sherry Enns, fonctionnaire s'estimant lésée, et Rick Oakes, gestionnaire de la rémunération, région du Pacifique, Service correctionnel du Canada. J'ai également tenu compte des pièces produites et de la jurisprudence, ainsi que des arguments de la représentante de la fonctionnaire s'estimant lésée et de l'avocat de l'employeur.

[2] Sherry Enns, la fonctionnaire s'estimant lésée, travaille pour le Service correctionnel du Canada à titre de surveillante correctionnelle (CX-2), à l'Établissement Matsqui. M^{me} Enns a déposé des griefs le 16 octobre 2002 (dossier de la CRTFP 166-2-32552) et le 10 mars 2003 (dossier de la CRTFP 166-2-32354), soutenant que sa date d'augmentation d'échelon de rémunération avait été fixée par erreur (au prorata) pendant son emploi à temps partiel, du 17 janvier 2000 au 20 janvier 2001. Essentiellement, il n'existe aucune différence entre les deux griefs. La fonctionnaire s'estimant lésée soutient dans les deux cas avoir été privée d'une augmentation d'échelon de rémunération du fait que l'employeur a calculé la proportion que représentait son statut d'employée à temps partiel par rapport à son emploi et qu'il a commis une erreur dans l'établissement de la date d'augmentation d'échelon au cours de la période de son emploi à temps partiel.

[3] Les deux griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 21 juillet 2003. Les parties étant dans l'impossibilité d'assister à une audience à l'automne de 2003 ou à l'hiver ou au printemps de 2004, l'audience a été tenue le 17 août 2004.

[4] Les *Conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires des Groupes des services correctionnels et leur durée* (codes 601/99 et 651/99) constituent la convention collective qui s'est appliquée à M^{me} Enns jusqu'au 31 mai 2000 et qui est demeurée en application jusqu'à l'entrée en vigueur, le 2 avril 2001, de la *Convention entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN* pour le Groupe des services correctionnels (codes 601 et 651). Les *Conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires des Groupes des services correctionnels et leur durée* (la convention

collective) forment par conséquent la convention collective qui s'appliquait pendant la période visée par le grief.

Antécédents professionnels de M^{me} Enns

[5] M^{me} Enns a entrepris sa carrière au sein du Service correctionnel du Canada en 1989, à titre de commis (CR-3) à l'Établissement Kent. Elle a été nommée agente de correction (CX-1) en janvier 1999, et occupe à l'heure actuelle un poste de CX-2 à l'Établissement Matsqui. Jusqu'au mois de janvier 2000, elle travaillait à temps plein. Sa date d'augmentation d'échelon de rémunération à la fin du mois de décembre 1999 était fixée au 3 janvier 2000.

[6] M^{me} Enns a demandé l'autorisation de travailler à temps partiel en janvier 2000. Elle a donc travaillé à temps partiel de janvier 2000 à janvier 2001. À ce titre, elle a travaillé de 7 h 30 à 15 h 30 le lundi et le mardi, puis le lundi, le mardi et le mercredi de la semaine suivante. M^{me} Enns a choisi de travailler à temps partiel parce qu'elle était partie à un litige portant sur la garde de ses enfants. Son conjoint demandait la garde de leurs enfants et faisait valoir qu'il était celui, des deux parents, qui était le plus en mesure de s'occuper d'eux parce qu'il travaillait le jour. En tant que titulaire d'un poste de CX-1 à l'Établissement Matsqui, M^{me} Enns devait travailler par poste sept jours de suite. Ces sept jours de travail étaient suivis de trois jours de congé, puis de sept jours de travail et, enfin, de quatre jours de congé.

[7] Avant de commencer à travailler à temps partiel, M^{me} Enns a présenté une demande verbale en ce sens à George Elder, surveillant correctionnel. Elle n'a signé aucune entente. Après avoir commencé à travailler à temps partiel, elle a reçu une lettre, datée du 4 janvier 2000, de Daryla Cuthbertson, Services de la rémunération (pièce 5), reproduite en partie ci-après :

[Traduction]

[...]

Les renseignements fournis ci-dessous visent à clarifier les modalités d'emploi précises et autres textes qui s'appliqueront à votre rémunération et à vos avantages sociaux pendant votre emploi à temps partiel.

Les conventions collectives prévoient de manière générale que les employés à temps partiel ont droit à des avantages sociaux, calculés suivant la proportion que représentent leurs

heures de travail par rapport aux heures de travail normales d'un employé à temps plein qui occupe un poste appartenant au même groupe professionnel.

[...]

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

Vous aurez droit à une augmentation d'échelon de rémunération lorsque le total de vos heures de travail correspondra au nombre d'heures qu'un employé à temps plein doit accumuler pour obtenir une augmentation.

[...]

[8] M^{me} Enns n'a rencontré aucun des représentants de l'employeur pour discuter des termes de cette lettre, qu'elle n'a pas signée. La pièce 5 n'est pas rédigée de manière que l'employé puisse y consentir ou en accuser réception. M^{me} Enns a témoigné que, si elle n'était pas passée d'employée à temps plein à employée à temps partiel, elle aurait [traduction] « perdu ses enfants, sa santé mentale et son emploi ». M^{me} Enns a versé au dossier un certificat médical que son médecin a rempli le 14 décembre 2001 (pièce 6), dans lequel ce dernier recommande le recours à une thérapie familiale en raison du divorce.

[9] Après être passée d'employée à temps plein à employée à temps partiel, M^{me} Enns a continué à travailler à l'Établissement Matsqui, où elle s'est acquittée de ses tâches ordinaires. Elle a exécuté les mêmes tâches que celles qui étaient exécutées par les employés à temps plein. Elle a consulté un médecin pour ce qu'elle a appelé une « névrose et une dépression post-traumatiques ». En l'espèce, aucune preuve médicale confirmant cet état de santé n'a été déposée.

[10] Des photocopies des fiches de paie de M^{me} Enns ont été déposées par l'employeur à l'audience (pièce 23). Celles-ci démontrent que M^{me} Enns a passé d'un poste de CR-3 à un poste de CX-1 le 1^{er} janvier 1999, et qu'elle a obtenu une augmentation d'échelon le 6 janvier 2000. Les fiches de paie indiquent également que M^{me} Enns occupait un poste de CX-2 par intérim au 30 avril 2001.

[11] M^{me} Enns a commencé à occuper continuellement un poste par intérim classé CX-2 le 30 avril 2001. M. Oakes a témoigné que, lorsqu'un employé occupe continuellement un poste par intérim, la date à laquelle il commence à occuper le poste de manière continue devient la date d'augmentation d'échelon. Au cours des

années suivantes, la date d'augmentation d'échelon de M^{me} Enns serait donc le 30 avril. Lors de l'audience, M. Oakes a admis qu'il y avait eu erreur dans le calcul de la période d'augmentation et que M^{me} Enns avait droit à une augmentation calculée à compter du 30 avril 2001 pour les années 2002, 2003 et 2004. M. Oakes a déclaré qu'au moment où l'audience a été tenue, cette erreur était en voie d'être corrigée. Les fiches de paie déposées en tant que pièce 23 indiquent que le taux de rémunération de M^{me} Enns a été modifié afin qu'il soit tenu compte de l'augmentation d'échelon de rémunération qui lui était due au 30 avril, à compter du 30 avril 2002. M^{me} Enns admet que l'erreur a été corrigée par courriel quatre jours avant l'ouverture de l'audience, mais elle ajoute qu'elle n'a pas encore reçu l'argent.

[12] Le 28 novembre 2001, on a offert à M^{me} Enns un poste d'agent de correction (CX-2) d'une durée indéterminée à l'Établissement Matsqui, nomination qui entrerait en vigueur le 14 novembre 2001 (pièce 12). La fonctionnaire s'estimant lésée a accepté cette offre le 5 décembre 2001. Elle convient que sa date d'augmentation aurait été le 14 novembre pour les années subséquentes à 2001, bien que, dans son cas, l'augmentation ait été rétroactive à la date à laquelle elle a commencé à occuper le poste intérimaire de manière continue.

[13] M^{me} Enns est agente des griefs et déléguée syndicale au sein de la section locale de l'agent négociateur à l'Établissement Matsqui, et elle a obtenu une certaine formation en matière de traitement des griefs. Elle n'était cependant pas agente des griefs auprès de l'agent négociateur entre le mois de janvier 2000 et le mois de janvier 2001.

Griefs précédents

[14] M^{me} Enns a déposé un grief se rapportant à la rémunération des jours fériés à une époque où son unité de négociation était représentée par un autre agent négociateur, à savoir l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elle dit que son grief était « fini », mais elle a pris des mesures à l'interne au sujet de questions se rapportant à la paie, demandant la tenue d'une enquête ou vérification interne de son dossier. La date à laquelle elle a demandé cette vérification ne peut être établie avec certitude.

[15] Par suite de sa demande, M^{me} Enns a reçu une lettre de Ruth Lloyd, conseillère en rémunération, datée du 25 octobre 2001 (pièce 7), l'informant qu'elle devait de l'argent

à l'employeur par suite d'une erreur commise au niveau de la date d'augmentation d'échelon de rémunération, laquelle avait été accordée par l'employeur le 1^{er} juin 2001 plutôt que le 3 juillet 2001, date à laquelle l'augmentation d'échelon de rémunération était due, aux dires de l'employeur. Après avoir reçu la lettre le 25 octobre 2001 (pièce 7), M^{me} Enns a remarqué qu'il y était indiqué que sa date d'augmentation d'échelon de rémunération était le 3 juillet 2001 et que le montant du paiement effectué en trop avait été recouvré au 15 août 2001.

[16] La pièce 7 précise les heures travaillées par M^{me} Enns au cours de la période du 7 janvier 2000 au 5 juillet 2001. M^{me} Enns avait travaillé 1 956,6 heures à la fin de la journée du 5 juillet 2001. Les parties importantes de la pièce 7 indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Les renseignements qui suivent ont été obtenus par suite de la vérification, dont vous avez demandé la tenue, de votre date d'augmentation statutaire. Les augmentations statutaires sont accordées lorsque l'employé a accumulé 1 956,6 heures de travail.

C'est le 6 janvier 2000 que vous a été accordé la dernière augmentation statutaire avant la conclusion de votre entente relative au partage du travail. [...]

[...]

L'augmentation statutaire était due le 3 juillet 2001. Au départ, cette augmentation a été versée par erreur le 1^{er} juin 2001. Une correction a ensuite été apportée, et le montant a été recouvré le 15 août 2001. [...]

Vos augmentations statutaires seront dues le 3 juillet de chaque année dans la mesure où vous travaillerez à temps plein.

[...]

[17] En contre-interrogatoire, M^{me} Enns a admis avoir lu cette lettre lorsqu'elle l'a reçue. Elle a admis également avoir reçu ses chèques de paie par voie de dépôt direct, ainsi que des talons de chèque de paie toutes les deux semaines. En outre, elle a indiqué avoir parfois reçu des chèques supplémentaires. M^{me} Enns s'est fait demander, en contre-interrogatoire, pourquoi elle n'avait pas apporté ses talons de chèque de paie

à l'audience. Elle a répondu qu'elle ne pouvait voir ce que cela aurait donné, puisque ses talons de chèque de paie indiquent le montant d'argent qui lui était payé.

[18] M^{me} Enns a affirmé, en contre-interrogatoire, avoir été contrariée par la décision de l'employeur de recouvrer de l'argent auprès d'elle. M^{me} Enns a déposé un grief contestant cette décision de l'employeur à l'issue de la vérification (pièce 14), le 17 novembre 2001.

[19] M^{me} Enns a reçu également une lettre de M^{me} Lloyd, datée du 29 octobre 2001 (pièce 13), l'informant du recouvrement d'un autre montant d'argent, cette fois-ci relativement aux jours fériés au cours desquels M^{me} Enns n'avait pas travaillé, alors qu'elle avait reçu 4,25 %, sur son chèque de paie pour tenir lieu des congés fériés, pour la période au cours de laquelle elle avait travaillé à temps partiel. M^{me} Enns a témoigné que cela représentait un montant énorme pour elle étant donné qu'elle était en instance de divorce, de sorte qu'elle a demandé à l'employeur l'autorisation de rembourser le montant en question sur une certaine période. Les résultats de la vérification ont suscité chez elle la crainte de soulever des questions relatives à la rémunération auprès de l'employeur.

[20] Le 16 janvier 2001, M^{me} Enns a déposé un autre grief, concernant l'effet de son statut d'employée à temps partiel sur les jours fériés (pièce 15). Ce grief est libellé dans les termes suivants :

[Traduction]

L'article 35.06 est mal appliqué aux employés qui effectuent le partage du travail, de sorte que je n'ai pas touché la rémunération à laquelle j'ai droit. Qui s'applique aux fins de déterminer la rémunération des jours fériés pour les travailleurs qui effectuent le partage du travail [sic].

M^{me} Enns a demandé que l'on prenne la mesure corrective suivante :

[Traduction]

Que l'article 34 des modalités de mon emploi soit appliqué pour déterminer le montant d'argent qui m'est dû pour les jours fériés de janvier 2000 à janvier 2001.

[21] L'employeur a donné une réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 9 mai 2002 (pièce 16). Je remarque que ces griefs découlent du fait que M^{me} Enns a travaillé à temps partiel de janvier 2000 à janvier 2001.

[22] Le 14 août 2002, M^{me} Enns a présenté une demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (demande d'AIPRP), dont une copie a été versée au dossier (pièce 9). Le 19 septembre 2002 ou vers cette date, elle a reçu une note manuscrite confirmant que l'employeur avait calculé en fonction d'une proportion de 50 % les 256 jours de travail couvrant la période de partage du travail pour en arriver à un total de 960 heures, qui avaient été portées au crédit de l'augmentation de la rémunération, au cours de la période de son emploi à temps partiel. Elle a reçu au total 43 pages de documents et indiqué qu'elle ne comprenait pas certains d'entre eux.

[23] M^{me} Enns a demandé la raison pour laquelle d'autres employés à temps partiel avaient reçu leur augmentation, alors qu'elle n'en avait reçu aucune. Elle a indiqué que cela s'était déroulé sur une certaine période. Elle a déposé le courriel que Brenda Scott, une collègue de travail, lui a adressé le 9 mars 2003 (pièce 11), et dans lequel cette dernière indique qu'en application de la convention collective, il faut accumuler deux fois plus d'heures pour obtenir l'augmentation en raison du partage du travail. M^{me} Enns a renvoyé également à une réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs, datée du 17 avril 2003 (pièce 10), qui indique qu'à compter du 19 novembre 2001, les augmentations annuelles des employés à temps partiel n'étaient plus calculées au pro rata pour tenir compte des heures effectuées à temps plein. À la pièce 10, était joint un courriel de Rick Oakes, qui expliquait à Dianne Bazinet, directrice, Politique de la rémunération à Ottawa, qu'à compter du 19 novembre 2001, les employés à temps partiel devaient être traités de la même manière que les employés à temps plein.

Grief dans le dossier de la CRTFP 166-2-32552

[24] Le 16 octobre 2002, M^{me} Enns a déposé un grief au premier palier :

[Traduction]

Je conteste le fait que ma date d'augmentation d'échelon a été mal calculée (au pro rata) au cours de mon emploi à temps partiel (partage du travail), du 17 janvier 2000 au 10 janvier 2001, en application de la convention collective et d'autres politiques pertinentes.

Elle a demandé la mesure corrective suivante :

[Traduction]

1. *Que ma date d'augmentation d'échelon soit calculée de nouveau de manière rétroactive.*
2. *Que toutes les sommes d'argent qui me sont dues en raison du calcul erroné me soient remises rétroactivement (y compris pour le temps supplémentaire, les primes de poste, les jours fériés, etc.).*

[25] Elle a reçu la réponse suivante (pièce 10) de l'employeur :

[Traduction]

En consultation avec le conseiller en rémunération, il a été déterminé que, depuis le 19 novembre 2001, les augmentations annuelles ne sont plus calculées au pro rata pour tenir compte des heures travaillées à temps partiel.

Cette directive provient de la directrice, Politique de la rémunération/Relations de travail CSC-SCC.

Comme votre entente sur le partage du travail a précédé la publication de cette directive, les changements apportés à la structure des augmentations ne s'appliquent pas à votre cas.

En conséquence, votre grief est rejeté.

Grief dans le dossier de la CRTFP 166-2-32554

[26] Le 3 mars 2003, M^{me} Enns a présenté un deuxième grief, libellé dans les termes suivants :

[Traduction]

Je conteste le fait que, lorsque j'ai effectué un partage du travail, du 17 janvier 2000 au 10 janvier 2001, je n'ai pas reçu d'augmentation tous les 12 mois, et que mon augmentation a été calculée au pro rata.

Les employés à temps plein qui travaillent actuellement à l'Établissement Matsqui et qui partagent leur travail ont droit à une augmentation tous les 12 mois, et reçoivent cette augmentation, conformément à la Convention entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada.

Le contrat qui régit mon entente sur le partage du travail (Conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires des Groupes des services correctionnels et leur durée, date d'expiration, le 31 mai 2000) et la Convention (entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada, date d'expiration, le 31 mai 2002) n'indiquent la présence d'aucun changement d'importance au libellé et à l'interprétation pour ce qui est de déterminer à quel moment un employé reçoit une augmentation.

[27] La réparation demandée dans le grief du 3 mars 2003 est semblable à celle qui était demandée dans le grief du 16 octobre 2002.

Les processus de l'employeur

[28] Le témoignage de M. Oakes a porté sur le régime de rémunération de l'employeur. Le témoin s'occupe de l'application de sept à neuf conventions collectives, dont celle qui s'applique au groupe des agents correctionnels. En plus de se fonder sur le libellé des conventions collectives, l'employeur prend en considération également, pour administrer la rémunération et les avantages sociaux de tous les fonctionnaires, les lignes directrices du Conseil du Trésor sur la rémunération et l'administration de la paye des employés à temps partiel, occasionnels et saisonniers (pièce 19), ainsi que le Guide de l'administration de la paye. Des extraits de ce dernier document ont été déposés en tant que pièce 20.

[29] M. Oakes a déclaré, dans son témoignage, que la déclaration relative à l'augmentation d'échelon de rémunération contenue dans la lettre qui a été adressée à M^{me} Enns au moment où cette dernière a commencé à travailler à temps partiel, avait été tirée du chapitre 4, paragraphes 5.4 et 6.3.1, du Guide de l'administration de la paye.

[30] Le paragraphe 5.4 du Guide de l'administration de la paye prévoit ceci en partie :

Un employé continue d'avoir droit aux augmentations de rémunération en rapport avec son niveau de titularisation pendant l'exercice par intérim des fonctions d'un niveau de classification supérieur. [...]

[31] Le sous-paragraphe 6.3.1 du Guide de l'administration de la paye prévoit ceci :

La première augmentation devient payable à compter de la fin de la période précisée dans la convention collective

pertinente ou les conditions d'emploi applicables, la durée de cette période étant calculée à partir de la date de nomination de l'employé.

[32] M. Oakes a témoigné que, si une convention collective ne traite pas de la question de la date d'augmentation d'échelon, l'employeur se reporte au Guide de l'administration de la paye, plus particulièrement à la note qui figure à la page 33 du chapitre 4, libellée dans les termes suivants :

Si la convention collective ne traite pas de ce sujet, la période d'augmentation d'échelon correspond à la période pendant laquelle l'employé a été rémunéré pour un nombre d'heures pendant lesquelles l'employé à plein temps doit travailler pour avoir droit à une augmentation.

[33] Au cours de la période pertinente visée par le grief de M^{me} Enns, c'est la convention collective expirée le 31 mai 2000 (pièce 1) qui s'appliquait. La période d'augmentation d'échelon pour un employé à temps plein est énoncée dans les remarques sur la paye qui sont jointes à chaque convention collective (pièce 1, à la page 90) :

[...]

1. La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.

[...]

[34] M. Oakes a déclaré que, lorsque la question du droit des employés à temps partiel à une augmentation annuelle s'est posée, il a demandé des clarifications. L'employeur a déposé les courriels de Bambra Majel, conseiller en rémunération, Région du Pacifique, confirmant la politique selon laquelle les agents de correction à temps partiel devaient travailler 1 956,6 heures pour avoir droit à une augmentation d'échelon de rémunération.

[35] M. Oakes a témoigné que, si M^{me} Enns n'avait pas travaillé à temps partiel, elle aurait obtenu l'augmentation suivante le 6 janvier 2001. Comme elle travaillait à temps partiel, la date d'augmentation d'échelon a été fixée au 3 juillet 2001, bien que l'employeur ait payé l'augmentation par erreur en juin 2001, avant de recouvrer le montant en cause au mois d'août 2001. M. Oakes a déclaré que, lorsqu'un employé est promu, la date de sa promotion devient la date de calcul de sa date d'augmentation d'échelon. M. Oakes a également déclaré que lorsqu'un employé occupe un poste

intérimaire de manière continue, la date à laquelle il commence à occuper le poste intérimaire de manière continue devient la date de calcul de son augmentation d'échelon de rémunération.

[36] M. Oakes a indiqué que, pour l'année 2002 et les années suivantes, M^{me} Enns aurait dû recevoir son augmentation d'échelon de rémunération le 30 avril 2002, le 30 avril 2003 et le 30 avril 2004, plutôt que le 3 juillet 2003, parce qu'elle occupait un poste CX-2 par intérim depuis le 30 avril 2001. M. Oakes a témoigné que l'employeur a corrigé cette erreur.

[37] À l'audience, l'employeur a déposé des copies des fiches de paie de M^{me} Enns, qui avaient été modifiées de manière à y supprimer les renseignements personnels (pièce 23). L'employeur a déposé également des copies du registre de paie se rapportant à M^{me} Enns. Cette dernière était payée par voie de dépôt direct dans son compte bancaire. Elle recevait toutes les deux semaines un talon de chèque de paie faisant état de sa paie. Les codes qui figurent au registre de paie au chapitre des droits et des déductions correspondent à un acronyme ou à une explication sur le talon de chèque de paie de l'employée. Les employés qui occupent un poste par intérim pendant une courte période reçoivent un chèque supplémentaire. Les employés qui occupent à long terme un poste par intérim reçoivent une rémunération d'intérim, dont fait état leur talon de chèque de paie. Le registre de paie déposé indique que M^{me} Enns a reçu son augmentation le 3 juillet 2001.

[38] L'employeur a déposé une copie du Guide de l'administration de la paye pour les employés à temps partiel, occasionnels et saisonniers (pièce 19). Ce document ne fait pas partie de la politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi. Les lignes directrices relatives à l'administration de la paye des employés à temps partiel et saisonniers prévoient ce qui suit :

2.3 Avantages sociaux

Les employés à temps partiel ont droit aux mêmes avantages sociaux que ceux prévus pour les employés à temps plein, ces avantages étant calculés au prorata (c'est-à-dire, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein).

Les avantages sociaux sont indiqués dans la convention collective pertinente ou à l'article 52 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, selon le cas.

Les traitements suivants seront versés de la même manière qu'en ce qui concerne les employés à temps plein :

- Révisions,*
- Promotion, mutation, rétrogradation,*
- Affectation intérimaire,*
- Augmentations d'échelon (voir les exemples à l'article 6 du chapitre 4),*
- Indemnité de départ (voir les exemples à l'article 3 du chapitre 9).*

[39] M. Oakes a témoigné que la convention collective ne traitait pas de la question de la méthode de calcul de l'augmentation pour les employés à temps partiel. Il a indiqué que, de manière générale, les avantages sociaux étaient calculés au prorata compte tenu du nombre d'heures travaillées, conformément au paragraphe 35.02 de la convention collective :

35.02 Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention collective, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

[40] Au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs dans le dossier de la CRTFP 166-2-32552, l'employeur a soulevé la question des délais pour empêcher l'adjudication du grief. L'employeur, cependant, a répondu également à M^{me} Enns sur le bien-fondé de son grief, dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

Je suis convaincu que la rémunération et les avantages sociaux qui vous ont été remis correspondent à l'augmentation qui vous est due conformément à la convention collective et à la politique du Conseil du Trésor. Les « Remarques sur la paye » jointes à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada prévoient que « a) [l]a période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois. » La convention collective ne traite pas de la question du calcul de la date d'augmentation d'échelon des employés à temps partiel. La rémunération et les

avantages sociaux doivent par conséquent être calculés conformément au Guide de l'administration de la paye du Conseil du Trésor. Le chapitre de ce Guide intitulé « Changement du taux de rémunération », sous-paragraphe 6.3.11, Employés à temps partiel, prévoit que « [l]a manière de calculer l'augmentation d'échelon pour les employés à temps partiel diffère d'une convention collective à l'autre. Il faut se reporter à la convention collective pertinente en ce qui concerne la manière de calculer la période d'augmentation et la date d'entrée en vigueur de celle-ci. Si la convention collective ne traite pas de ce sujet, la période d'augmentation d'échelon correspond à la période pendant laquelle l'employé a été rémunéré pour un nombre d'heures pendant lesquelles l'employé à plein temps doit travailler pour avoir droit à une augmentation. » En conséquence, le calcul de votre augmentation d'échelon était fondé sur le nombre total d'heures travaillées d'un employé à temps plein et non pas sur les mois du calendrier.

Votre grief est par conséquent rejeté.

[...]

[41] M^{me} Enns n'a pas demandé, avant la tenue de l'audience, la prolongation du délai pour déposer les griefs.

Arguments des parties

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[42] M^{me} Enns soutient que le système de rémunération de l'employeur est difficile à comprendre et qu'elle n'a réalisé qu'elle avait un grief que lorsqu'elle a reçu une réponse à sa demande d'AIPRP. La fonctionnaire s'estimant lésée a été très éprouvée par l'échec de son mariage, de sorte, soutient-elle, qu'elle ne devrait pas être tenue de respecter rigoureusement les délais prescrits. En outre, soutient-elle, le grief peut être considéré comme étant un grief continu, chaque omission de payer constituant un manquement distinct à la convention collective : extraits tirés de *Brown and Beatty, Canadian Labour Arbitration*, par. 2:3128; et *Moyes c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-2-24629 (1994) (QL). L'employeur a renoncé à invoquer le non-respect des délais en omettant de s'opposer à cet égard avant la première date d'audience, prévue au mois d'avril 2004 : *Brown and Beatty (supra)*, par. 2:3130; *Guillemette c. Conseil du Trésor (Agence spatiale canadienne)*, dossier de la CRTFP 166-2-23827 (1993) (QL); et *Chadwick c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2003 CRTFP 38. La fonctionnaire s'estimant

lésée affirme que l'employeur ne subit aucun préjudice du fait que l'affaire se déroule à ce moment-ci. Par ailleurs, M^{me} Enns affirme qu'elle n'est pas limitée par la décision rendue dans l'affaire *Canada (Office national du film du Canada) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (CAF) (QL), pour ce qui est de demander une mesure de réparation pour une période excédant le délai de 25 jours avant le dépôt du grief, étant donné qu'il s'agit d'un grief continu (*Phillips c. Conseil du Trésor (Travail Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-20996 (1991) (QL)), que les faits sont dans une certaine mesure incertains et que le point de vue de l'employeur n'est pas clair non plus (*Tremblay c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, dossier de la CRTFP 166-2-25241 (1994) (QL); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor* (1993) (QL); *Camilleri c. Agence des Douanes et du Revenu du Canada*, 2003 CRTFP 90). M^{me} Enns a invoqué également l'affaire *Sinclair c. Canada (Conseil du Trésor)* (1991), 137 N.R. 345 (CAF).

[43] La convention collective ne traite pas de la question de l'augmentation d'échelon pour les employés à temps partiel, mais cela ne signifie pas que l'employeur jouit d'un pouvoir discrétionnaire pour imposer une augmentation d'échelon différente. Le paragraphe 48.01 de la convention collective incorpore par renvoi la politique sur les conditions d'emploi, mais il n'en fait pas autant pour ce qui est du Guide de l'administration de la paye de l'employeur. L'article 31 de la politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi (pièce 3) précise clairement que, si la convention collective ne traite pas de la question de l'augmentation d'échelon pour les employés à temps partiel, celle-ci doit être de 12 mois, conformément à la politique sur les conditions d'emploi : *Kreuger c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes, Accise et Impôt)*, 2000 CRTFP 1. La décision de l'employeur d'établir une proportion par rapport à la période de 12 mois et d'appliquer un régime différent aux employés à temps partiel constitue un manquement à la convention collective. Si l'employeur souhaite appliquer aux employés à temps partiel un régime différent, celui-ci devrait faire l'objet de discussions au cours des négociations collectives : *Re Valbay Hotel Ltd. and U.F.C.W.U., Local 175* (1994), 44 L.A.C. (4th) 8.

[44] M^{me} Enns soutient également qu'il ne convient pas, dans la présente affaire, d'appliquer l'affaire *Coallier, supra*, puisque cela aurait pour effet néfaste de contraindre les employeurs à prendre des décisions dans un délai de 20 à 25 jours au plus. À son tour, cette exigence risquerait de mener à une prolifération de griefs ou à la mauvaise foi de l'employeur dans le fait de retarder la prise de décisions pendant

plus de 25 jours : *Macri c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord canadien)*, dossier de la CRTFP 166-2-15319 (1987) (QL). De plus, M^{me} Enns fait valoir que l'absence d'une réparation monétaire, en raison de l'affaire *Coallier, supra*, ne devrait pas empêcher l'arbitre de griefs d'entendre une affaire, car ce dernier a le pouvoir de prononcer un jugement déclaratoire : *Brittle c. Conseil du Trésor (Transport Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-18372 (1989) (QL).

[45] M^{me} Enns me demande de rester saisi de l'affaire aux fins de l'application de la présente décision, au cas où des difficultés surviendraient.

Pour l'employeur

[46] L'employeur soutient que les griefs « ne respectent pas les délais, à la lecture du dossier », car chaque grief a été déposé plus de 25 jours après la mise en application de la décision se rapportant au grief. M^{me} Enns savait, dès le mois de janvier 2000, lorsqu'elle a reçu la lettre, que sa date d'augmentation d'échelon serait modifiée du fait qu'elle était passée d'employée à temps plein à employée à temps partiel.

[47] En outre, l'employeur soutient que la présente affaire n'a plus sa raison d'être, car la fonctionnaire s'estimant lésée a continuellement occupé par intérim le poste de CX-2 du 30 avril 2001 au 14 novembre 2001, date à laquelle elle a commencé à travailler à titre de CX-2. Si M^{me} Enns était demeurée une employée à temps plein au poste de CX-1, sans occuper par intérim le poste de CX-2 ou sans être nommée au poste de CX-2 pour une période indéterminée, sa date d'augmentation d'échelon aurait été fixée au mois de juillet de chaque année, et elle aurait eu droit à une augmentation en juillet 2001. Cependant, M^{me} Enns avait droit à une révision de la date d'augmentation d'échelon calculée au mois d'avril 2001, parce qu'elle occupait par intérim, à long terme, le poste de CX-2. Étant donné les dates auxquelles ils ont été déposés, les griefs ne peuvent être considérés comme étant des griefs continus, mais uniquement comme étant des griefs dont la cause est née entre le mois de janvier et le mois d'avril 2001, de sorte qu'ils n'avaient plus leur raison d'être au moment où ils ont été déposés. Par ailleurs, conformément à la décision rendue dans l'affaire *Coallier, supra*, la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait droit à aucun montant d'argent pendant la période de vingt-cinq jours précédant le dépôt du grief, de sorte qu'aucune mesure de réparation ne peut lui être accordée.

[48] L'employeur invoque également l'affaire *Horvath c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Gendarmerie royale du Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-2-21133 et 21134 (1991) (QL); *Guaiani c. Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossiers de la CRTFP 166-2-21358, 149-2-109 et 110 (1992) (QL); *Camilleri, supra*; *Lusted c. Conseil du Trésor (Transport Canada)*, dossier de la CRTFP 166-2-21370 (1991) (QL); *Wyborn c. Agence Parcs Canada*, 2001 CRTFP 113; *Wilson c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, dossiers de la CRTFP 166-2-27330 et 149-2-165 (1997) (QL); *Rouleau c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, 2002 CRTFP 51.

[49] Subsidiairement, les griefs devraient être rejetés au fond. Un employé à temps plein ou à temps partiel doit travailler 1 956,6 ou 1 957 heures pour avoir droit à une augmentation d'échelon. L'employeur soutient avoir correctement appliqué le Guide de l'administration de la paye, car la convention collective ne traitait pas de la question du droit des employés à temps partiel à une augmentation d'échelon de rémunération. La question de l'augmentation d'échelon ne se pose plus dans la présente affaire, puisque M^{me} Enns a occupé par intérim le poste de CX-2 à compter d'avril 2001 et obtenu le poste de CX-2 le 14 novembre 2001, et que ces dates (avril 2001 et ensuite le 14 novembre 2001) sont devenues les dates pertinentes aux fins du calcul de son augmentation d'échelon.

Réplique de la fonctionnaire s'estimant lésée

[50] M^{me} Enns soutient qu'il est possible d'établir une distinction parmi les affaires qui portent sur le respect des délais : il y a les affaires qui mettent en cause un congédiement, lequel constitue un événement distinct identifiable, et il y a les affaires qui soulèvent des questions de rémunération, qui sont souvent peu claires et qui continuent de se poser. Sur le fond, M^{me} Enns soutient que l'affaire *Kreuger, supra*, est un cas semblable qui prévoit l'incorporation de la politique du Conseil du Trésor, puisqu'il s'agit d'un règlement. En revanche, l'employeur ne peut invoquer l'affaire *Kreuger, supra*, pour incorporer son Guide de l'administration de la paye.

Motifs

[51] Dans la présente affaire, j'ai entendu à l'audience une preuve qui se rapportait à l'objection de l'employeur, fondée sur le non-respect des délais, ainsi qu'une preuve sur le fond de l'affaire. Après avoir pesé soigneusement la question, j'ai déterminé que

l'affaire doit être rejetée en raison du non-respect des délais. Je ne me suis donc pas penché sur le fond du grief en détail. Les motifs sur lesquels repose ma décision de rejeter le grief en raison du non-respect des délais sont exposés ci-dessous.

[52] Le paragraphe 20.10 de la convention collective prescrit un délai de 25 jours aux fins du dépôt des griefs :

20.10 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.05, 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.

[53] La représentante de la fonctionnaire s'estimant lésée m'a informée du fait que l'audience avait été fixée à une date antérieure, à savoir en avril 2004, et que l'employeur n'avait pas informé la Commission qu'il invoquait la question des délais en défense. Je remarque qu'une lettre de Lise Bourgeois-Doré, agente de représentation de l'employeur, datée du 23 juillet 2004, a été versée au dossier :

[Traduction]

[...]

La présente fait suite aux renvois à l'arbitrage des griefs susmentionnés, lesquels doivent être entendus les 17 et 18 août 2004, à Abbotsford. L'employeur soutient que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) ne peut entendre les griefs susmentionnés pour défaut de compétence.

Ces griefs, présentés en octobre 2002 (166-2-32552) et mars 2003 (166-2-32354), soulèvent le fait que la date d'augmentation statutaire aurait dû être fixée au mois de janvier 2001. Dans sa réponse au deuxième palier de la procédure de règlement du grief 166-2-32552 de la CRTFP, l'employeur a soulevé la question des délais. Étant donné que les deux griefs portent sur les mêmes questions, que le premier grief a été présenté en-dehors des délais prescrits et que la fonctionnaire s'estimant lésée en a été informée, l'employeur soutient que les deux griefs sont, à la lecture du dossier, prescrits. Il n'y a aucune preuve qui démontre que la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé la prolongation des délais pour déposer ses griefs. En conséquence, l'employeur soutient, en toute déférence, que ces renvois à l'arbitrage devraient être rejetés pour défaut de compétence, sans la tenue d'une audience.

[...]

[54] Les griefs déposés dans la présente affaire sont en dehors des délais prescrits à la lecture du dossier. M^{me} Enns a cependant donné à entendre que l'employeur avait renoncé au respect des délais.

[55] Il ne s'agit pas, en l'espèce, d'un cas où l'employeur a renoncé au respect des délais. L'employeur a soulevé la question des délais dans sa réponse au deuxième palier de la procédure de règlement du grief portant le numéro de dossier de la CRTFP 166-2-32552. L'employeur n'a pas soulevé la question des délais au cours du processus de règlement du grief portant le numéro de dossier de la CRTFP 166-2-32554, mais cette omission est sans conséquence. Ainsi que l'on peut le voir du fait des questions qui ont été soulevées dans les griefs et qui sont reproduites aux paragraphes 24 et 26 des présents motifs, le grief portant le numéro de dossier de la CRTFP 166-2-32554 porte sur la question même qui a été soulevée dans le grief portant le numéro de dossier de la CRTFP 166-2-32552. Une partie ne peut invoquer une renonciation simplement en déposant un autre grief sur la même question dans les cas où cette question ne constitue pas un grief continu. J'en arrive à la conclusion que l'employeur a invoqué en défense la question des délais relativement aux griefs de M^{me} Enns, et qu'il n'a pas renoncé au respect de ces délais, question sur laquelle je dois me prononcer à titre préliminaire dans la présente instance.

[56] En qualité d'arbitre des griefs et de représentant d'une division de la Commission, j'ai effectivement le pouvoir de prolonger les délais pour déposer un grief. Pour décider s'il y avait lieu de soustraire la fonctionnaire s'estimant lésée aux conséquences du retard, j'ai pris en considération la durée du retard ainsi que les raisons de celui-ci, et je me suis penché brièvement sur le bien-fondé de l'affaire ainsi que sur le préjudice susceptible d'être causé aux parties. Je remarque que, dans l'affaire *Wyborn, supra*, la Commission s'est prononcée dans les termes suivants :

[...]

Le délai de 25 jours précisé au paragraphe 18.10 de la convention collective représente le délai standard prévu pour déposer un grief à la fonction publique fédérale. C'est le même délai que l'on retrouve dans le Règlement, au paragraphe 71(3). On considère que ce délai de 25 jours est suffisant pour permettre à un fonctionnaire de réfléchir, d'obtenir des conseils et de décider de l'opportunité ou non de présenter un grief. Toutefois, lorsqu'une partie n'a pas

respecté le délai et que cela entraîne une injustice, la Commission a le pouvoir discrétionnaire, prévu à l'article 63 de son Règlement, de soustraire de cette obligation la partie qui n'a pas respecté le délai (voir Rattew, supra). Pour déterminer s'il y a injustice, la Commission a, par le passé, tenu compte de la durée et des raisons du retard et a soupesé le préjudice susceptible d'être causé en cas d'acceptation ou de rejet de la demande de prorogation.

[...]

[57] Dans la présente affaire, la fonctionnaire s'estimant lésée aurait dû être au courant des faits qui ont fondé son grief à la date à laquelle elle a reçu la lettre lui expliquant les conditions de son emploi à temps partiel, en janvier 2000 (pièce 5). J'accepte le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée selon lequel elle n'a rencontré personne, ni discuté avec quiconque du contenu de la lettre de l'employeur. Toutefois, cela n'explique pas le fait qu'elle n'a pas compris une lettre pourtant très claire.

[58] Je remarque que, même si la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas lu cette lettre ni consenti aux termes de celle-ci, elle devait certainement savoir qu'elle n'avait pas reçu son augmentation d'échelon de rémunération au moment où celle-ci lui aurait été due n'eût été son emploi à temps partiel, soit en janvier 2001. Je remarque que M^{me} Enns a dû recevoir des talons de chèque de paie et que ces talons indiquaient qu'elle n'avait pas reçu son augmentation d'échelon de rémunération. Bien que le régime de rémunération de l'employeur soit complexe dans une certaine mesure, je suis convaincu qu'une personne raisonnable aurait pu déterminer, à la lecture de son talon de chèque de paie, qu'aucune augmentation d'échelon n'avait été versée en janvier 2001.

[59] En l'espèce, on ne peut dire que le point de vue de l'employeur sur une modalité d'emploi, laquelle modalité faisait l'objet de discussions constantes, prêtait à confusion. Rien n'indique que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi dans la présente affaire. L'employeur a adopté une manière de faire qui est présumée être correcte aux fins de l'exécution des modalités de la convention collective. La manière suivie par l'employeur était conforme à l'information qu'il a fournie à M^{me} Enns en janvier 2000 concernant l'effet d'un emploi à temps partiel sur l'augmentation d'échelon.

[60] Un certain nombre de dates et d'événements auraient dû amener une personne à présenter un grief, en ce sens que cette personne aurait dû connaître les faits donnant naissance au grief. M^{me} Enns n'a pas déposé ses griefs dans le délai de 25 jours de la prise de connaissance de ces événements, qui sont les suivants :

4 janvier 2000 - date à laquelle l'employeur a fait connaître son opinion sur la date d'augmentation d'échelon au moment où l'emploi à temps partiel a commencé;

3 janvier 2001 - date à laquelle M^{me} Enns n'a pas reçu l'augmentation d'échelon qu'elle aurait reçu n'eût été son emploi à temps partiel;

3 juillet 2001 - date à laquelle M^{me} Enns a reçu l'augmentation d'échelon qui, à son avis, lui était due en janvier 2001;

25 octobre 2001 - date à laquelle M^{me} Enns a reçu un autre avis de la date d'augmentation d'échelon du 3 juillet 2001.

[61] La lettre de l'employeur datée du 4 janvier 2000 indique clairement l'opinion de ce dernier concernant les dates d'augmentation d'échelon. Je remarque que cela constitue clairement un changement par rapport au droit de la fonctionnaire s'estimant lésée à titre d'employée à temps plein. Le libellé de la lettre est clair et sans ambiguïté, et toute personne lisant cette lettre aurait dû se rendre compte que l'employeur allait mettre le changement de date d'augmentation d'échelon en œuvre sur le fondement du statut de la fonctionnaire s'estimant lésée et de ses heures de travail à titre d'employée à temps partiel. Les griefs dans la présente affaire n'ont été déposés qu'en octobre 2002 et en mars 2003, longtemps après l'expiration des délais pour déposer les griefs qui sont énoncés dans la convention collective.

[62] J'accepte le témoignage de M^{me} Enns selon lequel elle n'avait d'autre choix que de modifier ses heures pour appuyer sa demande de garde de ses enfants. Je n'ai aucune hésitation non plus à accepter son témoignage selon lequel elle était stressée pendant cette période en raison de l'échec de son mariage et du litige portant sur la garde de ses enfants. Je suis cependant incapable de voir, dans la preuve qui m'a été soumise, qu'il existe une explication raisonnable au retard mis à déposer ce grief.

[63] Je remarque que M^{me} Enns a pu également s'acquitter de ses tâches sans restriction au cours de sa période d'emploi à temps partiel. À la suite de son emploi à temps partiel, c'est-à-dire à compter du 30 avril 2001, elle a occupé par intérim et de manière continue le poste de CX-2. En outre, M^{me} Enns a déposé, le 16 janvier 2001, un grief se rapportant à son statut d'employée à temps partiel et à la rémunération des

jours fériés (pièce 15), puis, le 17 novembre 2001, un grief se rapportant à son statut d'employée à temps partiel et au recouvrement de sommes d'argent (pièce 14). M^{me} Enns a pu choisir de ne pas présenter un grief parce que ses démarches antérieures avaient mené au recouvrement d'un montant d'argent par l'employeur. Elle a pu également choisir de ne pas déposer ses griefs à ce moment-là parce qu'elle était davantage préoccupée par l'instance à laquelle elle était partie et par la nécessité de s'adapter aux changements survenus au sein de sa famille du fait de sa séparation et de son divorce. Le témoignage dans cette affaire, ainsi que le fait que M^{me} Enns a consulté son médecin de famille pour obtenir de l'aide médicale et que ce dernier lui a prescrit « une thérapie familiale » pour son divorce le 14 décembre 2001 ne démontre pas, cependant, une quelconque incapacité justifiant l'omission de M^{me} Enns de présenter les présents griefs dans les délais prescrits.

[64] Je remarque que le grief portant le numéro de dossier de la CRTFP 166-2-32552 respecterait le délai de 25 jours si l'on considérait l'information fournie par l'employeur conformément à la demande d'accès à l'information comme étant un « événement déclencheur » aux fins du dépôt d'un grief. À mon avis, cependant, la thèse de l'employeur concernant les dates d'augmentation d'échelon ne manquait pas de clarté, de sorte que la réception de l'information en réponse à la demande ne constitue pas un événement qui a donné à la fonctionnaire s'estimant lésée le droit de déposer un grief. Les calculs de l'employeur étaient conformes à la lettre de ce dernier datée du 4 juillet 2000 et à la première lettre de recouvrement qu'il a envoyée à M^{me} Enns le 25 octobre 2001.

[65] Je me suis demandé si, dans la présente affaire, les griefs pouvaient être qualifiés à juste titre de griefs continus. La jurisprudence déposée par la fonctionnaire s'estimant lésée appuie le point de vue selon lequel, dans le cas d'un grief continu, la Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour soustraire une partie aux délais fixés dans la convention collective pour déposer des griefs. On donne à entendre également que, lorsque le point de vue de l'employeur sur le grief n'est pas clair, la Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour soustraire une partie à l'obligation de respecter les délais.

[66] À mon avis, les affaires qui portent sur le respect des délais dans les cas de griefs continus et dans les cas où le point de vue de l'employeur est soit peu clair, soit changeant, ne viennent pas appuyer l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée. Je

remarque que, même si l'on peut dire que l'augmentation d'échelon était un droit récurrent et, par conséquent, qu'il y avait manquement continu à la convention collective, il s'est écoulé un très long délai, inexpliqué, avant que le grief ne soit déposé. Je ne peux accepter les motifs invoqués par la fonctionnaire s'estimant lésée comme étant des motifs raisonnables justifiant son omission de déposer les griefs dans les délais. En outre, des changements ont été apportés à la date d'augmentation d'échelon par suite de changements survenus au niveau des tâches exécutées par intérim par M^{me} Enns et de sa nomination au poste classé CX-2 avant le dépôt de ses griefs. Au moment où elle a déposé les griefs, elle a pu croire que l'employeur lui devait de l'argent de manière continue. Si elle interprète correctement le droit que lui confère la convention collective, aucune somme d'argent ne lui est due par suite d'un manquement continu au cours des 25 jours précédant le dépôt des griefs; le seul montant qui, pourrait-on soutenir, lui était dû, est une somme d'argent se rapportant à la période de janvier à avril 2001.

[67] L'un des facteurs que je dois prendre en considération pour ce qui est de rejeter le grief est la solidité du bien-fondé de celui-ci. À mon avis, la fonctionnaire s'estimant lésée pourrait faire valoir que la méthode suivie par l'employeur pour calculer la période d'augmentation d'échelon à son égard, à titre d'employée à temps partiel, portait atteinte à la convention collective. Celle-ci ne traite pas de la méthode de calcul du droit des employés à temps partiel. La période d'augmentation d'échelon pour les employés à temps plein est énoncée dans les remarques sur la paye (Appendice « A ») et elle est de douze mois. Si aucune méthode n'est énoncée dans la convention collective, le paragraphe 48.01 de la convention collective prévoit ce qui suit :

48.01 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.

[68] La politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi (pièce 3) a été versée au dossier. Les conditions d'emploi sont énoncées à l'Appendice « A ». Ces conditions énoncent une définition d'« employé » qui inclut les employés à temps partiel. Suivant la Politique sur les conditions d'emploi, la période d'augmentation de rémunération désigne, « à l'égard de tout poste, la période comprise entre chacune des augmentations de traitement pour ce poste ». L'article 31 de la Politique prévoit ceci :

Si la convention collective applicable ne précise rien à ce sujet, la période d'augmentation de traitement sera de 12 mois.

[69] L'agent négociateur s'est fondé sur l'affaire *Kreuger, supra*, pour soutenir que, lorsque la convention collective applicable ne précise rien sur un sujet, il y a lieu de se fonder sur la Politique sur les conditions d'emploi pour déterminer la nature des droits en cause. Dans l'affaire *Kreuger, supra*, l'arbitre de griefs était appelé à déterminer si la période consécutive ou cumulative au cours de laquelle un employé occupe un poste par intérim « compte » aux fins du calcul des augmentations de rémunération. Bien que cette question diffère de celle dont je suis saisi, l'affaire *Kreuger (supra)* appuie, dans une certaine mesure, la proposition suivant laquelle il y a lieu de prendre en considération la Politique sur les conditions d'emploi dans les cas où la convention collective ne précise rien sur le sujet. On ne peut à mon avis élargir la portée de l'affaire de manière à incorporer également le Guide de l'administration de la paye de l'employeur.

[70] À mon sens, on pourrait soutenir que l'employeur a commis une erreur en appliquant le Guide de l'administration de la paye, alors qu'il aurait dû appliquer la Politique du Conseil du Trésor sur les conditions d'emploi.

[71] Il est cependant évident que M^{me} Enns ne peut rien réclamer relativement à la période de 25 jours qui a précédé le dépôt des griefs, pour manquement continu à la convention collective : *Coallier, supra*. Je remarque qu'aucune raison de principe ni aucune considération spéciale n'a été invoquée pour me convaincre de m'écarter de l'affaire *Coallier, supra*. Il ne s'agit pas, en l'espèce, d'un cas de grief continu, ni d'un cas où les faits étaient suffisamment imprécis et où le point de vue de l'employeur n'était pas assez clair, ni d'un cas où le fondement du calcul de l'augmentation de rémunération était ambigu. Bien que j'accepte le fait que M^{me} Enns était stressée pendant une certaine période en 2000 en raison de son divorce, elle a été en mesure de s'acquitter de ses tâches ordinaires à temps partiel, elle a continuellement exécuté les tâches appartenant à un niveau supérieur de surveillance dès le mois d'avril 2001, elle a commencé à assumer des tâches supplémentaires à titre de représentante syndicale, et elle a été en mesure de demander la tenue d'une vérification en 2001 et de déposer d'autres griefs découlant de son statut d'employée à temps partiel en 2001.

[72] J'ai de la difficulté à comprendre comment M^{me} Enns a pu ne pas saisir le point de vue de l'employeur relativement à l'augmentation d'échelon, étant donné le libellé très clair de la lettre du 4 janvier 2002 approuvant sa demande de modification de son statut d'employée à temps plein à employée à temps partiel, le fait que les talons de chèque de paie indiquent si une augmentation a été versée ou non (et cela serait ressorti clairement du talon de chèque de paie), et le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas reçu d'augmentation lorsqu'elle s'attendait à en recevoir une, en janvier 2001. Si un mystère persistait, ce mystère a été dissipé au mois de juillet 2001, lorsque M^{me} Enns a reçu son augmentation d'échelon. Le fait qu'elle n'avait pas reçu d'augmentation paraît avoir déclenché sa demande en vue de la tenue d'une vérification ou d'une enquête, laquelle a donné lieu au recouvrement d'un montant d'argent auprès de la fonctionnaire s'estimant lésée, à la confirmation écrite de la date d'augmentation, et au dépôt par la fonctionnaire s'estimant lésée d'un grief portant sur le recouvrement. On aurait pu penser que cela aurait également entraîné le dépôt d'un grief concernant l'augmentation d'échelon.

[73] Ainsi que l'arbitre de griefs l'a indiqué dans l'affaire *Camilleri, supra*, la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Coallier, supra*, est claire et elle n'a pas été renversée. Les changements apportés à la date d'augmentation d'échelon découlent de la nomination de M^{me} Enns à un poste de CX-2 — la date d'augmentation a été révisée pour être fixée à la date antérieure à laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée avait commencé à occuper le poste par intérim de manière continue — ont pour effet de restreindre considérablement la prétention qu'elle peut avoir relativement à une augmentation d'échelon au cours de la période du mois de janvier au mois d'avril 2001. À mon avis, il ne s'agit pas d'un cas classique de grief continu, en raison des deux changements qui ont été apportés aux dates d'augmentation d'échelon assez tôt après que la réclamation de M^{me} Enns a pu prendre naissance. Si le grief avait été déposé en 2001, ou s'il y avait une confusion au sujet du point de vue de l'employeur, j'aurais pu en arriver à une conclusion différente sur la question des délais.

[74] Toutefois, la réclamation de la fonctionnaire s'estimant lésée a été invoquée dans le grief présenté en octobre 2002. Ce grief aurait dû être déposé beaucoup plus tôt; il aurait dû suivre la lettre datée du 4 janvier 2000, date à laquelle le statut d'employée à temps partiel de la fonctionnaire s'estimant lésée a été approuvé, et il aurait dû être né du fait que cette dernière n'avait pas reçu l'augmentation à laquelle elle croyait avoir droit en janvier 2001. L'employeur a invoqué en défense la question

des délais tôt dans l'instance. Je ne suis pas convaincu que la fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir quelque raison sérieuse que ce soit justifiant le retard qu'elle a mis à présenter un grief à compter de l'une ou l'autre des dates de déclenchement découlant de l'avis de l'employeur à la fonctionnaire s'estimant lésée sur le droit de cette dernière à l'augmentation en tant qu'employée à temps partiel, calculée en proportion des heures travaillées.

[75] J'ai tenu compte du préjudice que risque de subir la fonctionnaire s'estimant lésée, et plus particulièrement des remarques de la Commission dans l'affaire *Wyborn*, *supra*, reproduites ci-dessous :

[...]

Comme M^{me} Khanna l'a fait valoir, la Cour d'appel fédérale a conclu que la Commission n'est pas tenue de soupeser les préjudices susceptibles d'être causés suite à l'acceptation ou au rejet d'une demande de prorogation de délai lorsque la Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas l'intention de déposer son grief avant l'expiration du délai. Cependant, s'il fallait, en l'espèce, soupeser les préjudices, je conclurais que l'employeur subirait le préjudice le plus important. Les délais assurent une stabilité des relations de travail et l'on ne devrait passer outre à ces délais qu'exceptionnellement.

[...]

[76] Il est évident, dans la présente affaire, que M^{me} Enns n'a décidé de contester le geste de l'employeur du 5 janvier 2000 que bien après l'expiration des délais, lesquels contribuent effectivement à la stabilité des relations de travail, et je suis convaincu, sur le fondement des faits de la présente affaire, que l'employeur, ainsi que la stabilité des relations de travail, subiraient le préjudice le plus important si une audience était tenue dans la présente affaire. Je conclus par conséquent qu'il n'y a aucune raison de prolonger les délais pour déposer les présents griefs. Ces derniers sont rejetés.

**Paul Love,
commissaire**

CAMPBELL RIVER, le 9 décembre 2004.

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