

Date: 20230511

Dossier: 566-02-11044

Référence: 2023 CRTESPF 49

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

ENTRE

HATEM HAMMAD

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

Hammad c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Nancy Rosenberg, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Pamela Sihota, avocate

Pour l'employeur : Peter Doherty, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 janvier, le 20 février et le 1^{er} mars 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Grief individuel devant la Commission

[1] Depuis octobre 2011, Hatem Hammad, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), occupe un poste d'éducateur correctionnel (classifié ED-EST, niveau 6) à l'Établissement de Bowden du Service correctionnel du Canada (« SCC » ou l'« employeur »), en Alberta. Le fonctionnaire a contesté le fait que l'employeur n'a pas pris adéquatement ou équitablement en considération son expérience en enseignement antérieure lorsqu'il a déterminé son classement sur la grille de rémunération.

[2] La convention collective (entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Enseignement et bibliothéconomie, qui a expiré le 30 juin 2014 (la « convention collective »)) est silencieuse quant à la méthode utilisée par l'employeur pour reconnaître l'expérience en enseignement antérieure afin de déterminer le taux de rémunération d'un employé. Par conséquent, l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard et il a élaboré une politique selon laquelle il prend cette décision.

[3] Pour que l'emploi antérieur d'un éducateur correctionnel puisse être considéré comme une expérience en enseignement antérieure aux fins de l'établissement du taux de rémunération, il faut qu'un brevet d'enseignement provincial ait été exigé à titre de condition d'emploi et que l'employé ait offert le programme d'études de l'Alberta. L'objet de cette politique est de fournir à l'employeur une norme objective, qui lui permet de déterminer la qualité et l'applicabilité de l'expérience en enseignement antérieure d'un employé.

[4] La norme que l'employeur a choisie n'est pas déraisonnable. Par conséquent, sa seule obligation est de l'appliquer de façon raisonnable et de bonne foi, sans caprices ni discrimination. Aucun élément de preuve n'indiquait que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation.

[5] Par conséquent, j'estime que l'employeur n'a pas enfreint la convention collective et je rejette le grief.

II. Contexte factuel

[6] Le fonctionnaire a déclaré que ses tâches d'enseignement auprès du SCC incluent l'enseignement de cours relevant du programme d'études de l'Alberta. Ses

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

tâches consistent à enseigner l'anglais, langue seconde (« ALS ») et les compétences en informatique, ainsi qu'à superviser les détenus qui suivent des cours de niveau collégial ou universitaire et à leur fournir de l'aide à l'égard de leur matériel de cours.

A. Les études et l'expérience en enseignement du fonctionnaire

[7] Le fonctionnaire détient un baccalauréat en éducation (Université de Calgary, 1993) et une maîtrise ès arts, Curriculum, enseignement et apprentissage (Université de Calgary, 2003).

[8] De mai 2007 jusqu'à son entrée en fonction au SCC en 2011, le fonctionnaire a travaillé comme instructeur au Columbia College, à Calgary. Il a enseigné la rédaction anglaise, la communication d'entreprise et l'ALS.

[9] De décembre 2009 jusqu'à ce qu'il se joigne au SCC, le fonctionnaire a enseigné l'arabe à l'Horizon Academy Institute, à Calgary.

[10] À l'Université de Calgary, le fonctionnaire travaille comme instructeur d'ALS depuis juillet 2003 et comme instructeur de langue étrangère depuis septembre 2003.

[11] De juillet à décembre 2003, le fonctionnaire a travaillé comme instructeur de langue étrangère au Mount Royal College, qui est devenu l'Université Mount Royal (depuis 2009), à Calgary.

[12] De 1998 à 2002, le fonctionnaire a travaillé comme conseiller auprès des jeunes à l'école William Roper Hull, une école secondaire de Calgary.

[13] Le fonctionnaire affirme que ses cours d'ALS et d'arabe reposaient sur le programme d'études de l'Alberta. Les cours d'ALS reposaient sur les niveaux de compétence linguistique canadiens qui constituent la base du programme d'études de l'ALS de l'Alberta, et le ministère de l'Éducation de l'Alberta a approuvé le cours de langue arabe crédité au niveau du secondaire.

B. Le classement du fonctionnaire sur la grille de rémunération

[14] En avril 2011, le fonctionnaire a présenté sa candidature à un poste d'éducateur correctionnel au SCC. Il affirme qu'avant de recevoir une lettre d'offre, il a été prié de fournir à Shelly Sealy, directrice de l'instruction publique, les relevés d'emploi de ses

postes antérieurs. Il a demandé à Mme Sealy pourquoi cela était exigé, et on lui a répondu que les relevés serviraient à déterminer son taux de rémunération.

[15] Le fonctionnaire a affirmé qu'il avait fait parvenir ses relevés d'emploi à Mme Sealy le 1^{er} septembre 2011, et qu'aucun autre renseignement n'avait été demandé à l'égard de son expérience professionnelle antérieure. Le même jour, Mme Sealy a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je vous remercie. Par souci de précision, comme vous ne détenez pas de brevet d'enseignement de l'Alberta, détenez-vous un autre brevet d'enseignement, acquis à l'extérieur de la province, qui était exigé pour occuper votre poste? D'après votre évaluation, combien d'années d'expérience en enseignement possédez-vous? Malheureusement, je n'ai pas encore reçu la copie de votre curriculum vitae, puisqu'elle se trouve à l'AR. Pour tenter d'établir votre niveau, je dois faire correspondre tous les documents, puis justifier le niveau établi aux fins de la rémunération.

[...]

[16] L'employeur a affirmé qu'aucun élément de preuve n'indique que le fonctionnaire ait répondu à la demande de Mme Sealy, ce que celui-ci n'a pas contesté.

[17] Le 29 septembre 2011, le fonctionnaire a accepté une lettre d'offre, et le 31 octobre 2011, il a accepté une lettre d'offre modifiée de poste d'éducateur correctionnel à temps partiel. En décembre, ce poste est devenu à temps plein.

[18] L'annexe A1 de la convention collective renferme les notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST (les « notes sur la rémunération »), qui expliquent comment les employés sont classés sur la grille de rémunération. Le fonctionnaire a été classé au niveau salarial 6 pour ses études. Il a été classé au premier échelon du niveau 6, sur la base des renseignements qu'il avait fournis au sujet de son expérience en enseignement antérieure.

[19] En décembre 2011, le fonctionnaire a demandé à Mme Sealy pourquoi il avait été classé à l'échelon le plus bas du niveau 6. Selon la réponse qu'il a reçue, c'était en raison du fait que son expérience en enseignement antérieure avait été acquise en dehors du « système d'éducation de l'Alberta » et qu'il n'avait pas travaillé dans le milieu scolaire de la maternelle à la 12^e année.

[20] En janvier ou février 2012, le fonctionnaire s'est de nouveau adressé à Mme Sealy pour discuter des raisons pour lesquelles il avait été classé à l'échelon le plus bas du niveau 6. Il était d'avis que le SCC n'avait pas tenu compte adéquatement de son expérience en enseignement antérieure. Nous ne savons pas exactement quelle a été l'issue de cette demande, le cas échéant.

[21] En décembre 2012 ou janvier 2013, le fonctionnaire a fourni à l'employeur des lettres de ses anciens employeurs qui confirmaient ses dates d'emploi. Les lettres n'indiquaient pas qu'un brevet d'enseignement était exigé pour le poste en question, ni que le fonctionnaire avait enseigné les programmes d'études de l'Alberta.

[22] En juin 2013, le fonctionnaire s'est de nouveau adressé à Mme Sealy pour discuter de son taux de rémunération, et le 6 juin 2013, celle-ci a transmis le message suivant :

[Traduction]

[...]

À titre de suivi de votre demande d'information sur votre classement salarial.

Aux fins de l'examen de votre rémunération, veuillez présenter votre préoccupation par écrit, conformément aux critères applicables à la rémunération des enseignants de la région des Prairies du SCC (SCC-PRA), qui vous ont déjà été fournis.

Comme il a été mentionné pendant notre discussion, en ce qui concerne l'expérience au niveau universitaire ou collégial, l'employeur doit confirmer par écrit que le brevet d'enseignement provincial constituait une condition d'emploi et que vos tâches consistaient à enseigner les programmes d'études de l'Alberta.

De plus, comme cela est mentionné dans la convention collective et vous a été communiqué au moment de votre embauche, les documents devaient être reçus dans les 90 premiers jours d'emploi aux fins du traitement rétroactif à l'entrée en fonction auprès du SCC.

[...]

[23] Le fonctionnaire a affirmé que c'était la première fois qu'on l'avisait qu'il devait obtenir une confirmation écrite de ses anciens employeurs indiquant que le brevet d'enseignement provincial avait été une condition de son emploi antérieur, et que ses tâches avaient consisté à enseigner les programmes d'études de l'Alberta.

[24] Mme Sealy a remis au fonctionnaire la *justification de la rémunération des enseignants de la SCC-PRA*, qui, selon elle, lui avait déjà été fournie. Ce document indique ce qui suit : [traduction] « Les administrations scolaires relevant du système d'éducation de l'Alberta jouissent de l'autonomie nécessaire pour déterminer et reconnaître l'expérience des enseignants à leur discrétion. Cela ne peut pas être défini pour la SCC-PRA. » Le document indique aussi ce qui suit : [traduction] « L'expérience acquise au niveau collégial n'est reconnue que **si un brevet d'enseignement était exigé pour le poste** » [le passage en évidence l'est dans l'original].

[25] La justification de la rémunération des enseignants de la SCC-PRA énonce une politique qui découle d'un protocole d'entente (« PE ») avec le ministère de l'Éducation de l'Alberta. L'employeur a affirmé que le PE a pour objectif de s'assurer que les programmes d'études de l'Alberta sont offerts par des enseignants professionnels agréés dans les établissements du SCC.

[26] En réponse, le fonctionnaire a fait remarquer que le PE que l'employeur a présenté en preuve indique que ce PE a pris effet le jour de la signature ultérieure, mais qu'il a été daté et signé par le SCC seulement. Même s'il est en vigueur, il aurait pris effet en juillet 2015, plus d'un an après le dépôt du grief du fonctionnaire.

[27] Le 11 décembre 2013, le fonctionnaire a présenté par écrit une demande officielle à Mme Sealy, afin d'obtenir l'examen de sa rémunération au vu de son expérience en enseignement antérieure. Le 16 décembre 2013, Mme Sealy a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En réponse à votre demande d'obtenir un autre examen de la rémunération. Pour que les années d'expérience d'un enseignant soient prises en compte, celui-ci doit avoir offert le programme d'études provincial de l'Alberta, détenir un brevet d'enseignement provincial valide, et l'administration pour laquelle l'enseignant a enseigné doit avoir exigé ce statut professionnel provincial.

[...]

Nous reconnaissons votre position selon laquelle vous possédiez peut-être les titres de compétence lorsque vous avez enseigné à l'Université de Calgary et au Columbia College, mais à ce jour, aucun document n'a été fourni pour satisfaire à l'exigence selon laquelle vous deviez détenir un brevet d'enseignement provincial pendant que vous étiez à l'emploi de ces établissements.

Ces qualifications sont des éléments essentiels pour permettre au SCC de reconnaître les années d'expérience que vous possédez peut-être. À ce stade-ci, votre expérience professionnelle, vos titres de compétence et votre expérience en enseignement antérieure à votre emploi au Service correctionnel du Canada ne comptent pas.

[...]

[28] Le 18 mars 2014, Mme Sealy a répondu à une autre demande d'examen du traitement présentée par le fonctionnaire. Elle a de nouveau avisé celui-ci qu'il avait été classé adéquatement sur la grille de rémunération et que les documents qu'il avait fournis n'étaient pas son classement à un échelon supérieur. Le 1^{er} mai 2014, le fonctionnaire a écrit ce qui suit à Mme Sealy :

[Traduction]

[...]

Pour faire suite à votre courriel du 18 mars 2014, pouvez-vous, je vous prie, m'expliquer comment vous avez déterminé qu'un brevet d'enseignement constitue une exigence applicable à l'expérience. Aucune disposition de la convention collective n'en fait mention. Pouvez-vous indiquer comment vous en êtes venue à cette décision? Veuillez joindre les références ou les documents que vous avez utilisés pour en arriver à vos décisions.

[...]

[29] Le 5 mai 2014, Mme Sealy a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le système d'éducation de la SCC-PRA embauche des enseignants qui sont agréés dans la province où ils enseignent. Les années d'expérience sont accordées sur le fondement des années d'emploi comme enseignant agréé dans la province.

L'emploi comme enseignant varie selon chaque collectivité, et les enseignants peuvent avoir travaillé dans le cadre d'un programme d'études à différents endroits, y compris à l'échelle internationale, dans des réserves, pour des sociétés privées, en offrant un tutorat et dans des collèges et des universités, pour n'en citer que quelques-uns.

Chaque administration de l'Alberta détermine les normes qu'elle souhaite reconnaître en matière d'expérience aux fins salariales, en fonction de divers facteurs, notamment des ententes de réciprocité avec des ministères de l'Éducation provinciaux.

Le système d'éducation de la SCC-PRA reconnaît les éléments suivants :

- *Toute expérience en enseignement dans une école publique où un programme d'études canadien, provincial ou territorial est utilisé et enseigné par un enseignant agréé par une province.*
- *L'expérience en enseignement exigée par le SCC qui est acquise auprès d'un employeur tiers, où un brevet d'enseignement provincial est exigé et où un programme d'études provincial ou territorial est utilisé.*
- *Toute expérience acquise à l'étranger ou dans une école privée où un programme d'études canadien constitue la principale source d'enseignement et où l'enseignant est employé comme enseignant agréé par une province.*
- *Toute expérience en enseignement auprès d'un établissement collégial ou technologique où un brevet d'enseignement provincial est exigé.*

La norme précisée ci-dessus demeure celle que le système d'éducation de la SCC-PRA considère comme une expérience aux fins salariales.

Quant à la convention collective, elle s'applique partout au Canada et chaque province ou administration a ses propres normes.

[...]

III. L'argumentation des parties

A. Pour le fonctionnaire

[30] Lorsqu'il a établi le taux de rémunération du fonctionnaire, l'employeur a reconnu son baccalauréat en éducation et sa maîtrise ès arts (Curriculum, enseignement et apprentissage) et il a classé le fonctionnaire au niveau 6 de la grille de rémunération. Cependant, l'employeur n'a pas reconnu les années d'expérience en enseignement antérieure du fonctionnaire lorsqu'il a classé celui-ci à l'échelon le plus bas (1 sur 10) du niveau 6.

[31] Le premier paragraphe des notes sur la rémunération indique ce qui suit : « 1. Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST. » Si j'applique les principes d'interprétation de base, le sens ordinaire de l'expression « [l]es services rendus » signifierait que toute expérience en enseignement de cours analogues à ceux enseignés par un éducateur correctionnel au SCC devrait être prise en compte lorsqu'il s'agit d'établir le taux de rémunération d'un employé. Cela comprendrait l'ensemble de

l'expérience en enseignement des cours d'ALS du fonctionnaire dans divers collèges et à l'université.

[32] La convention collective n'indique pas qu'un employé devait détenir un brevet d'enseignement provincial valide dans le cadre de ses emplois d'enseignement antérieurs pour que son expérience en enseignement soit prise en compte aux fins de son classement sur la grille de rémunération.

[33] Le paragraphe 18 des notes sur la rémunération indique ce qui suit :

18. Reconnaissance de l'expérience

L'expérience est reconnue au moyen de l'octroi d'une augmentation pour chaque année acceptable d'expérience en enseignement ou en orientation avant la nomination à un poste dans l'unité de négociation. [...]

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[34] La convention collective ne définit pas « année acceptable », et plus particulièrement, elle n'indique pas qu'une « année acceptable » d'enseignement exige d'avoir enseigné ou offert une orientation en détenant un brevet d'enseignement provincial valide, et d'avoir enseigné un programme d'études provincial.

[35] Cette « année acceptable » n'est pas définie dans la convention collective et elle ne donne pas carte blanche à l'employeur pour imposer sa propre définition. Comme la Commission l'a affirmé dans *Fields c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2016 CRTEFP 78, au par. 114, en citant Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 5^e édition :

114 [...]

[...] Nous devons déterminer le sens de ce qui est écrit dans un paragraphe et appliquer l'intention des signataires à l'entente telle qu'exprimée. Si, à première vue, le paragraphe est logique et sans ambiguïté, nous devons appliquer son texte dans le sens apparent selon lequel il est utilisé, peu importe si le résultat peut être odieux pour un côté ou l'autre. **Dans ce genre de cas, nous aurions tort de supposer qu'un certain effet autre que ce qui est indiqué dans le texte contenu était escompté ou d'ajouter des mots pour en arriver à un résultat différent.**

[Je mets en évidence]

[36] L'interprétation et l'application des notes sur la rémunération que fait l'employeur ont pour effet d'ajouter un libellé et des critères nouveaux, qui sont restrictifs et arbitraires et qui ne sont pas appuyées par le libellé de la convention collective. L'employeur ajoute des critères supplémentaires aux dispositions originales de manière à pouvoir les interpréter comme il le juge bon, contrairement à l'intention des parties. Cette interprétation signifierait que ces dispositions peuvent être interprétées et appliquées inégalement d'une province à l'autre, et elle permettrait à l'employeur de déterminer arbitrairement ce qui est considéré comme une « année acceptable » d'un employé à un autre.

[37] Le paragraphe 18 des notes sur la rémunération indique clairement qu'une augmentation est accordée pour chaque année scolaire complète ou une partie d'une année scolaire de six mois ou plus. Cela représenterait la différence entre une année scolaire de la maternelle à la 12^e année, soit de septembre à juin, et une année universitaire typique, de septembre à avril. Par conséquent, le fonctionnaire devrait avoir reçu une augmentation pour chaque année scolaire qu'il a enseignée dans différents collèges et à l'Université de Calgary.

[38] De plus, de 1998 à 2002, le fonctionnaire a travaillé comme aide-enseignant dans une école secondaire albertaine. Le paragraphe 18 accorde aussi la moitié d'une augmentation d'expérience professionnelle pour chaque année travaillée comme aide-enseignant. Cela n'a pas été pris en compte non plus.

[39] La convention collective ne définit pas « expérience en enseignement ou en orientation ». Le fonctionnaire a enseigné à des adultes. La convention collective ne spécifie pas qu'un employé doit avoir enseigné à des élèves d'un niveau déterminé ou dans un type déterminé d'école ou d'établissement pour que son expérience en enseignement soit prise en compte aux fins du classement dans l'échelle de rémunération. L'expérience en enseignement du fonctionnaire a consisté surtout à enseigner à des adultes dans des collèges et une université, où il n'était pas exigé de détenir un brevet d'enseignement. Cela ne veut pas dire que l'employeur devait ignorer son expérience. Le fonctionnaire a enseigné divers cours dans ces établissements, notamment l'ALS aux adultes, comme il le fait à son poste actuel au SCC. En outre, l'ALS est enseignée en Alberta dans le système d'éducation de la maternelle à la

12^e année, et l'arabe est acceptée par le système d'éducation de l'Alberta à titre de cours de langue que les élèves peuvent suivre de la maternelle à la 12^e année.

[40] À titre subsidiaire, même si l'employeur peut déterminer ce qui est considéré comme une « année acceptable », il aurait dû considérer que même si le fonctionnaire ne détenait pas de brevet d'enseignement valide de l'Alberta, il avait fourni des lettres de ses anciens employeurs qui confirmaient qu'il avait enseigné plusieurs cours du programme d'études de l'Alberta.

[41] En l'absence de disposition indiquant explicitement qu'un employé doit détenir un brevet d'enseignement valide de l'Alberta et avoir offert le programme d'études provincial, l'ensemble de l'expérience en enseignement antérieure du fonctionnaire aurait dû être prise en compte, ce qui l'aurait classé à un échelon supérieur dans l'échelle de rémunération.

B. Pour l'employeur

[42] L'employeur a interprété et exercé raisonnablement son pouvoir discrétionnaire en vertu de la convention collective lorsqu'il a évalué l'expérience en enseignement antérieure du fonctionnaire aux fins de son classement sur la grille de rémunération. Le fonctionnaire ne s'est pas acquitté du fardeau de démontrer le contraire.

[43] Pour interpréter la convention collective, la Commission doit prendre en considération le sens ordinaire des mots et l'ensemble de la convention, parce que celle-ci [traduction] « constitue le contexte dans lequel les mots utilisés doivent être interprétés ». Pour l'interpréter, le point de départ aux fins du classement sur la grille de rémunération est le paragraphe 2 des notes sur la rémunération, qui indique ce qui suit : « 2. Tout employé-e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » d'après son niveau d'instruction, ses attestations professionnelles et son expérience. »

[44] Le paragraphe 2 énonce les trois facteurs utilisés pour déterminer le classement sur la grille salariale pour une région donnée : 1) l'instruction; 2) les attestations professionnelles; 3) l'expérience. Les notes sur la rémunération définissent explicitement deux des trois conditions utilisées au paragraphe 2. La « formation pédagogique » et le « brevet d'enseignement » sont définis aux paragraphes 10 et 11,

respectivement. Cependant, les notes sur la rémunération sont silencieuses quant à ce qui constitue l'« expérience ».

[45] Dans un cas où la convention collective est silencieuse, l'employeur peut exercer ses droits résiduels de la direction en vertu de la clause 6.01 pour appliquer son interprétation, pourvu qu'il ne contredit pas le libellé explicite qui est utilisé ailleurs dans la convention. Aucun autre libellé de la convention ne définit ou ne circonscrit autrement la façon dont l'expérience en enseignement antérieure doit être reconnue aux fins du classement d'un employé sur la grille de rémunération. Le paragraphe 18 des notes sur la rémunération ne définit pas l'expérience en enseignement. Il définit seulement la façon de calculer une « année complète d'expérience ». Par conséquent, en vertu de la convention, l'employeur dispose du pouvoir discrétionnaire de définir le type d'expérience en enseignement qu'il reconnaîtra.

[46] Il ne s'agit pas d'un pouvoir discrétionnaire absolu, comme le fonctionnaire le suggère. L'employeur est toujours tenu d'agir équitablement et raisonnablement lorsqu'il exerce son pouvoir discrétionnaire de la direction en vertu de la convention collective. Compte tenu de la nature du travail des éducateurs correctionnels et de la portée de l'application de la convention collective, l'employeur a exercé son pouvoir discrétionnaire équitablement et raisonnablement.

[47] La principale fonction des éducateurs correctionnels de l'Établissement de Bowden consiste à offrir les programmes d'études de l'Alberta aux détenus, selon la norme qui est exigée de tous les titulaires de classe professionnels dans l'ensemble de la province. Par conséquent, l'obtention d'un brevet d'enseignement provincial est une condition d'emploi. Le brevet distingue les enseignants professionnels des autres catégories d'instructeurs, il les autorise à offrir les programmes d'études de l'Alberta, et il garantit l'uniformité de la norme de prestation professionnelle. Le fait que certains postes d'enseignement de la province exigent de détenir une accréditation professionnelle, à titre de condition d'emploi, montre que les expériences d'enseignement ne sont pas toutes équivalentes.

[48] Compte tenu de la nature des fonctions des éducateurs correctionnels et de la portée de la convention collective, aux fins du classement salarial il était raisonnable de la part de l'employeur d'établir une distinction entre l'expérience en enseignement qui exigeait de détenir un brevet d'enseignement et l'expérience en enseignement qui

ne l'exigeait pas. Si un poste antérieur n'exigeait pas de détenir un brevet, en ce cas l'employeur ne peut pas déterminer la nature et la qualité de l'expérience en enseignement, ni si cette expérience se révélerait utile pour un éducateur correctionnel. En revanche, le brevet d'enseignement fournit une norme uniforme et transparente pour évaluer l'expérience en enseignement antérieure.

[49] Comme aucune des expériences en enseignement antérieures du fonctionnaire n'exigeait qu'il détienne un brevet d'enseignement, l'employeur a raisonnablement déterminé que son expérience en enseignement antérieure ne le rendait pas admissible à un échelon plus élevé sur la grille de rémunération du niveau 6.

[50] Contrairement à l'argument du fonctionnaire, ses postes antérieurs ne satisfaisaient pas à l'exigence en matière de reconnaissance professionnelle simplement parce qu'il avait obtenu un grade universitaire en enseignement. Les paragraphes 2, 10 et 11 des notes sur la rémunération distinguent clairement les exigences en matière d'« instruction » et d'« attestation » en vertu de la convention collective.

[51] Le fonctionnaire a aussi interprété à tort le paragraphe 1 des notes sur la rémunération (« Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST »), qui oblige l'employeur à reconnaître toute expérience en enseignement pour établir le classement d'un employé sur la grille de rémunération. Cette interprétation ne tient pas compte du fait que l'expression « [l]es services rendus » est précisée par les mots « par un employé-e » et « [...] des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) [...] ». Lu dans son contexte intégral, le paragraphe 1 fait clairement renvoi à l'expérience acquise en travaillant dans le groupe ED, et non à l'expérience en enseignement antérieure acquise dans un autre contexte.

[52] L'employeur n'était pas obligé d'informer le fonctionnaire de la méthode qu'il utiliserait pour évaluer son expérience en enseignement antérieure, même s'il l'a fait à plusieurs reprises. L'employeur s'est acquitté de son obligation en vertu de la convention collective lorsqu'il a demandé au fonctionnaire de fournir des documents étayant son expérience en enseignement antérieure, et il a évalué son taux de rémunération sur ce fondement. Le fonctionnaire n'a pas démontré que l'employeur

avait exercé déraisonnablement son pouvoir discrétionnaire en vertu de la convention collective.

C. La réplique du fonctionnaire

[53] L'employeur n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon équitable, puisqu'il n'a pas tenu compte de l'expérience professionnelle du fonctionnaire à la lumière de l'enseignement donné par les éducateurs correctionnels, ce qui peut comprendre, mais sans s'y limiter, l'enseignement de cours relevant des programmes d'études de l'Alberta, l'enseignement des compétences en informatique et la supervision des détenus qui suivent des cours au niveau collégial ou universitaire. C'est un travail que le fonctionnaire a effectué dans le passé, quoique dans des établissements de hautes études. Si l'employeur avait tenu compte du type de travail effectué concrètement par les éducateurs correctionnels lorsqu'il a évalué l'expérience professionnelle antérieure du fonctionnaire, il aurait reconnu son expérience professionnelle à l'Université de Calgary et au Columbia College.

IV. Motifs de décision

[54] Les parties pertinentes des notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST se lisent comme suit :

[...]

1. Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST.

*2. Tout employé-e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 », « A1-1 » ou « A1-2 » d'après son niveau **d'instruction, ses attestations professionnelles et son expérience** [...]*

[...]

*10. L'expression « **formation pédagogique** » désigne les années d'études universitaires terminées avec succès et reconnues par une université canadienne ou de formation d'enseignant, après l'immatriculation qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu [...]*

*11. Le terme « **brevet d'enseignement** » s'entend de la formation nécessaire pour obtenir un brevet d'enseignement dans une université et reconnue par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école. Dans les cas où le*

programme d'études menant à l'octroi d'un brevet d'enseignement a une durée supérieure à un an, l'année ou les années supplémentaires s'appliqueront à la formation pédagogique des enseignants exigée.

12. Aux fins du classement d'un employé-e à un niveau sur la grille d'instruction et d'expérience des enseignants, l'Employeur reconnaîtra intégralement les années de formation pédagogique des enseignants et les brevets d'enseignement reconnus par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école.

[...]

18. Reconnaissance de l'expérience

L'expérience est reconnue au moyen de l'octroi d'une augmentation pour chaque année acceptable d'expérience en enseignement ou en orientation avant la nomination à un poste dans l'unité de négociation. Une année complète d'expérience sera accordée pour ce qui suit :

a) une année d'études complète.

b) Toute portion d'une année d'études de six (6) mois ou plus, ou l'équivalent en jours ou heures d'expérience en enseignement ou en orientation.

Expérience comme aide enseignant

À la suite de la nomination au sous-groupe des EST, la moitié du service acquis dans une classe comme aide enseignant est reconnue dans la détermination de l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur la grille de rémunération des EST.

[...]

[Je mets en évidence et les passages en évidence le sont dans l'original]

[55] Je conviens avec l'employeur que le paragraphe 1 des notes sur la rémunération ne signifie pas que toute expérience en enseignement de cours similaires à ceux enseignés par les éducateurs correctionnels du SCC doit être prise en compte pour déterminer le taux de rémunération d'un employé. Le renvoi à l'« employé-e » et aux « fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) » indique clairement que ce paragraphe ne fait pas allusion à l'expérience en enseignement antérieure, mais plutôt à l'enseignement au sein du SCC.

[56] Je conviens aussi avec l'employeur que le paragraphe 18, qui est cité par le fonctionnaire, définit seulement la façon de calculer une année complète d'expérience. Ce paragraphe ne restreint pas le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de définir le

type d'expérience en enseignement qu'il reconnaîtra aux fins du classement sur la grille de rémunération.

[57] Le fonctionnaire a reconnu que la convention collective est silencieuse quant à la définition d'une [traduction] « année acceptable », mais il a soutenu que cela ne donne pas carte blanche à l'employeur pour la définir. Au contraire, en ajoutant les critères selon lesquels l'emploi antérieur doit avoir exigé le brevet d'enseignement et avoir consisté à enseigner les programmes d'études de l'Alberta, l'employeur a ajouté des critères supplémentaires que le libellé de la convention collective ne soutient pas.

[58] À titre subsidiaire, le fonctionnaire a fait valoir que même si l'employeur pouvait déterminer ce qui est considéré comme une « année acceptable », il aurait dû considérer que même si le fonctionnaire ne détenait pas de brevet d'enseignement valide de l'Alberta, il avait fourni des lettres de ses anciens employeurs qui confirmaient qu'il avait enseigné plusieurs cours relevant du programme d'études de l'Alberta. En l'absence de disposition explicite de la convention collective pour indiquer que le fonctionnaire devait détenir un brevet d'enseignement provincial valide et offrir les programmes d'études de l'Alberta à son poste antérieur, l'ensemble de l'expérience en enseignement antérieure du fonctionnaire aurait dû être prise en compte.

[59] Je n'accepte pas les arguments du fonctionnaire. Le paragraphe 2 des notes sur la rémunération indique clairement que le classement sur la grille est déterminé par les trois éléments suivants : l'instruction, les attestations professionnelles et l'expérience. L'instruction et les attestations sont définies, mais l'expérience ne l'est pas. Le paragraphe 18 indique ce qui suit : « L'expérience est reconnue au moyen de l'octroi d'une augmentation pour chaque **année acceptable** d'expérience en enseignement [...] » [je mets en évidence].

[60] La question se résume donc à déterminer ce qui constitue une année acceptable en enseignement. La convention collective est silencieuse à cet égard. Par conséquent, il relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'en décider. Celui-ci a décidé qu'une année acceptable est une année d'enseignement du programme d'études provincial de l'Alberta dans une école ou un établissement où il est exigé de détenir un brevet d'enseignement. Le fonctionnaire a accumulé beaucoup d'expérience en enseignement, à laquelle il peut être utile de puiser pour enseigner dans un milieu correctionnel. Mais ce n'est pas ce que l'employeur exigeait.

[61] L'employeur a expliqué qu'il avait cette exigence parce que la fonction principale des éducateurs correctionnels à l'Établissement de Bowden consistait à offrir les programmes d'études de l'Alberta aux détenus, suivant la norme qui est exigée de tous les titulaires de classe professionnels dans l'ensemble de la province. Selon l'employeur, le brevet d'enseignement distingue les enseignants professionnels des autres catégories d'instructeurs, il autorise les enseignants à offrir les programmes d'études de l'Alberta et il garantit l'uniformité de la norme de prestation professionnelle. Si le poste antérieur d'un employé n'exigeait pas l'attestation, l'employeur ne peut pas déterminer la nature et la qualité de cette expérience en enseignement, ni si celle-ci peut être utile pour un éducateur correctionnel, tandis que le brevet d'enseignement fournit une norme uniforme et transparente pour effectuer cette évaluation.

[62] Les deux exigences sont raisonnables et elles ont pour objectif de s'assurer qu'une norme d'enseignement professionnelle est prévue dans les établissements correctionnels. Aucun élément de preuve n'a été présenté pour indiquer que l'employeur n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon équitable ou raisonnable, en fixant ces exigences ou en les appliquant à son évaluation de l'expérience en enseignement du fonctionnaire aux fins de son classement sur la grille de rémunération.

Expérience à titre d'aide-enseignant et objection fondée sur *Burchill*

[63] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire avait modifié le grief, à l'encontre du principe énoncé dans *Burchill c. Le procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), en faisant valoir que son emploi antérieur à l'école William Roper Hull était une expérience d'aide-enseignant et qu'elle devait être prise en compte aux fins du classement du fonctionnaire en vertu du paragraphe 18 des notes sur la rémunération. Antérieurement, pendant la procédure de règlement des griefs, ce dernier n'a pas précisé que ce poste, ou tout autre poste antérieur, était un poste d'« aide-enseignant » qui devait être reconnu à ce titre aux fins de l'établissement du taux de rémunération.

[64] L'employeur a soutenu que si la Commission admettait ce nouvel argument, il subirait un préjudice parce qu'il aurait perdu la possibilité d'y rétorquer lors de la procédure de règlement des griefs, que la nature intégrale des allégations doit être clairement signifiée lors de cette procédure, et que l'employeur ne peut pas être surpris par une nouvelle allégation à l'arbitrage.

[65] Le fonctionnaire a répondu que la jurisprudence à laquelle l'employeur avait fait référence traitait des objections qui avaient été maintenues dans *Burchill*, parce que le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire avait soulevé des questions fondamentalement nouvelles, qui n'avaient été soulevées ni dans le formulaire de grief ni au cours de la procédure de règlement des griefs. Dans le présent cas, il était allégué dans le grief que l'employeur n'avait pas pris adéquatement en considération l'expérience en enseignement antérieure du fonctionnaire. Constaté un fait qui était indiqué dans le formulaire de demande du fonctionnaire n'altère pas fondamentalement la nature du grief. Par conséquent, l'objection fondée sur *Burchill* ne s'applique pas.

[66] Je n'accepte pas les arguments de l'employeur à cet égard. La question soulevée par le grief est celle de l'évaluation que l'employeur a faite de l'expérience en enseignement du fonctionnaire aux fins de son classement sur la grille de rémunération. Soutenir que l'un des postes antérieurs du fonctionnaire était un poste d'aide-enseignant et que, par conséquent, ce poste aurait dû être pris en compte en vertu du paragraphe 18 des notes sur la rémunération n'altère pas fondamentalement la nature du grief. Il s'agissait seulement d'un argument supplémentaire quant à la façon dont l'expérience du fonctionnaire aurait dû être évaluée, selon ses allégations.

[67] Le paragraphe 18 indique ce qui suit :

[...]

Expérience comme aide enseignant

À la suite de la nomination au sous-groupe des EST, la moitié du service acquis dans une classe comme aide enseignant est reconnue dans la détermination de l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur la grille de rémunération des EST.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[68] Le curriculum vitæ du fonctionnaire a été produit en preuve. Il ne précise pas que son poste antérieur était un poste d'aide-enseignant, mais il indique plutôt qu'il s'agissait d'un poste de conseiller auprès des jeunes en milieu scolaire. Les fonctions sont énoncées comme suit :

[Traduction]

- *Offrir des services de counseling comportemental à des groupes d'adolescents ayant des comportements préoccupants.*
- *Aider plusieurs étudiants à acquérir des comportements alternatifs plus appropriés.*
- *Orienter des étudiants afin qu'ils améliorent leurs aptitudes aux études.*
- *Gérer et organiser des activités en classe.*

[69] Ces fonctions pourraient peut-être correspondre à celles d'un poste d'aide-enseignant sous un nom différent, mais il n'est pas suffisamment clair qu'elles aient constitué « [...] du service acquis dans une classe comme aide enseignant [...] » qui me permettrait d'ordonner qu'elles soient reconnues à ce titre. Il incombait au fonctionnaire de démontrer ses allégations, et cela n'était pas suffisant.

[70] Cependant, je souligne aussi que l'employeur n'a pas contesté l'allégation selon laquelle il s'agissait d'un poste d'aide-enseignant. Il a soutenu que *Burchill* s'applique, et il a mentionné que le fonctionnaire n'avait pas précisé antérieurement qu'il s'agissait d'un poste d'aide-enseignant, mais l'employeur n'a pas fait valoir que ce n'était pas un poste d'aide-enseignant. Par conséquent, je recommande que l'employeur fasse un suivi et qu'il évalue ce poste afin de le reconnaître éventuellement sur la grille de rémunération.

[71] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[72] Le grief est rejeté.

Le 11 mai 2023.

Traduction de la CRTESPF

**Nancy Rosenberg,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**