

**Date:** 20251028

**Dossiers:** 569-02-48051

**Référence:** 2025 CRTE SPF 142

*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

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

agent négociateur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

employeur

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

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

**Pour l'agent négociateur :** Amarkai Laryea, avocat

**Pour l'employeur :** Nadine Rizk, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 7 février, le 4 avril et le 23 avril 2025.

---

## MOTIFS DE DÉCISION

---

### I. Survol

[1] Le présent grief de principe concerne la rémunération des enseignants et enseignantes assujettis à un régime de rémunération de 12 mois (les « enseignants ED-EST ») et faisant partie du groupe Enseignement et bibliothéconomie (« groupe EB »). Ce groupe compte plus de 1 000 fonctionnaires responsables de l'enseignement, du soutien pédagogique et des services de bibliothèque au gouvernement fédéral.

[2] Plus spécifiquement, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, soit l'agent négociateur représentant le groupe EB, n'est pas d'accord avec l'interprétation et l'application par le Conseil du Trésor des dispositions transitoires visant la mise en place de la nouvelle grille salariale harmonisée. Elle allègue que l'interprétation retenue par l'employeur est injuste et inéquitable pour certains enseignants visés par les dispositions transitoires, car elle ne tient pas compte de leurs années d'expérience d'enseignement. Cela affecte négativement leur salaire.

[3] L'agent négociateur ne poursuit plus l'argument fondé sur la discrimination avancé dans le grief.

[4] Quant à l'employeur, il soutient que le libellé des dispositions transitoires est clair et non équivoque et qu'il l'interprète et l'applique conformément au libellé de la convention collective. De surcroît, l'agent négociateur savait que les dispositions transitoires pourraient avoir pour effet de placer certains enseignants à un taux de rémunération inférieur par rapport à celui de nouveaux employés ayant moins d'années d'expérience. Il les a quand même acceptées.

[5] Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que l'employeur interprète et applique correctement les dispositions transitoires en question. Par conséquent, je rejette le grief de principe.

### II. Demande d'une ordonnance de confidentialité

[6] L'agent négociateur demande que les questionnaires des employés figurant à l'onglet 9 de son cahier de documents soient mis sous scellés pour protéger leurs adresses courriel et numéros de téléphone personnels. Pour étayer sa demande, l'agent négociateur avance que le préjudice potentiel et les effets négatifs sur la vie privée de

ces employés l'emportent sur l'intérêt lié à la publication des débats. L'employeur ne s'y oppose pas.

[7] Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, la Cour suprême du Canada a formulé un critère à trois volets pour guider l'exercice du pouvoir discrétionnaire visant à restreindre la publicité des débats. Ce critère se lit comme suit :

- 1) la publicité des débats judiciaires pose-t-elle un risque sérieux pour un intérêt public important?
- 2) l'ordonnance sollicitée est-elle nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque?
- 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent-ils sur ses effets négatifs ?

[8] Je suis d'avis que le fait de rendre publics les numéros de téléphone et adresses courriel personnels des employés dont le questionnaire a été déposé en preuve pose en effet un risque sérieux pour un intérêt public important, à savoir la protection de leur vie privée. De plus, ces renseignements personnels sont sans utilité pour comprendre les débats relatifs au grief de principe dont je suis saisi.

[9] Je ne suis toutefois pas d'avis que la mise sous scellés des questionnaires soit nécessaire pour prévenir un risque sérieux d'atteinte à la vie privée de ces employés. Je suis d'avis qu'une autre mesure, moins restrictive, comme le caviardage de l'information en question, constitue une mesure raisonnable permettant d'écarter ce risque.

[10] Enfin, du point de vue de la proportionnalité, les avantages d'une ordonnance prévoyant le caviardage des numéros de téléphone et des adresses courriel personnels figurant dans les questionnaires l'emportent sur ses effets négatifs. Comme je l'ai déjà précisé, ces renseignements sont sans utilité pour trancher la question en litige.

[11] Considérant ce qui précède, l'agent négociateur disposera de 30 jours à compter de la date de la présente décision pour fournir à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») des copies caviardées des questionnaires figurant à l'onglet 9 de son cahier de documents. Seuls les numéros de téléphone et les adresses courriel personnels des employés devront être caviardés.

[12] Les questionnaires seront mis sous scellés pour une période de 30 jours à compter de la date de la présente décision, ou jusqu'à la remise des copies caviardées, selon la première éventualité. Dès la réception de ces copies, le greffe de la Commission les remplacera avec les copies caviardées.

### **III. Résumé de la preuve**

[13] Le résumé des faits pertinents ci-après s'appuie sur l'exposé conjoint des faits déposé par les parties.

#### **A. Contexte**

[14] Dans le cadre des négociations de la convention collective du groupe EB ayant expiré en 2007, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de faire une étude comparative. Son but était de comparer la rémunération des professeurs de l'élémentaire et du secondaire ED-EST, dont l'année de travail est répartie sur 12 mois, avec celle des professeurs de l'élémentaire et du secondaire des provinces où travaillent les professeurs ED-EST. L'entente visant à compléter cette étude a été renouvelée lors des négociations des conventions collectives expirant en 2011 et 2014.

[15] Lors des négociations de la convention collective ayant expiré en 2018, les parties ont convenu d'établir un comité mixte. Il avait pour mandat d'effectuer des analyses et des études pour déterminer le salaire qui servira de point de départ pour la création d'une nouvelle grille salariale avec un taux national et, le cas échéant, proposer des rajustements salariaux.

[16] En avril 2019, le comité mixte est parvenu à une entente sur une recommandation concernant un taux de rémunération national pour les enseignants ED-EST. En janvier 2020, la commission de l'intérêt public a recommandé que le nouveau taux de rémunération national pour les enseignants ED-EST soit inclus dans la nouvelle convention collective.

#### **B. Négociation des dispositions transitoires**

[17] Durant l'été 2020, les parties ont poursuivi leurs négociations. Le 15 juillet 2020, l'employeur a déposé une offre globale à l'agent négociateur. Celle-ci comprenait notamment la transition des enseignants ED-EST. Selon cette dernière, les enseignants ED-EST qui devaient transiter vers la nouvelle grille salariale seraient rémunérés au taux de celle-ci s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils

recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur des dispositions transitoires. À cette fin, l'employeur a proposé le libellé suivant :

[...]

**2. Nonobstant la note sur la rémunération no. 6,** 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. De plus, les employé-e-s placés à ces niveaux ont droit à l'indemnité appropriée prévue à l'article 49.

[...]

#### **6. Dispositions transitoires**

**La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants-es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice « K » - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employés-es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils-elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience**

...

**2. Notwithstanding Pay Note 6,** An employee is entitled to be paid at the rate of pay on the pay grid for the appropriate region set forth in Schedules "A1", "A1-1" or "A1-2" as determined by his or her education, professional certification and experience. In addition, employees at these levels are entitled to the appropriate allowance provided in Article 49.

...

#### **6. Transitional provision**

**The restructure of regional ED-EST 10 month annual rates of pay to national ED-EST 12-month rates of pay for teachers in Correctional Service of Canada, the Department of National Defence Canada or the Department of Fisheries and Oceans, will be effective according to the dates determined by clause 2a)(ii) of the new Appendix "K" - Memorandum of Understanding with respect to Implementation of the Collective Agreement. Notwithstanding years of experience, eligible employees are to be paid at the rate in the new pay grid that is closest to without a reduction of pay to the salary they were paid on the day prior to the effective date. After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience levels as per Pay Note 19.**

~~Notwithstanding Pay Note 2, an employee on a twelve (12) month work year in Correctional Service of~~

**d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.**

~~Nonobstant la note sur la rémunération no. 2, tout employé-e dont l'année de travail est répartie sur 12 mois au Service correctionnel du Canada, au ministère de la Défense nationale du Canada ou au ministère de Pêches et Océans a le droit de toucher, pour services rendus, des taux de rémunération supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de rémunération prévus sur la grille d'instruction et d'expérience appropriée figurant à l'annexe « A1 » et, le cas échéant, les indemnités indiquées à l'article 49.~~

~~Canada, Department of National Defence Canada or Department of Fisheries and Oceans is entitled to be paid for services rendered at rates of pay which are higher by twenty per cent (20%) than the rates of pay on the appropriate education experience grid set forth in Schedule "A1", and if applicable, the allowances set forth in Article 49.~~

[...]

...

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

**Note:** les ajouts proposés à la convention collective apparaissent en caractères gras; le libellé devant être supprimé est indiqué en texte barré.

[18] Compte tenu des implications financières de cette transition, l'employeur a proposé aux enseignants ED-EST une augmentation de 0,95% de leur taux de rémunération au cours de la troisième année de l'accord (2020), au lieu de 1.35%, comme cela a été proposé pour le reste de l'unité de négociation.

[19] Aussi, considérant que le libellé de la note sur la rémunération no. 2 existait dans la convention collective ayant expiré en 2018, l'employeur y a ajouté la phrase « **Nonobstant la note sur la rémunération no.6** ». Son but était de préciser que les dispositions transitoires ne s'appliqueraient qu'aux employés en poste au moment de la transition vers la nouvelle grille salariale. La note sur la rémunération no. 2 continuerait de s'appliquer aux nouveaux employés.

[20] En réponse à l'offre de l'employeur, l'agent négociateur a déposé une contre-proposition le 18 juillet 2020. Elle se lit comme suit :

[Traduction]

6. Disposition transitoire

6. Transitional provision

La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants-es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur le 1er juillet 2018. ~~aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.~~ Les employés-es admissibles doivent être **rémunérés placés sur la grille nationale au à un taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils-elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur correspondant à leurs années d'expérience en enseignement et à leur niveau d'éducation.** Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19. Nonobstant cette date de restructuration, la mise en œuvre des nouveaux taux de rémunération se fera selon les échéanciers fixés par la clause 2a)(ii) du nouvel appendice « K » – Protocole d'entente relatif à la mise en œuvre de la convention collective. ~~les années d'expérience,~~

The restructure of regional ED-EST 10-month annual rates of pay to national ED-EST 12-month rates of pay for teachers in Correctional Service of Canada, the Department of National Defence Canada or the Department of Fisheries and Oceans, will be effective **July 1, 2018.** ~~according to the dates determined by clause 2a)(ii) of the new Appendix "K" – Memorandum of Understanding with respect to Implementation of the Collective Agreement.~~ Eligible employees are to be **paid placed on the national grid at the a rate that corresponds to their years of teaching experience and level of education. in the new pay grid that is closest to without a reduction of pay to the salary they were paid on the day prior to the effective date.** After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience levels as per Pay Note 19. Notwithstanding **this restructure date, implementation of new rates of pay will proceed according to the timelines determined by clause 2a)(ii) of the New Appendix "K" – Memorandum of Understanding with Respect to Implementation of the Collective Agreement.** ~~years of experience,~~

**Note :** les modifications proposées par l'agent négociateur sont en caractère gras et en texte barré.

[21] Les négociations se sont poursuivies. L'employeur a présenté une autre option en réponse à la contre-proposition de l'agent négociateur, et ce, tout en maintenant la même approche de transition des enseignants ED-EST vers la nouvelle grille salariale

(c.-à-d. qu'ils seraient rémunérés au taux de la nouvelle grille s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils recevraient le jour précédant la date d'entrée en vigueur des dispositions transitoires). L'employeur a toutefois accepté de bonifier l'augmentation économique. Plus précisément, il a offert une augmentation économique de 1.35%, au lieu de 0.95% au cours de la troisième année de l'accord (2020) en échange de l'acceptation par l'agent négociateur de l'offre finale globale telle que présentée par l'employeur.

[22] Au moment de la négociation et de la signature de la convention collective ayant expiré le 30 juin 2021 (la « convention collective de 2021 »), l'agent négociateur était au courant des conséquences potentielles des dispositions transitoires sur le salaire des employés concernés. Il les a soulevées avec l'employeur. En effet, selon le libellé de la disposition transitoire no. 6 proposé par l'employeur, le taux de rémunération des nouveaux employés pourrait être supérieur à celui de certains employés en poste au moment de la transition et ayant plus d'années d'expérience.

[23] Le 23 juillet 2020, l'employeur a communiqué avec l'agent négociateur pour lui remettre son offre globale finale. L'employeur a maintenu le libellé des notes sur la rémunération no. 2 et 6, tel que proposé à l'agent négociateur le 15 juillet 2020 (voir le paragraphe 17 ci-dessus).

[24] Le même jour, les parties sont parvenues à une entente de principe, y compris une entente de principe sur la grille salariale harmonisée pour les enseignants ED-EST. Le 6 août 2020, l'agent négociateur a diffusé la trousse de ratification pour ses membres. Pour ce qui est du taux de rémunération pour les enseignants ED-EST, la trousse de ratification prévoyait ce qui suit :

*Nouveaux taux de rémunération nationaux des enseignantes et enseignants 12 mois*

*Les enseignantes et enseignants qui travaillent 12 mois par année seront placés dans une nouvelle grille salariale nationale, comme recommandé par un comité mixte en avril 2019. Les taux de rémunération seront sujets aux augmentations économiques générales négociées lors de la présente ronde. **Ces personnes seront placées à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.** Les nouveaux taux sont en vigueur au 1er juillet 2020.*

[Je mets en évidence]

[25] Le 6 novembre 2020, les parties ont signé la convention collective de 2021.

#### IV. Grief de principe

[26] Après avoir migré vers la nouvelle grille salariale harmonisée, des employés ont indiqué à l'agent négociateur que l'application des dispositions transitoires a mené à un résultat injuste pour certains enseignants ED-EST qui étaient en poste au moment de la transition. Selon eux, le fait de ne pas tenir compte des années d'expérience d'enseignement dans la transition vers la nouvelle grille salariale fait en sorte que le taux de rémunération de certains enseignants ED-EST est devenu inférieur à celui de nouveaux employés ayant moins d'années d'expérience en enseignement. Selon eux, cela est injuste et inéquitable.

[27] C'est ce qui a poussé l'agent négociateur à déposer le présent grief de principe. En résumé, l'agent négociateur a avancé dans le grief que l'application par l'employeur des dispositions transitoires de l'Annexe B, à l'Appendice A de l'entente de principe n'est pas conforme à une vue globale de la convention collective et le libellé exprime de l'article 6 des dispositions transitoires et des articles connexes. De plus, elle est discriminatoire, injuste et inéquitable.

[28] Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

[...]

...

*2. Nonobstant la note sur la rémunération no. 6, 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. De plus, les employé-e-s placés à ces niveaux ont droit à l'indemnité appropriée prévue à l'article 49.*

*2. Notwithstanding Pay Note 6, an employee is entitled to be paid at the rate of pay on the pay grid for the appropriate region set forth in Schedules "A1", "A1-1" or "A1-2" as determined by his or her education, professional certification and experience. In addition, employees at these levels are entitled to the appropriate allowance provided in Article 49.*

[...]

...

#### **6. Dispositions transitoires**

*La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED-EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de*

#### **6. Transitional provision**

*The restructure of regional ED-EST 10-month annual rates of pay to national ED-EST 12-month rates of pay for teachers in Correctional*

12 mois pour les enseignants-es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel appendice « K » - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employés es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils ou elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.

Service of Canada, the Department of National Defence Canada or the Department of Fisheries and Oceans, will be effective according to the dates determined by clause 2a)(ii) of the new appendix "K" - Memorandum of Understanding with respect to Implementation of the Collective Agreement. Notwithstanding years of experience, eligible employees are to be paid at the rate in the new pay grid that is closest to without a reduction of pay to the salary they were paid on the day prior to the effective date. After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience levels as per Pay Note 19.

[...]

...

**19. Modifications des taux de rémunération après la nomination**

**19. Changes in rates of pay after appointment**

a. Après la nomination, un employé-e qui dont l'année de travail est une année scolaire se verra accorder des augmentations annuelles au début de l'année scolaire à la condition qu'il ou elle ait travaillé pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation ou depuis sa nomination et que son travail ait été satisfaisant.

a. After appointment, an employee on a school year will be granted annual increments at commencement of the school year provided the employee has been on duty at least six (6) months since the last increment or since appointment and has given satisfactory service.

b. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, un employé-e dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois se verra accorder des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente.

b. Subject to satisfactory performance of duties, an employee on a twelve (12) month work year will be granted annual increments on the anniversary date of an employee's most recent appointment.

*c. Il revient à l'employé-e de soumettre à l'employeur les documents prouvant qu'il ou elle a un niveau de scolarisation supérieur à celui du niveau auquel il ou elle est rémunéré, dans les six (6) mois suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de cette scolarisation supplémentaire. L'employé-e se verra accorder une rémunération rétroactive dans le cas où il ou elle satisfait aux exigences, soit à compter de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans un délai de six (6) mois, soit à compter de la date de soumission du relevé de notes officiel à l'employeur dans tous les autres cas.*

*c. It is up to the employee to submit to the Employer the documents proving that he or she has higher educational qualifications than those of the education level in which he or she is being paid, within six (6) months following the date of issuance of the official transcript of such additional qualifications. The employee shall be granted retroactive pay, if he or she meets the requirements, either from the date of issuance of the official transcript of additional qualifications if it is submitted within six (6) months or from the date the official transcript was submitted to the Employer, in all other cases.*

[...]

...

[29] L'employeur a rejeté le grief de principe au motif qu'il interprète et applique les dispositions de la convention collective correctement. De plus, il était d'avis que les dispositions ne sont pas discriminatoires.

## V. Résumé de l'argumentation

### A. Pour l'agent négociateur

[30] Devant la Commission, l'agent négociateur a abandonné son argument fondé sur la discrimination.

[31] Les nouveaux taux de rémunération nationaux des enseignants ED-EST intégrés dans la convention collective de 2021 se lisent comme suit :

Expérience d'enseignement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1	52 648	56 781	61 842	69 824	74 965	80 367
2	55 732	59 561	65 183	73 335	78 902	84 143
3	58 816	62 333	68 521	76 846	82 829	87 928
4	61 896	65 104	71 867	80 359	86 766	91 704
5	64 975	67 876	75 205	83 873	90 700	95 492
6	68 056	70 649	78 545	87 388	94 635	99 267
7	71 151	73 421	81 886	90 899	98 577	103 046
8	74 234	76 206	85 225	94 415	102 506	106 826
9	s.o	78 948	88 568	97 932	106 445	110 610

*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*

10	s.o	s.o.	s.o	101 446	110 378	114 385
----	-----	------	-----	---------	---------	---------

[32] Les enseignants ED-EST sont placés sur la grille en fonction de leur niveau de scolarité et de leur expérience d'enseignement. Par exemple, un employé qui a un brevet d'enseignement sera placé au niveau 1. Un employé qui, en plus d'un brevet d'enseignement, a trois années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants sera placé au niveau 4. Un enseignant qui a un brevet d'enseignement et cinq années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants sera placé au dernier niveau, soit le niveau 6 (voir note explicative no. 8, à la page 136 de la convention collective de 2021).

[33] De plus, les enseignants ED-EST sont placés sur un échelon de 1 à 10, dans la colonne « expérience d'enseignement » à gauche de la grille en fonction de leur expérience d'enseignement. Chaque année qui passe pendant qu'un enseignant enseigne, ses années d'expérience augmentent jusqu'à ce qu'il atteigne le dernier échelon, soit l'échelon 10, qui est le maximum autorisé.

[34] Selon l'agent négociateur, l'application des mesures transitoires en question crée des iniquités dans le cas de certains enseignants ED-EST. Cela se produit parce qu'en ne tenant pas compte des années d'expérience des employés qui ont transité vers la nouvelle grille salariale, un nouvel employé ayant le même niveau de scolarité et la même expérience d'enseignement peut être placé à un niveau de salaire supérieur à celui de l'employé ayant effectué la transition. Par conséquent, deux employés ayant la même expérience et la même scolarité pourraient être rémunérés différemment. Plus important encore, c'est l'employé avec le plus d'ancienneté qui se retrouve le moins bien rémunéré.

[35] Selon un sondage interne mené par l'agent négociateur, ce scénario est devenu la réalité pour certains employés de l'unité de négociation.

[36] L'agent négociateur suggère que la note sur la rémunération no. 6 (c.-à-d. les dispositions transitoires) devrait être interprétée de façon à permettre aux employés concernés de progresser sur la nouvelle grille salariale en fonction de leurs années d'expérience d'enseignement, plutôt que de simplement passer à l'échelon suivant de la colonne « expérience d'enseignement » à la date d'anniversaire de leur nomination, comme le suggère l'employeur en se fondant sur la note sur la rémunération 19b).

[37] Selon l'agent négociateur, une telle interprétation permettrait de placer les employés sur la grille salariale qui correspond à leur niveau de scolarité et à leurs années d'expérience d'enseignement. De plus, elle respecte l'esprit de la convention collective et l'objectif de la grille nationale.

[38] L'agent négociateur soutient que les clauses d'une convention collective doivent être interprétées dans le contexte de la convention collective dans son ensemble et qu'il faut donner effet à chaque mot.

[39] L'interprétation de l'employeur des dispositions transitoires porte atteinte aux modalités de rémunération des salariés prévues dans la convention collective, plaçant certains employés à un niveau inférieur à celui que leurs qualifications et leur expérience réelles justifieraient.

[40] Les enseignants doivent être rémunérés en fonction de leur niveau d'instruction, de leurs attestations professionnelles et de leur expérience. Cela a toujours été la base de la note sur la rémunération no. 2 des conventions collectives précédentes.

[41] La note sur la rémunération no. 6 semble indiquer, à première vue, une exception à ce principe général. Celle-ci précise que les employés seront rémunérés au taux de la nouvelle grille s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Toutefois, une fois placés sur la nouvelle grille, conformément à la note sur la rémunération no. 6, ces employés devraient continuer à progresser en fonction de leur niveau de scolarité et de leurs années d'expérience d'enseignement.

[42] La grille des taux nationaux a été créée afin de mettre sur un pied d'égalité les enseignants qui sont rémunérés différemment selon les régions. L'interprétation de la convention collective devrait être faite de manière à atteindre cet objectif et non de manière à créer d'autres disparités entre les employés.

[43] L'interprétation actuelle des notes de rémunération no. 6 et 19 engendre des disparités salariales entre des employés ayant le même niveau d'instruction, les mêmes attestations professionnelles et la même expérience. Ces disparités s'accroissent d'année en année jusqu'à ce que l'employé atteigne le sommet de la grille.

[44] Cette situation donne lieu à une anomalie. Les personnes employées depuis longtemps peuvent être pénalisées par rapport à celles qui ont été embauchées plus

récemment. La base fondamentale de la convention collective des enseignants est qu'ils doivent être rémunérés en fonction de leur expérience d'enseignement et leur scolarité.

[45] L'interprétation que fait l'employeur de la note sur la rémunération no. 6 dévalorise les compétences et les contributions des employés. Ils seront sous-payés jusqu'à ce qu'ils atteignent les niveaux correspondant à leur expérience en enseignement et leur scolarité. Ils gagneront moins au fil du temps en raison d'une progression plus lente. Cela résultera en des pertes financières cumulées, pouvant même, dans le cas des personnes qui prendront leur retraite prochainement, affecter la pension.

[46] Selon l'agent négociateur, la transition vers la nouvelle grille salariale doit se faire comme suit :

- 1) l'employé est placé sur la nouvelle grille au niveau correspondant au salaire le plus proche de son salaire (immédiatement avant l'entrée en vigueur), sans entraîner de réduction;
- 2) une fois placé sur la grille, sa progression est guidée par la note 19 en fonction de son expérience d'enseignement et de sa scolarité.

## **B. Pour l'employeur**

[47] Le présent grief de principe porte sur l'interprétation et l'application des articles de la convention collective de 2021 liés à la rémunération des enseignants ED-EST. Les parties sont notamment en désaccord sur l'interprétation et l'application des dispositions transitoires qui se trouvent à la note sur la rémunération no. 6.

[48] Dans le cadre de l'interprétation d'une convention collective, l'objectif fondamental est d'identifier l'intention des parties qui l'ont conclue. Celle-ci doit l'être en fonction des dispositions expressément stipulées dans la convention collective. Il y a une présomption selon laquelle les parties sont réputées avoir voulu dire ce qu'elles ont dit.

[49] Les mots doivent se voir accorder leur sens ordinaire et courant, à moins qu'une interprétation entraîne une absurdité ou soit incompatible avec l'ensemble de la convention collective.

[50] La Commission reconnaît que lorsque le libellé d'une convention collective est clair, il doit être appliqué même si cela peut mener à un résultat injuste. De plus, un

---

*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*

bénéfice pécuniaire demandé doit avoir été clairement et expressément stipulé dans la convention collective.

[51] Dans le présent cas, le libellé des dispositions transitoires décrivant la transition des employés vers la nouvelle grille est précis, et l'intention des parties est claire. La note sur la rémunération no. 6 précise que l'employé sera placé à l'échelon ou au taux de rémunération qui se rapproche le plus du taux qu'il avait le jour précédant la date d'entrée en vigueur des dispositions transitoires, sans diminution de traitement.

[52] La note sur la rémunération no. 6 prévoit spécifiquement que les années d'expérience des employés admissibles ne seront pas considérées pour leur placement sur la nouvelle grille salariale (c.-à-d. pour déterminer leur nouveau taux de rémunération).

[53] En ce qui concerne leur progression sur la grille en question, les dispositions transitoires énoncent explicitement qu'une fois placés sur celle-ci, leur progression se poursuivra « en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération no. 19 ». Selon la note sur la rémunération 19b), l'employé aura droit à une augmentation annuelle à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente :

[...]

...

*b. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, un employé-e dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois se verra accorder des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente.*

*b. Subject to satisfactory performance of duties, an employee on a twelve (12) month work year will be granted annual increments on the anniversary date of an employee's most recent appointment.*

[...]

...

[54] Ce libellé existait dans les versions antérieures de la convention collective et n'a pas été modifié. En considérant ceci, rien ne permet de penser que les parties avaient l'intention de changer la façon dont les employés ont toujours progressé sur la grille salariale.

[55] Selon l'employeur, l'interprétation proposée par l'agent négociateur aurait pour effet de placer l'employé sur la nouvelle grille salariale à l'échelon le plus rapproché de

son taux à la date d'entrée en vigueur des dispositions transitoires, sans réduction de salaire. Ensuite, elle lui permettrait de renégocier son placement sur la grille afin de reconnaître ses années d'expérience. Cette interprétation contredit le libellé clair et non équivoque des dispositions transitoires à la note no. 6 et la manière dont la note sur la rémunération no. 19 s'applique au groupe EB depuis plusieurs années.

[56] De plus, l'interprétation que propose l'agent négociateur mènerait à un résultat absurde. L'offre globale de l'employeur était basée sur une augmentation salariale fixe pour l'ensemble de l'unité de négociation. Si la Commission accepte l'interprétation de l'agent négociateur, l'employeur se verra dans l'impossibilité de réajuster les salaires des enseignants ED-EST malgré ce qui a été négocié.

[57] Le bénéfice pécuniaire que l'agent négociateur demande n'est pas prévu dans la convention collective de 2021.

[58] La mise en œuvre des dispositions transitoires n'a pas donné lieu à un résultat injuste. De plus, au moment des négociations, l'agent négociateur savait que l'application des dispositions transitoires ferait en sorte que certains employés pourraient être placés à un taux de salaire inférieur à celui des nouveaux employés avec moins d'années d'expérience. Malgré cela, l'agent négociateur a accepté le libellé proposé par l'employeur et a signé la convention collective.

[59] L'agent négociateur tente d'obtenir par l'entremise du présent grief de principe ce qu'il n'a pas réussi à obtenir lors des négociations. Si un résultat injuste existe, il n'est pas un facteur à considérer lors de l'application des principes d'interprétation des dispositions d'une convention collective.

[60] Enfin, selon l'article 229 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), la décision de la Commission ne peut pas avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective.

### **C. Réplique de l'agent négociateur**

[61] L'agent négociateur réplique que la première partie de la note sur la rémunération no. 6 est claire. En revanche, la dernière partie est sujette à l'interprétation; elle se lit comme suit : « Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19. »

[62] L'interprétation de l'employeur de la note no. 6 prive de sens l'expression « en fonction des années d'expérience d'enseignement ». Cette expression ne doit pas être ignorée. Le principe du sens ordinaire devrait s'y appliquer. Une interprétation qui donne un sens et un effet aux années d'expérience d'enseignement d'un employé ne mènerait pas à une absurdité, mais serait conforme à la compréhension et à l'interprétation générales de la convention collective dans son ensemble et, en particulier, à la note no. 19.

[63] L'objectif ultime des parties était de mettre en place une grille salariale nationale et d'éliminer les disparités salariales qui existaient entre les employés effectuant le même travail. La progression sur la nouvelle grille salariale à chaque date d'anniversaire de nomination doit tenir compte des années d'expérience de chaque employé.

## **VI. Motifs**

[64] Les faits dans le présent dossier ne sont pas contestés. Le présent litige porte sur l'interprétation et l'application de la convention collective et, plus particulièrement, des dispositions aux notes sur la rémunération no. 2, 6 et 19 de la convention collective 2021. Plus précisément, la question que la Commission est appelée à trancher consiste à déterminer si la progression des enseignants ED-EST, après leur transition vers la nouvelle grille salariale, se fait conformément aux dispositions transitoires en question.

[65] J'ai examiné la jurisprudence déposée par les parties à l'appui de leurs arguments. Celle-ci porte essentiellement sur les principes d'interprétation des conventions collectives. Il n'est pas nécessaire de les reproduire intégralement ici. Dans ma décision, je ne renvoie qu'aux règles d'interprétation qui me semblent les plus pertinentes pour trancher la question devant moi.

[66] L'agent négociateur ne conteste pas que le placement des employés éligibles sur la nouvelle grille salariale, à la suite de leur transition, s'est fait conformément aux dispositions transitoires. En d'autres mots, il n'avance pas que l'employeur a mal déterminé le taux de rémunération des employés en question à la suite de leur transition. En revanche, il n'est pas d'accord avec l'employeur sur comment ces employés devraient progresser sur cette grille.

[67] Plus précisément, selon l'agent négociateur, les employés qui ont migré vers la nouvelle grille devraient progresser en fonction de leurs années d'expérience d'enseignement. C'est-à-dire une fois placés sur la grille, plutôt que de passer simplement à l'échelon suivant à la date d'anniversaire de leur nomination la plus récente, ils doivent, à cette même date, être placés à l'échelon correspondant à leurs années d'expérience d'enseignement.

[68] Je ne suis pas d'accord avec l'interprétation proposée par l'agent négociateur. Le mécanisme de progression qu'il propose ne résiste pas au libellé clair des dispositions transitoires et connexes de la convention collective de 2021. Accepter l'interprétation proposée par l'agent négociateur aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective de 2021. Or, ma décision ne peut pas avoir un tel effet (voir l'article 229 de la *Loi*).

[69] Je suis d'accord avec l'employeur que les dispositions transitoires, telles que négociées et acceptées par les parties, sont claires et non équivoques. Une fois placés sur la grille, les enseignants ED-EST y progressent d'un échelon à l'autre (c.-à-d. des échelons 1 à 10 - « expérience d'enseignement ») à la date d'anniversaire de leur nomination la plus récente, comme prévu à la note sur la rémunération no. 19. En d'autres mots, l'employé qui, à la suite de la transition, a été placé sur la grille au niveau 4 (formation) et à l'échelon 5 (expérience d'enseignement) par exemple, passera à l'échelon 6 à la date d'anniversaire de sa nomination, et ainsi de suite jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon 10, qui est le dernier échelon.

[70] Rien dans le libellé des dispositions pertinentes ne peut être interprété comme permettant à un employé de sauter des échelons d'expérience d'enseignement pour être placé directement à l'échelon correspondant à ses années d'expérience d'enseignement. Je m'explique.

[71] Tout d'abord, le libellé des dispositions transitoires (c.-à-d. la note sur la rémunération no. 6) révèle, sans ambiguïté, que les parties ont convenu de ne pas tenir compte des années d'expérience des employés admissibles au moment de leur transition vers la nouvelle grille salariale. L'extrait pertinent des dispositions transitoires se lit comme suit :

[...]

...

[...] **Nonobstant les années d'expérience**, les employés-es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils ou elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur.

... **Notwithstanding years of experience**, eligible employees are to be paid at the rate in the new pay grid that is closest to without a reduction of pay to the salary they were paid on the day prior to the effective date.

[...]

...

[Je mets en évidence]

[72] Cet extrait ne peut pas être plus clair. Les parties ont convenu que le taux de traitement des employés admissibles serait déterminé sur la base de leur taux de rémunération immédiatement avant l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes, et non selon leurs années d'expérience d'enseignement. Plus précisément, leur nouveau taux de rémunération serait celui s'approchant le plus du taux qu'ils recevaient immédiatement avant la date d'entrée en vigueur, sans réduction.

[73] La deuxième partie de la note sur la rémunération no. 6 traite de la progression des employés qui ont migré vers la nouvelle grille. Les parties ont convenu qu'elle se ferait selon la formule suivante :

[...]

...

[...] *Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.*

... . *After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience levels as per Pay Note 19.*

[...]

...

[74] Selon l'agent négociateur, c'est cette deuxième partie de la note no. 6 qui est ambiguë et porte à l'interprétation. Plus précisément, il avance que l'expression « poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement » ne doit pas être ignorée et que les mots devraient recevoir leur sens ordinaire. Selon l'agent négociateur, cette expression doit être interprétée de façon à permettre aux

employés concernés de progresser en fonction de **leurs** années d'expérience d'enseignement, même si cela implique qu'ils sautent des échelons pour y arriver.

[75] Je suis d'avis que les dispositions pertinentes de la convention collective ne permettent pas un tel mécanisme de progression. Si les parties avaient souhaité un tel résultat, elles l'auraient clairement exprimé.

[76] Quoique je reconnaisse, comme le soutient l'agent négociateur, que selon les principes d'interprétation les termes d'une convention collective doivent être compris dans leur sens grammatical et ordinaire, ils ne doivent toutefois pas être lus en vase clos. Les mots et les expressions d'une convention collective doivent être interprétés dans leur contexte global, en harmonie avec l'ensemble de la convention (voir *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2019 CRTESPF 108, au paragraphe 56; *Cruceru c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 30, au paragraphe 84).

[77] Lue à la lumière du libellé des dispositions transitoires et d'autres dispositions connexes de la convention collective, l'expression « poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement » ne peut pas être interprétée comme signifiant que les employés qui ont transitionné vers la nouvelle grille seront, à la date d'anniversaire de leur nomination la plus récente, placés à l'échelon qui correspond à **leurs** années d'expérience d'enseignement. Une telle interprétation irait à l'encontre du libellé clair et non équivoque de la note sur la rémunération no. 19. Ce libellé se lit comme suit :

[...]

...

*b. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, un employé-e dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois se verra accorder des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente.*

*b. Subject to satisfactory performance of duties, an employee on a twelve (12) month work year will be granted annual increments on the anniversary date of an employee's most recent appointment.*

[...]

...

[78] L'expression « poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement » ne peut pas être lue séparément et de façon abstraite. Elle doit être interprétée dans son contexte global. Le libellé de la note no. 6 prévoit qu'une fois

l'employé éligible placé sur la nouvelle grille, il progressera en fonction des années d'expérience d'enseignement, **conformément** à la note sur la rémunération 19.

[79] L'expression « conformément à la note sur la rémunération 19 » ne peut pas être ignorée. Elle clarifie et restreint la portée de l'expression « poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement » et lui confère un sens précis. Les parties l'ont expressément incluse dans le libellé des dispositions transitoires. Selon les règles d'interprétation des conventions collectives, il est présumé que chaque mot et chaque expression utilisés par les parties ont un sens et un rôle à jouer. Il faut en tenir compte lorsqu'il vient le moment de déterminer l'intention des parties. En ce sens, les parties ne rédigent pas de dispositions superflues ou inutiles. (*Canadian Labour Arbitration*, 5e édition, au paragraphe 4:22 - Presumption that all Words Have Meaning; *Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, au paragraphe 56; *Cruceru*, au paragraphe 84; *Ewaniuk c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2020 CRTESPF 96, au paragraphe 45).

[80] Or, la note sur la rémunération no. 19 n'autorise aucunement qu'un employé qui a migré vers la nouvelle grille salariale soit placé, à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente, à l'échelon qui correspond à **ses** années d'expérience d'enseignement, comme le propose l'agent négociateur.

[81] Le libellé du paragraphe 19b) de la note prévoit, sans ambiguïté, qu'un employé dont l'année de travail est répartie sur 12 mois a droit à des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente, pourvu que son rendement soit satisfaisant. Point à la ligne.

[82] L'interprétation proposée par l'agent négociateur aurait pour effet de permettre à certains employés qui ont migré vers la nouvelle grille d'y progresser en sautant des échelons. Or, une telle progression n'est tout simplement pas autorisée par les dispositions transitoires et la note sur la rémunération no. 19.

[83] Je suis d'accord avec l'argument de l'employeur qu'un avantage entraînant un coût financier pour lui, comme celui qui résulterait de l'interprétation proposée par l'agent négociateur, doit être expressément prévu dans la convention collective (voir *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55, au paragraphe 27; *Denboer c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 58, au paragraphe 53).

[84] Enfin, la version anglaise de l'extrait pertinent de la note sur la rémunération no. 6 dissipe tout doute quant à la portée de l'expression « poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement ». En effet, la version anglaise confirme que cette expression, lorsqu'elle est lue dans son contexte global et en harmonie avec la note no. 19, doit être interprétée comme faisant simplement référence aux **échelons** d'expérience d'enseignement précisés dans la colonne de gauche de la nouvelle grille salariale (c.-à-d. les années d'expérience d'enseignement représentant les échelons de 1 à 10), et non aux années d'expérience d'enseignement **de l'employé**.

[85] Le libellé de la version anglaise en question est reproduit ci-dessous en parallèle avec la version française :

...	[...]
<i>... After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience <b>levels</b> as per Pay Note 19.</i>	<i>[...] Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des <b>années</b> d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.</i>
...	[...]
[Emphasis added]	[Je mets en évidence]

[86] Ce libellé ne peut pas être plus clair. La progression de l'employé se fera à travers les échelons d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19, c'est-à-dire une fois par année, à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente. Comme mentionné précédemment, ces échelons d'expérience d'enseignement sont expressément prévus dans la nouvelle grille salariale. Je répète, la convention collective ne prévoit aucun mécanisme permettant aux employés concernés de sauter des échelons d'expérience d'enseignement, comme le suggère l'agent négociateur. Leur progression sur la grille se fait conformément à la note sur la rémunération no. 19b).

[87] En lien avec ce qui précède, je tiens aussi à souligner que les versions française et anglaise de la convention collective de 2021 ont un caractère officiel (voir la clause 3.02 de la convention collective de 2021) et que, par conséquent, elles possèdent la

même valeur d'autorité. Leur interprétation ne peut pas varier en fonction de la langue de rédaction, au risque de créer des droits ou des obligations différents selon la version linguistique. Les dispositions doivent être interprétées de manière à avoir la même portée dans les deux langues officielles (voir *Canadian Labour Arbitration*, 5e édition - au paragraphe 4:21. Normal or Ordinary Meaning; *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2022 CRTESPF 54, aux paragraphes 134 à 137 et 176; *CUPE, Local 1252 and Horizon Regional Health Network (Brun), Re*, 2017 CarswellNB 400, aux paragraphes 7 à 11).

[88] Bref, la version anglaise du libellé clair et non équivoque citée ci-haut n'autorise pas l'interprétation proposée par l'agent négociateur.

[89] Enfin, si les parties avaient souhaité que les employés qui ont migré vers la nouvelle grille soient payés en fonction de **leurs** années d'expérience d'enseignement, plutôt qu'en fonction de leur salaire avant l'entrée en vigueur, elles l'auraient dit. Or, en insérant dans les dispositions transitoires la phrase « nonobstant les années d'expérience », qui d'ailleurs ne saurait être plus claire, les parties ont clairement indiqué que les employés admissibles ne seraient pas payés en fonction de leur expérience d'enseignement. Tel était leur choix, et ce choix doit être respecté.

[90] Je considère également que l'interprétation proposée par l'agent négociateur n'est pas cohérente avec le libellé global des dispositions transitoires et conduit à des anomalies ou à un résultat absurde. En effet, pourquoi les parties auraient décidé de ne pas tenir compte de l'expérience d'enseignement des employés au moment de leur transition vers la nouvelle grille, mais qu'elles auraient voulu que leur progression repose ensuite sur ce facteur, comme le soutient l'agent négociateur?

[91] Une telle interprétation aurait eu pour effet de priver certains employés concernés de la rémunération correspondant à leurs années d'expérience d'enseignement, et ce, pour toute la période comprise entre leur placement sur la nouvelle grille et leur première progression à la date anniversaire de leur nomination la plus récente. Pourquoi les parties auraient-elles souhaité priver les employés de la rémunération correspondant à leur expérience d'enseignement uniquement durant cette période, mais non par la suite, c'est-à-dire à partir de la date anniversaire de leur nomination la plus récente?

[92] Bref, rien dans les dispositions pertinentes de la convention collective n'appuie l'interprétation avancée par l'agent négociateur. Considérant l'importance de l'enjeu pour les employés concernés, si les parties avaient eu l'intention que ces derniers progressent sur la grille selon l'interprétation proposée par l'agent négociateur, elles l'auraient exprimé en termes clairs (voir *Wamboldt*, au paragraphe 27, et *Denboer*, au paragraphe 53).

[93] Quant à la note sur la rémunération no. 2, il est vrai que selon celle-ci, les employés ont le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale d'après leur niveau d'instruction, leurs attestations professionnelles et leur expérience. Toutefois, cette note a été écartée de l'application des dispositions transitoires. Selon l'exposé conjoint des faits, l'insertion de l'expression « [n]onobstant la note sur la rémunération no. 6 », au début de la note sur la rémunération no. 2, avait pour objectif de préciser que les dispositions transitoires s'appliqueraient uniquement aux employés en poste au moment de leur migration vers la nouvelle grille salariale. La note sur la rémunération no. 2 continuerait cependant de s'appliquer aux **nouveaux** employés.

[94] Dans ses arguments écrits, l'agent négociateur confirme d'ailleurs que la note sur la rémunération no. 6 de la convention collective de 2021 prévoit une exception à la règle énoncée à la note sur la rémunération no. 2 et reconnaît que, pour la transition vers la nouvelle grille, les parties ont expressément convenu d'une telle exception. Néanmoins, malgré ce qui précède, il est d'avis que les employés concernés devraient progresser en fonction de leurs années d'expérience d'enseignement. Je ne suis pas d'accord avec cette proposition, et ce, pour les motifs exprimés plus tôt dans la présente décision.

[95] De plus, la note sur la rémunération no. 6, qui prévoit une exception au principe général énoncé à la note sur la rémunération 2, traite autant du premier mouvement des employés admissibles aux nouveaux taux de rémunération que de leur progression sur la nouvelle grille après leur transition. Rien dans son libellé ne permet de croire que l'exception qu'elle crée s'applique seulement au mouvement initial des employés admissibles, comme le suggère l'agent négociateur.

[96] Enfin, le fait que l'application des mesures transitoires puisse sembler injuste à l'égard de certains employés, comme l'avance l'agent négociateur, ne m'autorise pas à

modifier les dispositions d'une convention collective claires et non équivoques pour les rendre plus équitables; je ne peux que les interpréter (voir *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, au paragraphe 50; et *Parmiter c. Conseil du Trésor*, 2021 CRTESPF 57, au paragraphe 22). De surcroît, comme je l'ai déjà précisé plus tôt dans mes motifs, ma décision ne peut pas avoir pour effet d'exiger que la convention collective de 2021 soit modifiée (voir l'article 229 de la *Loi*). Or, l'agent négociateur me demande justement de faire cela pour pallier ce qu'il estime constituer une injustice envers certains employés.

[97] En tant que parties sophistiquées et expérimentées, c'est à la table de négociation qu'elles auraient dû trouver une solution mutuellement acceptable.

[98] Enfin, à titre de contexte uniquement, selon l'exposé conjoint des faits, les conséquences des dispositions transitoires, que l'agent négociateur estime inéquitables pour certains employés, étaient déjà connues de lui au moment des négociations et avant la signature de la convention collective de 2021.

[99] En effet, l'agent négociateur savait que le libellé des dispositions transitoires, tel que proposé par l'employeur, pourrait avoir pour effet, dans certains cas, de placer de nouveaux employés à un taux de rémunération plus élevé que celui des employés qui étaient déjà en poste, même si ces derniers avaient plus d'expérience d'enseignement. L'agent négociateur l'a d'ailleurs soulevé lors des négociations avec l'employeur et, afin d'éviter que cela ne se produise, a proposé des modifications à la note sur la rémunération no. 6, comme indiqué en caractères gras dans le texte ci-dessous :

[Traduction]

[...]

...

*6. Disposition transitoire*

*6. Transitional provision*

*La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants-es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur le 1er juillet 2018. ~~aux dates déterminées conformément~~*

*The restructure of regional ED-EST 10-month annual rates of pay to national ED-EST 12-month rates of pay for teachers in Correctional Service of Canada, the Department of National Defence Canada or the Department of Fisheries and Oceans, will be effective July 1, 2018. ~~according to the dates determined by clause 2a)(ii) of the new Appendix "K" – Memorandum~~*

~~au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Les employés-es admissibles doivent être rémunérés placés sur la grille nationale au à un taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils-elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur correspondant à leurs années d'expérience en enseignement et à leur niveau d'éducation. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19. Nonobstant cette date de restructuration, la mise en œuvre des nouveaux taux de rémunération se fera selon les échéanciers fixés par la clause 2a)(ii) du nouvel appendice « K » – Protocole d'entente relatif à la mise en œuvre de la convention collective. les années d'expérience,~~

[...]

~~of Understanding with respect to Implementation of the Collective Agreement. Eligible employees are to be paid placed on the national grid at the a rate that corresponds to their years of teaching experience and level of education. in the new pay grid that is closest to without a reduction of pay to the salary they were paid on the day prior to the effective date. After this initial movement to the new pay rates, an employee will continue their progression through teaching experience levels as per Pay Note 19. Notwithstanding this restructure date, implementation of new rates of pay will proceed according to the timelines determined by clause 2a)(ii) of the New Appendix "K" – Memorandum of Understanding with Respect to Implementation of the Collective Agreement. years of experience,~~

...

**Note** : les modifications proposées par l'agent négociateur sont en caractère gras et en texte barré

[100] La modification suggérée aurait effectivement eu pour effet de tenir compte des années d'expérience d'enseignement des employés éligibles pour déterminer leur taux de rémunération. Cependant, l'employeur l'a rejetée.

[101] En revanche, l'employeur a bonifié l'augmentation économique de 0.95 % à 1.35 % au cours de la troisième année de l'accord (2020) pour les employés concernés en échange de son offre finale globale. Cette dernière incluait le libellé inchangé de la note sur la rémunération no. 6, tel que présenté le 15 juillet 2020. L'agent négociateur l'a accepté, tout en étant conscient des conséquences salariales potentielles pour les employés en poste au moment de la transition. C'était son choix.

[102] Il convient de rappeler que la Commission n'a ni le rôle ni le pouvoir d'accorder aux parties des avantages, quelle qu'en soit la nature, qu'elles n'ont pas obtenus à la table de négociation (voir *Forbes c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 110, au paragraphe 67).

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

## VII. Ordonnance

[104] Le grief de principe est rejeté.

[105] La demande d'une ordonnance de confidentialité est accueillie en partie.

[106] L'agent négociateur devra fournir à la Commission des copies caviardées des questionnaires figurant à l'onglet 9 de son cahier de documents dans les 30 jours à compter de la date de la présente décision. Seuls les numéros de téléphone et les adresses courriel personnels des employés devront être caviardés.

[107] Ces questionnaires sont mis sous scellés pour une période de 30 jours à compter de la présente décision, ou jusqu'à la remise des copies caviardées, selon la première éventualité. Dès la réception de ces copies, le greffe de la Commission devra les remplacer avec les copies caviardées.

Le 28 octobre 2025.

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