

Date : 20251009

Dossier : 566-02-48033

Référence : 2025 CRTESPF 134

*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

LINDA DANIELSEN

fonctionnaire s'estimant lésée

et

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

employeur

Répertorié

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

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée: Trevor Ray et Jeff Smorang, avocats

Pour l'employeur: Stephanie White, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
les 19 et 20 juin 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] En 2015, le poste de superviseuse de cuisine de Linda Danielsen, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), , classifié au groupe et au niveau FOS-06, a été déclaré excédentaire par le Service correctionnel du Canada (SCC ou l'« employeur »). La *Directive sur le réaménagement des effectifs* (DRE) a aidé la fonctionnaire à trouver un poste au SCC, en tant que spécialiste financière, classifié au groupe et au niveau CR-05. Le taux de rémunération de ce nouveau poste était inférieur à celui de son poste initial. La DRE prévoyait que son salaire plus élevé serait protégé ou « bloqué », de sorte qu'elle conserverait son taux de rémunération initial dans le poste de rémunération inférieure.

[2] Le poste FOS-06 était régi par la convention collective des Services de l'exploitation (SV) (expirée le 4 août 2014) et le nouveau poste CR-05 était régi par la convention collective des Services des programmes et de l'administration (PA) (expirée le 20 juin 2014). Les deux conventions avaient été conclues entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou l'« agent négociateur »).

[3] La source du grief est née lorsque la fonctionnaire a fait la transition d'une convention collective à l'autre au moment où elle a changé de poste. La première convention collective exigeait qu'elle travaille 40 heures par semaine pour conserver son statut d'employée à plein temps (PT), alors que la deuxième n'exigeait qu'elle travaille que 37,5 heures par semaine. Ces deux exigences contradictoires ont mené à des conséquences imprévues qui ont donné lieu au présent grief.

[4] Pour les motifs qui suivent, j'accueille le grief et ordonne les mesures correctives énoncées dans ma conclusion.

[5] L'avocate de l'employeur a soulevé deux objections préliminaires liées à la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour entendre le présent grief.

[6] Selon la première objection, je n'ai pas compétence pour trancher le présent grief, car il a trait à un protocole d'entente (PE) conclu entre un employeur et une employée et il n'était pas lié à l'application de la convention collective.

[7] La deuxième était une objection fondée sur *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.). Dans son argumentation, la fonctionnaire a soutenu qu'il y avait eu contravention des articles 25 et 28 de la convention collective des SV, liés à la modification des heures de travail. L'employeur s'est opposé à ce qu'elle soulève cet argument à l'audience, car il n'avait pas été abordé au cours de la procédure de règlement des griefs.

[8] Pour les motifs qui suivent, la première objection est rejetée et la deuxième est accueillie en partie, mais elle n'a aucune conséquence sur le résultat du grief.

II. Résumé de la preuve

[9] Les parties ont convenu que les faits pertinents du présent cas ne sont pas contestés. La fonctionnaire a occupé le poste FOS-06 à PT de 2009 à 2015, jusqu'à ce qu'il soit déclaré excédentaire. Sans interruption d'emploi auprès de l'employeur, elle a commencé son nouveau poste CR-05 à PT le 2 novembre 2015.

[10] Le 16 novembre 2015, deux semaines après qu'elle s'est jointe à sa nouvelle équipe, son gestionnaire a eu une discussion avec elle au sujet de la réduction des heures de sa semaine de travail à 37,5 afin que cela corresponde aux heures des membres de son équipe; ils étaient régis par la convention collective des PA. Elle a accepté et a effectué cette semaine de travail jusqu'en 2022. À ce moment-là, alors qu'elle était dans une classe de formation sur les pensions, elle a appris qu'en travaillant 37,5 heures par semaine, elle était considérée comme une employée à temps partiel (TP), et que ce changement de statut, de PT à TP, aurait une incidence défavorable sur ses droits à des avantages sociaux et toucherait également un jour ou l'autre ses prestations de retraite.

A. Pour la fonctionnaire

[11] La fonctionnaire a témoigné que, sous le régime de la convention collective des SV, elle touchait un salaire horaire correspondant à 40 heures par semaine. En sus de sa rémunération hebdomadaire, elle recevait également une prime de fin de semaine de 2 \$ l'heure et une rémunération de formation des détenus de 7 % de son salaire, qui, selon son affirmation, ne constituait pas une indemnité, mais une partie de sa rémunération régulière. De plus, elle a affirmé que tous les employés au sein de l'établissement où elle travaillait recevaient une somme de 1 000 \$ par année (qui est ensuite passée à 2 000 \$), y compris les CR-05.

[12] Elle a témoigné qu'elle a travaillé six ans dans son poste FOS-06, qu'elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires et qu'elle a versé des cotisations régulières à sa pension en tant qu'employée à PT.

[13] Elle a témoigné qu'avant sa mutation au poste CR-05, elle avait travaillé brièvement à PT à l'opération CORCAN du même employeur, toujours aux termes de la convention collective des SV. Le 22 octobre 2015, elle a reçu une lettre d'offre pour une [traduction] « nomination à plein temps pour une période indéterminée » à compter du 2 novembre 2015. Il s'agissait du poste CR-05. Sa gestionnaire proposée, Laura Lysager, analyste financière principale, FI-02, est entrée en contact avec elle, a confirmé que son salaire serait bloqué et a affirmé qu'elle gagnerait le même salaire horaire qu'elle avait gagné dans la cuisine.

[14] La fonctionnaire a témoigné qu'il avait été question du travail, mais que le fait de travailler 40 ou 37,5 heures par semaine n'avait pas été abordé. Elle et sa gestionnaire travaillaient au même endroit pendant 37,5 heures par semaine. Elle a témoigné qu'à compter de son premier jour en tant que CR-05 jusqu'au 14 novembre 2021, elle a travaillé 37,5 heures par semaine, et que cette différence sur le plan des heures de travail, qui étaient passées de 40 à 37,5, n'avait jamais été abordée.

[15] La fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait jamais pris connaissance du fait qu'il existait des différences entre les conventions collectives des SV et des PA et qu'elle avait toujours cru qu'elle travaillait à PT. Elle a continué à travailler 37,5 heures par semaine jusqu'en 2023 et en 2024, date à laquelle elle a pris connaissance que son statut d'employée à PT avait changé. Elle a ensuite fait passer ses heures de travail hebdomadaires à 40 afin d'être considérée comme une employée à PT et de ne perdre aucun autre de ses avantages sociaux.

[16] Elle a témoigné qu'elle travaillait avec trois autres CR-05 qui travaillaient 37,5 heures par semaine et étaient considérées comme des employées à PT, et que même si elle effectuait le même nombre d'heures, elle était considérée à TP.

[17] La fonctionnaire a témoigné que son offre d'emploi lui a été remise par sa superviseure et qu'elle n'en avait pas discuté avec le directeur. Elle a cru comprendre que sa rémunération serait réduite parce qu'elle devait travailler 37,5 heures par semaine plutôt que les 40 heures qu'elle travaillait auparavant. Elle a affirmé qu'elle

n'avait pas compris qu'il y aurait d'autres répercussions, puisqu'elle travaillait le même nombre d'heures que toutes les autres personnes. Elle a déclaré que si elle avait été au courant des répercussions sur sa pension, elle n'aurait pas accepté le changement d'horaire. Elle a témoigné que son salaire net avait diminué en raison du changement.

[18] La fonctionnaire a témoigné que la lettre du 16 novembre 2015 qui a concrétisé le changement de ses heures de travail a précisé que le changement avait été effectué à sa demande, alors qu'en fait, ce n'était pas le cas; il avait été effectué à la demande de sa superviseure. Elle a témoigné que tout ce qu'elle avait compris de la lettre était une réduction de salaire de 2,5 heures par semaine, et rien d'autre. Elle a témoigné que le deuxième paragraphe de la lettre ne lui avait pas été expliqué. Il se lisait comme suit : [traduction] « L'acceptation de ce changement d'heures constitue également l'acceptation des changements par rapport aux conditions d'emploi applicables ». Il n'y avait aucune mention qu'elle perdrait son statut d'employée à PT. Elle a témoigné qu'il n'y a eu aucune discussion avec le directeur.

[19] Elle a commencé à travailler de 8 h à 16 h tous les jours, comme tous les autres employés du bureau qui avaient un statut d'employé à PT. Le 25 novembre 2015, la fonctionnaire a signé un document intitulé [traduction] « Horaire de travail à temps partiel », qui n'a été signé par aucun autre employé à l'unité. Après cela, elle a travaillé 37,5 heures par semaine. L'horaire à TP est demeuré le même tout au long des années; il n'a jamais été modifié.

[20] Elle a témoigné qu'en 2022, elle a suivi un séminaire lié à la pension. Elle n'avait jamais songé à son statut d'employée à PT ou à TP et elle estimait qu'elle était une employée à PT. Toutefois, elle a pris connaissance de l'incidence de son différent statut. Elle a témoigné qu'elle avait discuté avec sa nouvelle superviseure, qui lui a dit qu'elle se renseignerait et qu'elle veillerait à ce que la situation soit corrigée. Elle estimait qu'il s'agissait d'une erreur qui avait fait passer son statut de PT à TP.

[21] Elle a témoigné qu'elle n'avait jamais consulté le système de pension, mais qu'en raison de ce changement, elle serait admissible à seulement 93 % de ce qu'elle aurait reçu si elle avait eu un statut d'employée à PT. Elle a déclaré que ce changement de statut a également créé un trop-payé que l'employeur n'avait pas constaté avant le dépôt du présent grief. La Direction générale des relations de travail (RT) a découvert le trop-payé.

[22] En 2017, après que la fonctionnaire est retournée au travail à la suite d'une absence, son indemnité de formation des détenus a été supprimée. Elle a contesté cette mesure et a reçu son indemnité rétroactivement. Elle a témoigné que les RT avaient fait enquête et avaient conclu qu'elle était à TP et non à PT. Ils ont ensuite établi un trop-payé de 18 000 \$, qui découlait des crédits de congés annuels et de congés de maladie et qui a entraîné le recouvrement de jours fériés crédités.

[23] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait discuté avec Maureen Quintal, directrice adjointe (DA), avec qui elle a eu de nombreuses discussions et qui a interprété la convention collective de la même façon qu'elle l'a interprétée. Elle a dit à Mme Quintal que 37,5 heures par semaine constituaient un travail à PT. Mme Quintal estimait que cela était erroné et qu'il fallait faire la correction. Toutefois, Kevin Fowler, sous-directeur (SD), qui a répondu au grief au deuxième palier, a affirmé que cela relevait de la compétence des RT.

[24] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis qu'elle n'avait pas lu la DRE et qu'elle n'en avait aucune connaissance directe. Elle a choisi l'option de garder son emploi et elle n'a jamais demandé de renseignements supplémentaires à ce sujet.

[25] L'avocate de l'employeur a renvoyé la fonctionnaire à sa lettre d'offre du 22 octobre 2015. La fonctionnaire a cru comprendre que son salaire de FOS-06 serait protégé. Elle a affirmé que la lettre ne mentionnait pas qu'elle serait régie par une autre convention collective et qu'elle n'indiquait pas la convention collective qui la régirait à compter de cette date. Elle a déclaré que les heures de travail n'avaient pas été mentionnées et qu'elle n'avait pas lu l'appendice M de la convention collective des SV, intitulé « Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes ».

[26] La fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait pas lu la *Directive sur les conditions d'emploi* (la « Directive »). Elle a confirmé qu'elle n'avait pas consulté son agent négociateur, l'AFPC, qu'elle ne savait pas qu'elle devait le faire et qu'il avait été accessible aux fins de consultation. Elle a confirmé en outre qu'elle n'a pris aucune mesure pour clarifier les répercussions de sa lettre d'offre.

[27] En ce qui concerne la lettre du 16 novembre 2015 relative à la réduction de ses heures de travail, elle a affirmé qu'elle ne savait pas quelle convention collective s'appliquait à son égard. Elle a déclaré qu'elle ne comprenait pas le sens du deuxième paragraphe de la lettre. La seule discussion concernait la réduction de ses heures.

[28] La fonctionnaire a confirmé qu'elle s'est vue accorder du temps pour consulter l'AFPC ou sa famille. Elle a déclaré qu'elle avait accepté la réduction de ses heures simplement pour terminer à la même heure que les autres CR-05 de l'unité. La lecture du premier paragraphe de la lettre de novembre l'a amenée à conclure uniquement que son salaire serait réduit et non que cela toucherait ses avantages sociaux.

[29] On a reporté la fonctionnaire à sa formule de grief, sur laquelle elle a défini son salaire comme étant un taux horaire plus un certain nombre d'autres avantages sociaux. Elle a admis que lorsqu'elle a accepté la réduction de ses heures de travail, elle a également accepté une réduction de sa rémunération et a accepté le fait que ne pas travailler signifiait qu'elle ne serait pas rémunérée.

[30] En ce qui concerne l'horaire de travail à TP, elle a affirmé qu'il n'a soulevé aucune préoccupation, car elle estimait qu'elle devait le signer pour conserver son salaire bloqué. Elle a déclaré que son salaire protégé par le blocage des postes la distinguait des autres CR-05 de l'unité qui, croyait-elle, faisaient partie de la même unité de négociation qu'elle. Elle a reconnu que l'AFPC avait été accessible et qu'elle aurait pu clarifier les documents qu'elle a reçus.

[31] Elle a affirmé que le trop-payé signifiait que son salaire toutes les deux semaines était saisi, en raison des jours fériés et désignés pour lesquels elle avait été rémunérée. En tant qu'employée à TP, elle ne devait pas être rémunérée pour ces jours.

B. Pour l'employeur

[32] L'employeur a cité à témoigner Mme Lysager, de Saskatoon, en Saskatchewan. Elle était la superviseure de la fonctionnaire pendant la période pertinente, soit de 2015 à 2019, en tant que chef des finances.

[33] Elle a témoigné que les Ressources humaines (RH) avaient rédigé la lettre d'offre et que le directeur l'avait signée. Elle a affirmé qu'au début, elle ne savait pas quelle convention collective s'appliquerait à la fonctionnaire, mais elle a ensuite estimé qu'il devrait s'agir de la convention collective des SV et non de celle des PA. Elle a témoigné qu'elle n'a pas discuté avec la fonctionnaire de la convention collective qui s'appliquerait; elles ont discuté uniquement des fonctions de son poste. Elle a déclaré que la fonctionnaire n'avait exprimé aucune préoccupation ni fait état d'un manque de clarté quant à la lettre d'offre ou aux heures de travail attendues. Elle a témoigné que

les RT avaient communiqué avec elle dans le contexte du réaménagement des effectifs (RE).

[34] En ce qui concerne la réduction des heures de travail de la fonctionnaire énoncée dans la lettre du 16 novembre 2015, elle a affirmé que sa superviseure avait porté à son attention le fait que la fonctionnaire devait travailler 40 heures par semaine. Elle a déclaré que les RH avaient rédigé la lettre, car elles les rédigent habituellement. Elle a témoigné que sa discussion générale avec la fonctionnaire concernait la réduction de ses heures de travail. Elle a ajouté que, par le passé, d'autres avaient demandé la réduction de leurs heures. Elle a témoigné qu'elle avait présenté des options à la fonctionnaire de consulter l'AFPC parce que la décision toucherait sa rémunération et peut-être [traduction] « d'autres choses » qui n'étaient pas connues spécifiquement. Elle ne connaissait pas les répercussions du fait de devenir une employée à TP. Elle a affirmé qu'elle estimait que le libellé de la lettre était habituel, tout comme celui de la lettre d'offre. Elle a affirmé que, si la fonctionnaire avait des questions, elle aurait dû les poser, et que l'employeur n'a pas tenté de l'induire en erreur.

[35] Elle a témoigné que l'horaire de travail à TP précise les heures de travail d'une personne qui devient un employé à TP et qu'à son avis, cet horaire n'avait causé aucun problème à la fonctionnaire.

[36] En contre-interrogatoire, Mme Lysager a déclaré qu'elle avait été raisonnablement informée du RE. Elle a confirmé que la fonctionnaire n'avait pas été reclassifiée, mais qu'elle avait plutôt été nommée au poste de CR-05 alors qu'elle touchait encore son salaire de FOS-06. Elle a confirmé que ses employés étaient assujettis à la convention collective des PA. Elle a déclaré que lorsque la fonctionnaire s'est jointe à son unité, peu importe qu'elle ait travaillé ou non 37,5 heures par semaine, la fonctionnaire est arrivée en tant qu'employée à PT, mais elle ne se souvenait pas du nombre d'heures par semaine. Mme Lysager n'était pas au courant du fait que la fonctionnaire travaillait 40 heures par semaine dans son poste antérieur et a affirmé que si elle avait été au courant du problème concernant les 40 heures, elle l'aurait soulevé.

[37] Elle a mentionné qu'une autre personne était d'avis que la fonctionnaire devrait travailler 40 heures par semaine pour conserver son statut d'employée à PT et qu'elle

ne savait pas non plus que revenir à un statut d'employée à TP aurait une incidence sur les prestations de retraite de la fonctionnaire. Elle a témoigné qu'elle a recommandé à la fonctionnaire de discuter avec l'AFPC, car elle n'était pas une experte en matière de pensions. Elle a affirmé qu'en tant qu'employée à TP, la fonctionnaire travaillait selon le même horaire que les autres CR-05. Elle a affirmé qu'elle n'était pas au courant de l'incidence défavorable de la réduction de 2,5 heures de travail par semaine sur la fonctionnaire. Elle a témoigné qu'elle n'a pas communiqué avec l'AFPC à ce sujet, car cela n'était pas son rôle.

[38] Mme Lysager a fait référence à la partie V de la Directive, intitulée « Protection salariale ». Elle a témoigné qu'elle n'était pas chargée du RE; elle estimait que les RT en étaient chargés.

[39] L'employeur a cité à témoigner Julie Lanoue, gestionnaire, RE, au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) depuis 2022. Elle gérait des équipes qui interprétaient la DRE et ses appendices, ainsi que les conventions collectives dans l'administration publique centrale.

[40] Mme Lanoue a expliqué que lorsqu'un poste n'est plus nécessaire, la DRE est invoquée. Elle a discuté des différentes options qu'elle offre. L'une de ces options consiste à offrir un emploi raisonnable à l'employé touché. S'il s'agit d'un poste équivalent, l'employé est muté et s'il s'agit d'un poste à un niveau différent, l'employé est alors nommé au poste. Elle a fait valoir que la lettre d'offre ne fait pas partie de la DRE et que les changements apportés aux heures de travail n'en font pas partie non plus. Elle a soutenu que les dispositions de la DRE prennent fin lorsqu'une offre d'emploi raisonnable est acceptée.

[41] Lorsqu'un employé accepte un poste à un niveau inférieur, son salaire est protégé et cette protection survit à la DRE. Le salaire fait alors partie des conditions d'emploi de l'employé.

[42] L'employeur a cité à témoigner Rupa Roy, gestionnaire, Progression de la rémunération, SCC. Elle gère les questions liées à la rémunération qui surviennent à l'extérieur du traitement normal. Dans le présent cas, elle a affirmé que sa responsabilité concernait l'offre d'emploi et que la rémunération était liée au RE.

[43] À la demande du commissaire de SCC, Mme Roy a commencé à s'occuper de cas de la fonctionnaire à la fin de septembre 2024, date à laquelle la fonctionnaire a été placée en situation de non-paiement d'une rémunération en raison du trop-payé. Elle a témoigné au sujet des nombreux problèmes concernant la fonctionnaire, y compris le fait que la rémunération de plusieurs jours fériés avait été récupérée, que la Section de la rémunération avait tout suspendu et y avait mis fin et que le bureau de la paie avait tenté de corriger la situation. Tout est survenu parce que le statut de la fonctionnaire est passé d'employée à PT à celui d'une employée à TP.

[44] Mme Roy a affirmé que, puisque la fonctionnaire était une FOS-06, elle était régie par la convention collective des SV. Elle a expliqué que cette convention avait été appliquée et que la fonctionnaire avait été rémunérée intégralement et que toute indemnité supplémentaire, comme la prime de formation des détenus, avait été codée de manière distincte, mais en plus du salaire. Une indemnité distincte, l'« indemnité de responsabilité correctionnelle » (IRC), avait été également considérée comme une rémunération aux fins de la pension, de manière semblable à la prime au bilinguisme. Elle a répété que la fonctionnaire a reçu une rémunération intégrale pour son travail et les jours fériés, mais non conformément à la convention collective des PA.

[45] Un tableau de la liste des jours fériés recouverts à même la rémunération de la fonctionnaire a été déposé en preuve; il visait la période de 2015 à 2023. Mme Roy a expliqué le calcul qui a mené au trop-payé. Elle a expliqué en outre qu'il ne s'agissait pas du remboursement d'un trop-payé, mais que la fonctionnaire devait des sommes d'argent qui découlaient des calculs. Le tout aurait dû avoir été effectué en même temps afin d'éviter un trop-payé aussi important. Elle a affirmé qu'elle avait discuté avec la fonctionnaire et le gestionnaire des services de rémunération du Ministère aux SCC à l'automne 2024. Elle a expliqué que la situation en général découlait du changement de statut de la fonctionnaire, qui était passé de celui d'employée à PT à celui d'employée à TP.

[46] En contre-interrogatoire, Mme Roy a déclaré que le problème concernant le bureau de paie a été réglé au cours de la semaine de l'audience. Elle a témoigné que la fonctionnaire relevait de la convention collective des SV parce qu'elle était une FOS-06 et que son salaire protégé faisait partie des conditions d'emploi (CE) de la convention collective des SV. Elle a signalé la deuxième page de la lettre d'offre, qui énonce ce qui suit : [traduction] « Votre signature atteste que vous comprenez clairement les

conditions d'emploi et que vous vous y conformerez. » Elle a reconnu que la lettre ne précisait pas à quelle convention collective les CE faisaient référence.

[47] Mme Roy a convenu que si la fonctionnaire avait reçu son salaire bloqué pour 37,5 heures par semaine, 2,5 heures par semaine lui seraient dues. Elle a reconnu que si la fonctionnaire avait travaillé 37,5 heures par semaine, il n'y aurait eu aucun problème. Elle a témoigné qu'elle n'était pas au courant du fait que l'indemnité de formation des détenus avait cessé d'être versée à la fonctionnaire. Il s'agissait d'une erreur, car elle faisait partie de son salaire.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour la fonctionnaire

[48] L'avocat de la fonctionnaire a soutenu que le salaire au groupe et au niveau FOS-06 de la fonctionnaire est protégé. La question est de savoir quelle convention collective s'applique à la fonctionnaire dans son poste au groupe et au niveau CR-05. Il a proposé que la convention collective des PA s'applique et il a soutenu que la thèse de l'employeur n'est pas logique.

[49] L'avocat de la fonctionnaire a fait référence à la convention collective des SV, soit à l'appendice I, « Réaménagement des effectifs », à la section « Objectifs ». Il a soutenu que les objectifs de la section sont de continuer l'emploi de l'employé et qu'elle ne vise pas un seul poste, mais l'emploi continu.

[50] À la section « Rôles et responsabilités », à la page 308, la clause 1.1.1, elle reconnaît que les employés touchés ne sont pas responsables de leur situation et qu'ils doivent être traités de manière équitable. Les clauses 1.1.34a), b), e) et f) imposent à l'employeur le fardeau d'aider les employés touchés. Le texte énonce que l'employeur donnera aux employés des renseignements et des conseils aussi complets que possible et affectera un conseiller pour leur expliquer les éléments qui suivent et les aider avec ceux-ci :

- 1) la DRE et ses conséquences sur l'employé;
- 2) l'appendice de la DRE;
- 3) les droits et les obligations de l'employé;
- 4) la situation actuelle de l'employé, par exemple, la rémunération, les avantages sociaux, comme l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques et les années de service.

[51] Il a ensuite fait référence à la partie V, intitulée « Protection salariale », car elle vise les employés nommés à un poste de rémunération inférieure et la protection de leur salaire.

[52] Il a également fait référence à l'appendice M, article 2, qui porte sur la protection salariale. Il a soutenu que le processus à utiliser et la grande partie de l'interprétation ne concernent pas le maintien d'un poste, mais le maintien de l'emploi au moyen d'une nouvelle nomination comportant une protection salariale, en vue de réduire au minimum les répercussions du RE. La fonctionnaire a conservé son ancien salaire protégé dans le nouveau poste auquel elle a été nommée. Il a souligné que le salaire est protégé, et non le poste.

[53] Il a soutenu que l'employeur demande la protection de la totalité de la convention collective des SV, mais il a fait valoir qu'elle ne s'appliquait plus à la fonctionnaire.

[54] Il a soutenu que la Directive s'appliquait aux employés non syndiqués. Il a affirmé que des termes semblables figuraient dans le PE.

[55] En faisant référence aux décisions rendues aux deux paliers précédents de la procédure de règlement des griefs, il a soutenu qu'il existait deux types de protection salariale : soit seul le salaire est protégé, soit le salaire et les CE sont protégés; et qu'ils ne sont définis ni dans les conventions collectives ni dans le PE. Il a fait valoir qu'on ne peut ajouter aucun terme aux conventions collectives ou au PE.

[56] Il a soutenu en outre que la Directive porte sur les reclassifications et que, par conséquent, elle ne s'applique pas au présent grief. Il a fait référence au paragraphe 2.4.2.7 pour affirmer qu'elle portait sur les nominations.

[57] L'avocat de la fonctionnaire s'est reporté à *Janveau c. Canada (Procureur général)*, 2003 CF 1337, qui, selon lui, portait sur une reclassification régressive, mais concernait différentes conventions collectives et différents agents négociateurs. La question était liée à l'arrêt de l'indemnité provisoire du fonctionnaire s'estimant lésé.

[58] Il a ensuite invoqué Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5^e édition, au paragraphe 4:20, pour proposer une interprétation contractuelle du libellé des conventions collectives. Il a plaidé en faveur de l'approche moderne en matière d'interprétation de la convention collective.

[59] Il a soutenu que l'objet de l'appendice I, lu avec le PE, expliquait uniquement la façon dont le salaire est protégé. Il a ajouté que l'approche adoptée par l'agent négociateur est plus raisonnable et plus convenable. La fonctionnaire travaille les mêmes heures que ses collègues et il n'est pas logique de l'obliger à travailler 30 minutes de plus par jour qu'eux pour conserver son statut d'employée à PT, qu'eux ont.

[60] En ce qui concerne l'annexe E, intitulée « Semaine de travail de trente-sept heures et demie » de l'appendice C de la convention collective des SV, l'avocat a fait valoir que l'agent négociateur a le droit exclusif de négocier le nombre d'heures par semaine de travail et que l'employeur ne peut pas les modifier unilatéralement. L'employeur a contrevenu à l'appendice lorsqu'il a réduit les heures de travail de la fonctionnaire.

[61] L'avocat de la fonctionnaire s'est reporté à *Hawkesbury General Hospital v. U.S.W.A., District 6*, 1992 CarswellOnt 1169, et a affirmé que, dans ce cas, l'employé avait demandé de passer de PT à TP. Il a également invoqué *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale - RDDC)*, 2015 CRTEFP 25, (« *Chantiers maritimes* »), déclarant que si j'acceptais l'interprétation de l'employeur, le fait d'autoriser la fonctionnaire à modifier ses heures de travail porterait atteinte au droit de négocier de l'AFPC.

[62] Le deuxième avocat de la fonctionnaire a poursuivi l'argument. Il a soutenu que si l'employeur était disposé à payer la totalité du salaire du poste FOS-06 de la fonctionnaire pourvu qu'elle continue d'être régie par la totalité de la convention collective, y compris le fait de travailler 40 heures par semaine, il en découlerait des résultats absurdes. Il a affirmé qu'il ne serait pas logique d'établir un lien entre sa protection salariale et les anciennes obligations, car il n'existe aucun lien logique entre le nombre d'heures de travail requis pour conserver son statut d'employée à PT.

[63] Il a déclaré que les faits pertinents ne sont pas en litige. La fonctionnaire a d'abord travaillé pendant six ans en tant que FOS-06, puis, à compter de 2015, 10 ans en tant que spécialiste financière au groupe et au niveau CR-05 en vertu de la convention collective des PA. Elle a toujours effectué les heures à PT requises par son poste, soit 40 heures par semaine pour le poste FOS-06 et 37,5 pour le poste CR-05.

[64] Lorsque la DRE a été invoquée en 2014, ce n'était pas de la faute de la fonctionnaire. Elle était reconnaissante d'avoir trouvé le poste CR-05 qui était visé par la convention collective des PA. Elle y a été nommée en vue de poursuivre son emploi à PT auprès de l'employeur et de jouir d'une protection salariale.

[65] L'avocat de la fonctionnaire a déclaré qu'aucun counseling ne lui a été offert, contrairement à ce qui est prévu à la clause 1.1.34 à l'appendice I de la convention collective des SV; autrement, elle aurait été au courant des conséquences, ainsi que de ses droits et de ses obligations. Il a soutenu que ce fait est essentiel. Si elle avait bénéficié d'un counseling, elle aurait été au courant des conséquences de son choix, mais elle n'en a jamais été informée. Il a soutenu que peu importe que la fonctionnaire ait posé une question ou non : l'employeur n'est pas libéré de son obligation. Il a demandé comment la fonctionnaire pouvait poser une question si elle n'était au courant d'aucune des répercussions de sa décision.

[66] Il a fait valoir qu'aucun libellé n'étaye la manière dont l'employeur interprète la DRE et de la façon dont elle s'applique. Il a soutenu que les anciennes CE continueraient de s'appliquer à un employé touché uniquement dans des cas de reclassifications. Il n'y avait non plus aucun libellé ni aucune logique qui laisse entendre que, dans son nouveau poste, elle serait régie par une convention collective qui ne s'appliquait pas à son nouveau poste CR-05. Il a fait valoir qu'il était particulièrement important que l'employeur le communiquer à la fonctionnaire, mais il ne l'a pas fait.

[67] Il a soutenu que la lettre d'offre aurait dû énoncer la convention collective qui s'appliquerait à la fonctionnaire. Il a affirmé que l'employeur ne lui a pas communiqué les conséquences que la réduction de ses heures aurait sur elle. Il a fait valoir que Mme Lysager ne pouvait pas se souvenir de la discussion qu'elle avait eue apparemment avec la fonctionnaire à ce sujet, parce que cette discussion n'a pas eu lieu. Tout ce que la fonctionnaire savait au sujet des répercussions était qu'elle perdrait 2,5 heures de salaire par semaine.

[68] L'avocat de la fonctionnaire a soutenu que la fonctionnaire a toujours cherché un emploi à PT et que si elle avait été au courant des répercussions de la réduction de ses heures, elle ne l'aurait pas fait. Il a fait valoir que l'employeur a affirmé qu'elle avait eu le temps de discuter de la réduction, et non des changements qu'elle

entraînerait si elle passait du statut d'employée à PT au statut d'employée à TP. Elle ignorait devoir poser des questions à ce sujet. Mme Lysager ne savait pas quelle convention collective s'appliquait à la fonctionnaire. Le directeur et la DA estimaient que la fonctionnaire était une employée à PT et que l'erreur serait corrigée.

[69] L'avocat de la fonctionnaire a affirmé que la fonctionnaire a commencé à travailler 37,5 heures par semaine, croyant qu'elle était à PT, tout comme ses collègues du groupe et du niveau CR-05. Il a fait valoir que l'employeur lui a dit qu'elle était censée travailler 40 heures par semaine et a offert de réduire ses heures à 37,5 heures, en croyant qu'elle demeurerait une employée à PT. Il a affirmé que Mme Lysager ne se souvenait pas d'avoir tenu compte du statut d'employée à PT de la fonctionnaire; elle l'aurait fait si la fonctionnaire travaillait moins de 37,5 heures par semaine. Il a soutenu qu'il y avait un manque considérable de communication.

[70] L'avocat de la fonctionnaire a soutenu qu'il est interdit à l'employeur d'apporter des modifications jusqu'à ce que la protection salariale prenne fin. L'employeur a présenté l'offre d'emploi à PT et n'a pas précisé que la convention collective des SV continuerait de s'appliquer à la fonctionnaire et que la réduction de ses heures de travail modifierait son statut, de sorte qu'elle passerait d'employée à PT à employée à TP. Il a fait valoir que cela créait une préclusion.

[71] Il a également fait valoir que le fait que la convention collective des PA s'applique au poste de CR-05 de la fonctionnaire n'a aucune importance. Elle satisfait à l'exigence d'employée à PT selon son taux de rémunération bloqué. Il a conclu en affirmant que son salaire bloqué est composé de son salaire annuel et des avantages sociaux auxquels elle avait droit en tant que FOS-06 et que ces dispositions sont les seules CE qui s'appliquent toujours à elle après sa nomination au poste CR-05.

B. Pour l'employeur

[72] L'avocate de l'employeur a soulevé deux objections préliminaires. La première concernait la compétence de la Commission pour entendre le présent grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »).

[73] Elle a indiqué la lettre du 16 novembre 2015, intitulée [traduction] « Réduction des heures de travail ». Elle a affirmé que la fonctionnaire n'a pas compris le libellé

[traduction] « L'acceptation de cette modification des heures constitue également l'acceptation de modifications relatives aux conditions d'emploi applicables ».

[74] Elle a affirmé que les articles 208 et 209 de la *Loi* définissent ce qui peut faire l'objet d'un grief et ce qui peut être renvoyé à la Commission pour décision. Elle a invoqué *Dupuis c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 164, au paragraphe 56, qui a reconnu que les employés ont de vastes droits de déposer des griefs individuels en vertu de l'article 208, mais que ces droits ne s'appliquent pas à l'arbitrage; ceux-ci sont définis par l'article 209(1)a). De plus, *Dupuis*, au paragraphe 79, a déclaré que le fait de permettre que chaque grief soit renvoyé à la Commission aux fins de décision dénuerait de sens cet article.

[75] Elle a présenté *Spencer c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)*, 2007 CRTFP 123, aux paragraphes 19 à 21, qui énonce que la *Loi* n'envisage pas que la Commission a un genre de compétence plénière ou originale. Les articles 209(1)a) à d) décrivent les griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Afin d'étayer son argument, elle a également cité *Spacek c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 104; *Wray c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTFP 64; *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 85; et *Savard c. Conseil du Trésor (Passeport Canada)*, 2014 CRTFP 8.

[76] Essentiellement, elle soutient que la Commission n'a pas une compétence inhérente pour entendre tous les renvois à l'arbitrage. Elle est limitée par sa *Loi* habilitante, en particulier l'article 209(1)a). Elle a soutenu que puisque le grief a été déposé contre la réduction des heures de travail de la fonctionnaire et non plus particulièrement contre un article d'une convention collective, la Commission n'a pas compétence et devrait rejeter le grief à ce motif.

[77] Aux fins de la deuxième objection, l'avocate a invoqué *Burchill*. Elle s'est fondée sur *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93, qui a reconnu que les griefs sont rarement bien rédigés et qu'ils doivent être examinés dans le contexte des faits et de leur libellé. Elle a soutenu que le grief est axé sur le salaire annuel de la fonctionnaire. Les allégations soulevées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs concernaient sa compréhension erronée du document qui a décrit la réduction de ses heures de travail qu'elle a signé le

16 novembre 2015 et l'incidence que cela aurait sur ses prestations de retraite. Elle a soutenu qu'à l'audience, la fonctionnaire a changé la nature de son grief, car les articles 9 et 28 et la clause 25.01 de la convention collective des SV n'ont jamais fait partie du grief. L'avocate a fait valoir que les questions concernant la reconnaissance par l'agent négociateur ou l'autorisation d'un horaire à TP n'ont jamais été incluses dans le grief.

[78] Elle a soutenu que le fait de changer la nature d'un grief devant la Commission est contraire au principe énoncé dans *Burchill*. Elle a affirmé que la AFPC est chevronnée et que son représentant sait qu'il ne peut pas changer la nature du grief; ça revient à déplacer les poteaux de but. La fonctionnaire a soulevé le niveau de rémunération à l'audience, ce qui n'a jamais été soulevé auparavant, et l'employeur n'a pas eu la possibilité d'y répondre.

[79] Elle a soutenu que, sur le fond, le présent grief devrait être rejeté, car le salaire de la fonctionnaire a été appliqué de manière appropriée. Elle a affirmé que la fonctionnaire a demandé la réduction de ses heures de travail, ce qui concernait très peu la DRE.

[80] Elle a soutenu que la Directive s'applique à tous les employés et non pas seulement à ceux qui ne sont pas représentés, conformément à son paragraphe 2.1.

[81] Elle a fait valoir que le taux de rémunération ne constitue pas la rémunération totale et qu'il serait absurde de payer une employée pour 40 heures alors qu'elle en a travaillé 37,5. Elle a affirmé qu'il s'agit d'une question qui concerne non pas le statut d'employée à PT par rapport au statut d'employée à TP, mais le nombre d'heures de travail. Dans le cas de la fonctionnaire, 37,5 heures correspondaient à 93 % de ses 40 heures, ce qui a mené à la réduction des prestations de retraite selon ce taux.

[82] L'avocate de l'employeur a soutenu que la fonctionnaire était régie par la convention collective des SV, car elle a conservé le même poste et n'en a pas occupé un meilleur. Elle a affirmé que le taux de rémunération de la fonctionnaire était défini aux clauses 2.01 et 2.02 de l'appendice C compte tenu de 40 heures de travail, et elle a soutenu que la rémunération est une fonction des heures travaillées. Elle a affirmé que la fonctionnaire avait cru comprendre qu'elle serait rémunérée selon le même taux horaire.

[83] Elle a ensuite fait référence à la clause 5.1.1 de l'appendice I de la convention collective des SV, qui traite de la protection salariale, et à l'appendice M du PE, qui porte sur la protection salariale et le blocage de poste. Elle a déclaré qu'il s'agit des seules clauses qui traitent de la protection salariale.

[84] Elle a soutenu que, pour déterminer la portée de la protection salariale, il faut consulter ces dispositions de la convention collective, y compris l'appendice M. Elle énonce qu'un « [...] poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles son ancien groupe et niveau. » Elle a affirmé que ces mots sont repris à la clause 2.4.2.2 de la Directive et qu'ils expriment les trois conditions applicables à la protection salariale. Elle a fait valoir que la fonctionnaire satisfaisait à chacune des trois conditions : elle a été mutée à un poste dont le taux maximal de rémunération réalisable était plus faible, les deux postes étaient représentés par le même agent négociateur et la convention collective des SV contient un PE sur la protection salariale.

[85] Elle a soutenu qu'il est clair que, tant que la protection salariale est en vigueur, la fonctionnaire demeure régie par la convention collective des SV pour toutes fins, malgré le fait qu'elle occupe un poste CR-05. Elle a fait valoir que cela comprend toutes les CE prévues dans la convention collective des SV dans la mesure où elles ont trait aux heures de travail, au seuil entre le statut d'employé à PT et le statut d'employé à TP et à tous les autres avantages sociaux.

[86] L'avocate de l'employeur a confirmé que la fonctionnaire a été nommée au poste CR-05, mais qu'il s'agissait d'une nomination différente du sens traditionnel du mot. Elle a invoqué le témoignage de Mme Lanoue selon lequel différentes règles s'appliquent aux cas de protection salariale et dans les circonstances de la fonctionnaire. Elle a affirmé que l'on ne peut pas simplement dire : [traduction] « Il s'agit d'une nouvelle nomination et, par conséquent, la nouvelle convention collective s'applique ».

[87] Elle a déclaré que l'employeur a appliqué la bonne convention collective à la fonctionnaire. Elle a invoqué le témoignage de Mme Roy, qui était entièrement cohérent avec son expérience en administration des changements de rémunération à la suite d'une procédure de RE. Elle a également invoqué *Farhan c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 48. On a reconnu au premier paragraphe que la notion de

protection salariale pour une personne nommée à un poste de niveau inférieur à la suite d'un RE est bien établie en tant que CE.

[88] L'avocate de l'employeur a affirmé que les clauses 59.01 et 59.02 de la convention collective des SV portent sur la notion du statut d'employé à TP et qu'il n'existait aucune obligation de maintenir la rémunération de la fonctionnaire à PT si elle n'a pas travaillé les heures. Elle a invoqué *Sattva Capital Corp. c. Creston Moly Corp.*, 2014 CSC 53, en affirmant que la Commission ne peut pas interpréter un texte de manière à y ajouter des obligations de fond qui sont incohérentes avec son sens simple et ordinaire.

[89] Elle a soumis *Nadeau c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTESPF 27, aux paragraphes 62 à 67, à l'appui de son argument selon lequel les employés à TP bénéficient de différents droits par rapport à ceux des employés à PT.

[90] Elle a soutenu que l'article 59 de la convention collective des SV autorise les horaires à TP, contrairement à ce qu'a fait valoir la fonctionnaire. Elle a ajouté que *Janveau* ne peut pas s'appliquer au présent grief, puisqu'elle portait sur la classification régressive et concernait un autre agent négociateur. Elle a soutenu que *Chantiers maritimes* peut être distinguée, car aucun changement de quart n'a été imposé à la fonctionnaire. Elle a soutenu que *Hawkesbury* ne s'applique pas au présent cas, puisqu'il n'y a aucune violation de la convention collective et aucune clause d'ancienneté et que ce cas ne concerne pas le milieu de la fonction publique fédérale. Elle a soutenu qu'il serait absurde de croire que l'agent négociateur doit être consulté pour tout changement apporté aux heures de travail des employés.

[91] Elle a fait valoir que l'argument de l'avocat de la fonctionnaire fondé sur la préclusion est sans fondement, puisque la fonctionnaire n'a pris aucune mesure pour établir les répercussions de sa décision.

[92] L'avocate de l'employeur a fait valoir que la fonctionnaire a les remords de l'acheteur et qu'elle n'est pas satisfaite du résultat financier de la réduction de ses heures de travail. Elle a affirmé que Mme Lysager a témoigné qu'elle avait dit à la fonctionnaire qu'elle était régie par la convention collective des SV et elle a soutenu que l'employeur et la fonctionnaire avaient une responsabilité partagée de s'informer davantage si elle avait des questions sur les répercussions de la modification. Elle n'a jamais demandé de plus amples renseignements; elle ne s'est pas conformée à sa

responsabilité la plus fondamentale de s'informer à ce sujet. Elle savait que la convention collective des SV et que les autres CR-05 étaient traités différemment, mais elle n'a jamais posé de questions. Elle a soutenu que cela équivalait à l'aveuglement volontaire en raison du manque de diligence de la part de la fonctionnaire de s'informer et du fait qu'elle n'a posé aucune question pendant sept ans.

[93] Elle a fait valoir que la question concernant le statut d'employé à PT par rapport à celui d'employé à TP constitue un faux-fuyant et que les prestations de retraite de la fonctionnaire correspondent aux cotisations qui y ont été versées, et non au statut de la fonctionnaire.

[94] Elle a soutenu que si la Commission conclut qu'elle a compétence pour accorder une compensation dans le présent cas, la compensation de la fonctionnaire devrait être limitée conformément aux principes énoncés dans *Office national du film c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (C.A.) (QL), à 25 jours avant la date à laquelle elle a déposé son grief, soit le 15 septembre 2022, ce qui signifie que sa réparation est limitée à la période commençant le 20 août 2022.

IV. Motifs

[95] Je traiterai en premier lieu des deux objections préliminaires de l'employeur. La première a trait à ma compétence sous le régime de l'article 209 et la deuxième concernait *Burchill*.

A. Objection à la compétence rejetée

[96] L'article 209(1)a) de la *Loi* se lit comme suit :

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention

209 (1) An employee who is not a member as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a

*collective ou d'une décision
arbitrale;*

*provision of a collective agreement
or an arbitral award*

[97] L'avocate de l'employeur a soutenu qu'aux termes de l'article 209(1)a) de la *Loi*, un grief peut être renvoyé à la Commission s'il porte sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective à l'égard d'un employé. Elle a soutenu que le grief visait la DRE et non pas une autre clause de la convention collective. Elle a fait valoir qu'un grief ne peut pas être renvoyé à la Commission pour décision sur le fondement de la DRE. De plus, puisque le grief ne vise aucune autre clause, il n'aurait pas pu être renvoyé à la Commission.

[98] Je ne suis pas du même avis. En premier lieu, la convention collective des PA et la convention collective des SV contiennent toutes les deux des appendices intitulés : « Réaménagement des effectifs » : appendice D dans la convention collective des PA et appendice I dans la convention collective des SV. De plus, les deux contiennent des appendices sur la protection salariale et le blocage de poste, soit l'appendice H dans la convention collective des PA et l'appendice M dans la convention collective des SV.

[99] Le grief se lit comme suit : [traduction] « Ma protection salariale annuelle ne m'a pas été versée au complet » et à côté, elle a indiqué [traduction] « lettre de références du 22 octobre 2015 », qui est sa lettre de nomination au poste CR-05. Souvent, les griefs sont rédigés en termes généraux et peut-être pas aussi précis afin d'éviter les débats futurs, mais je conclus que le libellé du présent grief fait clairement référence aux clauses de la convention collective et, par conséquent, j'en suis dûment saisi.

[100] Dans le présent cas, la fonctionnaire a clairement soulevé une question concernant le fait que son taux de rémunération ne correspondait pas au taux approprié et elle fait également référence à sa lettre de nomination, qui à son tour fait référence à son statut en lien avec le blocage de poste. J'estime que le grief relève nettement du sujet de l'interprétation des conventions collectives qui sont en litige. La question de savoir de quelle convention collective il s'agit doit toujours être déterminée, mais le grief nécessite l'interprétation d'une convention collective. Par conséquent, je conclus que j'ai compétence pour instruire le présent grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi*. Cette objection préliminaire est rejetée.

B. Objection fondée sur *Burchill* accueillie en partie

[101] L'employeur a présenté deux arguments pour étayer son objection fondée sur *Burchill*. Le premier concernait l'argument de la fonctionnaire visant le droit de la direction, ou l'absence du droit, de modifier la CE relative aux heures de travail liée à l'article 9 et aux clauses 25.01 et 28.01 de la convention collective des SV. Cet argument n'a été invoqué à aucun palier de la procédure de règlement des griefs et n'a été présenté qu'au cours de la déclaration préliminaire de la fonctionnaire à l'audience. Je suis d'accord avec l'employeur pour dire qu'il s'agit d'une question entièrement nouvelle et non simplement d'un affinement des arguments liés au grief initial. Quoiqu'il en soit, étant donné ma décision, cet argument au nom de la fonctionnaire n'a pas été pris en considération dans le cadre de ma décision. Par conséquent, même si j'ai permis que l'argument soit entendu, je conclus qu'il contrevient au principe énoncé dans *Burchill* et qu'il entraînerait un préjudice pour l'employeur s'il était pris en considération dans le cadre de la présente décision, advenant qu'il soit pertinent. En ce qui concerne cet argument, l'objection de l'employeur est maintenue.

[102] La deuxième partie de cette objection concerne l'argument lié au taux de rémunération de la fonctionnaire. L'avocate de l'employeur a fait valoir que les avocats de la fonctionnaire ont changé leur argument en le modifiant en ce qui concerne le nombre d'heures à travailler et le taux de rémunération lui-même.

[103] Je souscris à la décision rendue dans *Bowden*, selon laquelle les griefs sont rarement bien rédigés et qu'ils doivent être examinés dans le contexte des faits et de leur libellé. Il n'est pas nécessaire que les griefs énoncent des arguments ou qu'ils soient rédigés avec précision technique. Tout ce qui est nécessaire est une brève description de la question visée et de la mesure correctrice demandée. Dans le présent cas, le grief se lit comme suit : [traduction] « Ma protection salariale annuelle ne m'a pas été versée au complet ». Même s'il est exprimé en une phrase, on peut facilement comprendre que son salaire en tant qu'employée visée par un blocage de poste est en litige.

[104] De plus, son représentant, Bob Jackson, a indiqué clairement au cours de ses présentations au premier et au deuxième palier les documents qui étaient déposés en preuve par l'employeur. Il a soutenu que la fonctionnaire était régie par la convention collective des PA et il a répété à la direction, à maintes reprises, que le blocage de poste ne constituait qu'un simple problème de salaire et était distinct de la question

relative aux heures de travail. Dans sa présentation au premier palier, il a informé la direction que si elle avait travaillé 40 heures par semaine, 30 minutes par jour en heures supplémentaires lui seraient dues. Il a également informé la direction que [traduction] « l'offre » de réduire ses heures n'aurait jamais été faite. Dans ses réponses, la direction affirme clairement qu'elle est régie par la convention collective des SV.

[105] Étant donné ce qui précède, je n'accepte pas l'argument de l'employeur selon lequel cela revient à déplacer les poteaux de but. Il se peut que les arguments visant à étayer son grief aient changé au cours des différents paliers de la procédure de règlement des griefs, en ce qu'ils sont devenus plus affinés, mais la question au cœur du grief est demeurée constante et je conclus que rien dans les éléments de preuve n'indique que la direction a été d'une façon ou d'une autre prise au dépourvu à l'arbitrage de griefs. Comme la Commission l'a conclu récemment dans *Anderson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2023 CRTESPF 75, au paragraphe 100, les fonctionnaires sont libres de soulever de nouveaux arguments à l'arbitrage, pourvu qu'ils ne modifient pas la nature du litige. Par conséquent, l'objection fondée sur *Burchill* en ce qui concerne le taux de rémunération de la fonctionnaire est rejetée.

[106] En conséquence, l'objection fondée sur *Burchill* est accueillie en partie.

[107] J'examinerai maintenant le bien-fondé du grief.

C. Le bien-fondé

[108] Dans les circonstances du RE, une fois qu'une offre d'emploi raisonnable est acceptée et que la nomination est achevée, la plupart du temps, cela met fin à l'affaire. Dans le présent cas, au cours de l'application de la procédure de la DRE à l'égard de la fonctionnaire, ni l'employeur ni la fonctionnaire n'a abordé un certain nombre des questions en suspens. Un manque de compréhension mutuelle de la part des deux parties, aggravé par un manque considérable de recherche et de communication, a donné lieu au présent grief et aux circonstances regrettables auxquelles est maintenant confrontée la fonctionnaire.

[109] Les deux questions qui auraient dû être réglées dès le début étaient celles de savoir quelle convention collective s'appliquait à la fonctionnaire à la suite de son

acceptation du poste CR-05 et, par conséquent, quelles étaient ses heures de travail prévues.

[110] Je conclus que les réponses aux deux questions figurent dans la convention collective et que la fonctionnaire était, à la suite de sa nomination claire au poste CR-05, dorénavant visée par les modalités de la convention collective des PA, à l'exception d'un retour à la convention collective des SV au moment de sa nomination uniquement aux fins du calcul du taux de maintien et de la détermination de la date à laquelle les taux des PA atteindraient le niveau de sa protection salariale et prendraient donc fin.

[111] Entre autres choses, la DRE répond au besoin de présenter une offre d'emploi raisonnable à la fonctionnaire et prévoyait une protection salariale lorsqu'elle a été nommée. Même si la DRE ne porte pas particulièrement sur la question des heures de travail dans des cas comme celui-ci, il n'est pas nécessaire qu'elle le fasse, puisque la fonctionnaire a été nommée à son poste CR et qu'elle était dorénavant visée par les modalités de la convention collective des PA pour toutes les fins, à l'exception du calcul du salaire.

[112] La lettre d'offre est claire, et la DRE elle-même fait référence, à plusieurs endroits, aux nominations comme celle de la fonctionnaire. De plus, les dispositions de blocage de poste de la convention collective mettent uniquement l'accent sur les questions relatives à la rémunération et sur la façon d'appliquer ces dispositions à divers cas, au motif que le blocage de poste constitue simplement, comme l'a fait valoir l'agent négociateur, une question de rémunération. Pour toutes les autres fins, la fonctionnaire était, à la date de sa nomination au poste CR-05, une CR comme tous les autres. Si l'employeur avait compris cela, aucune des répercussions financières et des répercussions concernant les heures de travail ne serait survenue.

[113] L'employeur a invoqué le libellé de l'appendice M de la convention collective des SV, qui est l'appendice qui porte sur le blocage de poste. Je fais remarquer ici que l'appendice H de la convention collective des PA porte également sur le blocage de poste et le libellé identique mentionné par l'avocate de l'employeur, commençant par la phrase qui fait référence au fait que le « poste occupé » conserve son ancien groupe et niveau. Selon l'avocate de l'employeur, ce terme confirme que la fonctionnaire continue d'appartenir au groupe SV jusqu'à ce que sa protection salariale prenne fin.

[114] Je ne suis pas du même avis. La partie I énonce clairement qu'elle « [...] s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés [...] » dans un poste assorti d'un taux inférieur. La partie I énonce ensuite que « [n]onobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau ». Dans les cas concernant une reclassification régressive d'un poste, ce poste est encore « occupé » par l'employé et il n'est pas étonnant que les parties aient convenu que l'employé ne devrait pas être pénalisé pour le fait que son poste a été, sans qu'une faute lui soit attribuée, reclassifié de manière régressive.

[115] Quoi qu'il en soit, il m'est évident que l'employeur a tort lorsqu'il invoque cette phrase pour étayer son argument selon lequel la fonctionnaire est visée par la convention collective des SV, tant que son salaire est protégé. Dans son cas, il lui est impossible d'« occuper » son ancien poste FOS-06, car il a été supprimé.

[116] Les circonstances de la fonctionnaire ont été causées par la direction, qui a perpétué les conséquences de cette erreur. Comme je l'expliquerai, même sa direction et ses ressources humaines ne savaient pas, en premier lieu, quelle convention collective s'appliquait à son égard et, en deuxième lieu, quelles répercussions découleraient de leur erreur d'interprétation quant à savoir quelle convention collective s'appliquait à son égard et quelles seraient ses heures de travail.

[117] La fonctionnaire a cru comprendre que son poste FOS-06 n'était plus nécessaire et sa principale préoccupation était son statut d'emploi à PT continu auprès de l'employeur. J'accepte qu'elle estimait que le RE serait un processus simple par lequel elle serait mutée de son poste FOS-06 initial au poste de spécialiste financière CR-05 et qu'elle conserverait son taux de rémunération. Mais ce n'est pas ce qui s'est produit. En troisième lieu, j'accepte l'argument de la fonctionnaire selon lequel la direction a manqué à ses obligations aux termes de la DRE, même si je conclus que c'est le libellé de la DRE figurant à l'appendice D de la convention collective des PA qui s'applique à la fonctionnaire et non celui de la convention collective des SV. La section « Partie I : Rôles et responsabilités » énonce clairement qu'il incombait à l'employeur de traiter les employés de manière équitable, ce qu'il n'a pas fait dans le présent cas, pour les motifs que j'ai déjà énoncés.

[118] Les processus qui sont caractérisés par un manque de compréhension de la part de la direction et qui entraînent des répercussions négatives graves pour les employés ne sont pas équitables. Même si la direction a tenté de faire valoir que la réduction des heures n'était pas liée au processus de RE, cela n'est évidemment pas le cas. La réduction des heures et les répercussions qui en découlent sur la fonctionnaire ont été causées entièrement par la direction, qui a cru à tort que la fonctionnaire était toujours régie par la convention collective des SV.

[119] Même si la fonctionnaire a conservé le même agent négociateur, elle n'était plus visée par la convention collective des SV et était dorénavant visée par la convention collective des PA, qui s'appliquait à son nouveau poste CR. Encore une fois, je souligne que sa lettre d'offre du poste CR-05 énonce clairement qu'elle y sera nommée et que l'employeur a accepté ce fait, même s'il soutient qu'il ne s'agissait pas d'une nomination [traduction] « traditionnelle », un argument qui n'a été étayé au moyen ni d'une disposition législative, ni d'une politique, ni d'une jurisprudence. Je le rejette donc et je conclus que la nomination de la fonctionnaire à son poste CR-05 était conforme aux modalités claires de la DRE et constituait une nomination au sens ordinaire de ce terme.

[120] Les deux conventions collectives en litige ne prévoient pas les mêmes exigences pour un employé à PT. La convention collective des SV exige 40 heures de travail par semaine, alors que la convention collective des PA exige 37,5 heures par semaine pour le statut d'employé à PT. La différence n'a pas été prise en considération ou n'a pas été constatée et elle n'a pas été traitée dans le cadre du processus de RE de la fonctionnaire ni par elle ni par la direction. Si elle avait été traitée, la fonctionnaire aurait dû être informée qu'elle était dorénavant membre du groupe PA et qu'elle travaillerait une semaine de travail de 37,5 heures, comportant une protection salariale intégrale de son ancien salaire, sans égard au fait qu'elle travaillait maintenant moins. Néanmoins, cette différence a donné lieu au présent grief.

[121] Après les deux premières semaines dans le nouveau poste CR-05 de la fonctionnaire, une personne, qui n'a pas été identifiée, a constaté l'incohérence des heures de travail requises pour maintenir un statut d'employé à PT. Cette [traduction] « incohérence » était fondée sur la compréhension erronée selon laquelle la fonctionnaire était toujours visée par la convention collective des SV. Les éléments de

preuve n'ont pas permis d'identifier cette personne, qui a informé la gestionnaire de la fonctionnaire, qui en a ensuite informé la fonctionnaire.

[122] Un débat est né sur les éléments de preuve portant sur la question de savoir qui a demandé la modification des heures de travail par semaine de la fonctionnaire. Selon la prépondérance des probabilités, même si cela importe peu, j'estime que l'employeur a amorcé la discussion. Rien dans les éléments de preuve n'indique que la fonctionnaire a songé à la question de savoir quelle était la convention collective qui s'appliquait à son égard ou quel était le nombre d'heures de travail qui était requis aux termes de l'une ou l'autre des conventions collectives. Les seules préoccupations de la fonctionnaire étaient de maintenir un emploi à plein temps et son salaire, qui tous les deux lui ont été accordés dans sa lettre de nomination à son poste CR-05. Pour elle, la réduction des heures était simplement logique et elle a accepté à contre-cœur la réduction de son salaire, car elle avait été informée que la réduction était conforme à ses conditions d'emploi.

[123] Quoi qu'il en soit, la question de savoir si la fonctionnaire avait accepté ou non la réduction de salaire n'a aucune importance, car je conclus que cette réduction était fondée sur une erreur de la part de la direction, une erreur qui constitue une violation de la convention collective. Même si son acceptation a pu avoir une incidence sur la réparation qu'elle pourrait demander, elle n'a aucune incidence sur son statut en tant que CR-05.

[124] Les collègues de la fonctionnaire dans son nouveau poste étaient régis par la convention collective des PA et devaient travailler 37,5 heures par semaine pour maintenir leur statut d'employé à PT. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités et d'après les témoignages de Mme Lysager et de la fonctionnaire, qu'elles estimaient toutes les deux que la fonctionnaire était visée par la convention collective des PA lorsqu'elle s'est jointe au groupe financier, selon laquelle les employés à PT travaillaient 37,5 heures par semaine.

[125] La direction a ensuite changé son point de vue concernant la convention collective qui s'appliquait à la fonctionnaire sur le fondement de conseils erronés provenant de ses experts en RH. Compte tenu de leurs témoignages, j'accepte également que, au moment de la modification du nombre d'heures de travail par semaine, qui sont passées de 40 à 37,5, la fonctionnaire et sa gestionnaire estimaient

toutes les deux que cela signifiait simplement une réduction de 2,5 heures payables par semaine sur le chèque de paie de la fonctionnaire et rien de plus. En bref, les répercussions de la modification de son statut passant à un statut d'employée à TP et les répercussions en découlant sur sa pension et ses droits à la rémunération des jours fériés n'ont jamais été envisagées par l'une ou l'autre partie.

[126] Une fois que la direction a conclu par erreur que ses heures de travail étaient régies par la convention collective des SV, et une fois qu'il a été décidé qu'il était plus logique qu'elle travaille les mêmes heures que celles de ses collègues, la fonctionnaire et sa gestionnaire ont convenu de signer un document en vertu duquel elle a accepté de réduire ses heures de travail, qui sont passées de 40 à 37,5. À compter de ce moment, elle a travaillé 37,5 heures par semaine jusqu'en 2022, date à laquelle elle a découvert que la modification touchait les montants de pension auxquels elle aurait droit à sa retraite.

[127] Cela ne signifie pas que la fonctionnaire n'assume aucune part de responsabilité à l'égard de la première erreur commise par la direction. Des éléments de preuve ont indiqué qu'elle n'a pas consulté son agent négociateur et qu'elle n'a posé aucune question quant aux répercussions de la désignation d'employé à TP dans le formulaire qu'elle a signé. Toutefois, les mesures que la fonctionnaire a prises ou qu'elle n'a pas prises à cet égard n'absolvent pas l'employeur de son erreur et mènent à une conclusion selon laquelle elle est régie par la convention collective des SV.

[128] Comme je l'ai déjà conclu, une fois qu'elle a accepté le poste CR, elle était régie par la convention collective des PA. L'erreur de la direction à l'égard de cette question a mené au présent grief, mais elle a également mené à un rajustement complet de ses avantages sociaux, en raison de l'application de la convention collective des SV à son égard. En 2024, elle a demandé de retourner à un horaire de 40 heures par semaine afin de reprendre le statut d'employée à PT et de protéger ses prestations de retraite éventuelles, bien qu'elle n'ait pas été obligée d'effectuer ces heures pour conserver son blocage de poste intégral.

[129] Du point de vue de la fonctionnaire, l'enjeu tient au fait que l'employeur a appliqué la mauvaise CE à son nouveau poste. Son salaire, selon la convention collective des SV, était protégé par le blocage de poste dans son nouveau poste. Elle a

soutenu qu'elle devrait être régie par la convention collective des PA et ses CE, car elle était dans une nouvelle unité de travail.

[130] L'employeur a soutenu que la DRE avait établi à bon droit la protection salariale par blocage de poste à l'égard de la fonctionnaire et que la CE de la convention collective des SV continuerait de la régir jusqu'à ce que la clause de protection du salaire prenne fin, conformément à ce que prévoyait la DRE.

[131] L'employeur a soutenu qu'une fois que la fonctionnaire a accepté l'offre d'emploi raisonnable, le RE était terminé; son salaire de FOS-06 était protégé par le blocage de poste et elle continuait d'être régie par la convention collective des SV. Son avocate a fortement souligné le fait que la fonctionnaire avait accepté volontairement une réduction de ses heures de travail par semaine et qu'on lui avait accordé suffisamment de temps pour consulter son agent négociateur ou sa famille avant d'accepter la réduction. Son avocate a souligné le manque de diligence raisonnable et l'aveuglement volontaire de la fonctionnaire, qui est maintenant aux prises, selon les mots de l'avocate, avec les [traduction] « remords de l'acheteur ».

[132] Cet argument ne pouvait pas être accueilli, pour les motifs déjà mentionnés. Comme je l'ai conclu, je conviens qu'une fois que l'offre d'emploi au groupe et au niveau CR-05 a été acceptée, le processus de RE était achevé, en ce sens que les modalités de la DRE devaient alors simplement être mises en œuvre à l'égard de la fonctionnaire. Cela signifie qu'elle était dorénavant membre de l'unité de négociation des PA et que les conditions d'emploi applicables au groupe CR s'appliquaient à son égard.

[133] Cela n'a pas été fait, de sorte que l'employeur a cru qu'elle était toujours membre de l'unité des SV. L'« entente » subséquente concernant la réduction de ses heures de travail et de son salaire découlait de cette erreur initiale de la part de l'employeur. Toutefois, même lorsque l'« entente » a été conclue, rien n'indiquait que des conséquences autres qu'une réduction du salaire hebdomadaire de 2,5 heures découleraient de l'entente.

[134] Même si le directeur a signé l'entente au nom de l'employeur, la gestionnaire de la fonctionnaire en a discuté avec elle. Elle a témoigné qu'après cette date, elle a communiqué avec la DA par intérim au sujet de sa préoccupation, et que cette dernière a répondu qu'une erreur avait dû être commise et qu'elle tenterait de la corriger. Par

conséquent, je conclus, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu des éléments de preuve, qu'aucun membre de l'équipe de la direction supérieur à la fonctionnaire n'était au courant de l'incidence de la différence entre la CE des deux conventions collectives et des répercussions.

[135] Je conclus que la maxime « l'accessoire suit le principal » s'applique au présent cas. La Directive établit la façon dont la DRE devrait être administrée et elle est très longue. Comme dans de nombreux autres politiques et programmes, il était impossible d'envisager toutes les circonstances, et des exceptions imprévues que les gestionnaires, l'agent négociateur et, évidemment, les employés touchés ont dû gérer, ont été omises.

[136] Le principal objectif du RE est d'assurer la continuité de l'emploi des employés touchés tout en protégeant leur salaire dans le cas où ils sont nommés à un poste comportant un taux de rémunération maximal annuel inférieur. Même si les nominations peuvent être effectuées d'une unité de négociation à une autre, il m'est évident qu'en vertu des modalités de la DRE, la fonctionnaire a été nommée à son poste CR-05 et que toutes les modalités de cette entente s'appliquaient à elle, à l'exception de la question concernant le calcul du salaire. Même si la DRE ne prévoit pas spécifiquement que la fonctionnaire sera dorénavant visée par les modalités de la convention collective des PA, il n'est pas nécessaire qu'elle le fasse étant donné que la DRE prévoit clairement, à plusieurs endroits, que les employés seront nommés à leur nouveau poste, comme cela s'est produit dans le présent cas.

[137] L'avocate de l'employeur a affirmé que la fonctionnaire a été prise des remords de l'acheteur après qu'elle a accepté de réduire ses heures de travail. Cela ne tient nullement compte des circonstances dans lesquelles la fonctionnaire a signé l'entente et du rôle de la direction à cet égard. Cela ne tient pas compte non plus du fait que cette entente constitue une violation claire de la convention collective des PA et, plus particulièrement, des dispositions de la DRE et du blocage de poste, et qu'elle contredit clairement sa lettre d'offre. J'estime que cette métaphore pourrait convenir davantage à l'égard de l'employeur relativement à la lettre d'offre qui a amené la fonctionnaire à croire qu'elle serait nommée à un poste à PT au groupe et au niveau CR-05.

[138] Après un examen approfondi de la lettre d'offre pour le poste CR-05 et son appendice, je ne trouve absolument rien qui indique expressément ou implicitement

que la fonctionnaire devait continuer d'être régie par la convention collective des SV. La lettre est rédigée d'une telle manière qu'aucun membre de l'équipe de la direction de la fonctionnaire n'a cru qu'elle serait régie par quelque convention que ce soit autre qu'une convention collective des PA. Il ne s'agissait que des conseils erronés de la part des RH, qui ont fait en sorte que la direction change sa position à cet égard. Je souscris à cette conviction, car, selon la seule compréhension logique, une personne nouvellement nommée au poste CR-05 serait régie par la convention collective s'appliquant à son poste et qui, dans le cas de la fonctionnaire, était la convention collective des PA.

[139] L'avocat de la fonctionnaire a présenté un argument fondé sur la préclusion en lien avec la lettre d'offre. L'employeur a soutenu que la préclusion ne pouvait pas s'appliquer dans ces circonstances, puisque la fonctionnaire n'a pris aucune mesure pour déterminer les répercussions de la réduction de ses heures de travail. Étant donné les modalités claires de la convention collective et ma conclusion selon laquelle la fonctionnaire était visée par la convention collective des PA, rien n'oblige à examiner un argument fondé sur la préclusion.

[140] Malgré cette conclusion, je tiens à noter qu'en présentant son argument, l'employeur a évité le cœur de la matière, soit la lettre d'offre pour le poste CR-05. L'employeur a plutôt concentré son attention et bon nombre d'arguments sur l'entente visant à réduire ses heures et sa rémunération, laquelle entente a été principalement le résultat d'une compréhension erronée de la convention collective par la direction. La lettre d'offre est claire et conforme aux modalités de la convention collective : l'employeur a offert à la fonctionnaire un poste à PT au groupe et au niveau CR-05, ce qui laissait entendre les CE applicables à un poste CR-05, qui sont régies par la convention collective des PA. Toute exception aux modalités claires de la convention collective nécessiterait le consentement de ses deux signataires, et aucun élément de preuve à cet égard ne m'a été présenté. Même si l'employeur a déposé des éléments de preuve concernant la gestion de situations semblables par le passé d'une manière semblable, les éléments de preuve étaient loin d'être suffisants pour établir une pratique antérieure comme outil d'interprétation si je concluais que la convention collective est ambiguë. Aucun élément de preuve n'a été déposé relativement aux dates, aux nombres, aux situations particulières ou à la question de savoir si le SCT ou l'agent négociateur étaient au courant de ces événements. Quoi qu'il en soit, l'avocate de l'employeur n'a pas soulevé cette question dans son argumentation.

[141] Dans son témoignage, la fonctionnaire a déclaré que Mme Quintal estimait que la situation serait corrigée. M. Fowler a affirmé que l'affaire relevait des RT. Puisque ces deux personnes n'ont pas témoigné à l'audience, les déclarations constituent du ouï-dire. En droit administratif, la preuve par ouï-dire est admissible et doit être appréciée afin de lui accorder le poids qui lui revient compte tenu des éléments de preuve mêmes.

[142] Dans le présent cas, j'accepte ces déclarations à première vue et j'accepte qu'elles sont véridiques, car elles sont conformes aux déclarations de Mme Lysager, la gestionnaire de la fonctionnaire, qui exprime ses doutes quant à savoir quelle convention collective s'applique à la fonctionnaire. J'estime que tous les membres de la hiérarchie de la direction de la fonctionnaire partageaient ce doute.

[143] Souvent, au cours des audiences de la Commission, on se fait dire que les gestionnaires délégués ont consulté la section des RH avant de prendre une mesure. C'est dire que ce sont les RH qui donnent l'autorisation de mettre en œuvre une mesure. On a peut-être oublié que le rôle des RH est de conseiller les gestionnaires, dont la responsabilité consiste à prendre ces conseils en considération, à examiner toutes les circonstances, puis à décider quelle mesure mettre en œuvre.

[144] La DA et le SD estimaient tous les deux que l'interprétation du statut d'employé à PT ou à TP de la fonctionnaire était erronée. Lorsque le SD a affirmé que la question relevait des RT, il a effectivement renoncé au pouvoir qui lui a été délégué par la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11) et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13), et a suivi aveuglément les conseils des RH sans égard à leur caractère illogique. Les gestionnaires assument la responsabilité de leurs actions et devraient agir en conséquence et ne pas croire qu'ils peuvent substituer les conseils des RH à leurs propres pouvoirs.

[145] Au cours de l'audience, la fonctionnaire a affirmé que les RT ont retiré son indemnité de formation des détenus en 2017, mais qu'après qu'un grief a été déposé, on a découvert que ce retrait avait été effectué par erreur. Cela démontre que les RT et les RH peuvent également commettre des erreurs. C'est la raison pour laquelle le pouvoir délégué est conféré aux gestionnaires. En fin de compte, ils sont responsables de leurs décisions, et non les RH. Les RH peuvent rédiger des lettres et des PE, mais les gestionnaires délégués les signent. Ces documents lient les signataires. L'employeur ne

peut pas invoquer la nature ambiguë des documents concernant la réduction de ses heures de travail et de son salaire pour soutenir que la fonctionnaire a fait preuve d'aveuglement volontaire lorsqu'elle les a signés.

[146] Je conclus que l'employeur, lorsqu'il a réduit son salaire, croyait à tort qu'elle faisait toujours partie de l'unité de négociation des SV. Le fait que la fonctionnaire a signé cette lettre ne signifie pas que l'employeur a maintenant le droit de la traiter comme un membre du groupe SV, peu importe les modalités de la convention collective qui s'applique à son égard. Étant donné qu'aucune entente de l'AFPC n'a été conclue à ce sujet, l'employeur était tenu d'appliquer les modalités de la convention collective des PA à son égard et elle ne pouvait donc pas [traduction] « donner son accord » à l'erreur perpétuée par l'employeur.

[147] À l'audience, certains arguments ont été présentés au nom des deux parties concernant la question relative au calcul du salaire et au rôle des taux hebdomadaires plutôt qu'un salaire annuel. En fin de compte, cela n'a pas d'importance. La fonctionnaire n'a pas contesté son taux de rémunération. Même si des questions relatives aux indemnités et à son taux de rémunération protégé ont été soulevées, elles semblent avoir été réglées à sa satisfaction. Selon les éléments de preuve dont je disposais, l'employeur avait calculé un montant de rémunération annuelle en fonction de l'ancienne semaine de travail de 40 heures de la fonctionnaire et la fonctionnaire n'a pas contesté ce montant. De plus, il est évident que son grief concerne la réduction du salaire annuel en raison d'une supposée réduction de ses heures de travail et qu'il ne conteste pas son taux de retenues.

[148] La fonctionnaire est passée d'un poste dans une unité de travail régi par la convention collective des SV à un poste dans une unité de travail régi par la convention collective des PA. Il s'ensuit logiquement à mon avis qu'elle aurait dû être régie par la même convention collective que celle qui régit ses collègues, puisqu'elle occupait le même poste dans sa nouvelle unité de travail. Si un employé est [traduction] « déclaré excédentaire » dans une unité de négociation qui ne prévoit que du travail de jour et qu'il se retrouve dans un nouveau poste qui exige un travail par quart conformément à sa convention collective, serait-il alors interdit à l'employeur de prévoir au calendrier un travail par quart pour ce fonctionnaire? Il serait absurde que des collègues ayant les mêmes titres d'emploi, descriptions de travail, responsabilités, groupes et niveaux et agents négociateurs soient régis par deux différentes

conventions collectives et deux CE distinctes. J'estime que la seule conclusion logique est qu'une fois que la fonctionnaire a été nommée à son poste CR-05, elle devait être régie par la convention collective des PA. Je conclus également que cette conclusion est étayée par les éléments de preuve et le libellé de la convention collective.

[149] L'avocate de l'employeur a répété à maintes reprises que la fonctionnaire ne pouvait pas être payée pour les heures qu'elle n'avait pas travaillées. J'estime que cette notion n'est pas en litige et qu'elle tire sa source de la croyance erronée que la fonctionnaire demeure régie par la convention collective des SV. Étant donné que la fonctionnaire est devenue une employée du groupe CR à la date de sa nomination, il n'existe aucune dissonance entre ses heures de travail et son salaire. Son salaire est simplement protégé.

[150] Je ne souscris pas à la proposition de l'avocate de l'employeur selon laquelle la CE de la convention collective des SV a suivi la fonctionnaire dans son nouveau poste. L'esprit et la lettre de la DRE mettent évidemment l'accent sur la préservation de l'emploi d'un employé touché qui se trouve dans une telle situation sans qu'une faute lui soit attribuée. Lorsqu'elle définit une « offre d'emploi raisonnable », la Directive énonce que « b) [c]e soit **un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé**, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés ». [Je mets en évidence]

[151] Il n'y a aucun doute que l'esprit de la DRE vise à faciliter un processus sans interruption par lequel tous les avantages sociaux de l'employé sont préservés, y compris son salaire protégé par le blocage de poste. Il ne concerne pas le maintien de la CE initiale lorsqu'une personne est nommée et qu'elle est ainsi régie par une nouvelle convention collective et une nouvelle CE.

[152] Selon l'interprétation logique et la conversion de la nomination de la fonctionnaire, son salaire hebdomadaire protégé aurait dû être appliqué à sa nouvelle CE de 37,5 heures par semaine. Il n'y a aucun doute que, selon un taux horaire, cela constituait une augmentation salariale pour la fonctionnaire, mais lorsque cette augmentation serait transposée à un taux horaire ou annuel, elle gagnerait le même

montant qu'elle avait gagné en tant que FOS-06 avant le RE. C'est l'essence d'un salaire protégé, conformément à ce que prévoit la DRE.

[153] En fait, je conclus que le salaire de la fonctionnaire a été mal appliqué et mal calculé à compter du moment où elle a été nommée à son nouveau poste. La CE de la convention collective des PA aurait dû s'appliquer et la fonctionnaire aurait dû travailler 37,5 heures par semaine. Lorsque la direction lui a demandé de travailler 40 heures par semaine pour conserver son salaire de FOS-06, elle a contrevenu à la convention collective des PA qui s'appliquait à son égard en lui demandant de travailler plus d'heures que le nombre prévu dans la convention.

[154] L'employeur a soutenu que cette approche mènerait à une conclusion absurde. Je ne suis pas du même avis. La conclusion absurde consisterait à viser les personnes nommées à une nouvelle unité de travail de manière qu'elles soient régies potentiellement par différentes conventions collectives. Cela compliquerait la gestion de l'unité et entraînerait un traitement différent des employés qui occupent les mêmes postes dans la même unité de travail.

[155] L'employeur a également soutenu que le statut d'employée à PT par rapport au statut d'employé à TP de la fonctionnaire constituait un faux-fuyant et que ses prestations de retraite étaient établies en fonction de ses cotisations et non de son statut. Je ne retiens pas cet argument et je le trouve manifestement faux. Le statut de la fonctionnaire d'une supposée employée à TP a eu une incidence directe et grave sur ses prestations de retraite et constitue beaucoup plus qu'un faux-fuyant. Même si ses avantages sociaux sont effectivement établis en fonction de ses cotisations, c'est l'erreur de l'employeur, qui l'a désignée en tant qu'employée à TP, qui a mené à une réduction présumée de cotisations, qui a, à son tour, entraîné la réduction de son droit à ses prestations de retraite. Un tel résultat ne constitue pas un faux-fuyant, mais il se situe en fait au cœur de la question dont je suis saisi, à savoir la décision de l'employeur de la maintenir en poste selon la classification des SV.

[156] En dernier lieu, j'examine la question concernant la réparation dans le présent cas. L'avocate de l'employeur a soutenu très brièvement que si j'accueillis le grief, la réparation devrait être limitée aux 25 jours avant son dépôt, conformément au principe énoncé dans *Coallier*.

[157] L'avocat de la fonctionnaire a reconnu que *Coallier* limiterait la mesure corrective aux 25 jours précédant le dépôt du grief. Il a soutenu cependant que la fonctionnaire n'a pas attendu avant d'exercer son droit de contester, mais plutôt qu'il s'agissait d'un grief continu. Invoquant *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290, au paragraphe 30, il a soutenu que certaines situations justifient de dépasser la limite de 25 jours et que la Commission devrait prendre en compte chaque élément du cas.

[158] Je conclus que les circonstances du présent cas sont différentes de celles de *Coallier* et sont beaucoup plus semblables à celles décrites dans la décision récente de la Commission dans *Barcier c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 103. Je répète la conclusion de la Commission au paragraphe 72 que *Coallier* ne limite pas la réparation dans chaque grief continu, peu importe les circonstances.

[159] La situation dans le présent cas est la même que celle dans *Barcier*. Jusqu'à ce que la fonctionnaire assiste à un séminaire sur les pensions, aucune partie n'était même au courant du fait que la convention collective était violée, encore moins la fonctionnaire, qui n'avait aucune expertise et qui se fiait à l'employeur pour cette expertise, tout comme ses gestionnaires. Une fois qu'elle en a été informée, elle n'a pas attendu pour exercer ses droits. Comme dans *Barcier*, la fonctionnaire avait le droit de se fier à l'obligation la plus fondamentale de la direction de l'affecter à la bonne unité de négociation et d'avoir des employés en place pour assurer un système efficace et fonctionnel. L'erreur est survenue à compter de la date de nomination de la fonctionnaire, lorsque l'employeur a appliqué la convention collective des SV et a causé un préjudice à la fonctionnaire.

[160] La récente décision de la Commission dans *Peterman c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 102, a éclairci l'application et la portée de *Coallier*. Au paragraphe 140, elle conclut son raisonnement, en faisant référence à *Macri c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord)*, dossier de la CRTFP n° 166-02-15319 (19871016) (confirmé dans *Canada (Conseil du Trésor) c. Macri*, [1988] A.C.F. n° 581 (C.A.) (QL), au paragraphe 54, en affirmant ce qui suit :

[140] Je suis entièrement d'accord. L'application du principe *Coallier* à tous les griefs continus, quelles que soient les

circonstances, aurait certainement des conséquences malheureuses pour les deux parties, notamment en incitant un employeur à retarder la prise de décisions, délibérément ou non.

[161] Je souscris pleinement à cette déclaration. Je conclus que l'application à l'aveuglette de *Coallier* à chaque circonstance, y compris celles à l'égard desquelles le respect des délais n'est pas en litige, inciterait l'employeur à ne pas envisager de corriger une irrégularité ou une erreur passée qui pourrait avoir été commise ou d'y répondre parce que les coûts d'une telle erreur seraient limités uniquement aux 25 jours précédant le dépôt du grief. Je n'ai aucun doute qu'une telle approche ou considération ne suit pas le principe envisagé par la décision *Coallier*.

[162] Dans le présent cas, le grief va bien au-delà d'un ajustement salarial, tel qu'il est envisagé dans *Coallier*. Il vise la question de savoir quelle convention collective aurait dû avoir régi le nouveau poste de la fonctionnaire, et cette question est fondamentale à la relation entre les parties à la convention collective. On ne peut reprocher à la fonctionnaire le fait qu'il a fallu aussi longtemps pour constater l'erreur. En fait, contrairement à *Barcier*, dans le présent cas, l'employeur a nié avoir commis une erreur quelconque.

[163] Les répercussions financières de l'erreur de l'employeur sur la fonctionnaire ont été considérables. Les faits ont démontré que la fonctionnaire a travaillé 37,5 heures par semaine à compter de sa nomination et pendant une période considérable après celle-ci, période au cours de laquelle son salaire a été réduit par erreur de 2,5 heures par semaine. De plus, l'employeur lui a imposé par erreur un trop-payé lié à son statut d'employé à TP et aux jours fériés. Elle a dû rembourser le trop-payé. Elle a subi les conséquences de la réduction de ses cotisations à sa pension et sur le plan du versement de ses prestations prévues à sa retraite. De plus, il semble qu'elle ait travaillé une semaine de 40 heures depuis la découverte des questions dans le présent litige afin d'assurer son statut d'employée àPT, étant donné la thèse de l'employeur.

[164] Contrairement également à *Coallier*, je conclus que la fonctionnaire ne pouvait absolument pas avoir su que la direction avait mal appliqué la convention collective à son égard. Les éléments de preuve indiquent que même la hiérarchie de sa direction ne savait pas quelle CE appliquer, même si elle avait obtenu des conseils, bien qu'erronés, de la part de son équipe des RH. Le fait de limiter sa réparation aux 25 jours précédant le dépôt de son grief serait, dans les circonstances du présent cas, déraisonnable et

entraînerait un résultat inéquitable. La fonctionnaire aurait dû être rémunérée de la même manière qu'elle avait été rémunérée avant la mise en œuvre de l'« entente » conclue entre les parties. En ce qui concerne la question liée à la [traduction] « réduction » de ses heures hebdomadaires, ainsi que sa rémunération, j'ai déjà conclu que la réduction de son salaire ou son calcul au prorata constituait une erreur de la part de l'employeur et que cette erreur a eu des répercussions négatives et erronées sur son salaire protégé en le réduisant dans les faits, ce qui est contraire à la DRE.

[165] L'employeur a soutenu que, si elle reçoit une indemnisation financière, la fonctionnaire sera alors rémunérée pour des heures qu'elle n'a pas travaillées. Comme je l'ai affirmé avec soin et à maintes reprises ci-dessus, je ne suis pas du même avis. L'argument de l'employeur à cet égard est fondé sur une conclusion selon laquelle la fonctionnaire est demeurée assujettie à la convention collective des SV, et j'en suis arrivé à une conclusion différente.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[167] Le grief est accueilli.

[168] J'ordonne à l'employeur :

- 1) De se conformer aux modalités de la convention collective des PA et à ma décision, telle qu'elle est énoncée ci-dessus.
- 2) De considérer et de traiter la fonctionnaire comme appartenant à l'unité de négociation des CR régie par la convention collective des PA à compter de son premier jour de travail dans son poste de spécialiste financière au groupe et au niveau CR-05, le 2 novembre 2014.
- 3) De reconnaître immédiatement ses heures de travail hebdomadaires comme étant de 37,5 heures et de lui payer des heures supplémentaires pour les heures en sus de ce nombre découlant de l'erreur de l'employeur.
- 4) De rembourser pleinement la fonctionnaire pour la réduction de 2,5 heures de son salaire engendrée par son erreur et d'effectuer notamment les rajustements nécessaires à sa pension, à ses congés et à tout autre avantage social applicable.
- 5) De rembourser la fonctionnaire pour la demande de recouvrement erronée du trop-payé qu'il a imposée à de la fonctionnaire.

[169] Je demeurerai saisi de la présente affaire pendant une période de 90 jours après la publication de la présente décision, en vue d'aider à mettre en œuvre mon ordonnance.

Le 9 octobre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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