

Library

Date: 20020905

Dossier: 166-2-30985

Référence: 2002 CRTFP 84



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

FERNANDO BOUDREAU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)

employeur



Devant : Jean-Pierre Tessier, commissaire

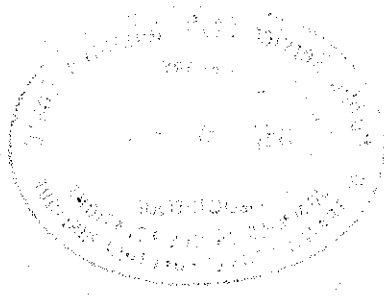
**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

Yvette G. Michaud, l'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Pour l'employeur :

Jennifer Champagne, avocate

(Décision rendue sans audience.)



DÉCISION

[1] Fernando Boudreau est ingénieur (EN-ENG-04) auprès du ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux.

[2] À ce titre, les conditions de travail de M. Boudreau sont régies par la convention collective signée entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor le 21 décembre 2000 et prenant fin le 30 septembre 2002.

[3] Depuis le 10 avril 2001, M. Boudreau bénéficie du programme de congé de transition préalable à la retraite.

[4] En date du 17 mai 2001, M. Boudreau présente le grief suivant :

Je désire présenter un grief parce que je ne reçois pas l'indemnité provisoire prévue dans le protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Appendice « 1 ».

[5] L'employeur quant à lui répond que, étant donné que M. Boudreau est en congé de transition préalable à la retraite, qu'il exerce ses fonctions et est rémunéré pour trois jours de travail par semaine, ses indemnités liées au salaire, notamment l'indemnité provisoire, doivent être calculées selon ses heures réduites de travail.

[6] Les parties ont convenu de soumettre des représentations écrites.

Arguments des parties

[7] Le fonctionnaire s'estimant lésé se réfère à l'appendice « 1 » relatif à l'indemnité provisoire et souligne que selon le sous-paragraphe (i) de l'article 1, « l'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie du traitement. »

[8] De plus, selon le fonctionnaire s'estimant lésé seul l'employé à temps partiel peut voir réduire son indemnité provisoire de façon proportionnelle à sa semaine de travail; en ce sens il cite le sous-paragraphe (iii) de l'article 1 de l'appendice « 1 » :

(iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.

[9] Bien que M. Boudreau bénéficie de la politique de transition préalable à la retraite, il soutient que la réduction de sa semaine de travail ne modifie pas son statut d'employé à temps plein. Il souligne que la définition d'un employé à temps partiel dans la *Politique sur l'emploi à temps partiel* est la suivante :

Un employé à temps partiel désigne une personne dont le nombre normal d'heures de travail par jour ou par semaine est inférieur au nombre normal d'heures de travail par jour ou par semaine d'un employé à temps plein du même groupe professionnel et du même niveau.

[10] Il note de plus que les employés à temps plein qui veulent changer leur statut pour devenir des employés à temps partiel doivent en faire la demande par écrit selon cette politique. M. Boudreau fait remarquer qu'il n'a jamais demandé de devenir employé à temps partiel.

[11] De son côté l'employeur soutient que M. Boudreau ne travaille pas à temps plein et que sa situation, pour les fins du calcul de la prime, doit être assimilée à la situation d'un employé à temps partiel. Selon lui, l'employé bénéficiant du programme de congé de transition à la retraite est un employé à temps plein uniquement pour les fins des avantages sociaux, tel qu'il appert de l'annexe 2 qui énonce :

...Si vous étiez un employé à temps plein avant de prendre le CTR, vous restez un employé à temps plein pour les besoins de l'emploi et des avantages sociaux.

[12] L'employeur note aussi que l'employé est admissible « à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines. » Donc, conclut l'employeur, il ne s'agit pas d'un montant annuel mais d'une indemnité annualisée versée aux deux semaines.

Motif de la décision

[13] L'examen du texte de l'appendice « 1 » relatif à l'indemnité provisoire m'indique que cette indemnité ne fait pas partie du traitement de l'employé et que les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.

[14] À mon sens, il n'y a pas suffisamment de précision dans le texte pour déterminer qu'un employé à temps plein qui est en congé sans traitement une journée par semaine doit voir sa prime réduite proportionnellement. Le texte vise à établir la

prime initiale pour les employés à temps partiel et reste imprécis relativement aux employés à temps plein qui bénéficient de réduction d'horaire de travail.

[15] Reste donc à vérifier si le congé de transition à la retraite permet à l'employeur de réduire les bénéfices proportionnellement aux heures travaillées.

[16] L'article 5 de la *Politique sur les congés de transition préalable à la retraite* prévoit que :

5. Exigences de la politique

Le congé de transition préalable à la retraite permet à l'employé qui est à moins de deux ans de la retraite de réduire d'au plus 40 p. 100 son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard...

[17] L'élément principal du congé de transition est que la rémunération de l'employé est réduite en conséquence. La convention collective, à l'article 2, énonce ce qui suit :

« taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176 ("weekly rate of pay");

« taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept et demie (37 1/2) ("hourly rate of pay");

« taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ("daily rate of pay").

À la page 108 de la convention collective on parle de « taux de rémunération annuels » suivi des échelles de salaire.

[18] Il est vrai que dans les notes explicatives et dans les lettres explicatives on parle de salaire et de salaire réduit. Cependant, ce que l'arbitre doit interpréter c'est la convention collective, les lettres d'ententes et les politiques qui lient les parties. Or, dans la *Politique sur les congés de transition préalable à la retraite* on parle d'une réduction de la rémunération et aucune précision n'est apportée relativement aux primes ou autres avantages que reçoit l'employé, sauf pour dire que la participation au régime de pension et avantages sociaux demeure inchangée.

[19] Il est vrai que l'indemnité provisoire découle d'un montant annualisé versé aux deux semaines. Puisqu'on parle de montant annualisé, l'employeur pourrait prétendre qu'il s'agit d'un montant fractionné payable avec le versement de la rémunération aux deux semaines. On peut s'interroger pour savoir ce qu'il advient du versement de l'indemnité lorsqu'il y a absence de versement de la rémunération parce que l'employé est absent. Il s'agit là d'une question qui diffère du cas en litige puisque dans ce cas-ci l'employé est présent à chaque période de paie.

[20] L'article 40 de la convention collective traite des conditions de travail des employés à temps partiel. On y note à la clause 40.06 que :

Jours fériés désignés

40.06 *L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.*

[21] Dans la lettre du 10 avril 2001 transmise à M. Boudreau l'employeur souligne sous la rubrique « jours fériés » :

JOURS FÉRIÉS

Un employé à temps plein conserve le droit d'être payé pendant les jours fériés dans la mesure où il n'est pas en congé sans solde le jour de travail précédent et le jour de travail suivant le congé statutaire.

En conséquence, on voit qu'un employé en congé de transition à la retraite est toujours un employé à temps plein bénéficiant de congé sans traitement pour une partie de son horaire de travail.

[22] Rien ne permet de conclure que le statut d'employé à temps plein de M. Boudreau est modifié du fait qu'il bénéficie de la *Politique sur les congés de transition préalable à la retraite* et il est clairement exprimé que la réduction porte sur la rémunération.

[23] Considérant que la convention collective définit la rémunération comme étant le taux de rémunération annuel, ce qui équivaut au traitement annuel et aux échelles de salaire, l'employeur ne peut réduire l'indemnité provisoire, indemnité qu'il a d'ailleurs définie comme ne faisant pas partie du traitement.

[24] Pour les raisons énoncées ci-haut, je fais droit au grief.

**Jean-Pierre Tessier,
commissaire**

OTTAWA, le 5 septembre 2002

