

Date: 20090305

Dossier: 566-09-1500

Référence: 2009 CRTFP 27



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

BILGIN BUBEROGLU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

employeur

DÉCISION D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Jon Peirce, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Carolyn Striez, Conseil national de recherches

Nota : Les parties ont convenu de soumettre le grief à l'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire.

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 27 février 2009.
(Traduction de la CRTFP)

[1] Bilgin Buberoglu (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») s'est plaint que le Conseil national de recherches (le CNR ou l'« employeur ») ne lui avait pas versé l'indemnité de départ à laquelle il avait droit aux termes de la disposition de sa convention collective prévoyant le paiement d'une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité. Le grief a été déposé le 30 mai 2007; l'employeur y a répondu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le 18 septembre 2007. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 2 novembre 2007. Les parties se sont entendues pour que le grief soit soumis à l'arbitrage accéléré.

[2] Les parties ont produit un exposé conjoint des faits et un recueil conjoint de documents. À l'audience d'arbitrage accéléré, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé l'autorisation de mettre en preuve un document additionnel sur lequel les parties ne s'étaient pas entendues. Il s'agissait d'une offre d'emploi de la Ville d'Edmonton au fonctionnaire s'estimant lésé. La représentante de l'employeur a déclaré qu'elle ne voyait pas d'objection à ce que le document soit mis en preuve, mais qu'elle jugeait qu'il était sans intérêt. J'ai admis le document en preuve (pièce G-1), mais après avoir entendu les arguments des parties, qui sont résumés ci-après, j'ai conclu qu'il n'était d'aucune utilité pour trancher le présent grief.

[3] L'exposé conjoint des faits est reproduit ci-après :

[Traduction]

Le fonctionnaire s'estimant lésé, Bilgin Buberoglu, était employé pour une période déterminée au Conseil national de recherches (CNR). Il était affecté au programme du Guide national pour des infrastructures municipales durables (InfraGuide) à l'Institut de recherche en construction (IRC), à Ottawa (Ontario).

À la date de présentation de son grief, le fonctionnaire s'estimant lésé était régi par la convention collective des agents de recherches/agents du Conseil de recherches (AR/ACR) conclue entre le Conseil national de recherches et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, qui a expiré le 19 juillet 2007 (pièce A).

À la date de présentation de son grief, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait le poste de conseiller technique—réseaux eau résiduaire, dans le groupe et au niveau RCO-4.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a occupé le poste de RCO-3, au CNR, à titre de fonctionnaire nommé pour une période déterminée du 3 juillet 2001 au 2 juillet 2003 (pièce B).

Le 12 juin 2002, la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé a été prolongée jusqu'au 31 mars 2005.

Le 1^{er} janvier 2005, le fonctionnaire s'estimant lésé a été promu au niveau RCO-4.

Le 28 janvier 2005, la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé a été prolongée jusqu'au 31 mars 2006.

Le 9 mars 2006, la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé a été prolongée jusqu'au 30 juin 2006.

Le 31 mai 2006, la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé a été prolongée jusqu'au 29 juin 2007 (pièce C).

En mars 2007, le programme InfraGuide a échoué dans ses tentatives pour obtenir des fonds et a ultérieurement été démantelé (pièce D).

Le 12 mars 2007, l'employeur a avisé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il mettait fin à son emploi plus tôt que prévu, pour des raisons opérationnelles (pièce E). Il lui a aussi donné un préavis de deux mois, conformément à la politique 5.7 du CNR : Licenciement (pièce F). Son emploi prenait fin le 11 mai 2007.

Le 30 avril 2007, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à son superviseur, M. Denis Bergeron, Directeur, Codes et évaluation, pour l'aviser qu'il avait l'intention de prendre sa retraite à la fermeture des bureaux, le 10 mai 2007. Il ajoutait qu'il estimait avoir été mis en disponibilité et demandait que lui soit payée l'indemnité de départ prévue en cas de mise en disponibilité d'un RCA (pièce G).

Le 2 mai 2007, M. Bergeron a répondu au fonctionnaire s'estimant lésé que la décision de mettre fin à sa période d'emploi plus tôt que prévu ne constituait pas une mise en disponibilité, mais un licenciement pour des raisons opérationnelles. Il lui demandait également de confirmer qu'il prenait volontairement sa retraite le 10 mai 2007 (pièce H).

Le 7 mai 2007, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Bergeron pour confirmer qu'il avait l'intention de prendre sa retraite le 10 mai 2007 (pièce I).

Le 11 mai 2007, le fonctionnaire s'estimant lésé est parti à la retraite. Il a reçu une indemnité de départ équivalant à 5,85479 semaines de rémunération, conformément à la clause 25.07 de la convention collective des AR/ARC (pièce J).

Le 30 mai 2007, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est plaint que le Conseil national de recherches ne lui avait pas versé une indemnité de départ équivalant à 6,85479 semaines de rémunération, en violation de la clause 25.04 de la convention collective des AR/ARC.

À titre de mesure corrective, le fonctionnaire s'estimant lésé demande à ce que lui soit payée la semaine de rémunération qui ne lui a pas été versée et qu'il aurait dû recevoir.

Arguments du fonctionnaire s'estimant lésé

[4] Après avoir passé en revue l'exposé conjoint des faits, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a observé que sa période d'emploi au CNR avait été prolongée cinq fois de suite et que le programme InfraGuide avait cessé de recevoir des fonds à partir de 2005. Les fonctionnaires nommés pour une période déterminée ne peuvent pas se prévaloir de l'entente sur le réaménagement des effectifs conclue entre l'agent négociateur et l'employeur. M. Buberoglu a toutefois bénéficié de certains avantages, dont des services de consultation aux fins du remplacement (pièce E).

[5] Dans sa lettre du 30 avril 2007, dans laquelle il fait part de son intention de prendre sa retraite (pièce G), le fonctionnaire s'estimant lésé indique qu'il estime avoir été mis en disponibilité et que, si le programme n'avait pas été aboli, il n'aurait pas décidé de prendre sa retraite. Il demande également à l'employeur de lui payer l'indemnité de départ prévue en cas de mise en disponibilité.

[6] On m'a renvoyé à la politique de l'employeur sur le licenciement (pièce F), qui définit la « mise en disponibilité » comme un licenciement [traduction] « [...] par suite d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction [...] » (au paragraphe 5.7.14.1). Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il était indiscutable que M. Buberoglu avait perdu son emploi par suite de la suppression d'une fonction. Dans la définition de « retraite » contenue dans la politique (au paragraphe 5.7.16), il est question de départ volontaire; or le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas quitté volontairement son emploi au CNR.

[7] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que l'interprétation de l'employeur équivalait à « [traduction] un détournement extrême de la langue anglaise. » Il a qualifié cette interprétation de [traduction] « point de vue étriqué qui ne supporte guère un examen rigoureux ». Il m'a exhorté à retenir une définition plus générale de « mise en disponibilité » qui était conforme au bon sens et à l'équité. Il est important d'examiner les décisions que l'employeur a prises et non pas simplement les termes qu'il utilise pour les qualifier. En l'espèce, l'employeur a traité la situation comme s'il s'agissait d'une mise en disponibilité, en tous points sauf le nom.

[8] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a conclu son argumentation en disant qu'il fallait reconnaître quelle était la véritable nature du licenciement et payer à M. Buberoglu l'indemnité de départ à laquelle il a droit aux termes de la clause 25.04 de la convention collective conclue entre le CNR et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, qui a expiré le 19 juillet 2007 (« la convention collective »).

Arguments de l'employeur

[9] La représentante de l'employeur a observé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait écrit une lettre dans laquelle il disait vouloir prendre sa retraite à compter du 30 avril 2007 (pièce G). Selon la politique sur le licenciement, il y a deux conditions à remplir pour partir à la retraite (pièce F, au paragraphe 5.7.16.1) : [traduction] « [...] l'employé doit être admissible à une pension à jouissance immédiate et quitter volontairement son emploi ». Dans sa première lettre, le fonctionnaire s'estimant lésé ne satisfaisait pas au second critère puisqu'il indiquait qu'il ne partait pas à la retraite volontairement. Le 2 mai 2007, l'employeur l'a avisé qu'il devait partir à la retraite volontairement (pièce H) et que, s'il décidait de prendre sa retraite, son licenciement serait alors considéré comme un départ à la retraite. L'employeur le priait également de confirmer sa décision de partir à la retraite, ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a fait, le 7 mai 2007 (pièce I). L'employeur défend la position que le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il partait à la retraite; il était donc admissible à une indemnité de départ à la retraite conformément à la clause 25.07 de la convention collective.

[10] En conclusion, la représentante de l'employeur a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçu une indemnité de départ à la retraite aux termes de la convention collective et que c'était la seule indemnité à laquelle il avait droit.

Motifs

[11] C'est d'abord dans la convention collective que sont décrits les droits et les obligations des parties à la relation d'emploi. On y prévoit entre autres le paiement d'une indemnité de départ dans certains cas; les deux qui nous intéressent ici sont la mise en disponibilité et la retraite. La différence entre les deux paiements est que, dans le cas d'une mise en disponibilité, le fonctionnaire reçoit un montant équivalant à deux semaines de rémunération pour la première année de service, tandis que, dans le cas d'un départ à la retraite, il a seulement droit à une semaine de rémunération pour la première année de service. La convention collective ne fait pas de distinction entre les fonctionnaires nommés pour une période déterminée et les fonctionnaires permanents aux fins du paiement de l'indemnité de départ.

[12] Le fonctionnaire a pris sa retraite, certes, mais ce n'est pas la raison pour laquelle son emploi au CNR a pris fin. L'employeur a pris la décision de le licencier et c'est pour cette raison qu'il a perdu son emploi. Il a décidé de prendre sa retraite après avoir appris que l'employeur mettait fin à son emploi plus tôt que prévu. Il a expressément indiqué dans sa correspondance avec l'employeur qu'il aurait continué de travailler au CNR s'il n'avait pas été licencié. Le fait qu'il ait décidé de demander une pension à jouissance immédiate ne change rien au fait que son emploi a pris fin à cause du démantèlement de son unité de travail.

[13] L'employeur a commencé par aviser le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il mettait fin à sa période d'emploi plus tôt que prévu. Dans la politique sur le licenciement (pièce F), il est écrit que cette mesure est prise [traduction] « [...] en cas de changement dans les besoins ou les ressources financières [...] » (au paragraphe 5.7.18.3). La « mise en disponibilité » est aussi définie dans cette politique (au paragraphe 5.7.14.1) comme un licenciement par suite [traduction] « [...] d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction [...] ».

[14] L'employeur a expressément admis que l'unité de travail du fonctionnaire s'estimant lésée avait été « démantelée » (pièce D). Je suis d'avis que les faits de la

présente affaire s'accordent bien davantage avec la définition d'une mise en disponibilité contenue dans la politique de l'employeur. En me basant sur l'exposé conjoint de faits et les pièces justificatives, j'estime que le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié par suite du « démantèlement » ou de la suppression d'une fonction et non pas simplement en raison d'un changement dans les besoins ou les ressources financières.

[15] Bref, je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé était admissible à une indemnité de mise en disponibilité aux termes de la clause 25.04 de la convention collective. Le grief est donc accueilli.

[16] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[17] Le grief est accueilli.

Le 5 mars 2009.

Traduction de la CRTFP

**Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief**