

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

BARRY A. STANOVIE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS DES FORCES CANADIENNES

employeur

Devant: Richard Labelle, commissaire

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

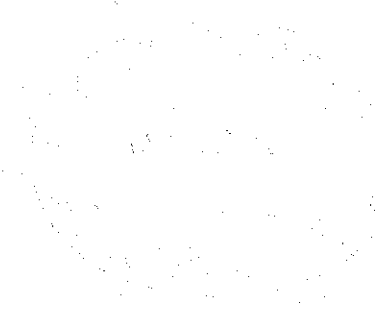
Georges Nadeau, Alliance de la Fonction publique du
Canada

Pour l'employeur:

Shalene Curtis-Micallef, avocate



Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 1^{er} mars 1996.



DÉCISION

Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Barry A. Stanovie, conteste le fait que l'employeur a refusé de lui accorder un congé de maladie rémunéré aux termes de la convention collective.

À titre de redressement, le fonctionnaire s'estimant lésé demande « de toucher la rémunération relative aux congés de maladie aux termes de la convention collective ».

Résumé de la preuve

Deux témoins ont comparu : le fonctionnaire s'estimant lésé, en son nom, et M. Patrick Johnston, chef du personnel et agent d'administration, au nom de l'employeur.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était un superviseur de la section des fruits et légumes frais (niveau 16), FNP/Économat, Base des forces canadiennes Petawawa (Ontario), où il a travaillé à temps partiel de novembre 1986 à janvier 1988 date à laquelle il a commencé à travailler à temps plein jusqu'à janvier 1995.

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a déposé en preuve l'article 16, clause 16.01 de la convention collective pertinente conclue entre le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (pièce G-1).

Le fonctionnaire s'estimant lésé a été embauché en 1986 et a travaillé à temps partiel jusqu'à ce qu'il commence à travailler à temps plein en janvier 1988 (pièce G-2). En mars 1990, le fonctionnaire s'estimant lésé est devenu superviseur de la section des fruits et légumes frais jusqu'à ce que son poste soit déclaré excédentaire en mai 1995. Le 3 janvier 1995, il a été avisé qu'il serait mis en disponibilité temporairement à compter du 16 janvier 1995 (pièce G-3).

Le fonctionnaire s'estimant lésé a obtenu du docteur M. Ede un certificat médical daté du 13 janvier 1995 indiquant qu'il serait incapable de travailler du

13 janvier 1995 au 12 février 1995 (pièce G-4). Sauf pour la journée du 13 janvier 1995, le fonctionnaire s'estimant lésé était sans travail du fait de sa mise en disponibilité durant toute cette période.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était censé travailler le 13 janvier 1995. Il a remis le certificat médical à l'employeur le 13 janvier, et ce dernier a accepté de lui accorder un congé de maladie payé ce jour-là vu que l'avis de mise en disponibilité temporaire indiquait que celle-ci commencerait le 16 janvier 1995. (Le 13 janvier tombait un vendredi. La mise en disponibilité est entrée en vigueur le 16 janvier, un lundi.)

Le témoin de l'employeur, M. Patrick Johnston, est responsable à l'échelle du pays de l'administration des fonctionnaires de l'Économat. L'Économat est une entité du Personnel des fonds non publics (FNP) des Forces canadiennes, lequel est un employeur distinct aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. L'Économat est l'une des plus importantes sources de revenus des FNP : magasins de vente au détail; supermarchés; débits de restauration; divers autres services offerts dans les bases des Forces canadiennes partout au pays.

Le témoin a déclaré que le gérant de la vente au détail est responsable de l'analyse initiale des opérations. L'Économat est exploité comme une entreprise et vend exclusivement aux employés des bases et au personnel militaire.

M. Stanovie a été mis en disponibilité à cause de l'érosion de la clientèle. Un important contingent de troupes allait être déployé en Bosnie à l'époque pertinente. Il y avait moins de travail à cause de la baisse du chiffre d'affaires. Le fonctionnaire a bénéficié d'une journée de congé payé le 13 janvier seulement parce qu'il devait travailler ce jour-là et qu'il a été mis en disponibilité à compter du 16 janvier. Il ne bénéficiait d'aucune protection salariale après sa mise en disponibilité.

Au cours du contre-interrogatoire, le témoin a décrit l'employeur comme étant un employeur distinct qui n'est pas assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les conventions collectives des Économats varient d'une base à l'autre, et l'Économat a des contraintes que n'ont pas les entreprises normales.

Arguments

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que ce dernier devait être temporairement mis en disponibilité à compter du 16 janvier 1995, mais qu'il était tombé malade avant et qu'il avait obtenu un certificat médical pour la période du 13 janvier 1995 au 12 février 1995. Le représentant a cité la clause 16.01, « Régime des congés de maladie », alinéa c. de la convention collective.

M. Nadeau a soutenu qu'un fonctionnaire ne peut pas être mis en disponibilité s'il n'est pas au travail ou s'il est en congé de maladie. Le fonctionnaire s'estimant lésé a respecté les exigences de la convention collective. Le certificat médical vise la période de son congé de maladie. L'employeur ne peut mettre en disponibilité un fonctionnaire en congé de maladie. M. Nadeau a indiqué que l'employeur ne devrait pas refuser le congé de maladie demandé par le fonctionnaire s'estimant lésé.

Le représentant a invoqué les affaires suivantes à l'appui de ses arguments :

Collective Agreement Arbitration in Canada, deuxième édition, Palmer, page 571;

Canadian Labour Arbitration, troisième édition, Brown et Beatty, pages 8 à 72;

City of London and Canadian Union of Public Employees, Local 107 (1988) 34 L.A.C. (3d) 92;

City of Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 43 (1974) 7 L.A.C. (2d) 160;

Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees, Broadcast Bargaining Units Council (1985) 18 L.A.C. (3d) 317;

Hoyles Escasoni Complex (Newfoundland Hospital & Nursing Home Association) and Newfoundland Association of Public Employees (1992) 27 L.A.C. (4th) 231;

Herb Fraser and Associates Ltd. and United Steelworkers, Local 7022 (1979) 23 L.A.C. (4th) 311;

United Automobile Workers, Local 112, and De Havilland Aircraft of Canada Ltd. (1970) 21 L.A.C. 236;

Nestle Enterprises Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 488 (1982) 7 L.A.C. (3d) 422.

L'avocate de l'employeur a indiqué que les faits n'étaient pas contestés en l'occurrence. L'avis de mise en disponibilité remis au fonctionnaire le 3 janvier 1995 indiquait que celle-ci prenait effet le 16 janvier 1995. L'affaire concerne l'interprétation de la convention collective (clause 16.01, alinéa b.). Cette clause porte sur la protection salariale. Il s'agit d'un régime de protection du revenu. À compter du 16 janvier 1995, le fonctionnaire s'estimant lésé ne touchait plus de salaire; il n'avait donc pas droit aux congés de maladie.

Le contrat conclu avec l'Économat ne définit pas l'expression mise en disponibilité. Selon l'employeur, si aucun salaire n'est versé, il n'y a pas de salaire à protéger.

Le 13 janvier 1995, il y avait un salaire à protéger; par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé a bénéficié d'un congé de maladie payé ce jour-là vu qu'il était censé travailler. Le 16 janvier 1995, il n'y avait pas de salaire à protéger vu que le fonctionnaire avait été avisé de sa mise en disponibilité à compter de cette date.

À l'appui de ses arguments, l'avocate de l'employeur a invoqué les affaires et la définition suivantes :

définition du terme « protection »;

Price (Nfld.) Pulp & Paper Ltd. and International Brotherhood of Pulp, Sulphite & Papermill Workers, Local 63 (1972) 1 L.A.C. (2d) 69;

United Brotherhood of Carpenters, Local 2995, and Abitibi Power & Paper Co. Ltd. (1962) 13 L.A.C. 138;

Canadian Labour Arbitration, troisième édition, Brown et Beatty, *The Collective Agreement*;

Collective Agreement Arbitration in Canada, troisième édition, Palmer (allocation de maladie).

En réfutation, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que, si l'employeur avait voulu que les dispositions relatives aux congés de maladie cessent de s'appliquer au moment d'une mise en disponibilité, il aurait dû négocier pour que ce soit précisé dans la convention collective. Le fonctionnaire s'estimant lésé répond aux critères du régime de protection salariale à l'égard de périodes particulières. Il

était en congé de maladie du 13 janvier 1995 au 12 février 1995, et il aurait dû être rémunéré en conséquence.

Motifs de décision

Les dispositions pertinentes de la convention collective sont :

ARTICLE 16

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

16.01 Régime des congés de maladie

- a. Tous les employés à temps plein qui ont terminé leur période de stage sont visés par ce régime.
- b. En vertu de ce régime, l'employé bénéficie des avantages suivants, en ce qui concerne sa rémunération :

<u>Service continu à temps plein</u>	<u>Congés</u>
3 mois, mais moins de 2 années	17 semaines à raison de 66 2/3 % du salaire
2 années, mais moins de 5 années	Rémunération complète pendant les 4 premières semaines et 75 % de la rémunération pendant les 13 autres semaines
5 années, mais moins de 7 années	Rémunération complète pendant les 9 premières semaines et 75 % de la rémunération pendant les 8 autres semaines
1 année, mais moins de 10 années	Rémunération complète pendant les 13 premières semaines et 75 % de la rémunération pendant les 4 autres semaines
10 années et plus	Rémunération complète pendant les 17 semaines.

- c. Les conditions suivantes régissent le droit aux congés de maladie :

(1) L'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat, avant l'heure du début, le premier jour de l'absence ou le plus tôt possible, et

indiquer la raison de son absence et la date prévue de son retour.

(2) Il faut produire un certificat du médecin chaque fois que l'on s'absente pendant plus de cinq (5) jours ouvrables, cependant, l'employeur se réserve le droit de demander à l'employé de produire un certificat médical pour toute période de maladie, mais il doit le faire avant le retour de l'employé. S'il s'agit d'une maladie prolongée, l'employé devra peut-être produire d'autres déclarations signées du médecin.

[...]

En l'occurrence, le fonctionnaire s'estimant lésé a été avisé le 3 janvier 1995 (pièce G-3) qu'il serait mis en disponibilité temporairement à compter du 16 janvier 1995. C'est entre la date de la réception de l'avis et le vendredi 13 janvier 1995 qu'il a consulté son médecin et obtenu un certificat médical indiquant qu'il était incapable de travailler du 13 janvier au 12 février 1995. Il était censé travailler le 13 janvier 1995. L'employeur l'a donc rémunéré pour le congé de maladie pris ce jour-là. Je ne vois aucune disposition dans la convention collective conclue entre les parties prévoyant que l'employeur doit rémunérer un employé en congé de maladie qui a obtenu un certificat médical visant une période à l'égard de laquelle il a préalablement été avisé qu'il serait mis en disponibilité comme c'est le cas ici. Le fonctionnaire a été rémunéré pour le congé de maladie qu'il a pris le 13 janvier 1995 parce qu'il devait travailler ce jour-là. Je ne vois donc pas pourquoi l'employeur lui accorderait un congé de maladie payé quand il a été mis en disponibilité vu qu'il ne touche aucun salaire à protéger.

Pour tous ces motifs, le grief est rejeté.

**Richard Labelle,
commissaire**

OTTAWA, le 19 février 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau