



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DIANNE F. BURNS

fonctionnaire s'estimant lésée

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Ministère de la Défense nationale)

employeur

Devant : Donald MacLean, commissaire

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée :**

Derek Dagger, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur :

Richard Fader, avocat



Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
le 16 juin 1998.

DÉCISION

L'agent négociateur allègue que l'employeur a violé la convention collective du Conseil national mixte conclue entre les deux parties. Il soutient que l'employeur a enfreint l'article 7.2 de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) faisant partie de cette convention collective. L'agent négociateur maintient que l'employeur a refusé d'indemniser Dianne Burns pour la période pendant laquelle elle était excédentaire.

L'employeur reconnaît qu'en mai 1996 il a envoyé un avis de mise en disponibilité à M^{me} Burns, mais il ajoute qu'il est obligé de la rémunérer pendant la période de priorité d'excédentaire que si le Ministère n'a pas à engager des frais supplémentaires durant cette période. Selon l'employeur, le Ministère a dit à M^{me} Burns lorsqu'elle a demandé de prendre une retraite anticipée qu'il avait besoin de la remplacer après son départ. Or selon l'employeur, le Ministère l'a effectivement remplacée après qu'elle est partie. Le Ministère a fait venir des employés de remplacement pour exécuter ses fonctions.

Les parties conviennent que la convention collective du CNM doit être interprétée en fonction de l'intention que les parties avaient lorsqu'elles ont rédigé l'entente, plutôt qu'en s'appuyant sur le strict sens des mots qu'elles ont employés.

Selon les objectifs de la DRE, le but général de ses dispositions est de fournir un cadre à l'intérieur duquel on puisse atténuer les effets de la restructuration et du réaménagement des effectifs sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée au sein de la fonction publique. La DRE prévoit la réaffectation des fonctionnaires excédentaires à d'autres secteurs et ministères de la fonction publique. À l'article 1.1.12 de la DRE il est prévu un préavis minimum de six mois avant la date effective de mise en disponibilité du fonctionnaire touché. Durant la période de priorité d'excédentaire, le fonctionnaire demeure normalement au travail. S'il n'y a pas de travail pour lui, et si l'employeur décide de le mettre en disponibilité, l'employeur peut être obligé de lui verser une rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire. Si, en vertu de l'article 7.2, un fonctionnaire démissionne pendant la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, l'employeur, à sa discrétion, peut approuver la rémunération en remplacement de cette période non expirée. Encore que cette discrétion ne doive pas être exercée de façon déraisonnable.

Toutefois, si le travail continue après le départ du fonctionnaire et que des frais additionnels sont engagés durant la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire (six mois), et si l'employeur doit trouver quelqu'un pour effectuer le travail du fonctionnaire, alors aux termes de l'article 7.2.3 le Ministère ne peut approuver la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire. Si le poste du fonctionnaire peut être aboli, le Ministère peut approuver le paiement.

Selon l'employeur, en l'occurrence le travail de la fonctionnaire s'estimant lésée s'est effectivement poursuivi tout au long de la période de priorité d'excédentaire. Le Ministère a dû faire venir quelqu'un pour accomplir son travail.

Selon la preuve, M^{me} Burns a commencé à travailler au ministère de la Défense nationale, dans la fonction publique, en octobre 1965 en tant que commis 1 (CR-1). Au fil des ans l'employeur l'a promue à divers postes de commis. En 1990 elle était commis 3 (CR-3) à l'atelier de radoub (à Dartmouth). Elle était commis pour un groupe de chefs dans l'atelier. Elle se considérait comme une secrétaire générale. Elle s'occupait de la comptabilisation du temps et des heures supplémentaires. Elle était le lien entre le bureau du personnel et tous les employés de l'atelier. Elle tenait le registre des congés pour plus de 100 employés. Elle commandait la papeterie et les fournitures de bureau. Elle exécutait des tâches diverses au bureau, notamment la dactylographie et les écritures, pour les 4 à 5 chefs d'atelier et les 11 chefs d'équipe.

En 1994, elle a été détachée au bureau du personnel civil de la Base, de l'autre côté du port à Halifax. Dans cet emploi elle est devenue CR-4 intérimaire. Il y avait beaucoup de travail pour elle. Ce travail la tenait très occupée, de même que les autres qui travaillaient dans ce bureau. En dépit de la lourde charge de travail, le travail était agréable.

À la mi-1995, M^{me} Burns a discuté avec ses chefs de l'atelier de radoub, à Dartmouth, de la possibilité de prendre sa retraite et d'obtenir une prime de départ anticipé (PDA). Il semblait bien que ce pourrait être possible. Elle souhaitait partir vers la fin de juin 1996. Cette date tombait environ deux semaines après son 50^e anniversaire de naissance (voir la pièce 11).

Au début d'avril 1996 l'unité de radoub a été incorporée à une nouvelle base, Cape Scott. En mars 1996, le chef de M^{me} Burns lui a dit (pièce 12) qu'elle devait retourner à l'atelier. Dans ses instructions qu'il lui a communiquées, il mentionnait qu'elle avait un nouveau numéro de poste. Elle allait être intégrée au centre de soutien, en tant que commis au génie et à la maintenance, à son niveau de commis 3. Elle a compris qu'elle s'en allait au central dactylographique. Son chef s'est rappelé les discussions qu'ils avaient eues plus tôt à propos de la PDA, et il estimait que l'employeur lui permettrait de prendre une retraite anticipée. Il n'avait qu'à trouver un autre commis 3 pour accomplir son travail.

À la demande du bureau du personnel, son retour effectif à l'atelier a été reporté jusqu'à la fin d'avril 1996, après quoi M^{me} Burns est partie en vacances pour deux semaines.

Lorsqu'elle est retournée à son poste de travail habituel à l'atelier de radoub à la mi-mai 1996, M^{me} Burns dit que ses tâches antérieures à l'atelier étaient disparues. Il n'y avait pas de travail pour elle. À son arrivée, son nouveau superviseur lui a confirmé qu'elle faisait partie du central dactylographique. Toutefois, selon M^{me} Burns, il n'y avait dans le central dactylographique personne qui distribuait le travail. « Les gens vous apportaient tout simplement du travail à faire », ajoute-t-elle.

Le Ministère concède que c'était le chambardement le plus complet. Il était désorganisé. Le personnel des trois bases était regroupé à Cape Scott, dans une unité unique. La mise en service de la base Cape Scott était prévue pour le 1^{er} avril 1996. Le regroupement signifiait qu'il fallait réduire de 20 % les postes de cadre et de soutien. Plus de 300 employés étaient réinstallés. L'objectif principal était de faire en sorte que tous les fonctionnaires aient un travail à faire.

M^{me} Burns était censée être un commis au soutien administratif affectée au central dactylographique. Sa tâche principale consistait à dactylographier des notes de service et des documents. Elle devait en outre aider d'autres CR-3 qui avaient pour tâche de fusionner les trois bibliothèques des anciennes bases. La direction avait élaboré un concept pour que tout fonctionne bien. Cependant, le démarrage a connu des ratés et le concept n'a pu être entièrement appliqué. Ils ne savaient pas où asseoir les gens d'une journée à l'autre. Ils n'étaient pas sûrs de la façon de faire les choses,

ou de tout mettre en branle. Au mieux, la gestion des travaux se faisait au petit bonheur. Avec le temps, les choses se sont améliorées. C'est devenu routinier.

Il demeure que, pendant les six semaines où M^{me} Burns a été à Cape Scott, elle n'a eu aucun poste de travail qui lui était assigné. Elle travaillait à un poste si quelqu'un était absent. Elle a obtenu une chaise lorsqu'un autre fonctionnaire a pris sa retraite. Elle a travaillé un peu à la bibliothèque, notamment à détruire des manuels. Néanmoins, ce travail était de courte durée et irrégulier. Elle voulait plus de travail, spécialement du travail plus important. Tous les jours son superviseur lui disait qu'il n'avait pas d'autre travail à lui donner. Il n'avait pas de tâche à lui confier. Elle passait la plus grande partie de son temps à chercher du travail, à faire le tour de la base, ou à travailler à des comités volontaires. Certains des autres employés étaient dans la même situation que M^{me} Burns. Parfois ils avaient peu ou pas de travail à faire. Cependant, cela ne leur arrivait pas aussi souvent qu'à M^{me} Burns.

M^{me} Burns était en vacances pendant les deux premières semaines de mai 1996. Elle est revenue de vacances le 13 mai 1996. Deux jours plus tard elle a reçu l'avis officiel de l'employeur l'informant qu'elle était déclarée excédentaire (pièce 7). Elle serait mise en disponibilité le 14 novembre 1996 si on ne réussissait pas à lui trouver un autre emploi. M^{me} Burns a officiellement demandé à prendre une retraite anticipée de la fonction publique le 26 juin 1996. Elle a en outre demandé qu'on lui verse une rémunération en remplacement, au lieu de travailler pendant sa période de priorité d'excédentaire. L'employeur a accepté de lui permettre de quitter la fonction publique. Toutefois, vers le 17 mai 1996, il lui a dit qu'il ne pouvait lui accorder la rémunération en remplacement de sa période de priorité d'excédentaire parce que les fonctions de son poste (à titre CR-3) avaient continué d'exister après son départ. Il fallait que quelqu'un continue de faire son travail.

Néanmoins, M^{me} Burns affirme que d'autres employés ayant demandé cette rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire l'avaient obtenue. C'était courant.

Selon l'employeur, aucun employé de l'administration n'a touché cette rémunération dans le contexte de cette réorganisation particulière.

L'employeur dit avoir doté le poste de M^{me} Burns après le départ de celle-ci. Trois occasionnels ou employés à temps partiel ont été assignés successivement pour exécuter ses tâches au central dactylographique jusqu'à la mi-novembre 1996. Roger Lenton y travaille à titre d'occasionnel depuis avril 1996. Il a commencé à occuper le poste de M^{me} Burns lorsque celle-ci est partie. Il a assumé ses fonctions. Il a été réaffecté du superviseur de la bibliothèque au superviseur de M^{me} Burns au central dactylographique. Le superviseur de celle-ci a commencé à lui assigner du travail directement. Un autre employé était venu le remplacer pour accomplir ses tâches à la bibliothèque. Selon l'employeur, lorsque M. Lenton a assumé les fonctions de M^{me} Burns il a cessé de faire le travail de bibliothèque qu'il accomplissait jusque-là. Par contre, il est demeuré au même poste de travail qu'auparavant. Il a fait le travail de dactylographie de M^{me} Burns pendant quelques semaines, soit jusqu'au 19 juillet 1996. Heather Mohammed a été engagée afin de combler le poste pour le reste de la période après qu'il est parti. Cependant, lorsque M^{me} Mohammed a obtenu un emploi à temps plein ailleurs, Danielle Mercer a été engagée pour combler le poste du 26 septembre jusqu'à la mi-novembre.

D'après la preuve, les superviseurs du central dactylographique et de la bibliothèque se partageaient les employés selon les besoins de chaque service. Les employés partageaient par ailleurs le mobilier de bureau et les ordinateurs au besoin. Chaque superviseur avait son propre groupe d'employés à superviser. Un superviseur était responsable du central dactylographique et deux superviseurs étaient à la bibliothèque. De temps à autre un superviseur demandait à un autre superviseur de lui envoyer un commis pour effectuer une tâche particulière. Toutefois chacun ne supervisait directement que son groupe respectif d'employés. Les superviseurs des deux secteurs de travail partageaient également leurs tâches respectives lorsque l'un d'eux était absent. Cette pratique avait toujours cours à la date de l'audience.

Argumentation de la fonctionnaire

La fonctionnaire s'estimant lésée allègue que l'employeur a violé l'article 7.2 de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

M^{me} Burns a été déclarée excédentaire par l'employeur.

Elle a présenté une demande de prime de départ anticipé, et elle a aussi demandé qu'on lui verse une rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire

Lorsqu'il rend une décision en vertu de la DRE, l'employeur ne doit pas exercer son pouvoir discrétionnaire de façon déraisonnable. Cependant, si l'employeur autorise le versement de la rémunération en remplacement prévue à l'article 7.2, le poste du fonctionnaire doit être aboli et l'employeur ne doit pas avoir à assumer d'autres frais.

En l'occurrence, l'employeur soutient qu'il devait engager des frais supplémentaires en vertu de l'article 7.2.3. En revanche, l'agent négociateur maintient que l'employeur a agi déraisonnablement dans le traitement qu'il a accordé à une fonctionnaire ayant 31 années de service.

L'employeur s'appuie sur la nomination d'une série d'occasionnels pour démontrer qu'il a engagé des frais supplémentaires. Or ces nominations ont commencé bien avant le départ de M^{me} Burns, soit lors de la nomination de M. Roger Lenton. M. Lenton avait été affecté au central dactylographique trois semaines avant que M^{me} Burns y revienne. C'est également trois semaines avant qu'elle reçoive la lettre l'informant qu'elle était déclarée excédentaire.

L'employeur explique qu'il procédait à une réorganisation. En fait, il avait besoin de flexibilité dans l'utilisation des employés du central dactylographique. L'employeur affirme que M. Lenton a assumé les fonctions de M^{me} Burns. L'agent négociateur prétend que tout cela était une imposture. La preuve et les témoignages sont éloquentes à ce sujet. M. Lenton n'a pas assumé le poste de M^{me} Burns puisque tous les emplois du central dactylographique sont devenus interchangeables ou « génériques ». Par le passé, M^{me} Burns avait été commis des chefs d'atelier. La direction soutient que le poste qu'elle occupait n'existait plus. Ses fonctions sont maintenant regroupées dans un poste générique.

Que s'est-il passé ici en fait?

- 1) L'employeur a réorganisé les structures à la base de Cape Scott, dont la mise en service a eu lieu le 1^{er} avril 1996. L'endroit était dans un état de chambardement.

- 2) Dans sa restructuration, l'employeur a cherché à créer des postes génériques qu'il pourrait utiliser selon ses besoins.
- 3) Les commis (CR-3) sont affectés à des postes de commis aux services opérationnels.
- 4) M. Lenton est engagé à titre de commis occasionnel aux services opérationnels.
- 5) M^{me} Burns retourne travailler à l'atelier à Cape Scott.
- 6) Le 15 mai 1996 elle est déclarée excédentaire.
- 7) Elle n'a pas été nommée à un poste nouveau à son retour à Cape Scott.
- 8) Elle prend sa retraite le 26 juin 1996 et obtient une PDA.
- 9) M. Lenton a-t-il pu assumer les fonctions de M^{me} Burns?
- 10) L'employeur n'a pris aucune mesure en vue de nommer M^{me} Burns à un poste nouveau. Or, toujours selon l'employeur, son ancien poste de commis de groupe n'existe plus.

La conclusion, c'est que personne n'exerçait ses fonctions. M. Lenton n'exécutait pas les tâches que celle-ci accomplissait à titre de commis d'un groupe de chefs.

L'employeur n'a pas été en mesure de réaffecter la fonctionnaire à un poste nouveau en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Il n'a pas cherché à le faire en vertu de cette loi.

Subsidiairement, les propres registres de l'employeur indiquent clairement que M. Lenton n'a pas remplacé la fonctionnaire. Il occupait un poste semblable à celui de M^{me} Burns. Il a été engagé et a travaillé jusqu'au 19 juillet. Il n'a pas assumé les fonctions de celle-ci. Il est faux de prétendre le contraire. Il est vrai que M. Lenton exerçait des fonctions aux services administratifs. Les occasionnels qui ont été embauchés par la suite n'ont fait que remplacer M. Lenton. Aucun d'entre eux n'a assumé les fonctions de M^{me} Burns.

Ce que l'employeur a fait à M^{me} Burns jusqu'au 26 juin incluait le fait qu'elle n'avait pas de fonctions jusqu'alors. M. Lenton ne pouvait assumer ses fonctions, puisqu'elle n'en avait pas à ce moment-là.

Il n'y a aucune preuve montrant que M. Lenton a assumé les tâches de M^{me} Burns lorsque celle-ci allait prendre les marches ou parlait aux autres. Aux termes de l'article 7.2, ce n'est pas le travail que M^{me} Burns aurait pu avoir à faire qui devait continuer. Ce qui compte, c'est le travail qu'elle effectuait lorsqu'elle a été déclarée excédentaire.

L'article 7.2.3 fait état d'un ensemble de fonctions qui prennent fin. L'employeur a déclaré que les tâches de M^{me} Burns n'allaient pas prendre fin avant novembre. L'employeur déclare maintenant qu'en fait les fonctions n'ont pas pris fin avant novembre. Toutefois, cela ne s'est pas produit. Ce qui est arrivé, c'est que les fonctions de M^{me} Burns ont pris fin le 15 mai 1996 et que par la suite on ne lui a donné aucun travail à faire. Par conséquent, M. Lenton n'a pas effectué le travail de M^{me} Burns. L'employeur a uniquement créé une fiction sur papier en l'occurrence.

Ce que l'employeur a fait ici c'était d'essayer de réduire ces coûts. Il a tenté de priver une fonctionnaire ayant 31 années de service de la rémunération en remplacement qu'elle méritait. L'agent négociateur demande qu'il soit fait droit au grief et que l'on verse à M^{me} Burns la somme de 13 469 \$ pour le reste de la période de priorité d'excédentaire.

Argumentation de l'employeur

L'employeur rejette la tentative de l'agent négociateur de dépeindre la direction comme des imposteurs.

Ce qui est survenu dans cette affaire, c'est que M^{me} Burns voulait obtenir une prime de départ anticipé. Elle ne voulait pas rester en fonction pendant le reste des six mois. Il est évident qu'elle ne voulait pas travailler. M^{me} Burns n'aimait pas son travail au central dactylographique.

L'employeur lui a accordé la prime de départ anticipé. Toutefois, il ne pouvait lui verser la rémunération en remplacement. Il est clair que l'employeur n'a pas à

verser la rémunération en question lorsqu'il doit engager des frais additionnels. L'employeur n'a pas agi de façon injuste en l'occurrence.

L'agent négociateur met en doute le fait que M^{me} Burns ait été réaffectée à un nouveau poste. Cependant, les témoins de l'employeur ont affirmé que celle-ci avait été placée dans un nouveau poste. Leur témoignage n'a pas été contesté par l'agent négociateur. En vertu de la *LEFP*, l'employeur pouvait légalement réaffecter la fonctionnaire au central dactylographique.

En dépit de la toute la restructuration et du fait qu'elle ne travaillait pas, M^{me} Burns n'a pas pu partir aussitôt qu'elle aurait pu. Elle a attendu son 50^e anniversaire de naissance, puis elle est partie.

Lorsque M. Lenton a assumé les fonctions de la fonctionnaire, il l'a fait sous la direction d'un nouveau superviseur. Il accomplissait alors un travail différent au central dactylographique. Il n'était pas affecté à des tâches de bibliothèque. Il exécutait un travail différent à la bibliothèque. Quelqu'un d'autre a assumé ses fonctions à la bibliothèque.

Quoi qu'il en soit, l'employeur a le droit d'assigner du travail à un poste. L'employeur a en outre le droit de déclarer excédentaire un poste lorsque le travail qui s'y rattache n'est plus nécessaire.

La preuve montre que personne aux services administratifs n'a obtenu une rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire.

Il y avait du travail à faire lorsque M^{me} Burns est partie. Il en était ainsi en dépit du fait qu'elle n'avait aucun poste ni secteur de travail qui lui avaient été assignés. Néanmoins, elle avait toujours un endroit où elle pouvait travailler. Lorsqu'elle a démissionné, la personne qui l'a remplacée avait du travail à faire.

L'objet de la restructuration est de protéger les employés dans les limites prévues par la DRE. En l'occurrence, M^{me} Burns est devenue excédentaire en novembre 1996. C'est elle qui a décidé de partir plus tôt que prévu.

Directive sur la réaménagement des effectifs

Objectifs

Le Conseil du Trésor a pour politique de réduire au minimum les cas de réaménagement des effectifs et leurs conséquences sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre aux fonctionnaires touchés d'autres possibilités d'emploi. On reconnaît toutefois qu'il est difficile de garantir aux fonctionnaires qu'ils peuvent conserver un poste précis. La présente directive vise donc à assurer la sécurité d'emploi plutôt que le maintien dans un poste en particulier. À cette fin, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite, sous réserve des dispositions de la présente directive.

1.1.7 Le ministère déclare excédentaire à leur demande tous les fonctionnaires touchés qui peuvent démontrer que leur poste a déjà cessé d'exister.

1.1.14 Les ministères garantissent aux fonctionnaires touchés ou excédentaires, s'ils sont mobiles et recyclables, qu'une offre d'emploi raisonnable leur sera faite pendant leur période de priorité d'excédentaire. Ils prolongeront cette période jusqu'à ce qu'au moins une de ces offres leur ait été faite. Si possible, l'emploi ainsi offert se trouvera dans la zone d'affectation du fonctionnaire au sens de la Politique concernant les voyages. Les administrateurs généraux appliquent la présente directive de façon que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un fonctionnaire a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

7.2 Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire

7.2.1 Lorsqu'un fonctionnaire excédentaire offre de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire, étant entendu qu'il recevra alors la rémunération en remplacement de la partie non expirée de ladite période, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un paiement forfaitaire équivalant au traitement normal du fonctionnaire excédentaire pour le reste de cette période, jusqu'à concurrence de six mois.

7.2.2 *L'approbation du versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.*

7.2.3 *L'administrateur général s'assure que le versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.*

Conclusion et motifs de la décision

Il y a trois questions principales à trancher en l'espèce. La première est de savoir si l'employeur a enfreint l'article 7.2 lorsqu'il a refusé d'autoriser le versement de la rémunération en remplacement à M^{me} Burns, la fonctionnaire s'estimant lésée. La deuxième question est de savoir si la direction a déraisonnablement refusé d'autoriser la rémunération en remplacement. La troisième question est de savoir si l'employeur a raison d'affirmer que le poste de M^{me} Burns n'a pas été aboli le jour de sa démission, et si l'employeur a effectivement dû engager des frais additionnels pour faire faire le travail de M^{me} Burns durant la période de priorité d'excédentaire.

La réponse courte à la troisième question est que l'employeur a décidé que le travail de M^{me} Burns ne pouvait être aboli à la date de sa démission. L'employeur avait besoin que la fonctionnaire ou quelqu'un d'autre demeure en poste jusqu'à la fin de la période de priorité d'excédentaire. La direction soutient par ailleurs qu'elle a engagé des frais supplémentaires pour faire faire le travail en question durant cette période.

Selon l'agent négociateur, M. Lenton n'a pas assumé les fonctions de M^{me} Burns après la démission de celle-ci. À son avis, la fonctionnaire faisait peu ou pas de travail dans les six semaines qui ont précédé sa démission. Elle visitait d'autres employés et faisait le tour de la base. Toujours selon l'agent négociateur, M. Lenton n'a pas exécuté les mêmes tâches que M^{me} Burns faisait juste avant sa démission.

Manifestement, comme l'affirme l'agent négociateur, M. Lenton ne faisait pas le genre de choses que M^{me} Burns faisait. Lorsqu'il l'a remplacée, il effectuait le travail normal de dactylographie d'un CR-3. Quelles que soient les tâches que M^{me} Burns exécutait, lorsque l'article 7.2.3 parle du travail d'un fonctionnaire qui est aboli, il doit

s'agir, objectivement, d'un travail qu'un employé peut trouver dans une description de poste, ou d'un travail associé à une classification donnée qu'un superviseur pourrait lui assigner. Or selon la preuve, M^{me} Burns s'est fait dire qu'elle faisait partie du central dactylographique. Elle savait exactement quel type de travail elle devait accomplir dans ce central dactylographique. Il s'agissait principalement de tâches de dactylographie exécutées à l'aide d'un ordinateur. Il s'agissait d'un type de travail normal pour un commis 3. L'agent négociateur ne soutient nullement qu'il ne s'agissait pas du genre de travail normal qu'accomplissait un commis 3.

L'agent négociateur élude la question lorsqu'il affirme qu'il aurait fallu que M. Lenton ne fasse rien pour que l'on puisse dire qu'il assumait les tâches de la fonctionnaire après sa démission. Il est incorrect de faire une telle affirmation. La preuve montre clairement que M. Lenton exécutait le travail normal d'un commis 3 dans le central dactylographique lorsqu'il a remplacé M^{me} Burns en juin 1966. De plus, la preuve montre clairement que quelqu'un l'a remplacé lui pour effectuer son travail à la bibliothèque au même moment. Je conclus, par conséquent, que le travail de M^{me} Burns ne pouvait être aboli et qu'il ne l'a pas été à la date de sa démission. D'ailleurs, en assignant les tâches de la fonctionnaire à M. Lenton, l'employeur a dû engager des frais additionnels pour faire faire le travail.

Bien que la réponse à la question qui découle de l'article 7.2.3 soit déterminante à l'égard de la question de fond à trancher en l'espèce, il convient d'examiner la question de savoir si la rémunération en remplacement a été refusée de façon déraisonnable par l'employeur. À mon avis, ce ne fut pas le cas.

Avant que M^{me} Burns retourne à Cape Scott après avoir travaillé au bureau du personnel civil, l'employeur lui a dit que son emploi devait être maintenu. Selon la pièce 12, l'employeur avait l'intention de doter son poste lorsqu'elle est partie en juin 1996. Cette information figurait dans la note de service du 20 mars 1996 qu'elle avait reçue. Elle devait travailler à titre de commis au génie et à la maintenance au centre de soutien. M^{me} Burns savait avant de prendre sa retraite que l'employeur avait besoin de tous les commis 3 dans le central dactylographique après sa retraite. L'employeur lui a dit qu'il pourrait accéder à sa demande de prime de départ anticipé le 26 juin 1996 dès qu'il aurait trouvé quelqu'un pour la remplacer. En fait, l'agent négociateur n'a pas contesté de façon sérieuse la décision de maintenir son poste

après la date de démission. Selon l'agent négociateur, tout le travail était de nature générique. L'employeur, pour sa part, savait qu'il y avait toujours du travail à faire, et en fait il a maintenu les fonctions de M^{me} Burns après la démission de celle-ci.

Comme l'employeur, je constate que M^{me} Burns voulait démissionner du Ministère. Elle l'a fait à la première occasion qui lui était avantageuse. Cela s'est produit deux semaines après son 50^e anniversaire de naissance.

Je ne blâme pas M^{me} Burns d'avoir saisi la première occasion possible de prendre sa retraite. Elle avait le droit de le faire. En revanche, l'employeur n'était pas pour sa part obligé d'abolir son poste lorsqu'elle a démissionné. Il fallait que quelqu'un continue de faire son travail.

L'agent négociateur ne dit pas qu'après sa démission il ne restait pas assez de travail pour le personnel du central dactylographique. Il n'affirme pas qu'il y a eu une réduction du volume de travail au central, ni de l'effectif, après la démission de M^{me} Burns. Au contraire, l'employeur a dû engager des frais pour faire faire le travail de celle-ci. À mon avis, par conséquent, le versement de la rémunération en remplacement ne lui a pas été refusé déraisonnablement.

Les réponses à ces deux questions équivalent à une réponse complète au grief.

Je conclus que l'approbation de la rémunération en remplacement n'a pas été refusée déraisonnablement. Je conclus en outre que le poste de M^{me} Burns ne pouvait être aboli à la date de sa démission et que l'employeur a engagé des frais supplémentaires pour faire faire son travail durant la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire. Par conséquent, l'agent négociateur n'a pas montré que M^{me} Burns avait droit à la rémunération en remplacement qu'elle demande.

Le grief de M^{me} Burns est donc rejeté.

**Donald MacLean,
commissaire**

Moncton, le 5 février 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau