

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**ADRIO TAUCER, JOHN TAYLOR, MARIO SAUCIER, E. EARLE DEPASS**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Transports Canada)**

employeur

**Devant :** J. Barry Turner, commissaire

**Pour les fonctionnaires  
s'estimant lésés :**

Jock Hazeldean, Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada, agent des relations de travail;  
Jim Shields, avocat, Fraternité internationale des ouvriers  
en électricité

**Pour l'employeur :** Jock Climie

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 21 mai 1998.

## DÉCISION

---

Les quatre griefs dont je suis saisi traitent essentiellement de la même question même si les fonctionnaires s'estimant lésés sont représentés par deux agents négociateurs différents. Les parties m'ont toutefois demandé de rendre une seule décision, étant entendu que j'instruirais d'abord le grief de M. Adrio Taucer (166-2-28314), puis les griefs de MM. John Taylor, Mario Saucier et Earle DePass respectivement (166-2-28419, 28420, 28421).

M. Adrio Taucer, un ancien employé de Transports Canada (TC) qui est parti travailler pour Nav Canada puis est retourné à TC, conteste le fait que ses années de service dans la fonction publique ne sont pas entrées en ligne de compte pour calculer ses droits aux congés. Son grief est libellé de la façon suivante :

[Traduction]

*Je conteste le fait que toutes mes années de service dans la fonction publique ne sont pas prises en considération pour déterminer les congés auxquels j'ai droit conformément à la convention collective, à la définition de service continu et à d'autres documents.*

Les faits pertinents sont exposés dans un énoncé conjoint des faits signé par M. Hazeldean, au nom du fonctionnaire, et par M. Climie, le représentant de l'employeur. L'énoncé prévoit ce qui suit :

[Traduction]

### ÉNONCÉ CONJOINT DES FAITS

*Les parties s'entendent sur les faits suivants concernant les griefs (sic) de M. Adrio Taucer.*

- 1. Lorsqu'il a déposé son grief, M. Taucer travaillait pour Transports Canada à Ottawa. Il faisait partie du sous-groupe Génie du groupe Génie et arpentage et occupait un poste de niveau 4 (EN-ENG-04)*
- 2. À ce titre, ses conditions d'emploi étaient régies par la convention collective du groupe Génie et arpentage conclue par le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, qui a été signée le 13 septembre 1991 et qui a expiré le 21 septembre 1997 à la suite de prolongations autorisées par la loi.*

3. *Les antécédents de travail du fonctionnaire pertinents en l'espèce sont les suivants :*
- *Il a commencé à travailler pour la fonction publique à Transports Canada le 19 mai 1987 dans le groupe Génie et arpentage et est demeuré à Transports Canada jusqu'à sa nomination à NAV CANADA.*
  - *Il a travaillé à NAV CANADA du 1<sup>er</sup> novembre 1996 au 30 janvier 1997.*
  - *Le 31 janvier 1997, il a été nommé au poste qu'il occupe actuellement à Transports Canada.*
  - *Lorsqu'il a accepté d'aller travailler à NAV CANADA le 1<sup>er</sup> novembre 1996, il comptait neuf ans et cinq mois de service dans la fonction publique.*
4. *Avant d'être muté à NAV CANADA, le fonctionnaire travaillait aux services de navigation aérienne, qui ont été cédés à NAV CANADA, de telle sorte qu'il était un employé désigné en vue d'une mutation à NAV CANADA aux termes de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile.*
5. *En vertu de l'article 70 de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile, à titre d'employé désigné qui a accepté une offre d'emploi à NAV CANADA, le fonctionnaire a reçu, en cessant d'être employé dans la fonction publique, une indemnité de départ aux termes de l'article 27 de la convention collective du groupe EN.*

*Les parties signataires conviennent des faits qui précèdent sans limiter leur droit de produire des preuves ou des faits additionnels.*

*Signé le 21 mai 1998.*

M. Taucer demande le redressement suivant :

[Traduction]

*Que la totalité de mes années de service dans la fonction publique entrent en ligne de compte dans le calcul des congés annuels auxquels j'ai droit.*

Les renvois pertinents à la convention collective du groupe Génie et arpentage conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Code : 210/91, sont les suivants :

## **ARTICLE 21**

### **CONGÉS ANNUELS**

#### **21.01 Acquisition des congés annuels**

*Tout employé, au cours d'une année financière, acquiert des congés annuels au rythme suivant pour chaque mois civil durant lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération :*

a) [...]

b) *un jour et deux tiers (1 2/3) par mois à partir du mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8<sup>e</sup>) année de service;*

*21.03 Aux fins de l'application du présent article, «service» désigne toutes les périodes d'emploi dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues, sauf lorsqu'une personne, bénéficie ou a bénéficié, à son départ de la fonction publique, d'une indemnité de départ, un congé de retraite ou une indemnité en tenant lieu. Cependant, l'exception mentionnée ci-dessus ne s'applique pas à un employé qui bénéficie d'une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité et qui est nommé de nouveau à un poste au sein de la fonction publique dans un délai d'un an suivant la date de sa mise en disponibilité.*

L'article 27, Indemnité de départ, contient les rubriques suivantes :

27.01 [...]

a) **Licenciement**

[...]

b) **Démission**

[...]

c) **Renvoi pendant le stage**

[...]

d) **Retraite**

[...]

e) **Décès**

[...]

f) **Renvoi en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique**

MM. Taylor, Saucier et DePass contestent également le fait que leurs années de service antérieures dans la fonction publique n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des congés annuels auxquels ils ont droit. Le grief de M. Taylor est ainsi libellé :

[Traduction]

*Lors d'une rencontre avec la section de la paie et des avantages sociaux, j'ai été avisé que mes congés annuels seraient calculés comme si j'étais un nouvel employé.*

*Ayant travaillé à Transports Canada pendant 23 ans, la clause 17.02h) et d'autres dispositions de la convention collective du groupe EL devraient s'appliquer vu que j'ai été licencié (j'ai réintégré la fonction publique moins d'un an plus tard).*

Le grief de M. Saucier se lit comme suit :

[Traduction]

*À une réunion avec la section de la paie et des avantages sociaux, j'ai été informé que mes congés annuels seraient calculés comme si j'étais un nouvel employé.*

*Ayant travaillé dans la fonction publique (Transports Canada) pendant 14 ans et ayant quitté mon emploi du fait de ma mise en disponibilité, la clause 17.02h) et d'autres dispositions de la convention collective du groupe EL devraient s'appliquer (j'ai réintégré la fonction publique moins d'un an plus tard).*

Le grief de M. DePass se lit comme suit :

[Traduction]

*Ayant réintégré la fonction publique fédérale le 31 octobre 1997, moins d'un an après avoir été mis en disponibilité, j'ai été informé par la section de la paie et des avantages sociaux de Transports Canada que mes congés*

*annuels et congés de maladie seraient calculés comme si j'étais un nouvel employé.*

Les faits pertinents sont exposés dans l'énoncé conjoint des faits signé par M<sup>e</sup> Shields, au nom des fonctionnaires s'estimant lésés, et par M. Climie, au nom de l'employeur.

[Traduction]

### **ÉNONCÉ CONJOINT DES FAITS**

*Les parties s'entendent sur les faits suivants relativement aux griefs de MM. Earle E. DePass, Mario Saucier et John Taylor.*

- 1. Lorsqu'ils ont déposé leurs griefs, MM. Saucier, Taylor et DePass travaillaient pour Transports Canada à Ottawa et occupaient des postes de niveau 8 (EL-08) dans le groupe Électronique.*
- 2. À ce titre, leurs conditions d'emploi étaient régies par la convention collective du groupe Électronique (EL) conclue par le Conseil du Trésor du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, qui a été signée le 20 décembre 1989 et qui a expiré le 31 août 1997 à la suite de prolongations autorisées par la loi.*
- 3. Les trois fonctionnaires ont des antécédents de travail semblables du fait qu'ils ont tous commencé à travailler à Transports Canada à la fin des années 1970 ou au début des années 1980, qu'ils ont quitté Transports Canada en raison de leur mutation à NAV CANADA le 1<sup>er</sup> novembre 1996 et qu'ils ont réintégré à Transports Canada, à la fin d'octobre 1997, les postes qu'ils occupent maintenant et qu'ils occupaient au moment du dépôt des présents griefs. Le tableau suivant décrit leurs antécédents de travail aux fins des présents griefs.*

	<u>Earle E. DePass</u>	<u>Mario Saucier</u>	<u>John Taylor</u>
<b>Période d'emploi à Transports Canada, dans le groupe EL, jusqu'à la mutation à NAV CANADA</b>	1981-08-31 à 1996-10-31	1982-07-19 à 1996-10-31	1975-01-20 à 1996-10-31
<b>Période d'emploi à NAV CANADA jusqu'au retour à Transports Canada</b>	1996-11-01 à 1997-10-31	1996-11-01 à 1997-10-29	1996-11-01 à 1997-10-30
<b>Nomination au poste actuel à Transports Canada</b>	1997-10-31	1997-10-29	1997-10-30
<b>Nombre d'années de service dans la fonction publique avant la mutation à NAV CANADA</b>	15 ans et 2 mois	14 ans et 3,5 mois	21 ans et 1,5 mois

4. Avant leur mutation à NAV CANADA, les fonctionnaires travaillaient aux services de navigation aérienne de telle sorte qu'ils étaient des employés désignés en vue d'une mutation à NAV CANADA aux termes de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile.
5. En vertu de l'article 70 de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile, à titre d'employés désignés qui ont accepté une offre d'emploi à NAV CANADA, les fonctionnaires ont reçu, en cessant d'être employés dans la fonction publique, une indemnité de départ aux termes de l'article 22 de la convention collective du groupe EL.

Les parties signataires conviennent des faits ci-dessus sans limiter leur droit de produire des preuves ou des faits additionnels.

Signé le 21 mai 1998.

MM. Taylor et Saucier demandent le redressement suivant :

[Traduction]

*Je demande que la totalité de mes années de service ou de ma période d'emploi continu entre en ligne de compte dans le calcul des congés auxquels j'ai droit.*

M. DePass demande un redressement analogue :

[Traduction]

*Je demande que mes 15 années de service continu, de septembre 1981 au 31 octobre 1996, entrent en ligne de compte dans le calcul des congés auxquels j'ai droit conformément à la clause 17.02h) de la convention collective du groupe EL.*

Les dispositions pertinentes de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la FIOÉ, visant tous les employés du groupe Électronique, Code 404/89, et d'une Lettre d'entente portant sur les articles régissant les congés annuels signée entre la FIOÉ et le Conseil du Trésor le 30 mai 1991, prévoient ce qui suit :

*17.02 Acquisition de jours de congé annuel*

*À compter à la date de signature*

*L'employé-e qui a droit à au moins dix (10) jours de rémunération chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels de*

*[...]*

*c) vingt (20) jours ouvrables par année financière, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;*

*\*\**

*d) vingt-cinq (25) jours ouvrables par année financière, s'il justifie de dix-neuf (19) années d'emploi continu sauf que l'employé-e qui a reçu ou qui a droit de recevoir un congé d'ancienneté n'acquiert que vingt (20) jours ouvrables par année financière au cours de sa vingt-et-unième (21<sup>e</sup>), vingt-deuxième (22<sup>e</sup>), vingt-troisième (23<sup>e</sup>), vingt-quatrième (24<sup>e</sup>), et vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) année inclusivement d'emploi continu;*

L'article 22, Indemnité de départ, contient les rubriques suivantes :

*22.02 Licenciement (mise en disponibilité)*

*[...]*

*22.03 Démission*

*[...]*

22.04 Retraite

[...]

22.05 Renvoi de son emploi

[...]

22.06 Décès

[...]

22.07 Renvoi pendant un stage

[...]

LETTRE D'ENTENTE

RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
DU GROUPE ÉLECTRONIQUE SIGNÉE LE 20 DÉCEMBRE 1989

Conformément à l'entente conclue au cours de la dernière ronde de négociations et aux articles 58 et 41 de la convention collective en vigueur, le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont convenu de réviser cette dernière comme suit :

ARTICLES SUR LES CONGÉS ANNUELS

1. Acquisition des jours de congé annuel

À compter du 20 décembre 1989, les clauses suivantes s'ajoutent à la disposition 17.02 de la convention actuelle :

17.02g) Dans cette clause, « emploi continu » doit être remplacé par « service »;

17.02h)(i) Aux fins de l'article 17.02 seulement, toute période de service, continue ou pas, au sein de la fonction publique est prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé, à son départ de la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique cependant pas à l'employé qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est renommé à la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité;

L'audience a duré une demi-journée, un témoin a comparu et six pièces ont été déposées en preuve.

Les parties me demandent de déterminer si la période de service antérieur des fonctionnaires dans la fonction publique doit entrer en ligne de compte dans le calcul des congés annuels auxquels ils ont actuellement droit.

M. Hazeldean a commencé par le grief de M. Taucer en me renvoyant à la réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs (166-2-28314) datée du 3 juin 1997 et signée par M. Douglas Mein, directeur des Services de navigation aérienne et de l'espace aérien, ainsi que la réponse au dernier palier (même dossier) datée du 7 janvier 1998 et signée par M<sup>me</sup> Lynette Cox, directrice générale des Ressources humaines à Transports Canada.

1. M. Adrio Taucer, qui travaille maintenant à Transports Canada (TC), avait droit à quatre semaines de congé annuel quand il a quitté TC à l'automne 1996. En juillet 1996, il a reçu une lettre de désignation (pièce G-1), ainsi qu'une lettre d'offre d'emploi de Nav Canada (pièce G-2). Il a déclaré que, conformément à la pièce G-1, il a cessé d'être employé dans la fonction publique le 31 octobre 1996 et il était réputé avoir été mis en disponibilité uniquement aux fins du calcul de l'indemnité de départ. Il a accepté une offre d'emploi de Nav Canada le 20 août 1996 (pièce G-2). Le poste qu'il occupe actuellement dans la fonction publique fédérale a fait l'objet d'un concours (pièce G-3); il a envoyé sa candidature le 15 octobre 1996 (pièce G-4) et a reçu une offre de nomination pour une période indéterminée qu'il a acceptée le 30 janvier 1997 (pièce G-5). Techniquement parlant, M. Taucer a travaillé à Nav Canada du 1<sup>er</sup> novembre 1996 au 6 mars 1997, mais son interruption de service à TC a été du 1<sup>er</sup> novembre 1996 au 30 janvier 1997.

M. Taucer a déclaré qu'il a parlé à quelqu'un des congés auxquels il aurait droit quand il est retourné à TC en février 1997 et qu'on lui a dit que sa période de service antérieur dans la fonction publique ne comptait pas. Il a indiqué à ce moment-là qu'il n'était pas d'accord et qu'il contesterait l'interprétation de TC par voie de grief; il n'avait rien à redire au sujet de la pension de retraite. À Nav Canada, les crédits de congé annuel auxquels il avait droit n'étaient pas calculés en fonction de ses années de service antérieur dans la fonction publique.

Au cours du contre-interrogatoire, M. Taucer a déclaré que TC lui a accordé un congé non payé après son retour au ministère en 1997 afin de terminer un projet à Nav Canada. Au sujet du nouveau poste à Nav Canada, il a affirmé avoir occupé le même bureau dans le même immeuble pour exécuter le même travail, à cette différence qu'il a reçu une nouvelle carte d'identité.

Lors du réinterrogatoire, M. Taucer a déclaré qu'il a été obligé d'accepter une indemnité de départ quand il a quitté TC à l'automne 1996.

#### Argumentation de M. Taucer

M. Hazeldean me renvoie à la page 2 de la réponse de M<sup>me</sup> Lynette Cox au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, qui est libellé en partie comme suit :

[Traduction]

*En ce qui concerne le rétablissement des congés de maladie, après avoir soigneusement examiné la situation, je conclus que vous avez occupé un emploi continu aux termes de l'article 3 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. En réintégrant la fonction publique, vous avez donc le droit de récupérer vos congés de maladie accumulés mais non inutilisés conformément à l'article 15 dudit règlement étant donné qu'il s'est écoulé moins de trois mois entre les deux périodes d'emploi. Par conséquent, nous aviserons la Section de la rémunération d'ajouter à votre capital de congés de maladie le nombre de congés approprié. Il est fait droit à cette partie de votre grief.*

M. Hazeldean soutient que c'était là une bonne nouvelle. En revanche, TC a adopté une approche différente pour ce qui est du rétablissement des congés annuels en disant à M. Taucer que sa période de service antérieur ne pouvait pas entrer en ligne de compte dans le calcul de ces congés vu qu'il avait accepté une indemnité de départ. Il soutient que M. Taucer s'est en réalité « fait imposer » l'indemnité de départ.

M. Hazeldean me rappelle que l'employeur prétend que M. Taucer était réputé avoir été licencié en vertu de la clause 27.01a) de la convention collective, d'où le versement de l'indemnité de départ. Il me renvoie à la clause 21.03 de la convention collective qui emploie le terme « mise en disponibilité », et il affirme que l'employeur prétend que M. Taucer n'a pas été mis en disponibilité, mais seulement qu'il est

réputé avoir été mis en disponibilité. M. Taucer est retourné à TC après une absence de trois mois et, vu qu'il a reçu une indemnité de départ, on devrait considérer qu'il a une période de service continue aux fins de l'acquisition de congés annuels. Selon M. Hazeldean, ou bien une personne a été mise en disponibilité ou bien elle ne l'a pas été; elle ne peut pas être réputée avoir été mise en disponibilité.

M. Hazeldean cite les articles 70, 71 et 72 de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (ci-après appelée la LCSNAC), qui prévoient ce qui suit :

*Indemnité de départ*

*70. Malgré l'article 67, l'employé désigné visé à l'article 58 a droit, dès qu'il cesse d'être employé dans la fonction publique aux termes de la présente loi, à l'indemnité de départ prévue par la convention collective, la décision arbitrale ou les conditions d'emploi qui le régissent immédiatement avant la date de cession.*

*71. Malgré l'article 67, est retranchée de la période ouvrant droit à l'indemnité payable par la société et à laquelle l'employé désigné a droit, le cas échéant, en vertu d'une convention collective, d'une décision arbitrale ou des conditions d'emploi, la période d'emploi ouvrant droit à l'indemnité de départ visée à l'article 70.*

*72. Les employés désignés sont, pour le seul exercice du droit à l'indemnité de départ qu'ils peuvent faire valoir auprès de Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, réputés être mis en disponibilité dès qu'ils cessent d'être employés dans la fonction publique aux termes de la présente loi.*

M. Hazeldean convient que M. Taucer était un employé désigné, qui a cessé d'être employé et qui était réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur aux seuls fins du versement d'une indemnité de départ. Il me renvoie toutefois aux deuxième, troisième, et quatrième paragraphes de la pièce G-1, la lettre de désignation envoyée par l'employeur à M. Taucer, en faisant valoir que ces trois paragraphes décrivent les mêmes conditions que celles qui s'appliquent à une personne mise en disponibilité. Ces paragraphes sont ainsi libellés :

[Traduction]

*En décidant d'accepter l'offre de NAV CANADA, vous mettez fin à votre emploi dans la fonction publique du Canada à tous les égards. Bon nombre d'entre vous travaillez dans la fonction publique depuis un certain nombre d'années et je suis fort conscient de l'incidence que cette décision aura sur vos vies professionnelle et personnelle. Par conséquent, toutes les mesures voulues ont été prises pour faire en sorte que la transition à la nouvelle organisation se fasse sans heurts, si vous décidez d'accepter l'offre de Nav Canada.*

*Si vous décidez de ne pas accepter l'offre, vous demeurerez un employé de Transports Canada pendant six mois à compter du 17 juillet 1996, la date de votre désignation, après quoi vous cesserez d'être un employé de la fonction publique. Par contre, vous ne pouvez pas vous prévaloir ni du PERA ni de la PDA, ni des autres dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Si vous décidez de quitter volontairement votre emploi au cours de ces six mois, vous n'aurez droit à aucune indemnité pour le reste de la période de six mois. Si vous êtes un employé embauché pour une période déterminée, votre emploi dans la fonction publique cessera à la date de la mutation.*

*Toutefois, si vous êtes un employé nommé pour une période indéterminée, vous avez le droit, pendant un an, de voir votre candidature prise en compte en vue de nominations dans la fonction publique à des postes pour lesquels vous avez été jugés qualifiés par la Commission de la fonction publique selon le même ordre de priorité que si vous aviez été mis en disponibilité conformément à l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Vous pouvez vous prévaloir de ces dispositions une fois expiré le préavis de six mois ou plus tôt si vous le demandez. Vous pourrez également, pendant un an, participer à tous les concours de la fonction publique auxquels vous auriez été admissible à participer si vous aviez continué d'être employé dans la fonction publique.*

M. Hazeldean conclut, par conséquent, qu'il ne s'agissait pas d'une mise en disponibilité réputée en ce qui concerne M. Taucer, mais d'une véritable mise en disponibilité, et que c'est la raison pour laquelle il a reçu une indemnité de départ. Il soutient que « si ça ressemble à un canard, si ça marche comme un canard et si ça crie comme un canard, c'est un canard ». Il me demande de conclure que le fonctionnaire a effectivement été mis en disponibilité de TC, qu'il y est retourné moins de trois mois plus tard et que son service antérieur dans la fonction publique doit entrer en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels auxquels il a droit.

M. Hazeldean a produit en preuve la pièce G-6, la réponse datée du 13 décembre 1995 du directeur, Direction des décisions et de l'interprétation - Impôt, Revenu Canada, à une demande de renseignements du sous-ministre adjoint, Finances et administration, TC. Il me renvoie plus particulièrement aux paragraphes 5, 6 et 7 de la page 2 où l'on peut lire ce qui suit :

[Traduction]

5. *Dans le cadre de la commercialisation des activités, le ministre des Transports entend déposer un projet de loi qui prévoira notamment les droits du successeur. Les conventions collectives en vigueur entre les divers syndicats qui représentent les employés des SNA et le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, demeureront en vigueur chez le nouvel employeur, Nav Canada, sans interruption. Nav Canada sera réputée être liée par les conventions collectives en tant que partie signataire. La loi contiendra un article, soit l'article 72 sur les mises en disponibilité réputées, aux termes duquel les employés désignés seront réputés être mis en disponibilité de la fonction publique le jour où ils cessent d'être employés dans la fonction publique pour le seul exercice du droit à l'indemnité de départ qu'ils peuvent faire valoir auprès de Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor.*
6. *Conformément au protocole d'entente, environ 6 400 employés qui, selon Transports Canada, travaillent pour les SNA ou font partie des services de soutien du SNA (ci-après appelés les « employés ») cesseront d'être employés dans la fonction publique, et Nav Canada leur fera une offre d'emploi assortie d'une rémunération, de conditions de travail, d'une reconnaissance des états de service et d'avantages sociaux équivalents à ceux qu'ils avaient avant la vente par Transports Canada des actifs des SNA à Nav Canada. En outre, les conventions collectives applicables demeureront en vigueur à Nav Canada.*
7. *Transports Canada versera une indemnité de départ aux employés, qu'ils soient ou non représentés par un syndicat. Les employés visés par une convention collective recevront une indemnité de départ conformément aux dispositions de la convention collective pertinente. Dans le cas des employés non visés par une convention collective, l'indemnité de départ correspondra à deux semaines de salaire pour la première année d'emploi continu dans la fonction publique et à une semaine de salaire pour*

*chaque année additionnelle d'emploi continu dans la fonction publique. Le montant de l'indemnité particulière que Transports Canada versera à un employé sera déduit de tout montant que Nav Canada pourrait avoir à verser à cet employé advenant son départ de Nav Canada, lequel montant serait autrement fonction du total des années de service dudit employé dans la fonction publique et à Nav Canada. L'indemnité versée aux employés par Transports Canada ne comprendra pas le montant correspondant aux congés de maladie et aux congés annuels accumulés ou aux autres avantages sociaux habituels.*

M. Hazeldean fait remarquer que, d'après la pièce G-6 (la réponse du directeur, Direction des décisions et de l'interprétation à Revenu Canada, page 3), l'indemnité de départ peut être versée dans un régime enregistré d'épargne-retraite. On peut y lire notamment ce qui suit dans la réponse :

[Traduction]

*A. L'indemnité de départ mentionnée au paragraphe 7 ci-dessus versée à chacun des employés sera une allocation de retraite suivant la définition de ce terme au paragraphe 248(1) de la Loi.*

M. Hazeldean conclut, par conséquent, que M. Taucer ne devrait pas avoir à subir des pertes au titre des congés annuels auxquels il a droit à cause de ce qui lui est arrivé lorsqu'il est passé de TC à Nav Canada puis de nouveau à TC vu surtout qu'il a été obligé d'accepter une indemnité de départ.

#### Argumentation des fonctionnaires Taylor, Saucier et DePass

M<sup>e</sup> Shields passe en revue les renseignements pertinents qui m'ont été fournies concernant les griefs de MM. Taylor, Saucier et DePass. Il me renvoie plus particulièrement à l'énoncé conjoint des faits reproduit plus haut; à une copie de la Lettre d'entente concernant les articles relatifs aux congés annuels s'appliquant à la section locale 2228 de la FIOÉ; au fait que les trois fonctionnaires ont continué d'occuper les mêmes postes et d'exécuter les mêmes tâches à Nav Canada le 1<sup>er</sup> novembre 1996; au fait qu'ils ont reçu les mêmes lettres que M. Taucer, soit les pièces G-1 et G-2. M<sup>e</sup> Shields me demande d'examiner les deux réponses se trouvant dans les dossiers de la Commission qui ont été envoyées aux trois fonctionnaires dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, soit la réponse de M. Art Laflamme,

directeur général intérimaire, Aviation civile, et celle de M<sup>me</sup> Lynette Cox, représentante de l'employeur, Ressources humaines, TC.

M. Climie convient que les renseignements qui précèdent fournis par M<sup>e</sup> Shields s'appliquent aux trois fonctionnaires.

M<sup>e</sup> Shields soutient que les trois fonctionnaires ont été désignés en vue d'une mutation de TC à Nav Canada et qu'ils n'ont pas demandé cette mutation. Vu les pièces G-1 et G-2, fait-il valoir, ils n'ont eu d'autre choix que d'accepter l'offre de Nav Canada; sinon, d'autres mesures auraient été prises en vue de mettre fin à leur emploi dans la fonction publique.

M<sup>e</sup> Shields soutient que la pièce G-1, la lettre de désignation, est claire. TC mettait fin à la relation employeur-employé avec tous les employés désignés, mais il devait procéder avec prudence. Il précisait clairement au deuxième paragraphe, page 2, de la pièce G1, que quiconque acceptait l'offre de Nav Canada mettait « *fin à [son] emploi dans la fonction publique du Canada à tous les égards* ». Pour démontrer ce que cela signifiait, M<sup>e</sup> Shields a cité un extrait de la réponse de M<sup>me</sup> Lynette Cox au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, datée du 20 février 1998, qui est libellé comme suit : [traduction] « [...] *ce licenciement n'était pas une mise en disponibilité [...]* », ce qui contredit la lettre de Revenu Canada (pièce G-6) dont le quatrième paragraphe, page 2, dit ce qui suit : [traduction] « [...] *l'indemnité de départ est payable aux employés représentés qui sont mis en disponibilité [...]* ».

M<sup>e</sup> Shields soutient que l'employeur n'a produit aucune preuve démontrant que les licenciements n'étaient pas des mises en disponibilité et qu'aucun élément de preuve produit n'explique comment se sont déroulés les licenciements dans les faits.

M<sup>e</sup> Shields affirme que je dois examiner la pièce G-6 qui dit que Justice Canada a donné un avis juridique à TC selon lequel les employés mutés ont droit à une indemnité de départ; l'article 70 de la LCSNAC et l'article 22 de la convention collective de la FIOÉ parlent tous deux d'indemnité de départ, laquelle, à la seule fin d'être payable, devait être assujettie à la disposition relative à la mise en disponibilité. Il conclut que la réponse de M<sup>me</sup> Cox au dernier palier, selon laquelle les licenciements n'étaient pas des mises en disponibilité, est totalement fausse, et que je n'ai été saisi

d'aucun fait démontrant qu'il ne s'agissait pas de mises en disponibilité ou précisant ce dont il s'agissait.

M<sup>e</sup> Shields fait référence à la Lettre d'entente, plus particulièrement à un extrait de la clause 17.02h)(i) qui est ainsi libellé :

17.02h)(i) *[...] Cette exception ne s'applique cependant pas à l'employé qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est renommé à la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.*

Il soutient que les trois fonctionnaires peuvent invoquer cette exception étant donné qu'ils ont tous les trois reçu une indemnité de départ aux termes de la disposition de leur convention collective concernant les mises en disponibilité, car il n'y a pas eu de « démission », « retraite », « renvoi de son emploi », « décès » ou « renvoi pendant un stage », et qu'ils ont tous les trois réintégré la fonction publique moins d'un an après avoir été mis en disponibilité.

M<sup>e</sup> Shields affirme qu'il est clair maintenant que la question que je dois trancher est celle de savoir si les fonctionnaires ont reçu une indemnité de départ et s'ils ont été mis en disponibilité. Il fait valoir qu'ils ont reçu une telle indemnité et qu'ils ont été mis en disponibilité, et il me rappelle que les arbitres concluent normalement que les parties avaient voulu attribuer aux termes employés dans une convention collective leur sens ordinaire évident. Il soutient que même la LCSNAC parle de « *la convention collective* » à l'article 70. Selon lui, l'expression « *réputés être mis en disponibilité* » employés à l'article 72 n'est pas liée aux termes de la clause 17.02h)(i) de la convention collective étant donné que les fonctionnaires avaient bel et bien été mis en disponibilité.

M<sup>e</sup> Shields conclut en disant que, dans la réponse au dernier palier, M<sup>me</sup> Cox jouait simplement sur les mots et il me demande de reconnaître les droits accordés aux fonctionnaires aux termes de la convention collective.

#### Argumentation de l'employeur au sujet des quatre griefs

M. Climie soutient qu'en vertu de la clause 21.03 de la convention collective de l'IPFPC, un employé qui accepte une indemnité de départ cesse d'être employé dans la

fonction publique. Je peux examiner l'intention du libellé de la convention collective, mais, et c'est ce qui est le plus important, fait-il valoir, je dois m'en tenir au sens habituel et ordinaire des termes employés. Il me renvoie à l'ouvrage de MM. Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, troisième édition, 4-32, qui dit notamment ce qui suit :

[Traduction]

*En cherchant à déterminer l'intention des parties relativement à une disposition particulière de la convention collective, les arbitres ont, en règle générale, supposé qu'il fallait attribuer aux termes utilisés leur sens habituel et ordinaire à moins que cela mène à une quelconque absurdité ou incohérence par rapport au reste de la convention collective, ou à moins que le contexte indique que les termes ont été employés dans un autre sens. En outre, lorsqu'il existe une version française et une version anglaise, l'interprétation retenue doit être cohérente dans les deux textes. En outre, d'aucuns ont indiqué qu'en l'absence d'ambiguïté ou de manque de clarté, il faut appliquer les termes employés dans la convention collective même s'il en résulte une injustice ou un abus, ou même si des termes vagues ont été choisis à dessein pour que les parties puissent continuer d'apporter des modifications par consensus.*

M. Climie soutient que les deux représentants en l'espèce tentent d'attribuer un autre sens au libellé vu l'absence d'ambiguïté dans les affaires dont je suis saisi. Il fait valoir que l'article 72 de la LCSNAC emploie des termes clairs adoptés par le Parlement qui, au lieu de parler de mise en disponibilité, a dit « *réputés être mis en disponibilité* », et que je ne peux rien y changer. Il ajoute que M<sup>e</sup> Shields a raison de dire que l'employeur n'a produit aucune preuve démontrant qu'il ne s'agissait pas d'une mise en disponibilité étant donné qu'il n'avait pas à le faire vu que la loi utilise l'expression : « *réputés être mis en disponibilité* ».

M. Climie soutient que l'article 58 de la LCSNAC décrit ce qui est arrivé aux quatre fonctionnaires s'estimant lésés. En effet, le Parlement les a licenciés. Cet article est ainsi libellé :

*58. Les employés désignés qui acceptent, avant la date de cession, l'offre d'emploi de la société cessent d'être employés dans la fonction publique immédiatement avant cette date.*

M. Climie ajoute que le Parlement se trouvait devant une situation unique, et il a prévu une solution unique. Il soutient que le Parlement voulait aménager une période de transition et rompre les liens avec la fonction publique lorsque les employés sont passés à Nav Canada, mais il voulait également que les employés obtiennent des avantages, plus particulièrement une indemnité de départ; par conséquent, le Parlement a examiné la convention collective et a adopté la LCSNAC pour permettre, ce qui est tout à son honneur, le versement d'une indemnité de départ.

M. Climie dit que les fonctionnaires veulent maintenant les congés annuels auxquels ils disent avoir droit en faisant valoir qu'ils ont été mis en disponibilité. Il soutient que si une mise en disponibilité réputée signifie une mise en disponibilité, pourquoi alors les fonctionnaires s'estimant lésés ne revendiquent-ils pas tous les avantages auxquels ont droit les employés dans ces cas-là. D'après lui, c'est parce qu'ils n'ont pas été mis en disponibilité. Il soutient que la première phrase du deuxième paragraphe de la page 2, pièce G-1, est très claire; elle est ainsi libellé :

[Traduction]

*En décidant d'accepter l'offre de NAV CANADA, vous mettrez fin à votre emploi dans la fonction publique du Canada à tous les égards.*

M. Climie convient que, si un employé est mis en disponibilité, il peut se prévaloir de certaines dispositions, mais en l'espèce les fonctionnaires n'ont pas été mis en disponibilité et aucune preuve n'indique qu'ils l'ont été. Pour étayer son argumentation, il invoque de nouveau le dernier paragraphe de la page 2 de la pièce G-1, qui précise notamment ce qui suit :

[Traduction]

*[...] La Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile prévoit que les employés sont réputés avoir été mis en disponibilité aux fins du calcul de l'indemnité de départ [...]*

M. Climie me demande de ne pas accorder de poids à la pièce G-6 étant donné qu'elle a été écrite avant que la LCSNAC reçoivent la sanction royale le 20 juin 1996. De plus, cette pièce n'explique pas la position de TC.

M. Climie soutient également qu'avant de pouvoir confirmer, comme le demande M<sup>e</sup> Shields, l'existence d'un lien entre la clause 17.02h)(i) de la Lettre d'entente de la FIOÉ et l'article 22 de la convention collective, je dois conclure que les fonctionnaires s'estimant lésés ont été mis en disponibilité.

M. Climie fait en outre valoir que les dates ne sont pas importantes en l'espèce étant donné que la pièce G-1 précise clairement que les fonctionnaires qui acceptent l'offre de Nav Canada cessent d'être des fonctionnaires. Il soutient que leur choix était clair : accepter l'offre de Nav Canada ou être inscrit sur la liste des bénéficiaires de priorité.

M. Climie soutient qu'il n'était que juste que les fonctionnaire reçoivent une indemnité de départ en partant, mais qu'il serait injuste que leur réintégration à TC leur donne droit au rétablissement de tous leurs avantages, comme s'ils n'étaient jamais partis. Il conclut que, le Parlement étant souverain, je n'ai d'autre choix que de rejeter les griefs.

En réfutation, M. Hazeldean soutient, au nom du fonctionnaire Taucer, qu'il ne me demande pas de modifier une loi du Parlement, mais plutôt d'appliquer les dispositions de la convention collective relatives aux congés annuels. Il convient que le fonctionnaire n'était plus un fonctionnaire aux termes de l'article 58 de la LCSNAC, mais il affirme que la question se rapporte à la façon dont il a cessé d'être fonctionnaire. Il ajoute qu'il ne voit pas ce que le Parlement a créé de nouveau et que la seule conclusion à laquelle je peux arriver est que M. Taucer a été mis en disponibilité. Il soutient que le poste de M. Taucer à TC a été discontinué et que le fonctionnaire satisfait donc à la définition de « licenciement » que l'on retrouve à l'article 2 de la convention collective. La clause 2.01m) est ainsi libellée :

2.01 [...]

[...]"

*m) « licenciement » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou de la discontinuation d'une fonction;*

M. Hazeldean soutient qu'en vertu du paragraphe 62 (1) de la LCSNAC, tous les éléments de la convention collective du fonctionnaire continuent de s'appliquer en ce qui le concerne. Cette disposition est ainsi libellé :

*62. (1) La convention collective ou la décision arbitrale applicables à l'employé désigné visé à l'article 58 et en vigueur immédiatement avant la date de cession continuent d'être en vigueur jusqu'à la date prévue pour leur expiration.*

M. Hazeldean me rappelle que l'employeur a conclu que M. Taucer avait eu une période d'emploi continue aux termes de l'article 3 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* et qu'il avait droit au rétablissement de ses crédits de congé de maladie comme l'a indiqué M<sup>me</sup> Cox dans sa réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Il conclut en disant que M. Taucer ne devrait pas perdre les congés auxquels il a droit parce qu'il a reçu une indemnité de départ.

En réfutation, M<sup>e</sup> Shields me rappelle que la véritable question à trancher en l'espèce concerne la clause 17.02h)(i) en ce sens que je dois déterminer si l'exception s'applique ou non. Autrement dit, est-ce que les fonctionnaires Taylor, Saucier et DePass ont obtenu une indemnité de départ à l'occasion d'une mise en disponibilité. Il soutient que les articles 70 et 72 de la LCSNAC sont clairs : l'indemnité de départ est versée aux seules personnes mises en disponibilité. Il ajoute que l'indemnité de départ et la mise en disponibilité sont accolées à l'article 72, tout comme elles le sont à la clause 17.02h)(i).

M<sup>e</sup> Shields conclut que le fondement de l'indemnité de départ se trouve à l'article 72 de la LCSNAC et que les fonctionnaires ont été mis en disponibilité.

### Décision

Je suis d'accord avec M. Climie. Le Parlement est l'autorité souveraine au pays en matière législative. Toutefois, je crois également qu'en l'espèce je me trouve en présence d'un « canard », pour reprendre la métaphore de M. Hazeldean, d'un canard boiteux du côté de l'employeur, et d'un canard en santé du côté des agents négociateurs.

La preuve établit que les fonctionnaires ont cessé d'être employés dans la fonction publique fédérale par suite de la cession des services de navigation aérienne au secteur privé; en d'autres termes, ce service a été discontinué dans la fonction publique. Les fonctionnaires n'ont pas volontairement choisi de quitter la fonction publique; cela leur a été imposé. Par conséquent, je suis convaincu qu'il ont dans les faits été mis en disponibilité, du moins aux fins limitées de déterminer leurs droits aux termes des conventions collectives pertinentes au moment de leur réintégration dans la fonction publique.

M. Taucer a donc droit à ce que ses années de service antérieur dans la fonction publique soient reconnues aux fins du calcul de ses congés annuels. L'exception indiquée à la clause 21.03 de sa convention collective ne s'applique pas vu qu'il a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qu'il a été réintégré dans la fonction publique moins d'un an après la date de cette mise en disponibilité.

Par conséquent, le grief de M. Taucer est accueilli.

Dans le cas des fonctionnaires Taylor, Saucier et DePass, je formule le même avis. L'exception à la clause 17.02(h)(i) de leur convention collective ne s'applique pas non plus vu qu'il ont reçu une indemnité de départ lorsqu'ils ont été mis en disponibilité. Ces trois fonctionnaires ont par conséquent droit à tous leurs congés annuels étant donné qu'il ont également réintégré la fonction publique moins d'un an après la date à laquelle ils ont été mis en disponibilité.

Les griefs sont donc accueillis.

**J. Barry Turner,  
commissaire**

OTTAWA, le 17 juin 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau