

**Date:** 20001213

**Dossier:** 166-2-29597

**Référence:** 2000 CRTFP 111



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**SYLVIE GIRARD**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
(Bureau de la sécurité des transports du Canada)

employeur

*Devant :* Léo-Paul Guindon, commissaire

*Pour la fonctionnaire  
s'estimant lésée :* Michel Paquette, Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

*Pour l'employeur :* Carole Bidal, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 12 septembre 2000.

## DÉCISION

---

[1] Un grief contestant le refus de l'employeur d'accorder une indemnité de départ à la fonctionnaire s'estimant lésée a été déposé le 16 février 2000.

[2] Les articles pertinents de la convention collective du groupe Systèmes d'ordinateurs conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Code : 303/200) se lisent comme suit :

[...]

**2.01** *Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :*

[...]

k) « **licenciement** » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off).

[...]

### ARTICLE 19

#### INDEMNITÉ DE DÉPART

**19.01** *Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé touche une indemnité de départ qui se calcule selon son taux de rémunération hebdomadaire :*

a) **Licenciement**

\*\*

(i) *Dans le cas d'un premier licenciement survenant après le 20 juin 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.*

(ii) *Dans le cas d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent survenant après le 20 juin 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période*

*pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.*

[...]

### La preuve

[3] M<sup>me</sup> Sylvie Girard œuvrait au Bureau de la sécurité des transports du Canada (Bureau) depuis avril 1984, et occupait un poste de groupe et niveau CS-02 au moment de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfant d'âge préscolaire. Ce congé avait été approuvé pour la période du 23 août 1996 au 21 août 1998 (pièce P-3). Ce congé permettait à M<sup>me</sup> Girard d'explorer le marché du travail à l'extérieur de la fonction publique, où le climat de travail était perturbé par les compressions budgétaires.

[4] L'employeur avait précisé (pièce P-3) à M<sup>me</sup> Girard que :

- elle continuerait d'être une employée de la fonction publique pendant son absence;
- elle pourrait démissionner lors de cette période;
- une année de priorité de nomination suivrait la période de congé;
- advenant l'absence de nomination au terme de l'année de priorité, elle cesserait d'être une employée de la fonction publique.

[5] Suivant la recommandation de l'employeur, M<sup>me</sup> Girard avait été informée par des responsables de la paye (Jackie Waters, agente de dotation, Johanne Ladouceur, commis à la paye, et Diane Desjardins, superviseur à la paye) que, advenant qu'elle ne soit pas nommée à un poste dans la fonction publique au terme de l'année suivant son congé, elle serait considérée licenciée en vertu de la convention collective et bénéficierait d'une indemnité de départ.

[6] En date du 17 août 1998, M<sup>me</sup> Girard a avisé l'employeur de sa disponibilité au travail pour le 24 août 1998 (pièce P-4). Au terme de son congé, le poste qu'elle occupait au moment de son départ n'était plus disponible. L'employeur a mis en œuvre une période de priorité d'emploi d'une année en offrant divers postes à M<sup>me</sup> Girard. Aucune nomination n'a été effectuée en cette année de priorité, aucun des postes offerts ne rencontrant les critères établis d'un poste de même niveau et classification et pour lequel M<sup>me</sup> Girard satisfaisait aux exigences de qualification.

[7] L'employeur a mis fin à l'emploi de M<sup>me</sup> Girard au terme de l'année de disponibilité et l'a avisée de ses droits relativement aux prestations de retraite et aux régimes d'assurance (pièce P-5). Le 23 août 1999, M<sup>me</sup> Girard a perdu sa qualité de fonctionnaire par application du paragraphe 30(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.E.F.P.).

[8] M<sup>me</sup> Girard réclame une indemnité de départ, car elle estime avoir été l'objet d'un licenciement (pièce P-6). L'employeur refuse cette demande en précisant que l'emploi de M<sup>me</sup> Girard a pris fin en vertu du paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. et que la convention collective ne prévoit pas d'indemnité de départ pour ce genre de fin d'emploi (pièce P-8, page 011).

[9] M<sup>me</sup> Girard a déposé la convention collective liant les parties (pièce P-1) ainsi que la *Politique sur le congé non rémunéré* de l'employeur publiée sur l'Internet (pièce P-2).

[10] L'employeur a fait témoigner M<sup>me</sup> Chantal Beausoleil, responsable de l'interprétation et de l'application des politiques pour le Bureau.

[11] La *Politique sur le congé non rémunéré* publiée au *Manuel de gestion du personnel* de l'employeur (pièce E-1) prévoit qu'il faut mettre fin à l'emploi comme le stipule la L.E.F.P., au moyen soit d'une démission volontaire, soit d'une mise en disponibilité (page 2). Cette politique, datant d'octobre 1992, n'a pas été mise à jour lors de l'ajout du paragraphe 30(4) à la L.E.F.P. en juin 1993.

[12] Une directive émise par l'employeur le 13 juillet 1993 (pièce E-2) précise que le fonctionnaire non renommé à un poste, durant l'année de priorité qui suit un congé ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> juin 1993, est mis en disponibilité et reçoit une indemnité de départ s'il ne démissionne ou ne prend sa retraite (page 4). D'autre part, pour les congés ayant débuté après le 1<sup>er</sup> juin 1993 (page 5), le paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. doit recevoir application et aucune disposition ne prévoit le versement d'une indemnité de départ (page 4). Cette directive (pièce E-2) est la position officielle de l'employeur et n'a pas été soumise à la négociation collective.

[13] L'employeur est responsable de l'application de la loi, et prétend que la politique (pièce E-1) ne reflète pas sa position, qui est plutôt précisée dans la directive (pièce E-2).

---

PlaidoiriesPour la fonctionnaire s'estimant lésée

[14] M<sup>me</sup> Girard soumet que la clause 19.01 de la convention collective prévoit les cas où le fonctionnaire touche une indemnité de départ. Certaines références à la loi y sont faites (*Loi sur la pension de la fonction publique*, à la sous-clause 19.01c); *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la sous-clause 19.01f); et *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, à la clause 19.04). Pour les autres cas de licenciement, la convention collective ne fait pas référence à la loi, ce qui représente la volonté des parties.

[15] L'alinéa a)iii) de la clause 19.01 de la convention collective doit recevoir application, car l'employeur a mis fin à l'emploi de M<sup>me</sup> Girard en août 1999. La sous-clause 2.01k) de la convention collective définit le licenciement comme la cessation d'emploi du fonctionnaire en raison d'un manque de travail et est conforme aux faits du présent dossier. L'article 30 de la L.E.F.P. doit être interprété en ce sens, car la perte de qualité de fonctionnaire en l'absence de nomination repose sur le fait qu'il n'y a pas de travail disponible.

[16] De plus, le législateur ne voulait pas pénaliser les bénéficiaires des congés prévus à l'article 17 de la convention collective. L'indemnité de départ est mentionnée aux sous-clauses 17.03c) et 17.09d) de la convention collective et, si on tient compte d'une partie du congé dans le calcul de l'indemnité de départ, ceci ouvre le droit à une telle indemnité pour le bénéficiaire du congé.

[17] L'article 26 de la L.E.F.P. prévoit la perte de la qualité de fonctionnaire au moment d'une démission et la sous-clause 19.01b) de la convention collective prévoit une indemnité de départ dans ce cas. Ainsi, la perte de la « qualité » de fonctionnaire n'est pas un empêchement au droit à une indemnité de départ.

[18] La directive (pièce E-2) n'est que l'expression de l'interprétation unilatérale de l'employeur et ne peut pas contrevenir à la convention collective ou à la politique (pièce P-2), qui n'ont jamais été modifiées après l'ajout du paragraphe 30(4) à la L.E.F.P.

[19] Dans l'affaire *Taucer* (dossiers de la Commission 166-2-28314 et 28315), l'arbitre J. Barry Turner précise qu'il faut regarder, dans les faits, s'il s'agit d'un licenciement et, dans l'affirmative, s'il ouvre le droit à une indemnité de départ. Cette logique trouve application au présent dossier.

#### Pour l'employeur

[20] L'employeur soumet pour sa part que la fin d'emploi prévue au paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. ne s'apparente pas à un congédiement et ne correspond pas l'intention exprimée à la convention collective.

[21] Les règles d'interprétation des conventions collectives, telles qu'elles sont précisées au sujet 4:2100 du *Canadian Labour Arbitration*, doivent recevoir application.

[22] La clause 19.01 de la convention collective prévoit les circonstances précises donnant droit à l'indemnité de départ. Dans le cas de démission (la sous-clause 19.01*b*)), le droit à l'indemnité n'est accordé que pour les fonctionnaires ayant six ans ou plus d'emploi continu. Il n'était pas dans l'intention des parties à la convention collective d'accorder une indemnité de départ à tous ceux qui quittent. Le paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. a été ajouté par décret le 1<sup>er</sup> juin 1993; c'est-à-dire, près de sept ans avant la fin d'emploi au présent dossier. Cette fin d'emploi n'est pas prévue à la convention collective et ne s'apparente pas au sens ordinaire du terme « licenciement » de la convention collective.

[23] La L.E.F.P. fait une distinction entre la cessation d'emploi au terme du congé (paragraphe 30(4)) et la mise en disponibilité (article 29). La mise en disponibilité exige un acte positif de l'employeur, alors que la perte de la qualité de fonctionnaire s'opère par l'effet de la loi. Le licenciement provenant de l'élimination d'un poste (article 29) est donc différent du présent dossier, où M<sup>me</sup> Girard a décidé de prendre un congé en connaissant les risques de perdre sa qualité de fonctionnaire aux termes du paragraphe 30(4).

[24] L'article 29 de la L.E.F.P. stipule la perte de la qualité de fonctionnaire dès la mise en disponibilité, alors que l'article 30 prévoit une année de priorité à une nomination à un autre poste et la perte de la qualité de fonctionnaire à la fin de cette période de priorité.

[25] Dans l'affaire *Foster c. Canada (Conseil du Trésor)* (dossier de la Cour fédérale, Section de 1<sup>ère</sup> instance T-1323-95, 20 août 1996) le juge Joyal a précisé que la Commission n'avait pas compétence en regard de la contestation de la fin d'emploi, car les mécanismes de renvoi établis dans la fonction publique fédérale n'étaient pas engagés (soit par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Comme la cessation d'emploi de M. Foster était l'effet inévitable de l'article 748 du *Code criminel*, la Commission n'avait aucune compétence à cet égard. Dans le présent dossier, la fin d'emploi découle de l'application inévitable du paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. et, en conséquence, l'arbitre n'a pas compétence.

[26] Dans l'affaire subséquente de *Foster* (dossier de la Commission 166-2-27360), M. Foster réclamait une indemnité de départ. L'arbitre Turner a rejeté le grief au motif que le renvoi prévu à l'article 748 du *Code criminel* n'est pas couvert par les dispositions de renvoi pour incapacité ou incompétence prévues à la convention collective. L'arbitre Turner a conclu qu'il ne pouvait accorder une indemnité de départ dans ces circonstances sans modifier la convention collective.

[27] L'affaire *Taucer (supra)* ne peut recevoir application au présent dossier car, contrairement aux faits de la présente cause, l'employeur avait posé des gestes ayant pour effet de choisir les employés touchés alors que, au présent dossier, l'employeur ne fait que prendre acte de l'application de la L.E.F.P.

[28] La politique de l'employeur interprète mal la L.E.F.P., qui est prépondérante.

### Réplique

[29] En réplique, M<sup>me</sup> Girard a soumis que c'est la convention collective qui doit s'appliquer, et non pas la L.E.F.P.

### Motifs de la décision

[30] M<sup>me</sup> Girard réclame une indemnité de départ suite à la cessation de son emploi. Elle considère qu'elle a été licenciée au sens de la convention collective et qu'elle a droit à une indemnité de départ.

[31] Contrairement aux faits soumis dans l'affaire *Foster (supra)*, M<sup>me</sup> Girard a subi une cessation d'emploi par application de la L.E.F.P. Ainsi, la décision *Foster* ne peut recevoir application au présent dossier.

[32] M<sup>me</sup> Girard ne conteste pas la fin de son emploi, mais l'application de la convention collective par l'employeur, qui lui refuse une indemnité de départ.

[33] Un arbitre a compétence pour trancher un grief réclamant un avantage que la convention collective prévoit à l'occasion de la fin de l'emploi.

[34] Pour trancher le grief devant moi, je dois évaluer si les faits portés en preuve ouvrent droit à une indemnité de départ suite à un licenciement.

[35] Comme les deux parties au litige ont admis lors de l'audition qu'un licenciement en raison d'un manque de travail ouvre le droit à une indemnité de départ, je dois interpréter les termes de la convention collective et décider s'ils sont applicables aux faits apportés en preuve.

[36] Pour qu'un « licenciement » ouvre le droit à une indemnité de départ, il faut nécessairement qu'il découle soit d'un manque de travail, soit de la cessation d'une fonction (sous-clause 2.01k) de la convention collective). Dans le présent cas, seule la notion de « manque de travail » peut recevoir application.

[37] Comme le « manque de travail » n'est pas défini à la convention collective, on doit lui attribuer le sens commun ordinairement admis. Il est normalement accepté qu'un travailleur « manque de travail » lorsqu'il y a absence de poste ou de fonctions à lui confier. Cette absence est normalement liée à la description du poste qu'il détenait et aux fonctions qu'il assumait.

[38] Les faits apportés en preuve démontrent bien que l'absence de nomination de M<sup>me</sup> Girard à un poste de la fonction publique suppose nécessairement qu'aucun poste correspondant à celui qu'elle occupait avant son congé n'était disponible pendant la période de priorité d'emploi qui lui avait été octroyée.

[39] Bien qu'il soit antérieur à l'ajout du paragraphe 30(4) à la L.E.F.P., le *Manuel de gestion* précise clairement le droit à une indemnité de départ dans le cas où l'employeur ne procède pas à une nomination pendant l'année de priorité d'emploi. Il est précisé, en page 2 :

[...]

[...] *S'il n'y a pas de poste disponible, à la fin de la période statutaire, il faut mettre fin à l'emploi comme le stipule la loi, au moyen soit d'une démission volontaire soit d'une mise en disponibilité.*

[...]

[40] Il a été admis par les parties lors de l'audition que ce type de cessation d'emploi donne droit à une indemnité de départ.

[41] Conséquemment, en l'absence de nomination durant la période de priorité d'emploi, l'employeur considère un fonctionnaire en « manque de travail » et doit initier une démarche de cessation d'emploi pour satisfaire aux éléments d'un « licenciement ».

[42] De même manière, la *Politique sur le congé non rémunéré* accorde le droit à l'indemnité de départ selon les mêmes spécifications que le *Manuel de gestion* pour les fonctionnaires qui sont devenus admissibles à une priorité d'emploi avant le 1<sup>er</sup> juin 1993, soit avant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 30(4) de la L.E.F.P.

[43] L'ajout du paragraphe 30(4) de la L.E.F.P., et son application, ne changent en rien la notion de « manque de travail » stipulée à la convention collective.

[44] Cette modification à la L.E.F.P. ne peut pas avoir d'effet sur l'interprétation des termes « manque de travail » de la convention collective, car la « perte de la qualité de fonctionnaire » n'est pas un obstacle à l'application de la notion de « licenciement » lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un fonctionnaire par l'application de l'article 29 de la L.E.F.P. De même, la « perte de la qualité de fonctionnaire » par l'application de l'article 30 de la L.E.F.P., ne peut porter atteinte à la définition de « licenciement » ni à l'interprétation des termes « manque de travail » de la convention collective. La perte d'emploi résultant de la « perte de la qualité de fonctionnaire » par l'application du paragraphe 30(4) de la L.E.F.P. présente tous les éléments de la définition de « licenciement » prévue à la convention collective et correspond au sens ordinaire attribué aux termes « manque de travail » qui qualifient le licenciement.

[45] Ainsi, M<sup>me</sup> Girard a acquis le droit à une indemnité de départ tel que le prévoit l'article 19 de la convention collective.

[46] Le grief est accueilli et je demeure saisi du dossier dans l'éventualité où les parties ne parviendraient pas à s'entendre sur le montant dû à M<sup>me</sup> Girard.

[47] Je tiens à préciser qu'il m'apparaît inéquitable que l'employeur refuse de verser une indemnité de départ à M<sup>me</sup> Girard alors qu'il lui avait assuré, au moment de l'acceptation du congé, que l'absence de nomination serait considérée comme un licenciement ouvrant droit à cette indemnité de départ. Le témoignage de M<sup>me</sup> Girard à cet effet n'est pas contredit.

**Léo-Paul Guindon**  
commissaire

OTTAWA, le 13 décembre 2000