

## RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

### QUELQUES PRINCIPES

Compte tenu de l'élimination de postes et des réductions de personnel, les employé-e-s peuvent se voir assigner des tâches supplémentaires. Les restrictions financières peuvent exercer sur les gestionnaires des pressions accrues pour que ceux-ci respectent leurs budgets ou les réductions de coûts. À mesure que les employeurs s'acquittent de leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, les employé-e-s peuvent bénéficier de diverses occasions de développement de carrière. Dans ces circonstances, les employé-e-s peuvent avoir droit à une rémunération d'intérim.

Les conditions qui régissent le droit à la rémunération d'intérim sont déterminées par la convention collective. La clause qui suit est extraite de la convention collective entre l'AFPC et le Conseil du Trésor pour le groupe des Services des programmes et de l'administration (date d'expiration, le 20 juin 2003) :

64.07

- a) *Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.*
- b) *Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.*

En interprétant le libellé de la convention collective, il importe de scinder la disposition en **conditions** et en **obligations**. Il est ensuite plus facile de distinguer ce que prévoit la disposition de ce qu'elle ne prévoit pas.

Pour que le droit à la rémunération d'intérim prenne effet, trois **conditions** doivent être satisfaites :

1. l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste de classification supérieure;
2. l'employé-e exécute ces fonctions;
3. l'employé-e exécute ces fonctions au moins pendant la période de référence de trois jours de travail ou postes consécutifs.

Si les trois conditions sont satisfaites, l'employeur a l'**obligation** contractuelle de :

- payer la rémunération d'intérim;
- calculer la rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle l'employé-e commence à remplir ces fonctions;
- verser la rémunération d'intérim à l'égard de la période pendant laquelle l'employé-e agit à titre intérimaire.

Cela étant fait, il est tout aussi important de songer à ce que le libellé de la convention collective **ne** comprend **pas**. Par exemple, la clause **ne** parle **pas** de «poste». Elle **ne** mentionne **pas** le remplacement d'un autre employé-e. Elle **ne** mentionne **pas** le rendement de l'employé-e qui exécute ces fonctions. Elle **n'exige pas** que l'employé-e possède les compétences nécessaires pour exécuter les tâches. Elle **ne** parle **pas** d'initiative de perfectionnement ou de formation. Il **n'est pas** question d'affectation ni de nomination officielle. Elle **ne** mentionne **pas** les initiatives de l'employeur ou de l'employé-e qui ont donné lieu à la situation d'intérim. Elle **n'assujettit pas** le droit à la disponibilité de fonds. Autrement dit, il n'existe aucune autre condition hormis les trois susmentionnées.

Le recours à la procédure de règlement des griefs pour résoudre les différends soulevés par l'interprétation de la convention collective a eu pour

effet la création d'une «jurisprudence» par les arbitres et les cours. C'est ce qui s'est produit dans le cas de la rémunération d'intérim.

Voici «quelques principes» extraits de la jurisprudence. Pour plus d'informations, consultez les causes citées ci-après.

1. Il n'est pas nécessaire que l'employé-e exécute chacune des fonctions du niveau de classification plus élevé pendant la période intérimaire. Il n'est pas nécessaire que l'employé-e soit capable d'exécuter chacune des fonctions de l'employé-e du niveau de classification supérieur. L'interprétation de l'expression «exécuter... une grande partie des fonctions» a été associée à une situation où l'employé-e en remplace un autre. Par exemple, il se peut que l'employé-e remplace un membre absent du personnel de supervision et exécute les fonctions que cette personne aurait exécutées si elle n'avait pas été absente. Ou encore, l'employé-e peut travailler auprès d'un autre employé-e d'un niveau de classification supérieur et «co-exécuter» les tâches que cet autre employé-e exécuterait normalement pendant la période en question. Ou encore, l'employé-e exécute sa part des fonctions assignées à une équipe et participe aux décisions et activités de l'équipe dans laquelle les autres membres occupent des postes d'un niveau de classification supérieur. Ou, comme il a été décidé dans un cas particulier (Bégin et autres), lorsqu'il exécute environ 70 % des tâches du niveau de classification supérieur.
2. Il peut exister une situation où l'employé-e croit que son poste a été incorrectement classifié. Normalement, l'examen de la classification ou le grief de classification constituera le mode de redressement approprié. L'arbitre ne peut jouer le rôle de l'agent-e de classification et décider si le poste a été ou non bien classé. Toutefois, l'arbitre peut déterminer le droit de l'employé-e à une rémunération d'intérim. Selon les circonstances, l'arbitre peut être ou non saisi de l'affaire. Il incombe à l'employé-e d'établir qu'il a exécuté une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur. Une description de poste approuvée (p. ex., pour un autre poste au sein de l'organisation) décrivant les fonctions d'un niveau de classification supérieur pourrait constituer un élément de preuve.

3. Pour les employé-e-s des unités assujetties à *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'article 7 de la LRTFP stipule que la compétence exclusive en matière de classification appartient à l'employeur. Dans certains ministères comme MDN et GRC où l'employé-e peut être appelé à assumer, à titre intérimaire, les fonctions d'un militaire ou d'un membre de la GRC l'employeur pourrait «convertir» un poste en lui donnant une classification de la fonction publique (p. ex., sergent de la GRC = AS-02; major = EG-06) et décider de payer la rémunération d'intérim en fonction de la classification convertie. Il y a eu des cas où des employé-e-s ont contesté la décision de l'employeur de ne pas verser une rémunération d'intérim au niveau salarial supérieur du militaire ou du membre de la GRC. En dépit de certaines décisions antérieures contradictoires, il a maintenant été déterminé que le « niveau de classification supérieur » selon la disposition relative à la rémunération d'intérim désigne celui de l'employé-e au sens de la convention collective. Il ne s'applique pas à une hiérarchie de classifications non visée par la convention collective (p. ex., celle des forces armées ou de la GRC).
4. L'employeur pourrait retirer certaines fonctions d'une description de poste, lui accorder une «classification intermédiaire» et déterminer la rémunération d'intérim en conséquence. Le versement d'une rémunération d'intérim au niveau de classification intermédiaire pourrait être ou ne pas être en violation de la convention collective. Le critère en l'occurrence repose sur le fait que l'employé-e exécute ou non une grande partie des fonctions du poste de niveau de classification supérieur (original).
5. Le fait que l'employé-e se porte volontaire pour une affectation, par exemple, en demandant que sa candidature soit considérée pour des occasions de perfectionnement afin d'améliorer sa formation, son perfectionnement professionnel ou accroître ses chances de promotion, n'influe pas nécessairement sur l'admissibilité de l'employé-e à une rémunération d'intérim.
6. Le terme «tenu» n'est pas synonyme de «requis». Le fait d'être «tenu» peut être communiqué ou compris de façon explicite ou implicite. Le terme «requis» peut avoir deux significations, la première

correspondant à «demande» et l'autre à «besoin». Par exemple, l'employé-e pourrait être requis par les «circonstances», par opposition à être formellement requis par directive verbale ou écrite expresse. Toutefois, lorsqu'il y a une demande, que l'employé-e est requis par l'employeur, en réalité, l'employeur exige que l'employé-e exécute la tâche requise.

7. Pendant une période de formation, l'employé-e peut être ou non admissible à une rémunération d'intérim. Le droit dépendrait du fait que l'employé-e, pendant la période en question, exécute ou non une grande partie des fonctions du poste de niveau de classification supérieur.
8. Le fait «d'exécuter... une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur» n'est pas fonction de l'atteinte d'un certain niveau de compétence; exiger une telle condition aurait vraisemblablement le même effet que de rendre la période d'admissibilité inutile. Dans un même ordre d'idées, le fait de posséder les compétences requises pour exécuter les tâches d'un poste d'un niveau de classification supérieur à titre intérimaire ne constitue pas une condition qui doit être satisfaite.
9. L'employé-e a droit à la rémunération d'intérim même s'il s'absente du travail ou qu'il ne travaille pas pendant un certain nombre de jours, pourvu qu'il exécute les tâches du poste de niveau de classification supérieur pour la période minimale exigée par la convention collective.
10. Certains avantages comme le paiement en argent de congés, l'indemnité de maternité et l'indemnité de départ reposent sur le salaire du poste occupé par l'employé-e au moment où ce dernier en fait la demande. L'employé-e «a droit aux avantages qui lui reviennent par la réputée désignation à un poste intérimaire comme s'il avait été officiellement désigné à ce poste pour toute la durée d'une telle affectation» (Gowers). (Toutefois, pour que les employées du Conseil du Trésor puissent avoir droit à une indemnité de maternité fondée sur le taux du salaire intérimaire, l'employée doit avoir occupé le poste intérimaire pendant une période continue de plus de quatre mois. Cette disposition découle d'une entente conclue en 1993 entre

l'employeur et l'AFPC au cours d'une conciliation relative à des plaintes relatives aux droits de la personne portant sur cette question.)

11. Les négociations individuelles avec les employé-e-s violent les principes de la convention collective. La jurisprudence a énoncé clairement que les négociations collectives excluent les négociations «privées» qui privent les employé-e-s particuliers des droits que leur garantit une convention collective. La signature de l'employé-e sur une entente écrite (p. ex., une entente d'affectation) ou l'acceptation de l'employé-e de l'entente selon laquelle il n'y aurait pas de «rémunération d'intérim» n'empêche pas l'employé-e de se prévaloir de ses droits en vertu de la convention collective.
12. La rétroactivité résultant d'un grief portant sur une rémunération d'intérim est limitée à 25 jours précédant la date du dépôt du grief, à moins qu'il ne puisse être établi qu'il y a eu des communications continues avec l'employeur concernant la rémunération d'intérim avant le dépôt du grief.

Renvois :

1. Shanley (166-2-3044); Cuthill (166-2-12640 et 12641); Vanier (166-2-23562); Begin et autres (166-2-18911 à 18917).
2. Begin et autres (166-2-18911 à 18917); Charpentier et Trudeau (166-2-26197 et 26198); Macri (166-2-15319).
3. Francoeur (166-2-23158 et 23592), Cleary (166-2-26108; T1533-96)
4. Forster (166-2-16436).
5. Vanier (166-2-23562); Cuthill (166-2-12640 et 12641).
6. Leclerc (166-2-570); Shanley (166-2-3044); Reiner (166-2-13808); Cuthill (166-2-12640 et 12641).
7. Few (166-2-17441); Trempe (166-2-14978); Beauregard, Dupere et Bourgon (166-2-26956 à 26958).
8. Vanier (166-2-23562); Beauregard, Dupere et Bourgon (166-2-26956 à 26958).
9. Manseau (166-2-20722); Maskeri (166-2-16892); Bachewich et Prokopchuk (166-2-19101 et 19102); Parnham (166-2-13998).
10. Robert (166-2-17653); Allaire (166-2-19134); McLean (166-2-21049); Parent (166-2-27675); The Queen v. W. Gowers [1980] 2 C.F. 411; Circulaire du CT du 14 décembre 1993.

11. Maritime Telegraph Co. and IBEW, Local 1030, 12 LAC (3d) 90;  
Syndicat catholique des employés de magasins de Québec. Inc. v.  
Compagnie Paquet Ltée. 18 D.L.R. (2d) 346 aux p. 353-354 [1959]  
R.C.S. 206.
12. Coallier (dossier A-405-83 de la CAF).