

Date: 20061006

Dossier: 166-02-36258

Référence: 2006 CRTFP 109



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique,  
L.R.C. (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**GENEVIÈVE BRACONNIER**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère de la Défense nationale)**

employeur

Répertorié

*Braconnier c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Jean-Pierre Tessier, arbitre de grief

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Pierrette Gosselin, Institut professionnel de la fonction publique

**Pour l'employeur :** Simon Kamel, avocat

---

Affaire entendue à Québec (Québec),  
le 11 janvier 2006.

### Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Geneniève Braconnier a commencé à travailler pour le ministère de la Défense nationale au Centre de santé de Valcartier (CSV) le 17 avril 2001 comme physiothérapeute. Depuis, elle a obtenu plusieurs contrats à durée déterminée.

[2] Du 12 mai 2003 au 7 mai 2004, la fonctionnaire s'estimant lésée a utilisé un congé de maternité et un congé parental. Par la suite, en octobre 2004, elle a demandé d'obtenir le statut d'employée indéterminée selon la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* édictée par le Conseil du Trésor (« la politique du Conseil du Trésor ») (pièce F-1, annexe 13) puisque cela faisait trois ans qu'elle travaillait à titre d'employée déterminée au CSV. L'employeur a refusé d'acquiescer à cette demande puisque la politique du Conseil du Trésor exclu les périodes de congés sans solde de plus de 60 jours civils consécutifs de la comptabilisation de la période de travail cumulative pour une nomination à un poste d'une durée indéterminée.

[3] Le 3 décembre 2004, la fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief. Ce dernier a été renvoyé à l'arbitrage de grief le 7 juin 2005 et l'audience a eu lieu le 11 janvier 2006.

[4] Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (« l'ancienne Loi »).

### Résumé de la preuve

[5] Au début de l'audience, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief aux motifs suivants :

- a) Le présent grief conteste une politique de l'employeur relative à la dotation (nomination à un poste) alors que cette question est soustraite à la compétence de l'arbitre.
- b) La politique ne fait pas partie intégrante de la convention collective et relève de la discrétion de l'employeur.

[6] Cette objection est prise sous réserve et sera considérée après l'examen complet des faits et de l'argumentation exposés par les parties.

[7] La fonctionnaire s'estimant lésée, quant à elle, a fait référence aux articles 6 et 43 de la convention collective applicable : Conseil du Trésor et l'Institut de la Fonction publique du Canada, 2001-2003 (Services de santé) (pièce F-3). Les articles se lisent comme suit :

**ARTICLE 6  
DROITS DES EMPLOYÉS**

**6.01** *Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.*

**ARTICLE 43  
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**43.01** *Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, une déficience mentale ou physique, ou son adhésion ou son activité à l'Institut.*

**43.02**

a) *Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief fait l'objet d'une plainte.*

b) *Si en raison de l'alinéa 43.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.*

\*\*

**43.03** *Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.*

[8] Elle a déposé divers documents déjà présentés à la Commission canadienne des droits de la personne (pièces F-1 et F-2), dont un exposé des faits qui se lit comme suit :

[...]

1. *J'ai été embauchée comme physiothérapeute le 17 avril 2001 à titre d'employé temporaire au CSV. J'ai signé un contrat à temps partiel du 17 avril 2001 au 4 mai 2001.*
2. *Pour la période du 5 mai 2001 au 4 juillet 2001, j'ai signé un contrat à temps plein à titre d'employé temporaire au CSV.*
3. *Pour la période du 5 juillet 2001 au 7 septembre 2001, j'ai signé un contrat à temps plein à titre d'employé temporaire au CSV.*
4. *Pour la période du 8 septembre 2001 au 19 octobre 2001, j'ai signé un contrat à temps plein à titre d'employé temporaire au CSV.*
5. *Le 17 octobre 2001, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 20 octobre 2001 au 4 février 2002.*
6. *Le 24 janvier 2001, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 5 février 2002 au 28 mars 2002.*
7. *Le 26 mars 2002, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 29 mars 2002 au 15 mai 2002.*
8. *Le 22 mai 2002, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 15 mai 2002 au 5 juillet 2002.*
9. *Le 9 juillet 2002, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 5 juillet 2002 au 1 novembre 2002.*
10. *Le 4 octobre 2002, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 1 novembre 2002 au 24 janvier 2003.*
11. *Le 31 octobre 2002, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 24 janvier 2003 au 28 mars 2003.*

12. *Le 27 février 2003, j'ai signé un contrat d'emploi de durée déterminé à titre de physiothérapeute au CSV pour la période du 28 mars 2003 au 30 juin 2005.*
13. *Le 1<sup>er</sup> avril 2003 est entrée en vigueur la politique sur l'emploi pour une période déterminée. Cette politique remplace la politique sur l'emploi pour une période déterminée de longue durée (1999).*

*Cette politique prévoit à l'article 7 qu'une période de congé non payé de plus de 60 jours consécutifs n'est pas prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative pour être nommé au statut d'employé indéterminé (qui est de 3 ans).*

14. *Le 12 mai 2003, je me suis prévalu du congé maternité et parental prévu à ma convention collective et ce jusqu'au 7 mai 2004 ( 52 semaines).*
15. *Le 20 octobre 2004, j'ai demandé officiellement à mon superviseur immédiat, M. Marc Perron, que l'on reconnaisse mon droit d'accéder au statut d'employé indéterminé en accord avec cette politique puisque cela faisait 3 ans, sans interruption de services ni interruption de contrats (annexes 1 à 12), que je travaillais au titre d'employé déterminé au CSV.*
16. *Le 3 novembre 2004, M. Marc Perron, chef de la réadaptation physique au CSV (418-844-5000 poste 6458), refuse ma demande parce que la période de congé maternité et parental étant un congé non-payé (selon ma convention collective), ne peut être pris en compte pour le temps d'emploi continu pour une nomination d'employé au statut indéterminé.*
17. *Le 2 décembre 2004, j'ai déposé un grief pour contesté cette décision. Voici l'énoncé : Je conteste la décision de l'employeur de refuser de me nommer à un poste indéterminé conformément à la politique sur l'emploi pour une période déterminé.*
18. *Cette décision est discriminatoire et contrevient aux articles 6 et 43 de la convention collective.*
19. *Le 15 décembre 2004, le grief a été entendu au 1<sup>er</sup> pallier et j'ai présenté mon argumentation au Major Charpentier, commandant de la Cie CSV (418-844-5000-6947).*
20. *Le 23 décembre le grief a été rejeté au 1<sup>er</sup> pallier par le Major Charpentier qui prétend, au paragraphe 7 de sa réponse, qu'il n'a pas le pouvoir de changer ou*

*d'interpréter la politique sur l'emploi pour une durée déterminé.*

21. *Le grief a été référé au troisième pallier le 6 janvier 2005. Il sera entendu le 30 mars 2005 par le gestionnaire du dernier pallier.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[9] La fonctionnaire s'estimant lésée a donc obtenu des contrats successifs à durée déterminée d'avril 2001 à juin 2005. Cependant, du 12 mai 2003 au 7 mai 2004, elle a utilisé un congé de maternité et un congé parental.

[10] Le 20 octobre 2004, selon le paragraphe 7.1 de la politique du Conseil du Trésor, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé d'obtenir le statut d'employée indéterminée.

### **7. Exigences de la politique**

*1. En vertu du paragraphe 7.2, lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée (voir la définition à l'annexe A) pendant une période cumulative de **trois (3) années** sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme aux termes d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.*

[Le passage souligné l'est dans l'original]

[11] L'employeur a refusé la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée, en alléguant qu'elle ne compte pas trois ans de service puisque selon l'alinéa 7.2a. de la politique, la durée d'un congé non rémunéré de plus de 60 jours n'est pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulatif pour une nomination à un poste d'une durée indéterminée. Cet alinéa se lit comme suit :

*2. Pour établir si l'emploi pendant une période déterminée au sein d'un même ministère ou organisme peut être comptabilisé comme faisant partie de la période de travail*

---

*cumulative, les ministères ou organismes doivent appliquer les règles suivantes :*

- a. une période de congé non rémunéré de plus de soixante (60) jours civils consécutifs ne constitue pas une interruption de service, et elle ne sera pas prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative pour une nomination à un poste d'une durée indéterminée aux termes de la présente politique;*

[12] L'employeur ne conteste pas les faits tels que présentés. Il a soutenu cependant, qu'il n'a pas violé les dispositions de la convention collective. Selon lui, l'essence même du reproche formulé par la fonctionnaire s'estimant lésée porte sur sa nomination en tant qu'employée pour une durée indéterminée. Il s'agit, selon l'employeur, d'une question de dotation de poste et de nomination pour lesquelles l'arbitre de grief n'a pas compétence, selon l'article 7 de l'ancienne *Loi*.

[13] L'article 7 de l'ancienne *Loi* se lit comme suit :

*7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.*

[14] Cette définition se retrouve dans la nouvelle *Loi* à l'article 7 et elle se lit comme suit:

*7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.*

#### Argumentation des parties

[15] Les parties réitèrent l'argumentation soumise au cours de l'exposé des faits. La fonctionnaire s'estimant lésée a ajouté que le paragraphe 7.2 de la politique du Conseil du Trésor est discriminatoire à l'égard des personnes du sexe féminin et que cela va à l'encontre de la notion de non-discrimination prévue à l'article 43 de la convention collective.

[16] L'employeur a souligné que le but recherché par la fonctionnaire s'estimant lésée est d'obtenir une nomination et qu'il s'agit là d'une question pour laquelle l'arbitre de grief n'a pas compétence. De plus, la politique du Conseil du Trésor à laquelle se réfère la fonctionnaire s'estimant lésée ne fait pas partie de la convention collective.

### Motifs

[17] L'examen du libellé du grief déposé par la fonctionnaire s'estimant lésée veut qu'elle réclame une nomination d'une durée indéterminée à son poste :

*Je demande d'être nommée pour une période indéterminée à un poste de OP-1 au sein du Ministère de la Défense nationale, à compter du 20 octobre 2004 puisque cela fera 3 ans que je suis une employée à durée déterminée à la Fonction publique fédérale.*

[18] La fonctionnaire s'estimant lésée a soutenu subsidiairement que l'employeur a agi de façon discriminatoire, violant ainsi l'article 43 de la convention collective.

[19] La preuve a révélé que l'employeur, dans ses réponses au grief, se réfère au fait que la fonctionnaire s'estimant lésée ne compte pas trois ans de travail cummulatif, puisque les périodes de congés sans rémunération de plus de 60 jours civils consécutifs sont exclues du calcul de la période de travail cumulative pour une nomination à un poste d'une durée indéterminée. L'employeur a soutenu s'en être tenu à l'application stricte de la politique du Conseil du Trésor.

[20] De fait, la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas soutenu que l'employeur a dérogé de la politique du Conseil du Trésor de façon discriminatoire pour l'un ou l'autre de ses employés. Elle a soutenu que le mode de calcul de la période cumulative de trois ans est discriminatoire, puisqu'il exclut les congés de maternité et parental qui sont sans rémunération.

[21] La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pu démontrer que la politique du Conseil du Trésor fait partie intégrante de la convention collective. Je ne peux donc m'immiscer dans la discrétion qu'a l'employeur d'établir des politiques d'attribution de poste.

[22] Le refus de l'employeur se fonde sur une politique d'attribution et de nomination à un poste et sur une règle de calcul de temps qu'il a mis en application de

façon uniforme, en excluant le calcul de toute période de congé sans rémunération de plus de 60 jours civils consécutifs. On ne peut lui reprocher d'avoir agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire en contravention de l'article 43 de la convention collective. La règle de calcul relative aux trois années de service cummulative est un accessoire des règles de classification et de dotation des postes.

[23] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que le grief ne peut se fonder sur un non respect de la convention collective et que fondamentalement, il porte sur une décision de l'employeur quant à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes. Ce domaine est exclu de la compétence de l'arbitre de grief selon l'article 7 de l'ancienne *Loi*.

[24] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

Ordonnance

[25] Le grief est rejeté.

Le 6 octobre 2006.

**Jean-Pierre Tessier,  
arbitre de grief**