

Date: 20080318

Dossiers: 561-02-133 à 137

Référence: 2008 CRTFP 15

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

**HÉLÈNE DUMONT, FRANCINE JOMPHE, FRANÇOISE GAUTHIER TARDIF,
MICHELINE BOULAY ET CAROLINE GUAY**

plaignantes

et

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

défendeur

Répertorié

Dumont et al. c. Ministère du Développement social

Affaire concernant des plaintes visées à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Roger Beaulieu, [commissaire](#)

Pour les plaignantes : Hélène Dumont

Pour le défendeur : Cécile La Bissonnière, Secrétariat du Conseil du Trésor

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 18 décembre 2007 et les 2, 23 et 25 janvier 2008.

I. Plaintes devant la Commission

[1] Hélène Dumont, Francine Jomphe, Françoise Gauthier Tardif, Micheline Boulay et Caroline Guay (les « plaignantes ») ont déposé, le 27 décembre 2006, cinq plaintes similaires en vertu de l'alinéa 190(1)*b* de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), alléguant que le ministère du Développement social (le « défendeur ») a contrevenu à l'article 106. L'alinéa 190(1)*b* se lit comme suit :

190. (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

b) l'employeur ou l'agent négociateur a contrevenu à l'article 106 (obligation de négocier de bonne foi);

Pour sa part, l'article 106 prévoit ce qui suit :

106. Une fois l'avis de négociation collective donné, l'agent négociateur et l'employeur doivent sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties :

a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

b) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

[2] Les plaignantes allèguent avoir pris connaissance le 11 juin 2003 des faits ayant donné lieu à leurs plaintes. Elles exposent ces faits comme suit :

Mise à pied et engagement de 17 personnes qu'ils ont dû former. Décision prise avant notre départ. Raison donnée: contraintes budgétaires.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[3] Comme mesure correctrice, les plaignantes demandent ce qui suit :

Suite à cette pratique déloyale de notre employeur, nous avons été privées de la permanence auquel [sic] nous aurions eu droit. Mesures [sic] correctives seraient que nous obtenions notre permanence.

[4] Les plaintes de Mmes Dumont, Jomphe, Boulay et Guay font aussi mention de ce qui suit :

[...]

Nous sommes des employées déterminées depuis 10, 15 et 17 ans.

À presque tous les ans, le ministère nous faisait passer des examens pour refaire une nouvelle liste d'admissibilité.

Nous avons subi ce stress année après année pour pouvoir continuer à faire notre travail de façon professionnelle.

De plus, une évaluation fréquente de notre travail était fait pour évaluer notre production, notre rendement ainsi que notre comportement.

Nous sommes persuadées que le ministère aurait pu se servir de ces évaluations pour vérifier si oui ou non nous étions des employées aptes à faire ce travail.

De plus, en 2003 ils ont mis fin à notre contrat après 2 ans et 9 mois de service continu pour embaucher 17 employés à statut précaire.

Alors, toutes ces injustices nous ont amené à faire une plainte ainsi que toutes les démarches qui ont suivi.

La lecture de notre dossier prouvera nos dires.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[5] Quant à elle, Mme Gauthier Tardif mentionne ce qui suit dans sa plainte :

Dans mon cas à moi, ça fait plusieurs années que je vis toujours dans le stress. Qui d'accéder à la permanence et de continuer à travailler.

Depuis 1993, alors que j'avais faite une plainte à la Commission de la fonction publique du Canada. Cette plainte qui s'est avéré fondé et réglée en 1995. Depuis ce temps, c'est comme si j'avais un traitement particulier de la part de l'employeur ; qui est celui de me priver de ma permanence.

Une preuve tangible pour appuyer ce que je dis. J'ai un document daté du 9 août à l'effet que je ne m'étais pas présentée à l'examen de CR-04. Alors que je m'étais présentée et que j'étais classé au 41 ième rang.

Lors du dernier engagement, qui avait lieu le 16 janvier 2006, je n'avais pas été appelé, il avait décidé que je n'étais

pas disponible. Aucune vérification faite pour savoir ma disponibilité. Ils m'ont téléphoné après la rentrée de tout monde ; parce que mes compagnes de travail se demandaient ce qui se passait à mon sujet. J'ai reçu l'appel aux environs de 10 heures le matin même.

Croyez-vous normal, que depuis janvier 1987 ; je suis encore soumis à mon âge à des examens à répétitions seulement pour continuer à travailler.

Samedi le 2 décembre 2006, j'ai dû me présenter sur un examen pour pouvoir continuer à travailler. Si je ne réussis pas cet examen, je n'aurai plus d'emploi au ministère. Je me bats encore uniquement pour conserver mon emploi.

Aussi à chaque fois que j'allais accéder à la permanence ; il trouvait toujours une raison pour ne pas me l'accorder. Dernièrement ils m'ont dit qu'il avait un moratoire.

C'est très dur pour la santé. Examen après examens et toujours dans l'incertitude de pouvoir conserver mon droit au travail. Après toutes ces années de loyaux services. C'est quoi qui m'attend !

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[6] Il n'y a pas de litige entre les parties à l'égard des faits énoncés dans les plaintes. Aussi, il a été convenu que les plaintes seraient entendues ensemble et qu'une seule décision serait rendue.

II. Objection de compétence

[7] Le 6 février 2007, le défendeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour entendre les plaintes aux présents dossiers. Le 9 novembre 2007, le défendeur a demandé que la Commission statue sur la question de compétence sur la base d'arguments écrits. La Commission a agréé la demande du défendeur et a demandé aux parties, le 6 décembre 2007, de présenter des arguments écrits sur les questions suivantes :

- 1. Les plaintes ont-elles été présentées dans un délai raisonnable?*
- 2. Les plaintes concernent-elles une obligation qu'aurait le défendeur à l'égard de la négociation d'une convention collective aux termes de l'article 106 de la Loi?*

3. *Les plaignantes peuvent-elles se plaindre du fait que le défendeur ait contrevenu aux obligations prévues à l'article 106 de la Loi?*

III. Arguments des parties

A. Arguments écrits

[8] Les plaignantes ont déposé leurs arguments écrits le 18 décembre 2007. Leurs arguments se lisent comme suit :

[...]

La présente est pour donner suite à votre lettre du 6 décembre 2007.

Voici notre représentation écrite sur les questions suivantes :

1. *Les plaintes ont-elles été présentées dans un délai raisonnable?*
En considérant les embûches auxquels nous avons dû faire face depuis juin 2003, il est approprié de croire que les plaintes ont été présentées dans un délai raisonnable.
2. *Les plaintes concernent-elles une obligation qu'aurait le défendeur à l'égard de la négociation d'une nouvelle convention collective aux termes l'article 106 de la loi?*
Selon l'article 106 de la loi, le défendeur a l'obligation de négocier de bonne foi. A notre avis, ceci n'a pas été fait puisque toutes les réponses reçues n'ont pas été satisfaisantes.
3. *Les plaignantes peuvent-elles se plaindre du fait que le défendeur ait contrevenu aux obligations prévues à l'article 106 de la loi?*
Le défendeur a contrevenu au document concernant la politique sur l'emploi pour une période déterminée. Cette politique entraine en vigueur à compter du 1 avril 2003. Ce sont tous ces éléments qui nous ramènent à l'article 106 de la loi et qui constitue une pratique déloyale de la part du défendeur. Nous avons eu une fin de contrat le 6 septembre 2003. Nous étions à l'emploi dans les mêmes postes depuis 2 ans et 9 mois. Nos services ont été interrompus plus de 60 jours civils consécutifs ce qui nous a empêchées d'avoir nos trois années de service continu. Durant cette période, notre employeur a embauché d'autres personnes pour faire notre travail. Nous considérons que nous avons été lésées dans nos droits.

Nous espérons que ces réponses seront satisfaisantes pour traiter notre dossier équitablement.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[9] Le 2 janvier 2008, le défendeur a déposé les arguments écrits qui suivent :

[...]

Suite à votre lettre du 6 décembre, la présente lettre constitue les représentations écrites de l'Employeur dans la plainte susmentionnée. Nous répondrons à chacune de vos questions séparément.

1) Les plaintes ont-elles été présentées dans un délai raisonnable? Non, pour les raisons suivantes :
L'article 190(2) de la LRTFP sur le délai de présentation d'une plainte se lit comme suit :

Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon la Commission, aurait dû savoir - connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.

La plainte susmentionnée a été déposée le 20 décembre 2006 en vertu de l'article 190(1)(b), soit plus de 90 jours de la date des événements contestés, soit la fin de leur emploi à durée déterminée survenu le 25 septembre 2003 en raison d'un manque de travail. L'employeur soumet donc que la plainte est hors délai puisque le délai prescrit dans la LRTFP est obligatoire et ne peut être prolongé. Nous vous renvoyons à ce sujet à la décision dans Castonguay contre l'AFPC (2007 CRTFP 78).

2) Les plaintes concernent-elles une obligation qu'aurait le défendeur à l'égard de la négociation d'une nouvelle convention collective aux termes de l'article 106 de la Loi?
Non. L'article 106 traite de l'obligation de négocier de bonne foi une convention collective entre l'Employeur et un agent négociateur et se lit comme suit :

Une fois l'avis de négociation collective donné, l'agent négociateur et l'employeur doivent sans retard et, en tout état de cause, dans le vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties :

- a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
- b) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la plainte mentionnée en rubrique traite de la fin d'un emploi à durée déterminé et n'a rien à voir avec la négociation d'une convention collective.

- 3) Les plaignantes peuvent-elles se plaindre du fait que le défendeur ait contrevenu aux obligations prévues à l'article 106 de la Loi : Non, puisque leurs allégations ne se rapportent pas à la négociation d'une convention collective. De toute façon, seul l'agent négociateur ou l'employeur peuvent déposer une plainte en vertu de l'article 106. Cet article n'accorde pas un droit individuel.

L'Employeur vous demande bien respectueusement de rejeter la plainte sans audition puisque d'une part, les plaintes sont hors délai et d'autre part, elles ne concernent pas une violation de l'article 190(1)(b). De plus, la Commission n'a pas juridiction pour accorder la mesure corrective demandée, soit l'obtention d'un poste indéterminé.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

B. Répliques

[10] Le 23 janvier 2008, le défendeur a répliqué comme suit aux arguments écrits des plaignantes :

[...]

Suite à la lettre du 18 décembre 2007 des plaignantes dans le dossier mentionné en rubrique, l'Employeur aimerait faire les commentaires suivants :

L'Employeur maintient sa position quant au fait que la plainte est hors délai et insiste sur le fait que l'article 190(2) de la Loi des relations de travail dans la fonction publique ne parle pas de « délai raisonnable » pour déposer une plainte, comme l'indique les plaignantes, mais plutôt d'une fenêtre obligatoire de 90 jours à partir de la date à laquelle le plaignant a eu connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Nous vous renvoyons à la décision Castonguay 2007 CRTFP 78 sur ce sujet. De toute façon, l'Employeur soumet qu'il n'est pas raisonnable d'avoir attendu

plus de quatre ans pour déposer leur plainte et que les plaignantes ne donnent aucune explication valable pour expliquer ce retard.

Deuxièmement, l'article 106 de la LRTFP ne concerne pas la négociation d'un contrat de travail mais plutôt la négociation d'une convention collective, ce qui n'est pas le cas dans ce dossier.

Troisièmement, les contrats des plaignantes ont pris fin le 26 septembre 2003 pour Mesdames Boulay, Dumont, Tardif et Jomphe et le 3 octobre 2003 pour Madame Guay pour des raisons opérationnelles. Veuillez noter que Mme Guay est devenue une employée indéterminée le 29 janvier 2007. Les plaignantes travaillaient au Centre régional des opérations (CROP) qui était responsable du programme de Supplément de revenu garanti. A chaque année, on procède à l'embauche d'employés déterminés pour répondre aux besoins opérationnels reliés à l'administration de ce programme. La période d'embauche débute entre janvier et mars pour se terminer vers la fin septembre. Le contrat de tous les employés déterminés, et non seulement celui des plaignantes, a pris fin le 26 septembre 2003 à l'exception des deux mentionnés plus haut.

L'Employeur aimerait également mentionner que le 26 septembre 2003, date à laquelle le contrat des plaignantes a pris fin la politique sur l'emploi pour une période déterminée n'était pas encore en vigueur dans le ministère. Cette politique est entrée en vigueur au ministère le 1^{er} octobre 2003 seulement. Les ministères avaient un an à partir du 1^{er} avril 2003 pour mettre en application cette politique du Conseil du trésor, afin de leur permettre d'examiner leurs besoins. Par conséquent, au moment de la fin de leur contrat, l'ancienne politique exigeant cinq ans d'emploi continu était toujours en vigueur dans le ministère.

Pour toutes ces raisons, l'Employeur vous soumet bien respectueusement que la plainte devrait être rejetée.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[11] Le 25 janvier 2008, les plaignantes ont déposé leur réplique (datée du 17 janvier) aux arguments écrits du défendeur. La réplique des plaignantes se lit comme suit :

[...]

Nous avons présenté une plainte à la Commission de la fonction publique du Canada en date du 6 novembre 2003. Cette plainte a été faite par l'entremise d'un membre du syndicat Monsieur Marc Labrecque le 19 novembre 2003. Donc notre plainte n'était pas hors délai.

Nous avons reçu une réponse quatre mois plus tard, soit le 22 mars 2004, pour nous informer que nous devions nous adresser au Conseil du Trésor.

Le 6 avril 2004, notre syndicat par l'entremise de Monsieur Réjean Genest mentionne que nous pouvons déposer une plainte selon la nouvelle politique soit : à la Commission de la fonction publique ou au Conseil du Trésor. Cette plainte a été réacheminée au Conseil du Trésor ce qui a eu pour effet de prolonger les délais.

En date du 26 juillet 2004, nous avons reçu une réponse de Monsieur Richard Burton, agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. D'après ses renseignements, à la fin de septembre 2003 notre employeur n'avait plus de travail à nous donner. Vu que ce n'était pas le cas, cette réponse ne nous convenait pas.

Le 25 novembre 2005, suite à des faits nouveaux, nous avons expédié une autre lettre à Monsieur Richard Burton lui demandant une révision de notre dossier par l'entremise de Monsieur Marc Labrecque. Selon Monsieur Burton, ne pas prolonger le contrat des employées plaignantes était justifié par des contraintes budgétaires.

Dans la lettre du 2 janvier 2008, Cécile La Bissonnière, conseillère patronale, mentionne que notre fin d'emploi avait eu lieu en raison d'un manque de travail.

Le mémo du directeur de l'époque Monsieur Philippe Villion en date du 24 octobre 2003, mentionne que le 27 octobre 2003, après une formation, 18 nouveaux employés traiteront les rapports de variance.

Ces derniers sont membres de la catégorie des « minorités visibles »; ce qui est discriminatoire envers nous. Traiter ces rapports faisaient partie intégrante de notre travail. Ils ont eu un contrat initial de 90 jours. Ce contrat nous aurait permis d'accéder à un poste indéterminé. De plus, ils ont effectué des heures supplémentaires durant cette même période.

Dans la lettre datée du 15 août 2006, de Bélec & Associés Avocats, ils mentionnent dans cette lettre que la raison invoquée de ne pas prolonger le contrat des employées plaignantes était justifié selon le ministère par des

contraintes budgétaires. Selon le défendeur, en date du 2 janvier 2008, il est mentionné que la raison est un manque de travail. C'est donc contradictoire.

Notre directrice de l'époque, Madame Charlotte Gilbert, a reconnu que nous avons été traitées injustement. Elle a obtenu des numéros de dotation auprès de la sous-ministre Madame Nicole Barbeau, mais par la suite cette dernière a instauré un moratoire c'est-à-dire plus de nomination pour des postes indéterminés.

Qui pourra examiner notre situation de manière juste et équitable ?

En examinant notre dossier, il est possible de constater que nous occupons des postes déterminés depuis plusieurs années et que notre situation est difficile à vivre.

Le défendeur a contrevenu au document concernant la politique sur l'emploi pour une période déterminé. Cette politique entrain en vigueur à compter du 1 avril 2003.

Concernant le délai raisonnable, nous avons déjà fait notre représentation et dans la présente nous en rajoutons à l'effet que nous avons toujours continué nos démarches.

Dans la lettre du 2 janvier 2008, le défendeur mentionne que la Commission n'a pas juridiction pour accorder la mesure correctrice demandée, soit l'obtention d'un poste indéterminée. Nous sommes totalement en désaccord avec cette affirmation, étant donné toutes les démarches faites jusqu'à ce jour.

La présente sera notre dernière réplique, nous nous en remettons donc à la Commission des relations de travail dans la fonction publique et maintenons notre décision d'être entendues en audience aux dates prévues.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

IV. Motifs

[12] Le paragraphe 190(2) de la *Loi* précise qu'une plainte visée au paragraphe 190(1) doit être présentée dans un délai de 90 jours. :

190. (2) [...] *les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.*

Ce délai maximal de 90 jours est de rigueur.

[13] À leur face même, il est clair que les présentes plaintes sont hors délai. Elles ont été présentées plus de trois ans après que les plaignantes ont eu connaissance des faits dont elles se plaignent.

[14] Même si le délai de 90 jours ne s'appliquait pas en l'espèce, j'aurais quand même conclu que les plaignantes ont trop tardé pour présenter leurs plaintes. Elles ne m'ont fourni aucune explication acceptable pour justifier leur manque de diligence.

[15] De plus, les plaignantes allèguent que le défendeur a contrevenu à l'article 106 de la *Loi* en mettant fin prématurément à leur emploi à durée déterminée le 11 juin 2003. L'article 106 est clair et sa portée juridique est sans ambiguïté : il ne vise que la négociation de bonne foi d'une convention collective entre un employeur et un agent négociateur. Les plaignantes ne peuvent donc s'appuyer sur l'alinéa 190(1)*b*) et l'article 106 de la *Loi* pour contester la décision de mettre fin à leur emploi à durée déterminée.

[16] Les plaintes n'ayant pas été déposées dans le délai prévu par la *Loi*, et les plaignantes ne pouvant se fonder sur l'alinéa 190(1)*b*) et l'article 106 pour contester la décision de mettre fin à leur emploi à durée déterminée, les plaintes sont rejetées.

[17] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[18] Les plaintes sont rejetées.

Le 18 mars 2008.

**Roger Beaulieu,
commissaire**