

Date: 20170222

Dossier: 566-02-10793

Référence: 2017 CRTEFP 21

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

PHOEBE SHENOUDA

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

employeur

Répertorié

Shenouda c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Elle-même

Pour l'employeur : Jenna-Dawn Shervill, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 31 octobre et les 2 et 9 décembre 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Phoebe Shenouda, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était employée à Edmonton, en Alberta, à titre d'agente aux avantages sociaux au groupe et au niveau PM-02 à Service Canada, une institution fédérale qui fait partie d'Emploi et Développement social Canada (l'« employeur »).

[2] Le 28 janvier 2014, la fonctionnaire a déposé un grief qui se lit comme suit : [traduction] « J'ai été informée le 16 décembre 2013 par [nom omis] que mon emploi pour une période déterminée ne serait pas renouvelé après le 31 mars 2014. Je dépose un grief contre le non-renouvellement de mon emploi pour une période déterminée qui, selon les renseignements qui m'ont été communiqués, se terminera le 31 mars 2014. »

[3] À titre de réparation, la fonctionnaire a demandé que son emploi pour une période déterminée soit renouvelé après le 31 mars 2014.

[4] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »), qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[5] Le grief a été rejeté à tous les niveaux de la procédure de règlement des griefs, la réponse du dernier palier ayant été établie dans une lettre datée du 24 décembre 2014. Le 5 février 2015, la fonctionnaire a renvoyé son grief à la Commission en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la *Loi*. Le 18 mars 2015, elle a avisé la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) que, en vertu de l'art. 210 de la *Loi*, son grief avait soulevé une question d'interprétation ou d'application de la *Loi*

canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6; la « LCDP »), et plus particulièrement qu'elle a été licenciée en raison de sa race. Elle a indiqué que la mesure corrective qu'elle cherchait à obtenir était d'être réintégrée au même poste dans un ministère différent et d'être indemnisée.

[6] L'audience de ce grief était initialement prévue du 5 au 8 juillet 2016 à Edmonton, en Alberta. Toutefois, elle a été reportée et prévue entre les 15 et 18 novembre 2016. Le 31 octobre 2016, l'employeur a écrit à la Commission afin de s'opposer à la compétence de la Commission d'entendre le présent grief selon un certain nombre de motifs qui seront présentés plus en détail un peu plus loin dans la décision.

[7] Le 10 novembre 2016, j'ai présidé une téléconférence préparatoire à l'audience afin d'aborder l'objection de l'employeur à la compétence de la Commission, étant donné l'arrivée des dates d'audience. J'ai déterminé que la procédure la plus appropriée serait de traiter l'objection de l'employeur au moyen d'arguments écrits. Ainsi, j'ai reporté les dates d'audience de novembre 2016.

[8] Puisque l'employeur avait déjà déposé son objection écrite, la fonctionnaire a eu jusqu'au vendredi 2 décembre 2016 pour déposer ses arguments écrits en réaction à ceux de l'employeur, et l'employeur a eu jusqu'au vendredi 9 décembre 2016 pour répondre à ses arguments.

II. Résumé de la preuve

[9] L'employeur a embauché la fonctionnaire le 22 mars 2013 pour une période déterminée du 28 mars 2013 au 31 mars 2014. La lettre d'offre du 22 mars 2013 indiquait, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

Rien dans cette lettre ne devrait être interprété comme une nomination pour une période indéterminée et vous ne devriez pas prévoir un emploi continu dans la fonction publique à la suite de cette offre. Vos services pourraient être requis pour une période plus courte, selon la disponibilité du travail et la poursuite des fonctions à exécuter.

[10] Au moyen d'une lettre du 16 décembre 2013, l'employeur a informé la fonctionnaire que son emploi pour une période déterminée ne serait pas prolongé et qu'il prendrait fin à la fin de la journée de travail le 31 mars 2014. Elle indiquait, en

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

partie, ce qui suit :

[Traduction]

*La présente vise à confirmer que votre emploi pour une période déterminée auprès du ministère de l'Emploi et du Développement social, initiative Service Canada, ne sera pas prolongé et prendra fin à la fin de la journée de travail le **31 mars 2014**.*

[...]

Conformément au paragraphe 58(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, vous cesserez d'être fonctionnaire à l'expiration de votre période d'emploi.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[11] La fonctionnaire a déposé son grief le 28 janvier 2014. Nulle part elle ne prétend avoir fait l'objet de discrimination raciale ou indiquer l'existence d'une violation de la *LCDP* ou de l'article sur l'élimination de la discrimination de la convention collective appropriée, celle entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services des programmes et de l'administration qui a expiré le 20 juin 2014 (la « convention collective »). Il s'agit de l'article 19, intitulé « Élimination de la discrimination ».

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

1. Objection 1 relative à la compétence : période déterminée non renouvelée

[12] La fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la *Loi*, qui donne à la Commission la compétence de traiter des rétrogradations et des congédiements en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la « *LGFP* ») pour toute autre raison qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

[13] Le grief se lit comme suit : [traduction] « J'ai été informée le 16 décembre 2013 par [nom omis] que mon emploi pour une période déterminée ne serait pas renouvelé après le 31 mars 2014. Je dépose un grief contre le non-renouvellement de mon emploi pour une période déterminée qui, selon les renseignements qui m'ont été communiqués, se terminera le 31 mars 2014. »

[14] La lettre de l'employeur à la fonctionnaire du 16 décembre 2013 confirmait que son emploi ne serait pas renouvelé après le 31 mars 2014 et qu'il prendrait fin conformément au par. 58(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *LEFP* »).

[15] La fonctionnaire n'a fait l'objet d'aucune des mesures mentionnées à l'alinéa 209(1)c) de la *Loi*; il s'agit plutôt d'un simple cas de contrat d'emploi pour une période déterminée qui n'a pas été renouvelé.

[16] Il est bien établi que, lorsqu'une période déterminée expire, un arbitre de grief n'a aucun pouvoir d'enquête quant à la raison pour laquelle l'employeur n'a pas prolongé la période d'emploi. L'affaire *Ikram c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2012 CRTFP 4, établit comme suit les principes légaux principaux qui s'appliquent au non-renouvellement d'un emploi pour une période déterminée :

[...]

1. *L'énoncé de la durée de l'emploi pour période déterminée n'est pas une garantie d'emploi au-delà de la date de la fin de l'emploi indiquée dans la lettre d'offre.*

2. *Lorsqu'arrive la fin de l'emploi pour une durée déterminée, l'employeur n'a pas à prendre quelque autre mesure afin de mettre fin à l'emploi; il peut se fonder sur les modalités énoncées dans la lettre d'offre lesquelles précisent notamment que l'emploi prend fin à une date déjà établie.*

3. *Puisque l'employeur n'a pas à prendre des mesures particulières pour mettre fin à un emploi pour une durée déterminée lorsqu'il arrive à sa fin, le motif de l'employeur n'est pas pertinent ni utile lorsque vient le temps de déterminer la compétence de l'arbitre de grief pour instruire un grief. Le motif de l'employeur ne serait pertinent que si l'employeur mettait fin prématurément à la durée de l'emploi.*

4. *Lorsque l'emploi d'un fonctionnaire prend fin en raison de l'arrivée de l'échéance d'un emploi pour une durée déterminée, il n'y a pas de mise à pied ou de congédiement conformément aux dispositions du paragraphe 209(1) de la Loi.*

5. *Lorsqu'il n'y a pas de mise à pied ou de congédiement au sens des dispositions du paragraphe 209(1) de la Loi, un arbitre de grief n'a pas compétence pour instruire un grief d'un fonctionnaire sur le fond; la réponse de l'employeur au*

dernier palier de la procédure de règlement d'un grief individuel est la réponse finale et exécutoire relativement à ce grief.

[...]

[17] Le 16 décembre 2013, une lettre envoyée à la fonctionnaire indique que la décision de ne pas renouveler son emploi pour une période déterminée a été prise conformément aux dispositions de la lettre d'offre et aux modalités de l'art. 58 de la *LEFP*; elle n'était ni liée à une rétrogradation ni à un licenciement en vertu de l'al. 12(1)e) de la *LGFP* et, par conséquent, ne concernait ni un licenciement, ni une mise à pied aux termes du par. 209(1) de la *Loi*.

[18] L'employeur a soutenu que la Commission n'avait pas la compétence d'accorder à la fonctionnaire la réparation qu'elle demande, notamment de prolonger son emploi pour une période déterminée après le 31 mars 2014. Le paragraphe 29(1) de la *LEFP* indique ce qui suit :

29 (1) Sauf disposition contraire de la présente loi, la Commission a compétence exclusive pour nommer à la fonction publique des personnes, y appartenant ou non, dont la nomination n'est régie par aucune autre loi fédérale.

[19] Même si la jurisprudence (voir *Togola c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2014 CRTFP 1) suggère que la Commission peut avoir la compétence d'entendre les affaires de non-renouvellement d'un emploi pour une période déterminée dans des circonstances où de la discrimination a été alléguée, en vertu de l'alinéa 209(1)a) et de l'article 226 de la *Loi*, le cas présent est différent, puisque la Commission ne peut pas présumer qu'elle a compétence, tant en raison du principe de *Burchill* que parce qu'il n'existe aucune compétence absolue en matière de droits de la personne. La fonctionnaire n'est pas représentée par son agent négociateur et la Commission ne peut pas soutenir qu'il a compétence quant à l'application ou à l'interprétation de l'article sur l'élimination de la discrimination dans sa convention collective.

2. Objection 2 relative à la compétence : le principe *Burchill*

[20] L'employeur n'a rien de particulier sur les possibles allégations de discrimination, puisque cette question n'a été soulevée à aucun des paliers de la procédure de règlement des griefs. La formule « Présentation d'un grief individuel » ne fait aucune référence à la discrimination.

[21] Selon le principe que la Cour d'appel fédérale a établi dans *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] C.F. 109 (C.A.), la fonctionnaire n'avait pas le droit de modifier son grief pour soulever la question de la discrimination à l'arbitrage.

3. Objection 3 relative à la compétence : aucune compétence absolue en matière de droits de la personne

[22] Dans *Chamberlain c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 115, l'arbitre de grief a affirmé que la Commission ne possédait pas une compétence absolue pour entendre les plaintes en matière de droits de la personne. Comme l'établit le par. 208(4) de la *Loi*, un grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective exige d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur approprié et d'être représenté par cet agent.

[23] La fonctionnaire n'a pas l'appui de son agent négociateur et n'est pas représentée par ce dernier. Ainsi, la Commission n'a pas la compétence d'entendre son grief en vertu de l'article sur l'élimination de la discrimination de la convention collective.

[24] Dans *Cavanagh c. Agence du revenu du Canada*, 2014 CRTFP 21, la CRTFP a affirmé qu'en l'absence d'un représentant de l'agent négociateur à l'arbitrage, un grief portant sur la discrimination ne peut être entendu.

B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[25] La fonctionnaire m'a renvoyé au par. 64(1) de la *LEFP*, qui se lit comme suit :

64(1) *L'administrateur général peut, conformément aux règlements de la Commission, mettre en disponibilité le fonctionnaire dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur des secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques; le cas échéant, il en informe le fonctionnaire.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[26] La fonctionnaire a soutenu que le motif de son licenciement n'était pas la simple expiration de son emploi pour une période déterminée ou un manque de travail, comme cela est établi dans la *LEFP*, mais que cela faisait plutôt partie d'une série

d'actes discriminatoires dont elle a été victime.

[27] La fonctionnaire a affirmé que, pendant sa formation en 2013, la formatrice lui a attribué un échec malgré le fait qu'elle avait fait tout ce qui était décrit dans le manuel de formation. Elle a indiqué que lorsqu'elle a expliqué la situation à son gestionnaire, il l'a ignorée. Même s'il a indiqué qu'elle avait raison, il l'a également rabaisée en lui disant ce qui suit : [traduction] « Vous n'avez que trois mois d'expérience, croyez-vous comprendre mieux le travail que Janet [formatrice]? » La fonctionnaire a indiqué qu'après avoir eu cette discussion avec son gestionnaire, elle a été placée sur un plan d'action de la direction, qu'elle a indiqué avoir refusé de suivre parce qu'elle avait tout fait selon le manuel et les pratiques appliquées à son lieu de travail. Elle a indiqué que, lorsque ses collègues en ont été informés, ils l'ont encouragée à déposer une plainte à son agent négociateur en juillet 2013.

[28] Elle a indiqué que, le 16 décembre 2013, on lui a dit que son emploi pour une période indéterminée expirerait et qu'il ne serait pas renouvelé. Elle a indiqué qu'il n'y avait aucune raison de faire cela trois mois et demi à l'avance, sauf pour la blesser, la rendre plus malade et gâcher son Noël.

[29] La fonctionnaire m'a renvoyé à l'art. 59 de la *LCDP*, qui se lit comme suit :

59 Est interdite toute menace, intimidation ou discrimination contre l'individu qui dépose une plainte, témoigne ou participe de quelque façon que ce soit au dépôt d'une plainte, au procès ou aux autres procédures que prévoit la présente partie, ou qui se propose d'agir de la sorte.

[30] La fonctionnaire a soutenu que l'art. 59 de la *LCDP* avait été violé, puisque son gestionnaire avait fait preuve de discrimination envers elle en la licenciant après qu'elle a déposé une plainte et après qu'il a renouvelé les emplois pour une période déterminée de trois autres CR-04. Elle a indiqué que plusieurs autres personnes d'autres parties de l'employeur ont vu leur contrat renouvelé ou ont été promus à des postes au groupe et au niveau PM-02.

[31] La fonctionnaire a soutenu que : [traduction] « [...] dans la lettre de décision, ils ont indiqué qu'en raison d'un surplus d'employés au niveau PM-02 à titre d'agents des avantages sociaux à Service Canada, la direction a déterminé que les fonds étaient insuffisants pour permettre le renouvellement de trois (3) nominations pour une période déterminée, dont la vôtre », mais que ce n'était que [nom omis] et la

fonctionnaire (puisque l'employeur avait fait preuve de discrimination envers nous) et que [deuxième nom omis] avait quitté le ministère le 21 février 2014 pour une mutation dans le cadre d'une opération internationale.

[32] La fonctionnaire a soutenu que, même si son gestionnaire a dit que le ministère avait trop d'employés, un certain nombre de personnes ont quitté la division pendant l'exercice 2013-2014 et un certain nombre de personnes ont été promues à des postes au groupe et au niveau PM-02, malgré le fait que l'employeur a indiqué qu'il n'avait pas suffisamment de fonds ou qu'il avait trop d'employés.

[33] La fonctionnaire a soutenu que le gestionnaire avait également fait preuve de discrimination envers elle lorsqu'il lui a attribué des tâches de CR-04 après son retour d'un congé de maladie, ce qui, encore une fois, constitue une violation de la *LCDP*. Afin d'appuyer cette atteinte, elle m'a renvoyé au par. 41.1(1) de la *LEFP*, qui se lit comme suit :

41.1 (1) *L'administrateur général est tenu de réintégrer dans son poste antérieur le fonctionnaire qui est membre de la force de réserve à la fin du congé qu'il a pris afin de prendre part à une opération ou à une activité visée aux alinéas 247.5(1)a) à f) du Code canadien du travail.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[34] La fonctionnaire a soutenu que, selon la loi, elle avait le droit de se faire entendre, puisqu'au premier palier de la procédure de règlement des griefs, son agent négociateur l'a informée qu'elle pouvait tenter de lui trouver des postes, y compris des postes de CR-04, mais qu'elle ne lui a rien offert, malgré le fait qu'elle était dans trois répertoires pour des postes de PM-02 et qu'elle avait effectué le travail de CR-04.

[35] La fonctionnaire a soutenu qu'elle n'avait pas été invitée aux audiences des deuxième et troisième paliers de la procédure de règlement des griefs et qu'elle y était représentée par le représentant de son agent négociateur. Elle a ensuite soutenu que, dans un courriel, le représentant de son agent négociateur l'a informée qu'elle pouvait donner suite à son grief elle-même devant la Commission.

[36] La fonctionnaire m'a renvoyé aux paragraphes 65(1) et 65(3) de la *LEFP*, qui se lisent comme suit :

65(1) Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires

d'une partie de l'administration sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter à la Commission des relations de travail et de l'emploi, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celle-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

[...]

Droit de se faire entendre

(3) Le plaignant, les autres fonctionnaires de la partie de l'administration en cause, l'administrateur général et la Commission, ou leurs représentants, ont le droit de se faire entendre par la Commission des relations de travail et de l'emploi.

[37] Le matin du 9 décembre 2016, qui était la date limite pour que l'employeur présente ses arguments en réaction de ceux de la fonctionnaire, cette dernière a transféré d'autres arguments à la Commission. Dans ses arguments, elle indiquait que les trois paliers de la procédure de règlement des griefs n'avaient pas été présidés par une partie indépendante impartiale et qu'encore une fois, le représentant de son agent négociateur l'avait informée qu'elle pouvait donner suite à son grief elle-même devant la Commission et lui a fourni certains détails sur la façon dont elle devait s'y prendre.

C. La réponse de l'employeur

[38] L'employeur a soutenu que les paragraphes 65(1) et 65(3) de la *LEFP* portaient sur des situations dans lesquelles des licenciements avaient eu lieu. Aucun licenciement n'a eu lieu, puisque la fonctionnaire n'a pas été mise à pied. Ainsi, ces dispositions ne s'appliquent pas à elle.

[39] La décision *Dansereau c. Office national du film*, [1979] 1 C.F. 100 (C.A.), prévoit que le non-renouvellement d'un emploi pour une période déterminée ne constitue pas un licenciement.

[40] La fonctionnaire a également fait référence au par. 41.1(1) de la *LEFP*. L'employeur a soutenu que ce paragraphe ne s'appliquait pas en l'espèce. De plus, la fonctionnaire n'est pas une réserviste des Forces armées canadiennes.

[41] La fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard après qu'elle a déposé une plainte, ce qui constituait une nouvelle allégation

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

dont l'employeur n'avait jamais entendu parler et qui ne cadrerait pas avec la portée du grief. L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission de trancher cette nouvelle allégation en fonction de *Burchill* et de *Cavanagh*.

[42] L'employeur a refusé de répondre aux arguments de la fonctionnaire relatifs à la représentation de son agent négociateur.

IV. Motifs

[43] Pour les motifs suivants, je n'ai pas compétence et le grief est rejeté.

[44] La Commission n'a pas une compétence inhérente; sa compétence en matière de griefs individuels se limite aux domaines énumérés à l'art. 209 de la *Loi*. Si les mesures de l'employeur visées par la plainte dans le grief individuel ne cadrent pas avec celles énumérées à l'art. 209, alors la Commission n'a pas compétence.

[45] La fonctionnaire était une employée nommée pour une période déterminée. Son emploi pour une période déterminée, offert par l'employeur le 22 mars 2013, et qu'elle a accepté et auquel elle a consenti le 22 mars 2013, visait la période du 28 mars 2013 au 31 mars 2014. Le deuxième paragraphe de la lettre d'offre précise ce qui suit :

[Traduction]

Rien dans cette lettre ne devrait être interprété comme une nomination pour une période indéterminée et vous ne devriez pas prévoir un emploi continu dans la fonction publique en raison de cette offre. Vos services pourraient être requis pour une période plus courte, selon la disponibilité du travail et la poursuite des fonctions à exécuter.

[46] Dans un courriel envoyé le 16 décembre 2013, l'employeur a rappelé à la fonctionnaire que son emploi pour une période déterminée, prévu se terminer le 31 mars 2014, prendrait effectivement fin à cette date, ce qui s'est produit.

[47] La fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu du sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *Loi*, qui se lit comme suit :

209 (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :*

[...]

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite, [...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[48] Pour que la Commission ait compétence en vertu du sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *Loi*, l'employeur aurait dû avoir licencié la fonctionnaire ou l'avoir rétrogradée, ce qui n'est pas le cas. Les parties ont convenu que son emploi visait une période déterminée précise qui se terminait le 31 mars 2014. À cette date, elle a cessé d'être fonctionnaire.

[49] Dans *Chouinard c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 133, l'arbitre de grief a examiné le cadre législatif et de compétence relatif aux emplois pour une période déterminée précisée. Dans la jurisprudence, on a régulièrement conclu qu'un employé embauché pour une période déterminée précisée n'est pas licencié, rétrogradé ou mis en disponibilité si son emploi se termine à la fin de la période déterminée convenue, ce qui s'est produit en l'espèce.

[50] De plus, le grief ne fait aucunement mention d'un licenciement ou d'une rétrogradation. Il indique simplement que l'emploi pour une période déterminée de la fonctionnaire n'a pas été renouvelé, ce qui ne cadre pas avec la portée du sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *Loi*.

[51] Dans ses arguments écrits, la fonctionnaire a fait référence au fait d'avoir été « licenciée ». Elle n'a pas été licenciée au sens de la *LEFP* ou au sens reconnu dans la jurisprudence; elle était une employée pour une période déterminée et son emploi a pris fin à la fin de la période déterminée convenue. Dans *Dansereau*, la Cour d'appel fédérale a conclu ce qui suit : « L'employé engagé pour un temps déterminé n'est pas mis à pied lorsque le terme de son engagement arrive à expiration, car si son emploi cesse à ce moment-là ce n'est pas en raison du manque de travail mais en vertu des termes mêmes du contrat d'engagement. »

[52] Dans ses arguments écrits, la fonctionnaire a fait référence aux actes de certains autres employés, que ce soit ou non des gestionnaires, des formateurs ou les deux, qui ont, selon son opinion, agi de façon discriminatoire. Rien dans le grief ne suggère de Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

discrimination de quelque nature que ce soit.

[53] La Commission n'a pas une compétence absolue en matière de questions relatives à des violations prétendues des droits de la personne, dont traite *Chamberlain*. Dans ce cas, l'arbitre de grief a examiné la question en détail. Je suis d'accord avec le raisonnement et j'accepte les conclusions de l'arbitre de grief, plus particulièrement ce qui suit :

[...]

98 *Cependant, comme dans le cas d'un tribunal administratif disposant d'un pouvoir prévu par la loi, il faut qu'il y ait une allégation qui s'inscrive dans les limites posées par la loi. Ce serait là le critère de « la qualification essentielle » du litige. Dans le présent cas, l'alinéa 209(1)b) de la LRTPF constitue la restriction. Il faut qu'il y ait le fondement d'une allégation d'« [...] une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire ».*

99 *En d'autres termes, le conflit doit d'abord être inextricablement lié au grief initial, et le grief doit relever du paragraphe 229(1) de la LRTPF (Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux), 2008 CRTPF 74).*

100 *Dans ma décision initiale, j'ai conclu qu'aucun fondement n'avait été présenté en ce qui a trait à l'allégation de mesures disciplinaires. Par conséquent, j'ai décidé que je n'avais pas compétence pour entendre le grief, car aucune mesure disciplinaire n'avait été prise comme le prévoit l'alinéa 209(1)b) de la LRTPF. Si j'avais conclu qu'une preuve prima facie de mesures disciplinaires avait été produite, je consens que ma compétence aurait été étendue de façon à couvrir les allégations de violations des droits de la personne.*

[...]

122 *Je ne saurais le dire mieux que l'avocat de la CCDP, qui a dit ceci, auquel je souscris :*

[...]

Lorsqu'un employé dépose un grief qui comprend des allégations fondées sur les droits de la personne, mais qu'il le fait dans un contexte factuel qui n'est pas visé par le paragr. 209(1), la LRTPF ne confère pas compétence à l'arbitre de grief pour qu'il instruisse le grief. L'employeur [sic]

ne se voit toutefois pas refuser l'accès à un arbitrage indépendant. Dans de telles circonstances, l'employé peut présenter à la Commission une plainte fondée sur les droits de la personne, qui devra être instruite en vertu de la *LCDP*.

[...]

[54] Puisqu'autrement, je n'ai pas compétence pour entendre le grief, toute allégation de discrimination est en dehors de ma compétence.

[55] La suggestion de discrimination de la part de la fonctionnaire échouerait également selon le principe *Burchill*, puisque son grief initial ne fait aucunement référence à la discrimination. De plus, la discrimination dont elle suggère avoir été victime s'est produite en juillet 2013, bien avant qu'elle dépose son grief. Cela n'avait aucun lien avec son grief, mais plutôt avec la façon dont elle croyait avoir été traitée pendant son processus de formation, ce qui est complètement différent.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[57] Je n'ai pas compétence.

[58] Le grief est rejeté.

Le 22 février 2017.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**