

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

PIERRE LECOMPTE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Santé Canada)**

employeur

Devant : Evelyne Henry, présidente suppléante

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** lui-même

Pour l'employeur : Stéphane Arcelin, avocat



Affaire entendue à Montréal (Québec),
le 31 mai 1999

DÉCISION

Les faits

M. Lecompte a été employé à Santé Canada depuis le 30 mai 1994 dans des postes à durée déterminée. Le 16 octobre 1996, M. Lecompte s'est vu offrir une prolongation de terme dans son poste d'attache, HWQMA-00009 (GS-ST5-03), du 31 octobre 1996 au 28 mars 1997. Le 5 novembre 1996, l'employeur a prolongé la nomination intérimaire du fonctionnaire s'estimant lésé dans le poste CSQR1-00007 (CR-03), pour la période allant du 31 octobre 1996 au 28 mars 1997. Le 14 mars 1997, l'employeur a avisé M. Lecompte que son terme serait renouvelé pour une période allant du 29 mars 1997 au 5 avril 1997, dans le seul but de lui donner un préavis de trois semaines du fait que l'employeur n'avait pas autrement l'intention de le renommer dans son poste à la fin du terme. L'employeur a indiqué dans cette lettre les raisons pour lesquelles il considérait que M. Lecompte ne satisfaisait plus aux exigences de son poste quant aux qualités personnelles.

Le 24 février 1997, le surveillant de M. Lecompte avait recommandé le renouvellement du terme du fonctionnaire s'estimant lésé, mais la Direction des ressources humaines n'avait pas accepté cette recommandation. Aucune offre d'emploi, autre que celle du 14 mars 1997, n'a été rédigée ou acheminée à M. Lecompte dans le but de renouveler son terme.

M. Lecompte a fait l'objet de deux mesures disciplinaires, dont il est fait état dans l'avis du 14 mars 1997, et qui sont à la base de la conclusion que l'employeur a tirée à l'effet que M. Lecompte ne satisfaisait plus aux exigences de l'énoncé de qualités du poste de magasinier (GS-ST5-03) et du poste de commis, courrier et archives (CR-03).

M. Lecompte nie toute implication dans les incidents qui ont donné lieu aux mesures disciplinaires. M. Lecompte n'a pas déposé de grief à l'encontre de la première suspension. Son présent grief, en date du 5 mai 1997, se lit :

[...]

M-1 Je considère avoir été congédié sans motifs valables sous le couvert d'un non-renouvellement de contrat suite à des mesures disciplinaires injustifiées.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Les mesures correctives demandées sont :

[...]

Réinstallation dans mon poste, rétroactivement à la fin du contrat et protection contre l'abus de pouvoir en obtenant une permanence.

[...]

L'employeur a répondu au grief le 15 janvier 1998. M. Lecompte a renvoyé son grief à l'arbitrage le 18 mars 1998.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (C.R.T.F.P.) a reçu une lettre de l'employeur, le 16 novembre 1998, dans laquelle il fait part de son objection à la compétence de la C.R.T.F.P. pour entendre le grief de M. Lecompte. Le 30 novembre 1998, M. Lecompte a fait parvenir une lettre à la C.R.T.F.P. en réponse à l'objection de l'employeur.

Une première audience avait été fixée du 14 au 16 décembre 1998. Suite à la maladie d'un des témoins, l'audience a été remise à la demande de M. Lecompte. Le 17 mars 1999, M. Lecompte a été avisé des nouvelles dates d'audience, soit du 31 mai au 4 juin 1999. Le 23 avril 1999, un avis d'audience a été envoyé aux parties, indiquant la date, l'heure et l'endroit de l'audience. Cet avis contenait le paragraphe suivant :

[...]

VEUILLEZ ÉGALEMENT NOTER qu'à défaut par vous de comparaître à l'audience ou à toute reprise d'audience éventuelle, le Commissaire qui présidera peut statuer sur la question au vu de la preuve et des observations qui lui seront alors présentées sans vous adresser de nouvel avis.

[...]

Le 26 mai 1999, à 11 h 53, M. Lecompte faisait parvenir, par télécopieur, une demande de remise de l'audience à la C.R.T.F.P., pour les raisons suivantes :

[...]

- 1- *je viens de débiter un nouvel emploi depuis trois semaine [sic] seulement et m'absenter pour la période des procédures pourrait résulter en une perte d'emploi puisque ces procédures risquent de durées [sic] plusieurs journées.*
- 2- *Je demande le mois de décembre puisque les bureaux de mon nouvel emploi sont fermés pour une période de 2 semaines pendant Noël ce qui me donne la disponibilité nécessaire du 20 décembre au 31 décembre.*
- 3- *Ce délais [sic] permettra aussi l'ajout d'un avocat spécialisé qui prendra ma relève au niveau des procédures à suivre.*

[...]

L'employeur s'est opposé à la demande de remise pour les raisons mentionnées dans sa lettre du 28 mai 1999 :

[...]

L'employeur est prêt à procéder dans le présent dossier et ses témoins ont été préparés une seconde fois afin de mettre un terme à ce litige. Une seconde remise à la demande de l'employé s'estimant lésé serait préjudiciable à l'employeur. En outre, des coûts additionnels seront engagés et la disponibilité des témoins est incertaine. Les différents témoins de l'employeur sont prêts et disponibles à contribuer au règlement de ce litige aux dates d'audition prévues. Maintenant, nous allons émettre des commentaires qui militent, selon nous, en faveur du rejet de cette demande de remise et ce, dans l'ordre soumis par l'employé s'estimant lésé dans sa lettre du 26 mai 1999.

1. *L'employé s'estimant lésé se devait d'aviser la Commission des relations de travail dans la fonction publique (ci-après la Commission) ainsi que l'employeur de ses contraintes dans un délai raisonnable. Si l'employé s'estimant lésé avait été diligent, il aurait avisé les parties concernées lorsqu'il savait qu'il allait débiter son emploi (soit avant le début de l'emploi en question). L'employeur ne doit pas subir de préjudices [sic] relativement à cette négligence.*
2. *De plus, en ce qui concerne la demande de remise entre le 20 décembre et le 31 décembre 1999, l'employeur est très étonné que M. Lecompte, qui a envoyé neuf subpoenas à des anciens collègues de travail, demande qu'une audition ait lieu durant la*

période des fêtes [sic] ... Cette situation est d'autant plus étonnante si on prend en considération le fait que l'employé s'estimant lésé a précisé dans sa lettre du 8 décembre 1998, qu'une remise était essentielle afin de s'assurer de la présence de Mme Lalande, un « témoin important dans cette cause ». Si la Commission siégeait durant cette période, le risque qu'un témoin essentiel ait des contraintes sérieuses avec les dates proposées, serait réel, et ce plus particulièrement avec les exigences fédérales relativement au problème informatique de l'an 2000.

3. Concernant le troisième allégué de la demande de remise, j'aimerais attirer l'attention de la Commission sur le fait que l'employé s'estimant lésé a eu tout le temps voulu pour se trouver un « avocat spécialisé ». En effet, la cause a été référée à l'arbitrage le 10 mars 1998. Dans un autre ordre d'idées, il est à noter que le 16 novembre 1998, l'employeur a émis une objection préliminaire pour défaut de juridiction de la Commission. Tel que précisé dans la réponse de l'employé s'estimant lésé à l'objection préliminaire (lettre du 30 novembre 1998), celui-ci allègue que l'employeur avait entrepris des procédures administratives pour renouveler son contrat pour une période déterminée au-delà de la date de fin prévue. Or, il appert qu'il [sic] s'agissait bien que d'une mesure purement administrative et préliminaire dans le processus normal de dotation pour les employés nommés pour des périodes déterminées dont les dates de fin de contrat viennent à échéance. Aucune offre d'emploi officielle n'a été communiquée à M. Lecompte à cette époque. Par contre, l'employeur devait se pencher sur le mérite de ce renouvellement en vertu de la législation pertinente.

Suite à un autre incident impliquant M. Lecompte, le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. Conséquemment, l'employeur, à la lumière du dossier de l'employé dans son ensemble, a décidé de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de l'employé s'estimant lésé.

Suite à cette clarification, nous revenons à la charge avec notre objection préliminaire du 16 novembre 1998. Nous demandons donc respectueusement à la Commission de rejeter cette cause pour défaut de juridiction. Si cette dernière proposition d'ordonnance n'est pas retenue, l'employeur demande que M. Lecompte exprime par écrit de façon beaucoup plus explicite pourquoi il est d'avis que sa cause devrait être entendue. Dans cette alternative et en prenant en considération ce qui précède, l'employeur

demande respectueusement à la Commission d'entendre la cause le 31 mai, tel que prévu.

Finally, it is to be noted that the employer is disposed to proceed on Tuesday 1st June 1999 if the Commission judges that it is appropriate.

[...]

Le 28 mai 1999, M. Lecompte a été informé que sa demande de remise était refusée et que l'audience procéderait telle que prévue, mais ne traiterai que de la question préliminaire de compétence.

Le 31 mai 1999, M. Lecompte ne s'est pas présenté à l'audience sensée débiter à 13h30, sans en avoir informé la C.R.T.F.P. au préalable. Au cours d'un appel téléphonique, que lui a fait, à 14 h 00, le Secrétaire adjoint de la C.R.T.F.P., pour l'aviser que l'arbitre était prête à procéder, M. Lecompte a répondu qu'il ne se présenterait pas à l'audience, car il avait peur de perdre son nouvel emploi.

L'employeur s'est opposé à ce que l'arbitre remette l'audience en raison de l'absence de M. Lecompte. L'employeur considère les actions du fonctionnaire s'estimant lésé comme des mesures dilatoires et demande que le grief soit rejeté d'emblée.

J'ai décidé de procéder en l'absence de M. Lecompte et demandé à M^e Arcelin de présenter la preuve relative à son objection préliminaire. L'employeur a soumis les documents suivants :

- Pièce E1 Lettre de Guy Aucoin à Pierre Lecompte, datée du 14 mars 1997, ne renouvelant pas son terme;
- Pièce E2 L'énoncé de qualités pour le poste de magasinier (GS-ST5-03);
- Pièce E3 L'énoncé de qualités pour le poste de commis, courrier et archives (CR-03);
- Pièce E4 Lettre de Guy Aucoin à Pierre Lecompte, datée du 16 octobre 1996, prolongeant sa nomination au poste de magasinier (GS-ST5-03) du 31 octobre 1996 au 28 mars 1997;
- Pièce E5 Lettre de Guy Aucoin à M. Pierre Lecompte, datée du 5 novembre 1996, prolongeant sa nomination intérimaire dans le poste de commis, courrier et archives (CR-03) du 31 octobre 1996 au 28 mars 1997;

- Pièce E6 Historique d'emploi de M. Lecompte à Santé Canada;
- Pièce E7 Lettre de Guy Aucoin à Pierre Lecompte, datée du 22 avril 1996, prolongeant sa nomination au poste de magasinier (GS-ST5-03) du 28 juin 1996 au 31 octobre 1996;
- Pièce E8 Lettre de Guy Aucoin à Pierre Lecompte, datée du 22 avril, prolongeant sa nomination intérimaire au poste CR-03 du 26 avril 1996 au 31 octobre 1996;
- Pièce E9 Lettre de la Commission de la Fonction publique aux Chefs des services de dotation, datée du 21 décembre 1992, ayant pour objet : Acte de nomination : modalités d'application du ROD et lettres d'offre.

J'ai avisé M^e Arcelin que je considérais la lettre de M. Lecompte du 30 novembre 1998 comme exposant l'argumentation qu'il aurait présentée s'il avait été présent et l'ai identifiée comme pièce F-1. M^e Arcelin s'est opposé au contenu de la lettre, même s'il ne s'opposait pas à son admissibilité. J'ai pris cette objection sous réserve.

Plaidoirie de l'employeur

M^e Arcelin souligne que l'emploi de M. Lecompte était d'une durée déterminée, comme en fait foi la preuve soumise, en particulier les lettres du 16 octobre et du 5 novembre 1996 (pièces E-4 et E-5), ainsi que la lettre du 14 mars 1997 (pièce E-1). Le terme de M. Lecompte n'a pas été renouvelé et il a cessé d'être un fonctionnaire à la fin de la période pour laquelle il avait été nommé, comme le prévoit la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.E.F.P.)*, à l'article 25.

25. Le fonctionnaire nommé pour une période déterminée perd sa qualité de fonctionnaire à l'expiration de cette période.

M^e Arcelin me renvoie à l'article 92(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.T.F.P.)*, qui prévoit que :

92. (3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

M^e Arcelin soutient que, dans un cas comme celui-ci, la C.R.T.F.P. n'a pas compétence pour entendre le grief.

M^e Arcelin ajoute que M. Lecompte a le fardeau de prouver qu'il ne s'agit pas d'un non-renouveau de terme, mais plutôt d'un licenciement déguisé, et qu'il n'y a aucune preuve que l'employeur ait agi de mauvaise foi. Les pièces E-2 et E-3, qui sont les énoncés de qualités personnelles, indiquent les éléments essentiels qui sont pris en considération pour l'octroi d'un terme. L'employeur a conclu que M. Lecompte ne satisfaisait plus à ces critères, et a décidé de ne pas renouveler le terme du fonctionnaire s'estimant lésé. Il est clair que l'employeur a agi de bonne foi. Pour s'assurer que M. Lecompte reçoive un préavis de fin d'emploi conforme à ses politiques, l'employeur a prolongé le terme d'une semaine, soit jusqu'au 5 avril 1997.

M^e Arcelin me demande de rejeter le grief, faute de compétence pour accorder le redressement demandé, car seule la Commission de la fonction publique a le pouvoir de nommer des fonctionnaires.

M^e Arcelin soutient qu'aucune preuve ne démontre que l'employeur ait agi de mauvaise foi ou commis un abus de pouvoir, mais que, même en présence d'une telle preuve, la compétence de la C.R.T.F.P. serait limitée. M^e Arcelin rejette les allégations contenues dans la lettre du 30 novembre 1998 (pièce F-1) et soutient que l'employeur a pris une décision légitime sur les qualités de M. Lecompte. Celui-ci s'est vu imposé deux mesures disciplinaires, qui n'ont pas fait l'objet de griefs et qui ne sont pas devant moi. Le comportement qui a mené aux sanctions disciplinaires et les circonstances entourant l'absence du fonctionnaire s'estimant lésé à l'audience ont démontré que M. Lecompte manquait de jugement et n'était plus digne de confiance, deux éléments requis dans l'énoncé de fonctions de son poste d'attache et du poste auquel il était nommé de façon intérimaire.

M^e Arcelin présente la cause *McMorrow* (dossier de la Commission n° 166-2-23967) comme jurisprudence sur les critères de preuve de mauvaise foi. Il m'invite à utiliser les mêmes concepts pour évaluer la preuve et conclure que l'employeur n'a pas fait preuve de mauvaise foi à l'égard de M. Lecompte.

M^e Arcelin demande que le grief soit rejeté, faute de compétence.

Plaidoirie du fonctionnaire s'estimant lésé

M. Lecompte ne s'est pas présenté à l'audience et n'y a donc pas présenté de plaidoirie. Dans une lettre en date du 30 novembre 1998 (pièce F-1), il répond à l'objection préliminaire soulevée par l'employeur le 16 novembre 1998, dans une lettre où on retrouve les arguments invoqués par M^e Arcelin à l'audience. La lettre du 30 novembre 1998 se lit comme suit :

[...]

Suite à la demande du représentant de l'employeur, Stéphane Arcelin, concernant l'objection préliminaire pour la cause en rubrique, je demande respectueusement le rejet de cette requête pour les raisons suivantes :

Oui je considère avoir été congédié sans motifs valables sous le couvert d'un non-renouvellement de contrat suites à des mesures disciplinaires injustifiées. Cette affirmation je suis en mesure de le prouver grâce à de nombreux témoignage.

Oui il est vrai que mon contrat prenait fin le 29 mars 1997 à zéro heure, conformément à l'article 25 de la loi sur l'emploi dans la fonction publique. Mais je suis aussi en mesure de prouver, document à l'appui, qu'une demande de renouvellement avait été faite au bureau des ressources humaines de santé Canada et ce par mon supérieur immédiat. De plus cette demande n'aurait pu être faite qu'avec le consentement de l'employeur au préalable. Mais ce même employeur s'est ravisé après que des évènements auxquels je n'ai pas d'implications directes soient arrivé.

Je ne puis imaginer que la juridiction de la commission ne pourra entendre une cause dans laquelle des allégations de congédiement déguisé pourrait être prouvées. Il est même surprenant que le représentant de l'employeur utilise le même article de loi que l'employeur a utilisé pour faire sa requête puisque c'est justement sur ce point que ma requête est basé.

Concernant la mesure correctrice demandée, je comprends que ce n'est pas dans le cadre de la juridiction de la commission mais, j'entends prouver qu'une demande de renouvellement de contrat existait, que j'aurais dû être en poste pour au moins trois mois si l'employeur n'avait abusé de son pouvoir. J'entends donc être rémunérer pour cette perte d'emploi et ceci fait partie de la juridiction de la commission.

J'entends aussi mettre en preuve des contradictions évidentes en ce qui a trait aux raisons invoquer sur différents documents officiels au niveau de ma mise a pied.

Pour toutes ces raisons je réitère ma demande de rejet de l'objection de l'employeur et que la cause soit entendu aux dates et heures prévues.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Motifs de la décision

L'absence de M. Lecompte à l'audience soulève quelques questions : d'abord, la requête de remise; deuxièmement, l'admissibilité de la lettre du 30 novembre 1998 (pièce F-1); et, finalement, la compétence de la C.R.T.F.P. pour entendre son grief.

D'abord la remise. M. Lecompte connaissait depuis longtemps les dates d'audience qui avaient été choisies, suite à sa suggestion, lors de sa demande de remise de l'audience prévue en décembre 1998. Il a eu amplement de temps, à partir du 17 mars 1999, pour retenir les services d'un avocat et même, entre le 26 et le 31 mai, il avait encore le temps d'embaucher quelqu'un. Il aurait été difficile de refuser une remise à un avocat nouveau dans le dossier. Dans les circonstances, la demande de remettre l'audience à plus de six mois est tout à fait déraisonnable. M. Lecompte se devait de se présenter et de décrire les efforts qu'il avait faits pour retenir les services « d'un avocat spécialisé », si vraiment il avait cette intention. Lorsqu'il a été avisé que sa demande de remise était refusée, M. Lecompte n'a donné à la C.R.T.F.P. aucune indication qu'il ne se présenterait pas et n'aurait personne pour le représenter. On peut donc en conclure que M. Lecompte savait, d'après l'avis d'audience, que je pourrais statuer sur la question au vu de la preuve et des observations qui seraient présentées à l'audience en son absence.

Lors de l'appel téléphonique du Secrétaire adjoint de la Commission, M. Lecompte a indiqué qu'il ne se présenterait pas à l'audience, de peur de perdre son nouvel emploi. Cette raison est sans doute la seule vraie raison pour laquelle M. Lecompte ne s'est pas présenté. Cette raison, M. Lecompte la connaissait depuis trois semaines et il a attendu au dernier moment pour la communiquer, causant ainsi un préjudice à la partie adverse et limitant les autres choix qui auraient pu être

considérés par la C.R.T.F.P. M. Lecompte a suggéré une période de deux semaines pendant la période de Noël comme dates potentielles d'audience. Ces dates sont rarement retenues par la C.R.T.F.P., car elles donnent lieu à de nombreuses difficultés pour la présence des témoins et sont normalement rejetées par les parties. M. Lecompte n'a présenté aucune indication selon laquelle la crainte de perdre son emploi pourrait disparaître dans un délai raisonnable, ni qu'elle était fondée sur des critères objectifs. Au contraire, il s'est contenté de demander une remise, et lorsqu'elle a été refusée, il ne s'est pas présenté à l'audience et n'a prévenu personne de ce fait, jusqu'à ce que le Secrétaire adjoint de la C.R.T.F.P. lui téléphone une demi-heure après le début prévu pour celle-ci. J'en conclus que M. Lecompte a choisi des priorités personnelles à la poursuite de son grief et décidé de laisser la C.R.T.F.P. statuer sur sa compétence en son absence.

Il ne serait pas dans l'intérêt public, ni dans celui des parties, de retarder davantage une décision sur la question de compétence dans cette affaire. J'ai donc décidé de poursuivre l'audience et exigé que l'employeur plaide son objection. Cette preuve a été surtout documentaire.

J'ai décidé de prendre la lettre du 30 novembre 1998 (pièce F-1) comme base de la position de M. Lecompte. M^e Arcelin n'avait pas d'objection à ce que je prenne la pièce F-1 comme arguments de M. Lecompte, mais s'objectait aux allégations d'abus de pouvoir et de mauvaise foi. M^e Arcelin concède que le surveillant avait recommandé le renouvellement du terme de M. Lecompte, mais nie que les mesures disciplinaires soient injustifiées et indique que la première, qui consistait en une suspension, aurait pu faire l'objet d'un grief et d'un arbitrage, mais n'a pas été contestée par le fonctionnaire s'estimant lésé.

Vu les circonstances de cette cause et de ma décision sur la compétence de la C.R.T.F.P. à entendre ce grief, je n'aurai pas à me prononcer sur l'objection de M^e Arcelin.

Le litige que je dois trancher est de savoir si j'ai compétence pour entendre un grief contre le non-renouvellement d'un terme, s'il est allégué qu'il s'agit d'un licenciement déguisé, et de décider du remède que je pourrais y apporter.

Voyons d'abord l'article 92 de la *L.R.T.F.P.*, qui donne sa compétence à un arbitre. Cet article permet à un arbitre d'entendre la preuve sur une allégation de congédiement réel ou déguisé, mais interdit clairement l'arbitrage de grief sur un licenciement prévu sous le régime de la *L.E.F.P.*

M. Lecompte était un employé embauché pour une période déterminée se terminant le 5 avril 1997. Il n'a fourni aucune preuve qu'un autre terme lui ait été offert et qu'il l'ait accepté. Le fait que son surveillant ait recommandé un renouvellement de son terme ne constitue pas une offre d'emploi. Il n'y avait donc pas d'emploi duquel M. Lecompte pouvait être congédié, puisqu'il perdait sa qualité de fonctionnaire à l'expiration de la période pour laquelle il avait été nommé.

Est-ce que les motifs de non-renouvellement peuvent faire l'objet d'une enquête de la C.R.T.F.P. dans le cadre d'un arbitrage? Est-ce que la mauvaise foi et l'abus de pouvoir dans le cadre de l'application de la *L.E.F.P.* peuvent donner compétence à la C.R.T.F.P. pour entendre un grief? Je ne crois pas que cela soit le cas en l'espèce.

M. Lecompte était employé pour une période déterminée et il a perdu « sa qualité de fonctionnaire à l'expiration de cette période ». La jurisprudence soumise par M^e Arcelin n'est pas d'un grand secours, car elle traite d'un renvoi en période de stage, ce qui diffère de la situation d'une personne nommée pour une période déterminée.

La jurisprudence de la C.R.T.F.P. traite de la cessation d'emploi suite à l'expiration d'un contrat dans *Marinos* (dossier de la Commission n° 166-2-27446), *Hanna* (dossier de la Commission n° 166-2-26983), *Blackman* (dossier de la Commission n° 166-2-27134), ainsi que dans *Dansereau c. Office national du film et Pierre-André Lachapelle*, [1979] 1 F.C. 100 (C.A.F.). Il est clair que, dans ces cas, tout comme dans celui de M. Lecompte, les griefs contestaient une fin d'emploi suite à l'expiration d'une période déterminée. Dans *Blackman* (supra), l'arbitre déclare en pages 7 et 8 :

[Traduction]

[...]

[...] En outre, comme c'était le cas dans l'affaire Hanna (supra), l'employeur n'a pas licencié le fonctionnaire s'estimant lésé au sens du paragraphe 92(1) de la LRTFP. Sa nomination était plutôt pour une période de quatre ans, et cette période a pris fin. En vertu de l'article 25 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), le fonctionnaire s'estimant lésé a cessé d'être un employé à l'expiration de cette période. En outre, le fait qu'il n'a pas obtenu l'un des deux postes de durée déterminée ne peut être contesté qu'en vertu de la LEFP.

[...]

Au sujet des mesures correctives demandées, il est clair que la C.R.T.F.P. n'a pas le pouvoir de les accorder. M. Lecompte a demandé : « Réinstallation dans mon poste, rétroactivement à la fin du contrat et protection contre l'abus de pouvoir en obtenant une permanence. » L'article 8 de la L.E.F.P. stipule : « Sauf disposition contraire de la présente loi, la Commission a compétence exclusive pour nommer à des postes de la fonction publique des personnes, en faisant partie ou non, dont la nomination n'est régie par aucune autre loi fédérale. » Dans Laird (dossier de la Commission n° 166-2-19981), où il était question d'une mise en disponibilité de mauvaise foi pour des motifs disciplinaires, l'arbitre conclut qu'il n'a pas compétence pour effectuer une nomination. Il déclare en page 39 :

[Traduction]

[...]

La Cour d'appel fédérale dit ceci dans Dansereau c. l'Office national du film [1979] 1 C.F. 100 (page 101) :

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.

L'expiration d'un emploi contractuel est par conséquent très différente de la cessation d'un emploi par voie de mise en disponibilité.

Si, d'après la preuve, je suis d'avis que M^{me} Laird méritait plus que M^{me} Burningham ou M^{me} Banks de voir son contrat renouvelé, il est clair que je n'ai pas le pouvoir de

faire une déclaration à cet effet, car cela équivaldrait à faire une nomination. Je suis porté à croire que M^{me} Laird a moralement le droit d'être rémunérée jusqu'au 30 juin 1989, peut-être même pour jusqu'à une année au-delà de cette date, mais je ne rends aucune ordonnance en ce sens faute de compétence.

[...]

M. Lecompte concède, dans sa lettre du 30 novembre 1998, son statut d'employé à durée déterminée et l'absence de compétence de la C.R.T.F.P. pour accorder le redressement demandé, mais demande une indemnisation de trois mois de salaire, au motif qu'une demande de renouvellement de terme existait. La preuve que j'ai devant moi est qu'une demande de renouvellement a été faite par le surveillant, mais que cette demande n'a pas été approuvée par la Direction des ressources humaines, suite à une évaluation du dossier de M. Lecompte en relation avec les exigences du poste. Aucune offre de renouvellement n'a été présentée à M. Lecompte, car l'employeur a jugé que ce dernier ne possédait plus les qualités requises pour le poste. De plus, il n'y a rien au dossier qui puisse me convaincre que l'employeur ait agi de mauvaise foi à l'égard de M. Lecompte et je n'ai pas compétence pour substituer mon évaluation des qualités de M. Lecompte à celle de l'employeur. Pour ces raisons, le grief est rejeté, faute de compétence.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante.**

OTTAWA, le 21 juillet 1999.

