

Date : 20050324

Dossier : 166-2-33479

Référence : 2005 CRTFP 26



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

KAREN E. MYERS

fonctionnaire s'estimant lésée

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)

employeur

DÉCISION D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Devant : Yvon Tarte, président

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée :**

Cécile Lalande, UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL
OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU
CANADA - CSN

Pour l'employeur : Marie-Josée Décoste

Note : Les parties ont convenu de traiter le grief selon une méthode d'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 21 mars 2005.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[1] Le présent grief porte sur l'interprétation des clauses 32.02 et 37.01 de la convention collective conclue entre les parties pour le groupe Services correctionnels. Ces clauses sont libellées comme suit :

32.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

37.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Agent négociateur ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle il a été gracié.

[2] Les parties ont produit un exposé conjoint des faits, qui se lit comme suit :

[Traduction]

- 1- *Karen Myers occupe le poste d'agente de correction 2 (CX-02) au Service correctionnel du Canada depuis le 6 mars 1995. Elle travaille présentement à l'établissement Bath à Kingston (Ontario).*
- 2- *Le 6 août 2002, Karen Myers a déposé le grief suivant : « J'ai récemment appris de mon employeur que je n'avais pas droit au remboursement complet de mes frais de scolarité, du coût de mes livres et de mon salaire pour ma troisième année d'université. J'estime que cela va à l'encontre de la clause 37.01 de ma convention collective ».*

Redressement demandé :

« Remboursement complet de mes frais de scolarité, du coût de mes livres et de mon salaire pour ma troisième année d'université. »

- 3- *Au sein de SCC, la région de l'Ontario a créé un programme de congé d'études pour encourager les employés à poursuivre leurs études.*
- 4- *En septembre 2001, Karen Myers a entamé un diplôme en criminologie à l'université Carleton.*
- 5- *En avril 2002, Karen Myers a appris l'existence du programme Faire place au changement visant à soutenir les employés appartenant à une minorité visible.*
- 6- *Le 8 avril 2002, Karen Myers a demandé de recevoir les mêmes indemnités que celles versées aux membres de minorités visibles dans le cadre du programme de congé d'études de l'initiative Faire place au changement, ceci afin d'obtenir les cinq derniers crédits de son diplôme.*
- 7- *Le 1^{er} mai 2002, le comité des programmes de relève a répondu à M^{me} Myers que son congé d'études serait accordé à raison d'une indemnité de 50 % et du paiement complet de ses frais de scolarité et du coût de ses livres. Dans sa réponse, le comité indiquait que le mandat de l'initiative Faire place au changement était de financer seulement les employés appartenant à une minorité visible et satisfaisant aux critères énoncés dans le programme. Karen Myers n'est pas membre d'une minorité visible et ne s'est jamais identifiée en tant que telle.*
- 8- *Karen Myers a refusé l'offre de la direction et a poursuivi ses études à temps partiel tout en travaillant à temps plein.*
- 9- *En novembre 2002, Karen Myers a appris que deux personnes membres de minorités visibles avaient eu droit au remboursement complet de leur salaire, du coût de leurs livres et de leurs frais de scolarité en vertu d'un congé d'études accordé dans le cadre du programme Faire place au changement.*
- 10- *Voici un résumé des frais engagés par M^{me} Myers et des remboursements qu'elle a reçus de SCC en vertu du protocole régional de remboursement des frais de scolarité :*

<i>Année scolaire</i>	<i>Dépenses de M^{me} Myers frais de scolarité + livres</i>	<i>Remboursement versé par SCC</i>
2002-2003	842,89 \$	Chèque de 439,22 \$ émis en juillet 2003
2003-2004	444,51 \$+582,51=1027,02 \$ + 169,06 \$ de livres	
2004-2005	1165,44 \$+1115,44 \$=2280,84 \$+ 188,26 \$ de livres	Doit être traité par l'établissement Bath

- 11- Pour l'exercice 2003-2004, le comité de planification de la relève n'était pas en mesure d'approuver de remboursements en raison de compressions budgétaires.
- 12- Karen Myers doit terminer son diplôme en criminologie à l'été 2005.

[3] Tout en reconnaissant le caractère discrétionnaire de l'indemnité d'études, la fonctionnaire s'estimant lésée soutient que l'employeur ne peut pas exercer son pouvoir discrétionnaire de manière arbitraire et discriminatoire (*Salois c. Conseil du Trésor*, 2001 CRTFP 88).

[4] Comme la politique de l'employeur en matière d'indemnité d'études réservée aux minorités visibles est spéciale et plus généreuse à leur égard, il s'ensuit, de l'avis de la fonctionnaire s'estimant lésée, que le refus de l'employeur de lui accorder une pleine indemnité d'études en vertu de la clause 32.02 de la convention collective était discriminatoire et allait à l'encontre de la clause 37.01 de ladite convention.

[5] Je félicite M^{me}Myers de vouloir parfaire ses compétences en poursuivant des études et j'encourage fortement l'employeur à aider cette employée d'une manière qu'il juge appropriée.

[6] En revanche, il demeure que l'octroi d'une indemnité d'études est discrétionnaire et que ce pouvoir discrétionnaire est, de par les termes mêmes de la

convention collective, absolu. Je conviens que l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire ne peut pas être entaché de considérations qui le rendrait arbitraire ou discriminatoire.

[7] Je ne peux cependant pas conclure que la politique de l'employeur à l'égard des minorités visibles entache son application de la clause 32.02. L'article 16 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. 1985, c. H-6 dans sa version modifiée) prévoit expressément que ce type de programme spécial offert par un employeur ne constitue pas une pratique discriminatoire.

[8] Par conséquent, le grief doit être rejeté. À l'audience, j'ai appris que l'employeur n'avait pas répondu au grief de M^{me} Myers aux deuxième et troisième paliers. Ce fait me préoccupe. Le processus de règlement des griefs est un outil important de résolution des différends prévu par voie législative et réglementaire. Afin de favoriser de bonnes relations de travail, il est important que le système de règlement des griefs soit utilisé convenablement. Le défaut de répondre à un grief dans les délais prévus par un règlement ou une convention collective peut nuire à la promotion de relations de travail harmonieuses, ce à quoi nous devrions tous nous appliquer.

**Yvon Tarte,
président**

OTTAWA, le 24 mars 2005.

Traduction de la C.R.T.F.P.