

Date : 20050324

Dossier : 166-02-34997

Référence : 2005 CRTFP 27



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

GONÇALO MONTEIRO

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence spatiale canadienne)**

employeur



Devant : Yvon Tarte, président

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

Richard Tremblay, Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Pour l'employeur :

Lise Bourgeois-Doré, Conseil du Trésor

(Décision rendue sans audience)



DÉCISION

[1] Le 19 août 2004, Gonçalo Monteiro, par l'entremise de son syndicat, a renvoyé à l'arbitrage son grief daté du 23 mars 2004 :

Je conteste la décision de mon employeur en date du 27 février 2004 de ne pas renouveler mon contrat après le 31 mars 2004, alors que quatre étudiants ont été embauchés dans ma section à la même période. Je considère que j'ai été victime d'un congédiement déguisé puisqu'aucune [sic] raison valable ne m'a été donnée et que les fonctions que j'occupais n'ont pas été cessées et seront effectuées par des étudiants qui travaillent sans être rémunérés.

[2] M. Monteiro réclame le redressement suivant :

Je demande que mon poste soit converti à durée indéterminée comme c'est présentement le cas de six (6) employés de la T.I. ou qu'à défaut, il soit renouvelé sans délai.

[3] M. Monteiro a commencé son emploi de durée déterminée le 4 octobre 2002 à l'Agence spatiale canadienne (l'Agence) à titre de CS-01, Technicien, Soutien aux réseaux à la Direction de l'administration à Saint-Hubert. Selon le paragraphe 16(1) de la *Loi sur l'Agence spatiale canadienne*, le personnel nécessaire à l'exécution des travaux de l'Agence (à l'exception des astronautes) est nommé conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. En date du 21 mars 2003, il accepte une offre de prolongation datée du 14 mars 2003. La lettre d'offre indique que cette nomination est aussi pour une période déterminée et que la nomination commencerait le 31 mars 2003 et prendrait fin le 31 mars 2004.

[4] Par lettre datée du 27 février 2004, M. Monteiro a été informé que son emploi à période déterminée prendrait fin le 31 mars 2004, tel que prévu dans la lettre d'offre d'emploi.

[5] Dans une lettre adressée à M. Monteiro et datée du 22 avril 2004, Jacques Lachapelle, Directeur, Administration, répond à son grief au nom de l'employeur au premier palier de la procédure de règlement des griefs comme suit :

Ceci est la réponse au grief en rubrique daté du 23 mars 2004 dans lequel vous demandiez que votre poste soit converti à un poste à durée indéterminée comme c'est présentement le cas de six (6) autres employés de la Technologie de l'information (TI) ou qu'à défaut, votre emploi soit prolongé sans délai.

[...]

Mon analyse du grief démontre que vous avez été informé par lettre datée du 27 février 2004 que votre emploi à période déterminée prendrait fin le 31 mars 2004 tel que prévu dans la lettre d'offre d'emploi qui vous avait été faite le 14 mars 2003 et que vous avez accepté le 21 mars 2003.

En ce qui concerne les 6 postes dont vous faites mention, je tiens à vous informer que ces postes "convertis à durée indéterminée" seront dotés par voie de concours, concours qui ont été affichés alors que vous étiez encore employé vous permettant ainsi de poser votre candidature.

Il demeure que les ressources disponibles n'ont pas permis qu'une offre d'emploi à durée déterminée vous soit faite à la fin de votre contrat. En effet, la réduction des budgets a résulté en l'abolition de trois postes à la TI au cours de la dernière année, dont le vôtre. Je puis vous assurer que vous n'avez pas fait l'objet d'un congédiement déguisé, je vous rappelle que votre poste avait été créé pour un besoin précis et il n'a pas été possible de le prolonger au-delà du 31 mars 2004. Par ailleurs, des étudiants n'ont pas été embauchés pour vous remplacer, ils sont ici en stage de formation et ce, que pour une courte période.

Vous affirmez dans votre grief que les fonctions que vous accomplissiez n'ont pas cessé. Il est vrai qu'une distribution du travail a dû être faite parmi les ressources disponibles toutefois, cela est une prérogative de la gestion et ne peut nullement être interprétée comme une obligation à prolonger votre emploi au-delà du 31 mars 2004.

[...]

[6] Dans une lettre adressée à M. Monteiro et datée du 8 juillet 2004, le gestionnaire Pierre Richard a répondu à son grief au nom de l'employeur au dernier palier de la procédure de grief comme suit :

D'abord, j'aimerais souligner que les conversions mentionnées dans votre grief n'en sont pas. Il s'agit de processus compétitifs dont vous vous êtes porté candidat pour certains postes et dont l'issue reste à déterminer, aucune offre n'ayant été faite à date.

[...]

[...] je demeure convaincu que votre fin d'emploi s'est déroulée selon les normes, à savoir que votre emploi s'est terminé en raison de la fin de la période d'emploi, d'ailleurs prévue à votre lettre d'offre et communiqué par votre

superviseur dès avril 2003. À cet égard, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit qu'à cette date vous perdiez le statut de fonctionnaire.

[...]

[sic pour l'ensemble de la citation]

[7] Le grief est renvoyé à l'arbitrage le 19 août 2004 et le 5 janvier 2005, l'employeur avise la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) qu'une objection quant à la compétence de la Commission à entendre le grief serait soulevée sous peu. En date du 8 février 2005, la Commission reçoit, par télécopieur, une copie de l'objection de l'employeur. L'objection se lit comme suit :

La présente vise à vous informer de l'objection de l'employeur concernant la compétence d'un arbitre de la Commission des relations de travail de la fonction publique (ci-après « La Commission ») à entendre le renvoi ci-haut mentionné.

[...]

M. Monteiro a débuté son emploi de durée déterminée le 4 octobre 2002 à l'Agence spatiale canadienne à titre de Technicien, Soutien aux réseaux à la Direction de l'administration à Saint-Hubert, Québec. Son emploi de durée déterminée a été prolongé à quelques reprises. Sa dernière offre d'emploi lui a été faite le 14 mars 2003, pour une période de durée déterminée du 31 mars 2003 au 31 mars 2004 [...]

Le 27 février 2004, la direction a informé M. Monteiro que son emploi de durée déterminée n'allait pas être prolongé et que, par conséquent, sa nomination pour une période déterminée prendrait fin aux heures de fermeture le 31 mars 2004, tel que prévu dans sa dernière lettre d'offre [...]

L'Employeur soutient que le non-renouvellement de la nomination d'une personne nommée pour une période déterminée ne constitue pas un licenciement au sens de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Une personne nommée pour une période déterminée cesse d'être employée à l'expiration de cette période, en application de l'article 25 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) [...]

La fin d'emploi de M. Monteiro ne constitue pas un « licenciement » au sens de l'article 92 de la LRTFP. Son emploi a pris fin tel que prévu dans son contrat de travail en date du 14 mars 2003. De plus, au sujet de la mesure

corrective demandée, l'employeur est d'avis que La Commission n'a pas compétence à l'accorder puisque le pouvoir de nommer revient à la Commission de la fonction publique [...] L'article 8 de la LEFP 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 pas régie par aucune autre loi fédérale ».

À cet égard, nous demandons à La Commission de prendre connaissance du jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Dansereau c. Office national du film, [1979] 1 C.F. 100, ainsi que les décisions de La Commission, Hanna (dossier de la Commission 166-2-29643) et Pieters 2001 CRTFP 100 (dossier de la Commission 166-2-30615).

À la lumière de ce qui précède, l'employeur maintient que le grief de M. Monteiro ne peut être renvoyé à l'arbitrage aux termes de l'article 92 de la LRTFP et l'employeur s'oppose à ce que La Commission nomme un arbitre pour entendre ce grief au mérite.

Par conséquent, nous demandons respectueusement à la Commission de rejeter ce renvoi à l'arbitrage sans audition ou délais, par défaut de compétence. À défaut d'obtenir cette ordonnance, l'employeur demande respectueusement que l'employé s'estimant lésé exprime par écrit pourquoi à son avis La Commission a compétence pour entendre cette cause.

[...]

[8] La Commission a fait parvenir une copie de cette lettre au représentant de M. Monteiro, Richard Tremblay, en date du 15 février 2005, avec une demande d'aviser la Commission de la position de l'agent négociateur vis-à-vis cette objection. La réponse de l'agent négociateur est envoyée par courriel en date du 23 février 2005 et se lit (en partie) comme suit :

La présente fait suite à notre conversation téléphonique de ce jour. Tel que mentionné à ce moment, nous n'avons aucun commentaire à formuler à la suite de l'objection soulevée par le représentant de l'employeur quant à la compétence d'un arbitre dans ce dossier. Nous savons donc qu'une décision préliminaire sera rendue par la Commission à la suite de cette objection soulevée par l'employeur.

[9] Le 7 mars 2005, la Commission a accusé réception des lettres du 8 et 23 février 2005 mentionnées ci-haut et a avisé les parties que la Commission rendrait une décision basée sur le contenu du dossier.

Motifs de décision

[10] Les dispositions législatives pertinentes sont les suivantes :

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

91. (1) *Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :*

a) *par l'interprétation ou l'application à son égard :*

(i) *soit d'une disposition législative, d'un règlement - administratif ou autre, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,*

(ii) *soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

b) *par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.*

(2) *Le fonctionnaire n'est pas admis à présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une directive, d'une instruction ou d'un règlement conforme à l'article 113. Par ailleurs, il ne peut déposer de grief touchant à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.*

(3) *Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.*

(4) *Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.*

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

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

(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.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I.

[...]

96.(3) Sauf dans le cas d'un grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage au titre de l'article 92, la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable en la matière est finale et obligatoire, et aucune autre mesure ne peut être prise sous le régime de la présente loi à l'égard du grief ainsi tranché.

Loi sur la gestion des finances publiques

11.(2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique

[...]

f) établir des normes de discipline dans la fonction publique et prescrire les sanctions pécuniaires et autres y compris le

licenciement et la suspension, susceptibles d'être appliquées pour manquement à la discipline ou pour inconduite et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces sanctions peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

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

[11] La compétence conférée à un arbitre aux termes de l'article 92 est assez restreinte et ne peut être élargie, même par consentement des parties. Cette compétence est, d'une part, limitée à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective et, d'autre part, à un licenciement ou à rétrogradation et à une mesure disciplinaire. Selon le libellé de son grief, M. Monteiro conteste sa cessation d'emploi. Je dois donc commencer par déterminer si la décision de l'employeur de ne pas reconduire le contrat d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé constitue soit un « licenciement » au sens de l'alinéa 92(1)(b) de la *LRTFP* ou, comme M. Monteiro l'exprime dans son grief, d'un congédiement déguisé. Je ne crois pas que ce soit le cas, pour les raisons qui suivent.

[12] Premièrement, l'employeur n'a pas dû prendre de mesure précise à cette fin, alors qu'il aurait dû le faire, par exemple, pour renvoyer le fonctionnaire s'estimant lésé en période de stage ou pour le mettre à pied de façon à mettre fin à son emploi. La preuve est à l'effet que l'emploi de M. Monteiro a cessé conformément aux dispositions de son contrat d'emploi à terme et en application de l'article 25 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. J'estime que les arrêts de la Cour d'appel fédérale dans *Dansereau c. Office national du film* [1979] 1 C.F. 100 et *Eskasoni School Board/Eskasoni Band Council c. MacIsaac*, [1986] A.C.F. no. 263 (C.A.) étayent cette conclusion. La notion de congédiement implique une décision prise par un employeur de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail qui, autrement, aurait continué à exister.

[13] La Cour d'appel fédérale est arrivée à cette conclusion dans *Dansereau (supra)*, qui portait sur la cessation d'emploi d'une personne nommée pour une période déterminée. La Cour a conclu alors que cette personne n'avait pas été mise à pied puisque la période pour laquelle elle était employée était arrivée à expiration et que son emploi avait cessé conformément aux termes de son contrat. Aux pages 101 et 102, la Cour affirme que :

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.

En l'espèce, compte tenu de la preuve au dossier, je dois conclure que l'emploi de M. Monteiro a cessé conformément à son contrat d'emploi et que les principes énoncés dans *Dansereau (supra)* s'appliquent dans ce cas-ci.

[14] Les arbitres de la CRTFP, saisis d'un grief contestant le défaut de l'employeur de reconduire un contrat d'emploi, ont tous conclu qu'ils n'ont pas compétence pour trancher la question en vertu des dispositions pertinentes de la *LRTFP* dans les décisions suivantes : *Hanna* (dossier de la CRTFP 166-2-26983 (1996)); *Blackman* (dossier de la CRTFP 166-2-27134 et 27139 (1996)); *Beaulieu* (dossier de la CRTFP 166-2-27313 (1997)); *Marta* 2001 CRTFP 1; *Marinos* (dossier de la CRTFP 166-2-27446 (1997)) et *Lecompte* (dossier de la CRTFP 166-2-28452 (1999)). Il s'ensuit que le grief de M. Monteiro ne peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu du paragraphe 92(1) de la *Loi*.

[15] Comme dans ma décision dans l'affaire *Hanna (supra)*, l'emploi de M. Monteiro a pris fin conformément aux termes de son contrat et non à la suite d'une décision de l'employeur indépendamment dudit contrat. On ne peut donc pas dire que ce qui s'est produit était un « licenciement » au sens de ce terme à l'article 92 de la *LRTFP*.

[16] Dans l'affaire *Blackman (supra)*, l'arbitre a déclaré aux pages 7 et 8 :

[...] 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.

[...]

[17] Au sujet des mesures correctives demandées (nomination indéterminée ou renouvellement de son contrat), il est clair que la Commission n'a pas le pouvoir de les accorder. L'article 8 de la *LEFP* stipule que sauf disposition contraire, la Commission de la fonction publique a compétence exclusive pour nommer des personnes à des postes au sein de la fonction publique.

[18] Je dois donc conclure que je n'ai pas la compétence nécessaire pour entendre le grief de M. Monteiro et j'accueille l'objection préliminaire de l'employeur.

[19] Le grief est, en conséquence, rejeté.

**Yvon Tarte,
président**

OTTAWA, le 24 mars 2005.

