

Date: 20090123

Dossier: 166-32-36186

Référence: 2009 CRTFP 6



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*  
L.R.C. (1985), ch. P-35

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**WALTER O. OLSON**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS**

employeur

Répertorié

*Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments*

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : Renaud Paquet, arbitre de grief

***Pour l'employé s'estimant lésé*** : Anna Preto, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

***Pour l'employeur*** : Adrian Bieniasiewicz, avocat

---

Affaire entendue à Lethbridge (Alberta),  
du 25 au 27 novembre 2008.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief renvoyé à l'arbitrage**

[1] Walter O. Olson (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») était un employé excédentaire de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« employeur ») visé par la convention collective signée par l'Agence et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour l'unité de négociation du groupe Médecine vétérinaire le 27 mai 2002 (la « convention collective »). Le 30 juillet 2004, l'employeur l'a informé qu'étant donné qu'il n'avait pas réussi le recyclage requis pour être nommé à un autre poste, son statut d'employé excédentaire se terminerait le 30 août 2004. Le 13 octobre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief alléguant que l'employeur l'avait licencié pour des motifs disciplinaires et avait fait preuve de mauvaise foi, en violation de l'article D12 de la convention collective, ainsi que de l'Appendice B de la convention collective sur la transition en matière d'emploi (l'« ATE »). Le fonctionnaire s'estimant lésé demandait à être rétabli dans un poste approprié et cherchait à obtenir un redressement intégral.

[2] Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

[3] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage et, dans une décision datée du 28 février 2007, (*Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2007 CRTFP 24), l'arbitre de grief a rejeté le grief. L'arbitre de grief a conclu notamment que la pertinence d'un programme de recyclage aux termes de l'ATE était une question relevant strictement de la compétence de l'employeur. Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un contrôle judiciaire et, le 19 février 2008, la Cour fédérale du Canada a accueilli la demande et a ordonné qu'un arbitre de grief différent soit saisi de l'affaire afin qu'il rende une nouvelle décision sur le fond de la demande : *Olson c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 209.

[4] La Cour fédérale a décrit comme suit les motifs l'ayant incitée à accueillir la demande :

[...]

[17] Je ne suis pas d'avis que la pertinence du programme de recyclage établi en application des dispositions relatives à la transition de la convention collective était une question relevant purement de l'Agence, et que le seul motif pour lequel l'arbitre devait examiner ce programme était pour déterminer si ce programme visait subrepticement l'obtention d'un échec.

[18] Les dispositions sur la transition en matière d'emploi de la convention collective imposent à l'Agence d'importantes obligations positives d'offrir un plan de recyclage « raisonnable » et « approprié » pour faciliter la poursuite de la carrière de ses employés excédentaires. L'article 1.1.1 de l'Appendice sur la transition en matière d'emploi prescrit qu'il incombe à l'Agence d'offrir aux employés excédentaires « toutes les possibilités raisonnables » de poursuivre leur carrière; l'article 4.1.1 énonce que l'Agence « doit faire tous les efforts raisonnables pour [...] recycler » ses employés excédentaires; l'article 4.1.3 autorise une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans; enfin, selon l'article 4.2.2, l'Agence « s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé ».

[...]

[20] Je conviens que le fardeau d'établir que l'employeur n'a pas respecté la convention collective est à la charge de l'employé touché. Néanmoins, l'arbitre doit décider, d'après la preuve, si le programme de recyclage était « raisonnable » et « approprié » de manière à permettre à l'employé de répondre aux exigences du nouveau poste. On ne s'attend pas à ce qu'un tel programme de recyclage soit parfait, mais l'arbitre doit évaluer si le programme était objectivement adéquat, dans les circonstances, pour faciliter la nomination de l'employé excédentaire à ce nouveau poste. En résumé, lorsqu'il prend des engagements contractuels précis à l'égard de ses employés, comme ceux pris par l'Agence en l'espèce, l'employeur ne jouit pas du pouvoir discrétionnaire unilatéral et absolu de décider comment de tels engagements seront exécutés.

[21] En l'espèce, l'arbitre a relevé une « lacune » dans le programme de formation en matière de gestion des relations de travail. Il a également précisé que l'Agence avait essentiellement adopté une approche consistant à laisser le Dr Olson se débrouiller comme il pouvait à l'égard des graves problèmes de relation de travail auxquels il était confronté à Fort Macleod. Que le Dr Olson ait été ou non tenu de relever les faiblesses du programme de recyclage, cela ne peut dégager l'Agence de toute responsabilité si, comme il ressort du dossier, cette dernière connaissait également ces difficultés et n'a rien fait pour y remédier.

[22] *En résumé, je suis convaincu que l'arbitre a commis une erreur de droit en concluant qu'il ne lui incombait pas de décider si l'Agence avait violé la convention collective par l'élaboration et la mise en œuvre du programme de recyclage à l'intention du Dr Olson. L'employeur avait l'obligation par contrat d'offrir au Dr Olson un programme de recyclage « raisonnable » et « approprié » qui aurait pu mener à sa nomination dans un poste à Fort Macleod. Il reste à déterminer si l'employeur s'est acquitté de cette obligation. Ainsi, le grief du Dr Olson doit être renvoyé à un autre arbitre afin qu'il rende une nouvelle décision sur le fond.*

[...]

[5] Compte tenu de la décision de la Cour fédérale, je dois statuer si l'employeur a respecté son obligation contractuelle d'offrir au fonctionnaire s'estimant lésé un plan de recyclage raisonnable et approprié, ce qui lui aurait permis d'être nommé à un nouveau poste chez ce même employeur.

[6] Les parties n'étaient pas disponibles pour assister à une audience avant le 25 novembre 2008.

## **II. Résumé de la preuve**

[7] Les parties ont déposé 24 documents en preuve. Le fonctionnaire s'estimant lésé a appelé le Dr Ray Fletcher et l'employeur a appelé le Dr Larry D. Turner, la Dre Susan Meszaros et Michael Hwozdecki, comme témoins. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également fourni un témoignage. Le Dr Fletcher était vétérinaire responsable par intérim à l'usine de Fort Macleod en avril et mai 2004. Le Dr Turner était le directeur adjoint au laboratoire de Lethbridge en 2003 et 2004. La Dre Meszaros était vétérinaire responsable dans une usine de Maple Leaf en 2003 et 2004. M. Hwozdecki était gestionnaire des inspections, Programmes de la santé des animaux, région du Sud de l'Alberta, chez l'employeur en 2003 et 2004.

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé était employé comme scientifique vétérinaire au niveau GM-02 au laboratoire de Lethbridge. Outre ses travaux de recherche, le fonctionnaire s'estimant lésé avait des responsabilités de supervision à l'égard d'un ou de deux techniciens de laboratoire et il était responsable de quatre ou de cinq employés qui travaillaient à la petite ferme rattachée au laboratoire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été employé à cet endroit de 1985 à septembre 2003. Il a commencé à travailler au niveau VM-01 et, après avoir obtenu son doctorat, est devenu un VM-02. Dans une lettre datée du 30 septembre 2003, l'employeur a informé le fonctionnaire

s'estimant lésé que son poste était déclaré excédentaire. Dans la même lettre, l'employeur informait le fonctionnaire s'estimant lésé qu'un autre emploi avait déjà été trouvé pour lui.

[9] Le 16 octobre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté l'autre poste qui lui était offert. Il s'agissait d'un poste de durée indéterminée en tant que vétérinaire responsable à l'usine de Fort Macleod, mais pour y être nommé, il devait réussir un plan de recyclage. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que s'il échouait au recyclage, il pourrait être congédié.

[10] Selon le plan original, le recyclage devait durer six mois, mais il a été prolongé jusqu'à sept mois et demi, parce que le fonctionnaire s'estimant lésé a pris au total six semaines de congé de maladie durant cette période. Le recyclage a commencé le 12 novembre 2003 et s'est terminé le 30 juin 2004. Le 20 juillet 2004, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il n'avait pas réussi le recyclage et qu'il ne serait pas nommé au poste de vétérinaire responsable à Fort Macleod. Le 30 juillet 2004, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il serait licencié le 30 août 2004.

[11] Même si le poste de scientifique vétérinaire et le poste de vétérinaire responsable dans un abattoir sont classifiés dans le même groupe et au même niveau (VM-02), il y a d'importantes différences entre les deux postes. Dans le poste de vétérinaire responsable, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillerait dans l'environnement d'une usine de conditionnement des viandes, s'occuperait de préoccupations ayant trait à la salubrité des aliments, effectuerait des inspections *ante mortem* et *post mortem*, superviserait des inspecteurs et, de façon générale, jouerait un rôle de superviseur dans le contexte de la salubrité des aliments à l'usine.

[12] En se basant sur ces différences et sur les antécédents professionnels du fonctionnaire s'estimant lésé, le Dr Turner, tout en consultant la Dre Meszaros, a dressé un plan de recyclage qui devait permettre au fonctionnaire s'estimant lésé d'acquérir les connaissances nécessaires pour accomplir les fonctions de vétérinaire responsable à Fort Macleod. Le plan de recyclage précisait que la Dre Meszaros assumerait la responsabilité du recyclage au nom de l'employeur. D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, ni le Dr Turner ni la Dre Meszaros ne l'ont rencontré pour discuter avec lui de ses besoins de formation dans le contexte du poste de

vétérinaire responsable. D'un autre côté, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a soulevé aucune préoccupation en réponse au plan de recyclage.

[13] Basé sur les activités clés du poste de vétérinaire responsable, le plan de recyclage portait sur les quatre domaines de connaissances suivants :

[Traduction]

1. *Modules de formation sur l'hygiène des viandes - un certain nombre de modules seraient prioritaires par rapport à d'autres.*
2. *Manuels de procédures sur l'hygiène des viandes - plusieurs chapitres recevront la priorité selon l'ordre où ils sont terminés. Les chapitres qui ne sont pas pertinents dans le contexte du poste pourraient ne pas être abordés durant la période de formation initiale.*
3. *PASA/PAM (Programme d'amélioration de la salubrité des aliments/Programme d'activités multi-sectorielles). Il y a quatre niveaux d'accréditation que doivent obtenir nos employés. La formation viserait notamment à familiariser l'employé avec les procédures de rappel. Cette formation se poursuivra nettement au-delà de la période de formation initiale.*
4. *Connaissance des opérations ante-mortem, d'abattage, de conditionnement sur place et d'entreposage sous froid. Cela nécessiterait une considérable formation pratique sur le dépistage des conditions pathologiques, leurs conséquences pour la salubrité des aliments et les mesures de suivi appropriées. Par ailleurs, dans le cadre de cette formation, il faudrait avoir des interactions avec le personnel EG 01/02/03 pour comprendre ses fonctions et niveaux décisionnels. Cette formation devrait inclure une affectation à deux abattoirs [...]. Durant la période de formation, pour se familiariser avec les abattoirs à haut rendement, il y aura également des visites à l'usine d'IBP à Brooks et à l'usine de Cargill à High River. Une fois que cette formation sera terminée, la personne devrait avoir le niveau d'expertise requis pour pouvoir effectuer une vérification mensuelle et prendre les mesures nécessaires suite au changement du niveau de classement de l'établissement à cause de lacunes repérées durant la vérification.*
5. *Installations de conditionnement/ d'entreposage sous froid - il est important de comprendre le rôle que joue l'inspection et la fréquence à laquelle les tâches*

*doivent être exécutées dans les installations de conditionnement et d'entreposage.*

6. *Autres - responsabilités au chapitre des RH, niveaux de pouvoirs de signature, établissement des horaires et supervision du personnel, etc.*

[14] Les activités de recyclage ont été étalées sur plusieurs mois, et un registre de formation a été inclus au plan à titre d'addendum. Le 23 avril 2004, la Dre Meszaros et le fonctionnaire s'estimant lésé se sont rencontrés et ont signé le registre de formation, confirmant que les activités de formation prévues au cours des quatre premiers mois avaient été accomplies. Cela signifiait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait réussi cette partie du recyclage. La Dre Meszaros n'a fait part d'aucune préoccupation au fonctionnaire s'estimant lésé à propos des progrès qu'il faisait dans le cadre du plan de recyclage.

[15] Durant la dernière partie du recyclage, le fonctionnaire s'estimant lésé a été envoyé à Fort Macleod (le 21 avril 2004) pour y travailler avec le vétérinaire responsable par intérim, le Dr Fletcher, et par la suite, pour assumer entièrement les responsabilités du poste de vétérinaire responsable. Avant d'être affecté à l'usine de Fort Macleod, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a reçu aucune formation formelle en gestion des ressources humaines ou en relations de travail. Le Dr Turner était au courant de cette lacune et, en juillet 2003, il avait recommandé que le fonctionnaire s'estimant lésé se voit offrir la possibilité de suivre un cours de superviseur aux frais de l'employeur. Or, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais eu l'occasion de le faire.

[16] Durant les premiers mois de sa formation auprès de la Dre Meszaros, le fonctionnaire s'estimant lésé a observé comment elle gérait ses effectifs et réagissait aux problèmes qui se présentaient. Puis, après son arrivée à Fort Macleod, le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé pendant une période de quatre semaines avec le vétérinaire responsable, le Dr Fletcher. Il a eu l'occasion de voir comment le Dr Fletcher s'occupait des questions liées à la gestion des ressources humaines ou aux relations de travail qui se présentaient au sein de son personnel. Se basant sur son observation du comportement du fonctionnaire s'estimant lésé avec les employés et sur les discussions qu'il avait eues avec lui, le Dr Fletcher a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé serait très compétent dans le poste. Après cette période de quatre semaines, le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à assumer les fonctions du poste seul. Durant cette période, il avait la possibilité d'appeler la Dre Meszaros,

M. Hwozdecki ou les spécialistes en ressources humaines (RH), s'il se heurtait à des difficultés.

[17] L'usine de Fort Macleod semblait très difficile à gérer. Il y avait quatre ou cinq inspecteurs qui rendaient compte au vétérinaire responsable. Ces inspecteurs y étaient depuis longtemps et, depuis quelques années, le poste de vétérinaire responsable était comblé par intérim ou occupé par des personnes qui y étaient nommées à court terme. Tous les témoins, chacun en utilisant des expressions différentes, ont indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un endroit facile à gérer.

[18] Le Dr Fletcher a témoigné que les inspecteurs à Fort Macleod résistaient aux changements qu'il souhaitait mettre en oeuvre. Les inspecteurs le défiaient et refusaient d'écouter. Il avait dû leur donner des avertissements verbaux et écrits. Le Dr Fletcher a également mentionné que les inspecteurs refusaient de se conformer aux lignes directrices qui exigeaient que deux d'entre eux soient présents en même temps à la chaîne de production. De plus, trois des inspecteurs portaient des bijoux dans l'aire d'abattage, même si c'était contraire aux lignes directrices. Le Dr Fletcher avait dû leur donner des avertissements de vive voix et par écrit pour mettre fin à cette pratique. Pendant qu'il était vétérinaire responsable par intérim à Fort Macleod, le Dr Fletcher avait le sentiment qu'il avait très peu de soutien de la part de M. Hwozdecki ou des spécialistes en RH face à ces problèmes.

[19] Le Dr Turner a témoigné qu'il ne savait pas qu'il y avait des problèmes de gestion des ressources humaines et de relations de travail à l'usine de Fort Macleod lorsqu'il a dressé le plan de recyclage. La Dre Meszaros a témoigné qu'il y avait des problèmes de gestion des ressources humaines et de relations de travail dans chaque usine, mais que les problèmes à Fort Macleod étaient « pires ». Il y avait des conflits de personnalité et des luttes de pouvoir parmi les inspecteurs. D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, la Dre Meszaros a blagué avec lui, en disant quelque chose du genre : [traduction] « Attendez d'arriver à Fort Macleod et de faire connaissance avec les inspecteurs, vous n'avez encore rien vu. »

[20] M. Hwozdecki était lui aussi au courant des problèmes de gestion des ressources humaines et de relations de travail à Fort Macleod. Le vétérinaire responsable à cet endroit relevait de lui. Durant une conversation téléphonique le 19 mai 2004, M. Hwozdecki a informé le fonctionnaire s'estimant lésé et la Dre Meszaros qu'il ne voulait pas confier au fonctionnaire s'estimant lésé [traduction]



« un guêpier en matière de relations de travail », en parlant de la situation à Fort Macleod. M. Hwozdecki a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de l'expertise en tant que vétérinaire, mais avait besoin d'aide en ce qui touchait les relations de travail. M. Hwozdecki a témoigné que les problèmes à l'usine de Fort Macleod étaient imputables à des conflits de personnalité, à des problèmes vis-à-vis de l'autorité et au refus des employés de respecter les ordres. Il s'agissait de problèmes de longue date.

[21] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que les relations entre le vétérinaire responsable et les inspecteurs à Fort Macleod étaient tendues. La dynamique entre les inspecteurs n'était pas collégiale. Un des inspecteurs avait une forte personnalité et il donnait le ton au reste du groupe, et les autres suivaient son exemple. Les problèmes étaient présents lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé avec le Dr Fletcher, et ils ont continué après son départ.

[22] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que, même s'il avait eu de l'expérience antérieure en tant que superviseur dans un laboratoire, il n'avait jamais eu à faire face à la situation dans laquelle il se retrouvait à l'usine de Fort Macleod. Il ne se sentait pas préparé à y faire face. Durant la première partie de son recyclage, le fonctionnaire s'estimant lésé avait observé la Dre Meszaros s'occuper de situations de gestion des ressources humaines ou de relations de travail, mais ces situations n'étaient pas comparables aux problèmes dont il devait s'occuper à Fort Macleod. Il devait à lui seul assumer une très lourde charge de travail qui l'obligeait à travailler au moins 50 heures par semaine.

[23] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il n'avait reçu aucune aide ou aucun encadrement de la part de la Dre Meszaros pendant qu'il travaillait à l'usine de Fort Macleod. Il a également mentionné qu'il n'était pas toujours possible de parler à M. Hwozdecki, puisqu'il était difficile à joindre. Au début de mai 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a rencontré brièvement M. Hwozdecki à l'usine de Fort Macleod. Durant cette réunion, M. Hwozdecki n'a fait part d'aucune préoccupation ni critique au fonctionnaire s'estimant lésé sur la manière dont il progressait dans le contexte du plan de recyclage.

[24] Lors d'une conversation téléphonique le 19 mai 2004 entre le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Hwozdecki et la Dre Meszaros, cette dernière a mentionné qu'elle souhaitait avoir des réunions hebdomadaires avec le personnel et le fonctionnaire

s'estimant lésé à l'usine de Fort Macleod. Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, ces réunions n'ont jamais eu lieu. La Dre Meszaros ne se rappelle pas si ces réunions se sont tenues. Elle a témoigné qu'elle avait très peu de contacts avec le fonctionnaire s'estimant lésé pendant qu'il était à l'usine de Fort Macleod. Si le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin d'aide, il aurait pu se mettre en rapport avec elle, mais il ne l'a jamais fait.

[25] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il ne pouvait rien voir dans le plan de recyclage qui l'aurait aidé à gérer les problèmes de relations de travail à l'usine de Fort Macleod. Il trouvait qu'il n'était pas prêt à faire face à des employés insubordonnés, à des conflits au travail ou à la résistance que suscitaient les changements qui étaient apportés aux pratiques de travail. Personne ne l'a aidé dans les efforts qu'il faisait pour améliorer la situation dans un lieu de travail difficile.

[26] M. Hwozdecki a témoigné que le plan de recyclage était adéquat. À son avis, comme le fonctionnaire s'estimant lésé avait été exposé à des problèmes à d'autres usines avant de se retrouver à Fort Macleod, il avait eu l'occasion d'observer la façon dont on gérait les questions de gestion des ressources humaines et de relations de travail. Cependant, M. Hwozdecki a admis que les problèmes de gestion des ressources humaines et de relations de travail n'étaient pas aussi graves dans ces autres usines. De plus, il ne pouvait pas se souvenir du soutien qu'il avait donné au fonctionnaire s'estimant lésé pour régler les problèmes à l'usine de Fort Macleod. Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait pu se tourner vers lui, vers la Dre Meszaros ou vers les spécialistes en RH pour obtenir de l'aide ou des conseils.

[27] Le 2 juin 2004, au début du dernier mois du programme de recyclage, M. Hwozdecki a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour lui donner un aperçu des objectifs à court terme qu'il devait atteindre. Dans sa lettre, M. Hwozdecki a mentionné tout particulièrement les problèmes suivants : une répartition inégale du travail parmi les inspecteurs, l'échange constant de quarts parmi les inspecteurs, le non-respect de l'exigence que deux inspecteurs se trouvent dans l'aire d'abattage à tout instant, les disputes entre les inspecteurs qui causaient de la tension et divers incidents montrant que le personnel d'inspection ne tenait aucunement compte de ce que leur disait le vétérinaire responsable. M. Hwozdecki a précisé dans sa lettre que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait dresser un plan d'action et le lui soumettre pour examen. Ce plan d'action devait préciser les mesures correctives à prendre, ce que ferait le

fonctionnaire s'estimant lésé pour veiller à la prise de ces mesures, le suivi dont elles feraient l'objet, ainsi que les délais fixés pour l'ensemble du processus.

[28] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que c'était la première fois que M. Hwozdecki décrivait ses attentes. D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Hwozdecki ne lui a donné aucun soutien pour l'aider à déterminer comment exécuter le plan d'action et ne lui a fourni aucun calendrier précis. M. Hwozdecki a déclaré avoir bien fait comprendre au fonctionnaire s'estimant lésé que le plan d'action était critique et que, sans l'achèvement de ce plan, son recyclage risquait de se solder par un échec. D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Hwozdecki ne lui aurait pas dit que « la réussite ou l'échec » de son plan de recyclage dépendait de l'achèvement du plan d'action. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas dressé le plan d'action, parce qu'il ne savait pas comment s'y prendre et parce qu'il était extrêmement occupé à exécuter ses tâches.

[29] Le 25 juin 2004, M. Hwozdecki, le Dr Turner, un spécialiste en RH, un représentant de l'agent négociateur et le fonctionnaire s'estimant lésé ont eu une conférence par téléphone. M. Hwozdecki s'est dit préoccupé par le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas dressé le plan d'action et ne s'était pas occupé des questions soulevées dans sa lettre du 2 juin 2004. Le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à travailler à l'usine de Fort Macleod jusqu'à la fin de juin 2004. Après cela, il a pris un congé de maladie de trois semaines, à compter du 2 juillet 2004.

[30] Le 20 juillet 2004, M. Hwozdecki a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'informer qu'il n'avait pas réussi son plan de recyclage. Voici les éléments clés de cette lettre :

[Traduction]

[...]

*Il vous a été clairement expliqué que l'usine de Fort Macleod a terriblement besoin du leadership et de la cohérence que seul un même titulaire du poste de vétérinaire responsable peut assurer pour veiller à ce que les relations de travail soient bonnes et à ce que l'usine fonctionne bien au jour le jour. Malheureusement, vous n'avez pas fait preuve d'un tel leadership. Nous avons traité de cette lacune lors de notre entretien de vive voix le 3 juin 2004 et, tout récemment, au cours de notre téléconférence de vendredi dernier, le 25 juin 2004. Au cours du premier entretien, je vous ai*

*présenté un certain nombre d'objectifs à court terme ainsi qu'un format de plan d'action devant servir à engager le gestionnaire de l'inspection dans un dialogue utile qui aiderait à la dernière mais très importante étape de votre recyclage. Le dernier entretien a servi à discuter du fait qu'aucune mesure n'a résulté de l'entretien précédent.*

*Suite à notre téléconférence du 25 juin 2004, je vous informe que, au 30 juin 2004, votre période de formation est expirée. Pendant le dernier mois de cette période, il semble que vous n'ayez pas participé ou coopéré pleinement. Vous avez semblé être peu disposé ou réticent à jouer un rôle de superviseur. Je note que vous aviez dit que vous aviez traité de la question du port de bijoux, que cette question n'était pas réglée au 25 juin et que vous n'avez jamais pris d'autres mesures à ce sujet. Vous n'avez malheureusement pas démontré le niveau requis de compétence aux fins de la supervision.*

*Par conséquent, vous ne serez pas nommé au poste de vétérinaire responsable VM-2 à [...] Fort Macleod.*

[...]

[31] Le 30 juillet 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu une lettre de la Dre Judith Bossé, vice-présidente à la Direction des sciences de l'employeur, l'informant qu'il serait mis à pied à partir du 30 août 2004.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[32] L'employeur a enfreint la convention collective et plus particulièrement l'ATE. L'employeur avait une obligation contractuelle de faire tous les efforts raisonnables pour faciliter la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé au poste de vétérinaire responsable à l'usine de Fort Macleod, et il n'est pas acquitté de cette obligation.

[33] La preuve montre que le recyclage s'est bien déroulé pendant les quatre premiers mois. La Dre Meszaros l'a confirmé en signant le registre de formation, et l'employeur l'a admis. Au cours du cinquième mois, le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé avec le Dr Fletcher, qui a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé possédait la compétence voulue pour assumer les fonctions du poste. Le sixième mois, le fonctionnaire s'estimant lésé a été laissé tout seul et n'a reçu aucune formation. Au lieu de cela, l'employeur s'est servi de ce mois comme période d'essai, et il y a une différence entre une période d'essai et une période de formation. Sur ce point, le

---

fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à *Labatt Breweries Ontario v. Brewery, General and Professional Workers' Union, Local 1* (2003), 116 L.A.C. (4th) 81, et *Ivaco Rolling Mills v. United Steelworkers of America, Local 7940* (1997), 69 L.A.C. (4th) 1.

[34] L'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation en vertu de la clause 4.2.2 de l'ATE en ne fournissant pas la période de formation de six mois précisée dans le plan de recyclage. M. Hwozdecki a laissé le fonctionnaire s'estimant lésé seul à l'usine de Fort Macleod et a décidé que la meilleure façon de le former serait d'observer comment il se débrouillait dans son poste. Cela ne constitue pas un effort raisonnable de procéder au recyclage d'un employé.

[35] Rien n'empêchait l'employeur de prolonger la période de recyclage. La clause 4.1.3 de l'ATE autorise une période de recyclage pouvant aller jusqu'à deux ans. L'employeur n'a jamais envisagé de prolonger la période de recyclage du fonctionnaire s'estimant lésé. Au contraire, il l'a ramenée à cinq mois.

[36] Il y avait une importante lacune dans le plan de recyclage en ce qui concernait les questions de gestion des ressources humaines et de relations de travail, et le plan n'a jamais été modifié pour la combler. Cette lacune constituait une faille importante. On a présenté une preuve selon laquelle l'employeur avait connaissance de la gravité des problèmes de gestion des ressources humaines et de relations de travail à l'usine de Fort Macleod, mais le plan de recyclage ne renfermait aucune activité de formation clé portant sur cet aspect. En outre, la preuve montre que l'employeur savait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin de formation dans le domaine de la supervision. En dépit de cela, l'employeur n'a rien fait pour combler l'écart.

[37] Le fonctionnaire s'estimant lésé avait 19 années de service à son actif auprès de l'employeur et il méritait que l'on examine convenablement son dossier pour qu'il puisse continuer à avoir un emploi et à faire du travail productif. L'employeur a enfreint l'ATE en ne faisant pas tout ce qu'il aurait dû faire avant de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé.

[38] L'arbitre de grief ne peut pas ordonner que le fonctionnaire s'estimant lésé soit nommé à un poste particulier. Cependant, il devrait ordonner que l'employeur annule le licenciement et permette au fonctionnaire s'estimant lésé de réintégrer son poste original de VM-02. À cet égard, le fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à *Graham c. Conseil du Trésor (Bureau du commissaire à la magistrature fédérale)*, dossier de la

---

CRTFP 166-02-24158 (19931020). Le fonctionnaire s'estimant lésé devrait également être indemnisé pour toute perte de salaire et d'avantages sociaux subie depuis son licenciement.

### **B. Pour l'employeur**

[39] La seule question à trancher en l'espèce est celle de savoir si l'employeur a offert un recyclage adéquat au fonctionnaire s'estimant lésé en conformité avec la clause 4.2.2 de l'ATE. C'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'incombe le fardeau de prouver que l'employeur n'a pas fourni un recyclage adéquat. Dans l'arrêt 2008 CF 209, la Cour fédérale a déclaré qu'un plan de recyclage ne doit pas être parfait. Il doit juste être approprié et raisonnable.

[40] Le plan de recyclage ne fournit aucun détail concernant les compétences de supervision. Or, cela ne signifie pas que le plan n'est pas approprié. On a dit au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il pouvait appeler M. Hwozdecki, la Dre Meszaros ou les spécialistes en RH de l'employeur n'importe quand s'il avait besoin d'aide, ce qu'il a décidé de ne pas faire.

[41] Un plan de recyclage n'est pas à sens unique. L'employé doit fournir de l'information et l'employeur doit être informé des besoins de formation de l'employé. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais soulevé aucune préoccupation en ce qui concernait son recyclage, ni quand le plan a été approuvé ni plus tard durant la période de recyclage.

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé possédait déjà de l'expérience en tant que superviseur qu'il avait acquise dans son poste antérieur. Le Dr Turner en a tenu compte lorsqu'il a dressé le plan de recyclage. Par ailleurs, le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà été exposé à de la supervision dans le cadre de son plan de recyclage avant son arrivée à Fort Macleod.

[43] Les précédents cités par le fonctionnaire s'estimant lésé ne sont pas pertinents, du fait qu'ils proviennent du secteur privé et qu'ils ont trait à de la législation et à des conventions collectives différentes.

[44] L'employeur demande que l'arbitre de grief rejette le grief. Si l'arbitre de grief décide d'accueillir le grief, il ne peut pas ordonner que le fonctionnaire s'estimant lésé soit réintégré en tant que vétérinaire au laboratoire de Lethbridge parce que ce poste a

été aboli. Le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être réintégré à un poste de vétérinaire responsable et suivre un plan de formation. Puis, il devrait montrer qu'il répond aux attentes avant de pouvoir y être nommé. D'après l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*, L.C. 1997, ch. 6, le pouvoir de nommer les employés appartient au président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

#### **IV. Motifs**

[45] Dans l'arrêt 2008 CF 209, la Cour fédérale a demandé qu'un arbitre de grief rende une nouvelle décision sur le fond du grief. La Cour a conclu qu'un arbitre de grief a compétence pour établir si l'employeur s'est acquitté de son obligation contractuelle de fournir un recyclage « raisonnable » et « approprié » dans le but de faciliter l'emploi continu du fonctionnaire s'estimant lésé. Pour rendre cette décision, je dois d'abord me pencher sur les dispositions suivantes de l'ATE :

[...]

#### **Définitions**

*Recyclage (retraining) - Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'Agence.*

[...]

**1.1.1** *Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de [transition] en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes ou elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible. .*

[...]

**1.1.30** *Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage soit établi et signé par l'employée en cause et par le gestionnaire compétent.*

[...]

*4.1.1. Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination:*

*(a) à un poste vacant,*

*ou*

*(b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.*

[...]

*4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.*

[...]

*4.2.2 L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employée et le gestionnaire compétent.*

[...]

[46] Les parties sont entièrement d'accord pour dire que le fonctionnaire s'estimant lésé a réussi son plan de recyclage au cours des quatre premiers mois. Les problèmes sont survenus durant la dernière partie du recyclage, après que le fonctionnaire s'estimant lésé a été laissé tout seul dans le poste de vétérinaire responsable à l'usine de Fort Macleod.

[47] L'employeur a déterminé que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réussi la dernière partie de son recyclage. L'échec n'avait rien à avoir avec les fonctions techniques ou scientifiques du poste de vétérinaire responsable, mais plutôt avec ses fonctions de leadership, de gestion des ressources humaines ou liées aux relations de travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il n'avait pas reçu une formation adéquate pour se préparer aux problèmes de gestion des ressources humaines ou de relations de travail à Fort Macleod. D'après lui, l'employeur aurait enfreint l'ATE en agissant de la manière dont il l'a fait.

[48] Le plan de recyclage est assez général en ce qui concerne les domaines de connaissances liés à la gestion des ressources humaines et aux relations de travail, et



je dois me pencher sur les activités de recyclage qui ont eu lieu pour déterminer si l'employeur s'est acquitté de son obligation contractuelle.

[49] La portion du recyclage qui est en litige a commencé le 21 avril 2004, lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a été affecté à l'usine de Fort Macleod, et s'est terminée le 30 juin 2004. Durant les quatre premières semaines de cette période, la tâche du fonctionnaire s'estimant lésé consistait à observer le Dr Fletcher, pour apprendre comment faire le travail. Avant cette période, le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu l'occasion d'observer des vétérinaires responsables dans d'autres usines. Puis, une fois qu'il était seul à Fort Macleod, le fonctionnaire s'estimant lésé avait la possibilité d'appeler M. Hwozdecki, la Dre Meszaros ou les spécialistes en RH de l'employeur s'il avait besoin d'aide. La « formation » que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçue se limitait essentiellement à cela.

[50] Le Dr Turner était le superviseur du fonctionnaire s'estimant lésé quand il a dressé le plan de recyclage. Il a tenu compte des antécédents professionnels du fonctionnaire s'estimant lésé, y compris de son expérience au chapitre de la supervision. Toutefois, le Dr Turner n'a pas pris en considération le fait que l'usine de Fort Macleod était un endroit extrêmement difficile à gérer. Il a témoigné qu'il ne savait pas que c'était le cas. Par conséquent, aucune attention particulière n'a été accordée à ce facteur. Le Dr Turner savait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait jamais suivi de formation officielle portant sur la supervision et il ne pensait pas qu'il était important d'inclure une telle formation au plan de recyclage.

[51] La preuve a montré qu'en ce qui concernait les questions de gestion des ressources humaines et de relations de travail, le travail de supervision à Fort Macleod était nettement plus compliquée que ce n'était le cas dans les usines où le fonctionnaire s'estimant lésé avait été exposé antérieurement aux fonctions de supervision. La seule préparation réelle ou le seul recyclage utile que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu était la possibilité d'observer la Dre Meszaros et le Dr Fletcher.

[52] Le 2 juin 2004, deux semaines après avoir été laissé seul à Fort Macleod, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu une lettre de M. Hwozdecki lui demandant de soumettre un plan d'action pour régler des problèmes précis. Les problèmes y existaient, sans avoir été résolus, longtemps avant que le fonctionnaire s'estimant lésé arrive à Fort Macleod. Cela ne saurait être du recyclage. Au lieu de cela, comme le fonctionnaire s'estimant lésé l'a souligné, il a été soumis à une période d'essai. Il

s'agissait d'une situation de réussite ou d'échec. L'employeur s'attendait à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé propose des solutions à des problèmes complexes qui duraient depuis longtemps, alors qu'il était en période de recyclage.

[53] Je n'accepte pas l'argument de l'employeur que du recyclage a été assuré durant le dernier mois du plan de recyclage. Aucun recyclage n'a eu lieu une fois que le Dr Fletcher avait quitté Fort Macleod. Le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait appeler certaines personnes pour obtenir de l'aide ne peut être considéré, de quelque façon que ce soit, comme du recyclage. Par conséquent, la preuve a montré que le fonctionnaire s'estimant lésé a seulement bénéficié de cinq mois de recyclage sur les six mois prévus et qu'il n'était pas bien préparé et n'avait pas suivi une formation adéquate offerte par l'employeur pour faire face aux difficiles situations de gestion des ressources humaines et de relations de travail à Fort Macleod, qui incluaient des employés insubordonnés, des conflits de travail et une résistance aux changements apportés aux pratiques de travail. À ces égards, le plan de recyclage ne répondait pas à l'obligation contractuelle de l'employeur de s'assurer qu'un plan de formation raisonnable et approprié était dressé et, je dois ajouter, mis en œuvre.

[54] L'employeur n'a pas respecté son obligation contractuelle en vertu de l'ATE. Il devait offrir un recyclage « raisonnable » et « approprié » au fonctionnaire s'estimant lésé dans le but de faciliter son emploi continu, ce qu'il n'a pas fait. Un recyclage a été offert au fonctionnaire s'estimant lésé, mais il était clairement insuffisant compte tenu des importants défis de gestion des ressources humaines et de relations de travail rattachés au poste de vétérinaire responsable à Fort Macleod.

[55] Je n'ai pas le pouvoir d'ordonner la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé à son ancien poste au laboratoire de Lethbridge, puisque ce poste a été aboli en 2003. Par conséquent, j'ordonne que le fonctionnaire s'estimant lésé soit rétabli dans la situation dans laquelle il se trouvait avant le 30 août 2004, date à laquelle il a été congédié, c'est-à-dire la situation d'un employé excédentaire protégé en vertu de l'ATE. À partir de ce moment-là, l'employeur devra fournir au fonctionnaire s'estimant lésé la protection prévue par l'ATE et entreprendre le processus consistant à le traiter comme un employé excédentaire.

[56] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[57] Le grief est accueilli en partie.

[58] J'ordonne que l'employeur réintègre le fonctionnaire s'estimant lésé à titre d'employé excédentaire et qu'il applique, à compter de cette réintégration, les dispositions de l'ATE.

[59] J'ordonne que l'employeur indemnise le fonctionnaire s'estimant lésé de toute perte de son salaire et des avantages sociaux qu'il a subie du 30 août 2004 jusqu'au moment de sa réintégration, en y soustrayant tout revenu qu'il aurait obtenu en occupant d'autres emplois durant cette période.

[60] Je demeure saisi de l'affaire pour une période de 90 jours à compter de la date de la présente décision, afin de me prononcer sur toutes les questions concernant son exécution.

Le 23 janvier 2009.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,  
arbitre de grief**