



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2012-0037
Rendue à : Ottawa, le 5 avril 2013

LORI LISHMAN

Plaignante

ET

LE SOUS-MINISTRE D'ENVIRONNEMENT CANADA

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 65(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : Merri Beattie, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Lishman c. le sous-ministre d'Environnement Canada*

Référence neutre : 2013 TDFP 0012

Motifs de décision

Introduction

1 La plaignante, Lori Lishman, soutient que l'intimé, le sous-ministre d'Environnement Canada, a abusé de son pouvoir de plusieurs façons en la mettant en disponibilité. Elle affirme que son poste était semblable à d'autres postes de l'organisation, mais que l'intimé n'en a pas tenu compte, et que, pour cette raison, il n'a pas procédé à son évaluation ni à celle des titulaires des autres postes en vue de déterminer les personnes qui seraient mises en disponibilité. La plaignante soutient également que la décision de l'intimé de la mettre en disponibilité repose sur de la discrimination fondée sur sa déficience. En outre, elle affirme que l'intimé a pris en compte plusieurs facteurs inappropriés dans sa décision de la mettre en disponibilité. Enfin, elle ajoute que l'intimé n'a pas consigné les détails du processus décisionnel et qu'il ne lui a pas fourni des renseignements adéquats sur sa décision de la mettre en disponibilité.

2 L'intimé soutient quant à lui que le poste de la plaignante, des groupe et niveau EN-ENG-04, était un poste unique et que, par conséquent, elle n'a pas été choisie parmi d'autres fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité tel que prévu par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (LEFP). Il affirme que la plaignante n'a donc pas le droit de présenter de plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) et que celui-ci n'a pas compétence pour instruire cette plainte. L'intimé soutient également que la LEFP interdit explicitement la présentation de plaintes concernant la décision de mettre en disponibilité un fonctionnaire. En outre, l'intimé nie avoir abusé de son pouvoir et maintient qu'il a décidé de mettre la plaignante en disponibilité car le travail associé à son poste a été éliminé; il ne s'agissait pas d'un prétexte, discriminatoire ou autre, pour se débarrasser de la plaignante. Enfin, l'intimé soutient que la plaignante n'a pas réussi à établir qu'elle souffre d'une déficience, motif sur lequel repose son allégation de discrimination.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) soutient que la compétence du Tribunal en matière de mise en disponibilité se limite aux plaintes relatives aux mises en disponibilité découlant d'un processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (processus SMPMD). Elle rappelle également qu'aux termes de

l'article 21(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, DORS/2005-334 (REFP), seuls les fonctionnaires qui occupent des postes des mêmes groupe et niveau professionnels peuvent être évalués dans le cadre d'un processus SMPMD. Selon la CFP, aucun processus SMPMD n'était nécessaire en l'espèce, étant donné que la plaignante occupait le seul poste EN-ENG-04 dans la partie de l'organisation où l'administrateur général avait prévu des mises en disponibilité. Par conséquent, la CFP estime que la plaignante n'est pas autorisée à présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP et que le Tribunal n'a pas compétence pour instruire la plainte.

4 Pour les motifs énoncés ci-après, le Tribunal juge que la plaignante a le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP. Le Tribunal rejette toutefois la plainte, car la plaignante n'a pas démontré que l'intimé avait abusé de son pouvoir en la mettant en disponibilité.

Contexte

5 La plaignante occupe un poste des groupe et niveau EN-ENG-04 au sein de la Direction de la recherche sur la gestion des écosystèmes aquatiques (DRGEA), qui fait partie de la Direction de la science et de la technologie de l'eau (DSTE). La DSTE relève quant à elle de la Direction générale de la science et de la technologie d'Environnement Canada.

6 La plaignante et l'intimé ne s'entendent pas sur le titre officiel de son poste. La plaignante affirme qu'elle occupe un poste d'ingénieur de recherche en traitement des eaux usées, tandis que l'intimé utilise un titre générique, soit celui d'ingénieur de programme. D'après les documents présentés par les deux parties, les deux titres sont utilisés. Puisque la plainte ne vise qu'un seul poste des groupe et niveau EN-ENG-04, le Tribunal désignera le poste comme le poste de la plaignante ou le poste ENG-04.

7 Dans une lettre datée du 4 août 2011, la plaignante a été informée que son poste était visé par des décisions découlant de nouvelles contraintes budgétaires à l'échelle du gouvernement et qu'elle devenait par conséquent une fonctionnaire touchée.

8 Le 12 janvier 2012, la plaignante a reçu un autre avis lui indiquant qu'en raison d'un manque de travail, son poste ENG-04 était déclaré excédentaire à compter de cette date. Elle a reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'administration publique centrale, mais elle a été avertie que si elle refusait une telle offre, elle serait mise en disponibilité.

9 Le 27 janvier 2012, M^{me} Lishman a présenté une plainte d'abus de pouvoir au Tribunal en vertu de l'article 65(1) de la LEFP. Conformément à l'article 65(5) de la LEFP, elle a informé la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) de son intention de soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (LCDP). Avant l'audience, la CCDP a informé les parties et le Tribunal qu'elle ne présenterait aucune observation en l'espèce.

Questions en litige

10 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) La plaignante a-t-elle le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP?
- (ii) L'intimé était-il tenu de prendre en considération d'autres postes semblables dans l'organisation et de procéder à une évaluation fondée sur le mérite avant de décider de mettre la plaignante en disponibilité?
- (iii) L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante en la mettant en disponibilité?
- (iv) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif que la décision d'éliminer le poste de la plaignante et de la mettre en disponibilité aurait été prise sur la base de facteurs inappropriés?

Analyse

Question I : La plaignante a-t-elle le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP?

11 Les dispositions régissant les mises en disponibilité se trouvent aux articles 64 et 65 de la LEFP. Voici les dispositions pertinentes de ces articles :

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

(2) Dans les cas où il décide dans le cadre du paragraphe (1) que seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration seront mis en disponibilité, la façon de choisir les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité est déterminée par les règlements de la Commission.

65. (1) Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter au Tribunal, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celui-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

(2) Le paragraphe (1) ne permet pas de se plaindre de la décision de procéder par mise en disponibilité, de la détermination de la partie de l'administration au sein de laquelle se fait la mise en disponibilité ni du nombre de fonctionnaires qui sont mis en disponibilité.

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

[...]

12 L'intimé affirme que la plaignante occupe un poste unique dans la partie de l'organisation où l'administrateur général avait prévu des mises en disponibilité. Il soutient qu'étant donné qu'aucun autre fonctionnaire n'occupait un poste semblable, il n'était pas tenu de mener un processus SMPMD; il ne s'agissait donc pas d'une sélection en vue d'une mise en disponibilité. Par conséquent, ajoute l'intimé, la plaignante n'a pas le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 65 de la LEFP.

13 La CFP soutient qu'aux termes de l'article 64(2), la façon de choisir les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité doit être conforme aux exigences de l'article 21(1) du REFP, lequel exige des administrateurs généraux qu'ils effectuent un

processus SMPMD fondé sur le mérite, visant les fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels. La CFP ajoute que c'est seulement lorsqu'un administrateur général a sélectionné un fonctionnaire aux fins de mise en disponibilité par suite d'un processus SMPMD que ce fonctionnaire a le droit, en vertu de l'article 65(1) de la LEFP, de présenter au Tribunal une plainte selon laquelle sa sélection constituait un abus de pouvoir. Toujours selon la CFP, lorsqu'un processus SMPMD n'est pas nécessaire, les fonctionnaires ne sont pas sélectionnés : ils sont simplement désignés en vue d'une mise en disponibilité et n'ont aucun droit de recours auprès du Tribunal.

14 La plaignante affirme qu'il convient d'utiliser la définition courante du mot « selected », qui apparaît dans la version anglaise de l'article 65(1) de la LEFP. Selon le dictionnaire Oxford, « to select » signifie « choisir minutieusement ce qui convient le mieux » [traduction]. Elle soutient que, même si son poste est unique, elle a été choisie parmi d'autres fonctionnaires; autrement dit, elle a été sélectionnée en vue d'une mise en disponibilité.

15 La plaignante avance que l'article 65(1) autorise tous les fonctionnaires mis en disponibilité à présenter une plainte, pourvu que la partie visée de l'organisation n'ait pas été démantelée, fermée ou mise complètement hors service. Le fait qu'un fonctionnaire occupe un poste dit unique ne veut pas dire que cette personne n'a pas été « choisie » aux fins de mise en disponibilité dans les circonstances où seulement certains, mais pas tous les fonctionnaires, dans la partie de l'organisation sont mis en disponibilité.

16 La plaignante a remis en question l'interprétation qu'a faite le Tribunal de l'article 65(1) de la LEFP dans la décision *Molander c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2007 TDFP 0042. Dans cette décision, le Tribunal avait conclu que la plaignante occupait un poste unique; elle n'avait donc pas été sélectionnée aux fins de mise en disponibilité et n'avait par conséquent pas le droit de présenter une plainte au Tribunal en vertu de l'article 65(1) de la LEFP.

17 Après la décision *Molander*, ce n'est qu'en 2012 que le Tribunal a été saisi d'une autre plainte relative à une mise en disponibilité. Toutefois, les conclusions tirées par le

Tribunal dans la décision *Molander* n'ont été contestées ni dans la décision *Maclean c. le secrétaire du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2012 TDFP 0021, ni dans la décision *Tran c. le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2012 TDFP 0033.

18 Plus de cinq années se sont écoulées depuis la décision *Molander*. Le Tribunal a instruit des centaines de plaintes en matière de nomination, et la jurisprudence ainsi établie souligne à quel point il est important d'interpréter la LEFP au sens large. Dans la décision *Brown c. Canada (Procureur général)*, 2009 CF 758, la Cour fédérale a établi que le Tribunal doit examiner le contexte d'une nomination dans son ensemble, en tenant compte de toutes les questions pertinentes, y compris celles qui ne relèvent pas directement de lui. La Cour fédérale a également conclu, dans la décision *Canada (Procureur Général) c. Beyak*, 2011 CF 629, que l'interprétation du Tribunal selon laquelle la LEFP lui permet de formuler des recommandations est raisonnable. Par ailleurs, dans la décision *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, la Cour fédérale souscrivait à l'approche globale adoptée par le Tribunal quant à l'interprétation de l'abus de pouvoir, et la Cour d'appel fédérale est arrivée à une conclusion similaire dans l'arrêt *Kane c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 19. Au bout du compte, la Cour suprême du Canada a annulé la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Kane*, mais elle n'a pas modifié la conclusion de celle-ci en ce qui concerne l'interprétation du Tribunal au sujet de l'abus de pouvoir.

19 Le Tribunal s'efforce d'être aussi cohérent que possible, et toute modification d'une conclusion formulée préalablement doit être solidement justifiée et faire l'objet d'un examen rigoureux. Néanmoins, en ce qui concerne ses propres décisions, le Tribunal n'est pas tenu de respecter le principe de *stare decisis*, qui signifie « s'en tenir à ce qui a été décidé ».

20 Après avoir examiné attentivement les dispositions pertinentes de la LEFP et les arguments des parties, le Tribunal conclut que l'interprétation qu'il a faite de l'article 65(1) de la LEFP dans la décision *Molander* était trop restrictive et qu'elle créait un obstacle incompatible avec les objectifs de la Loi par rapport aux mécanismes de recours.

21 L'article 64 de la LEFP autorise l'administrateur général à mettre en disponibilité des fonctionnaires lorsque le travail à accomplir au sein de l'organisation est réduit, éliminé ou transféré à l'extérieur de la fonction publique, telle que définie à l'article 2(1) de la LEFP. L'administrateur général a également le pouvoir de gérer les mises en disponibilité en désignant la partie de l'organisation touchée par la réduction, l'élimination ou le transfert de travail. Dans le cas où seulement certains des fonctionnaires seront mis en disponibilité, et ce même dans la partie désignée de l'organisation, l'article 64 de la LEFP stipule que ces fonctionnaires doivent être sélectionnés conformément aux dispositions du REFP.

22 L'article 65(1) de la LEFP accorde aux fonctionnaires qui sont informés de leur mise en disponibilité imminente un droit de recours au Tribunal, dans les cas où seulement certains des fonctionnaires de la partie désignée de l'organisation seront mis en disponibilité.

23 Selon le Tribunal, le législateur n'a certainement pas eu l'intention de refuser aux fonctionnaires touchés le droit de recours au Tribunal dans les cas où les exigences auxquelles est assujéti l'administrateur général lui permettent d'éliminer un seul poste et de mettre en disponibilité un seul fonctionnaire. En outre, toutes les parties s'entendent pour dire que les mots « seulement certains », qui apparaissent aux articles 64(2) et 65(1), désignent un concept qui ne signifie ni « tous », ni « aucun ». Elles conviennent que dans ce contexte, ces mots veulent dire « au moins un ». Le différend entre les parties repose sur le sens du mot anglais « selected », qui apparaît dans la version anglaise des deux articles.

24 Sur la question de l'interprétation de la législation, la plaignante a fait référence à la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21, et la CFP a attiré l'attention du Tribunal sur le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité*. Les parties n'ont toutefois présenté aucun cas de jurisprudence ni ouvrage rédigé par un spécialiste du droit afin d'appuyer leur position respective sur l'interprétation des dispositions de la LEFP relatives aux mises en disponibilité.

25 L'une des façons d'analyser une loi consiste à examiner les objectifs qu'elle vise. Selon cette approche, le but de la loi constitue un élément crucial de la situation à

examiner. Il faut étudier le but de la Loi et interpréter les mots employés dans une disposition particulière au regard de l'ensemble de cette dernière, afin de déterminer l'intention du législateur. Dans la décision *Covert c. Nouvelle-Écosse (ministre des Finances)*, [1980] A.C.S n° 101, [1980] 2 R.C.S. 774, à la page 807 (C.S.C.), la Cour suprême du Canada a jugé que « [l]a bonne méthode, applicable à l'interprétation des lois en général, est d'interpréter la loi en tenant compte de son objet et de son but et de lui donner l'interprétation qui permettra au mieux de les atteindre ».

26 Le préambule de la LEFP fait état de son objet et de son but, soit de fournir aux gestionnaires de la fonction publique la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour leurs activités de gestion, et d'établir une fonction publique qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés et des mécanismes de recours destinés à résoudre les conflits. Le Tribunal fait remarquer que le titre descriptif de l'article 65(1) de la LEFP est « Plainte au Tribunal – mise en disponibilité ».

27 L'interprétation de la législation peut également s'appuyer sur la méthode du sens ordinaire, formulée par la Cour suprême du Canada au paragraphe 10 de l'arrêt *Hypothèques Trustco Canada c. Canada*, [2005] A.C.S. n° 56, 2005 CSC 54, où elle indique que « [l]orsque le libellé d'une disposition est précis et non équivoque, le sens ordinaire des mots joue un rôle primordial dans le processus d'interprétation ».

28 La version française de l'article 65(1) ne fait aucune allusion à la notion de sélection. Selon cet article, tout fonctionnaire peut présenter au Tribunal « une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir ». Par ailleurs, le libellé de l'article 65(1) de la LEFP n'est pas ambigu. Le Tribunal est d'avis que le sens courant du mot anglais « selected » est « choisi minutieusement ». Il s'agit donc du sens à appliquer dans le cadre d'une plainte présentée au Tribunal en vertu de l'article 65(1) de la LEFP.

29 Par ailleurs, l'objet de l'article 21 du REFP ne consiste pas à expliquer ou à interpréter l'article 65(1) de la LEFP. Aux termes de l'article 22(2)*i*) de la LEFP, l'objet de l'article 21 du REFP est d'exiger des administrateurs généraux qu'ils « prévoi[ent], pour l'application de l'article 64, les modalités relatives aux mises en disponibilité et la

façon de choisir les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité ». L'article 21(1) du REFP est libellé de la façon suivante :

21. (1) Lorsque les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires d'un secteur de l'administration ne sont plus nécessaires aux termes de l'article 64 de la Loi, l'administrateur général évalue le mérite des fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels dans ce secteur et désigne, en fonction du mérite, lesquels seront conservés pour l'accomplissement des fonctions permanentes de ce secteur de même que ceux des fonctionnaires restants qui seront informés que leurs services ne sont plus nécessaires et qui seront mis en disponibilité.

30 L'article 21 de la REFP ne définit pas le concept de sélection. Conformément aux pouvoirs accordés à la CFP en vertu de l'article 22(2)*i*) de la LEFP, l'article 21 du REFP décrit la façon de procéder pour sélectionner les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité. Selon cet article, lorsqu'au moins deux fonctionnaires de la partie désignée de l'organisation occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels, la sélection des fonctionnaires qui seront maintenus en poste et de ceux qui seront mis en disponibilité doit être fondée sur le mérite.

31 Le REFP ne précise aucune démarche particulière pour sélectionner un fonctionnaire dans d'autres circonstances, notamment lorsqu'il occupe un poste unique. Toutefois, même si le fonctionnaire occupe un poste unique, il est possible qu'il ait été sélectionné – ou choisi minutieusement – aux fins de mise en disponibilité parmi d'autres employés appartenant à la partie visée de l'organisation. Le Tribunal estime que ce fonctionnaire a tout de même été sélectionné aux fins de mise en disponibilité, bien que les circonstances diffèrent de celles dont fait état l'article 21 du REFP.

32 De plus, le Tribunal ne peut accepter la position de l'intimé et de la CFP selon laquelle un fonctionnaire ne peut avoir droit de recours au Tribunal que s'il a été sélectionné aux fins de mise en disponibilité parmi un groupe de fonctionnaires occupant des postes semblables ou exerçant des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels. Si tel était le cas, dans chaque situation comparable, un tel groupe de fonctionnaires deviendrait la partie désignée de l'organisation dont il est fait mention aux articles 64(2) et 65(1) de la LEFP. Cependant, la partie visée de l'organisation et le groupe de fonctionnaires occupant des postes semblables ou

exerçant des fonctions semblables ne sont pas synonymes. L'article 21 du REFP établit d'ailleurs cette distinction en indiquant clairement que le groupe de fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables fait partie du secteur visé de l'organisation. Le groupe de fonctionnaires est donc un sous-ensemble qui fait partie du secteur visé de l'organisation. Aux termes de l'article 21 du REFP, lorsqu'il existe un tel sous-ensemble, la sélection des fonctionnaires qui seront mis en disponibilité doit être fondée sur le mérite.

33 Le Tribunal estime que la LEFP n'appuie pas la position adoptée par l'intimé et la CFP pour les motifs ci-après. Premièrement, aux termes de l'article 65(1) de la LEFP, un fonctionnaire a le droit de présenter une plainte s'il a été sélectionné parmi d'autres fonctionnaires dans la partie de l'organisation désignée par l'administrateur général, et non pas s'il a été sélectionné parmi d'autres fonctionnaires occupant un poste semblable ou exerçant des fonctions semblables.

34 Deuxièmement, l'article 64(2) de la LEFP confère à l'administrateur général le pouvoir exclusif de désigner la partie de l'organisation où les mises en disponibilité auront lieu. La CFP n'a aucun pouvoir à cet égard, pas plus qu'il n'existe de base juridique pour déterminer ou modifier la partie de l'organisation de l'administrateur général où seront effectuées les mises en disponibilité. Son pouvoir général de prendre des règlements, décrit à l'article 22 de la LEFP, permet à la CFP de prendre par règlement toute mesure nécessaire « portant sur les questions qui relèvent d'elle ». Or, la détermination de la partie de l'organisation dans laquelle seront effectuées les mises en disponibilité ne relève pas de la CFP.

35 Il est également important de noter que toute personne touchée par l'issue d'une plainte a le droit de se faire entendre dans le cadre de celle-ci. Dans le cas de plaintes présentées en vertu de l'article 65(1) de la LEFP, l'article 65(3) de la LEFP stipule que « les autres fonctionnaires de la partie de l'administration en cause » ont le droit de se faire entendre.

36 Il est impossible de déduire que l'intention du législateur était de priver un fonctionnaire mis en disponibilité de son droit de recours au Tribunal en se fondant simplement sur l'interprétation inhabituelle du mot anglais « selected » que proposent

l'intimé et la CFP. En outre, la version française de la disposition sur le recours, à savoir l'article 65(1) de la LEFP, ne fait pas référence au concept de sélection.

37 L'intimé et la CFP soutiennent également que puisqu'il n'y a pas eu de processus SMPMD, la plainte concerne la décision de l'administrateur général de mettre la plaignante en disponibilité. Ils avancent que la plaignante n'a pas le droit de présenter cette plainte en s'appuyant sur l'article 65(2) de la LEFP, qui protège le pouvoir de l'administrateur général de gérer ses ressources et de déterminer la composition de l'effectif, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11 (LGFP).

38 Voici le libellé de l'article 65(2) de la LEFP :

(2) No complaint may be made under subsection (1) against the decision to lay off employees, the determination of the part of the organization from which employees will be laid off or the number of employees to be laid off from that part.

(2) Le paragraphe (1) ne permet pas de se plaindre de la décision de procéder par mise en disponibilité, de la détermination de la partie de l'administration au sein de laquelle se fait la mise en disponibilité ni du nombre de fonctionnaires qui sont mis en disponibilité.

39 Selon le Tribunal, l'article 65(2) de la LEFP interdit à un fonctionnaire de présenter une plainte contre, entre autres, la décision générale d'un administrateur général d'effectuer des mises en disponibilité dans l'organisation. Il n'empêche toutefois pas le fonctionnaire de déposer une plainte d'abus de pouvoir contre la décision de l'administrateur général de le mettre, lui, en disponibilité. L'utilisation du pluriel « employees » dans la version anglaise de l'article 65(2) de la LEFP laisse entendre que la décision d'effectuer des mises en disponibilité est générale, stratégique et nécessaire à la gestion des activités et des ressources de l'organisation, et qu'il ne s'agit pas d'une décision qui touche un seul fonctionnaire. De même, la version française de l'article ne permet pas la présentation de plaintes concernant la décision de procéder par mise en disponibilité.

40 En outre, si l'interprétation proposée par l'intimé et la CFP était effectivement la bonne, cette disposition serait en contradiction avec la version française de

l'article 65(1) de la LEFP, qui accorde à tout fonctionnaire un droit de recours au motif que « la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir ».

41 En résumé, le Tribunal conclut que l'article 21 du REFP n'interdit pas à un fonctionnaire mis en disponibilité, dont la situation ne correspond pas à celles décrites dans cet article, de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP. Le sens du mot « selected », dans la version anglaise de l'article 65(1) de la LEFP, n'est pas limité par l'article 21 du REFP. Selon le Tribunal, il est approprié de donner à ce mot son sens courant et, par conséquent, un fonctionnaire occupant un poste unique a le droit de présenter une plainte au Tribunal en vertu de l'article 65(1) de la LEFP. Bien que l'article 65(2) de la LEFP interdise à un fonctionnaire de présenter une plainte à l'encontre de la décision de l'administrateur général de procéder à des mises en disponibilité au sein de l'organisation, il n'empêche pas ce fonctionnaire de déposer une plainte d'abus de pouvoir au sujet de la décision de le mettre, lui, en disponibilité.

42 Le Tribunal conclut que l'article 65(1) de la LEFP accorde un droit de recours à tout fonctionnaire qui travaille dans la partie de l'organisation désignée par l'administrateur général et qui est informé de sa mise en disponibilité imminente, sauf dans les cas où l'administrateur général élimine complètement cette partie de l'organisation. Le motif de la plainte est l'abus de pouvoir, lequel comprend les notions de mauvaise foi et de favoritisme personnel, aux termes de l'article 2(4) de la LEFP. En outre, comme le Tribunal l'a établi dans de nombreuses décisions, une plainte d'abus de pouvoir peut être fondée sur des allégations de discrimination ou comprendre de telles allégations. L'abus de pouvoir ne se résume pas à de simples erreurs ou omissions, mais des erreurs graves ou des omissions importantes peuvent constituer un abus de pouvoir, même si elles ne sont pas intentionnelles. Voir la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, paras. 72 à 74.

43 L'intimé a désigné la DRGEA comme la partie de l'organisation qui ferait l'objet de mises en disponibilité. La plaignante a été informée qu'elle serait mise en disponibilité et, à l'époque, seulement certains fonctionnaires de la DRGEA le seraient

également. Le Tribunal estime donc que la plaignante a le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la LEFP.

44 Le mandat du Tribunal est décrit à l'article 88(2) de la LEFP : « Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées en vertu du paragraphe 65(1) ou des articles 74, 77 ou 83 et de statuer sur elles. » Le Tribunal a donc compétence pour instruire la plainte.

Question II : L'intimé était-il tenu de prendre en considération d'autres postes semblables dans l'organisation et de procéder à une évaluation fondée sur le mérite avant de décider de mettre la plaignante en disponibilité?

45 Le poste de la plaignante est le seul poste ENG-04 de la DRGEA. Les parties ne s'entendent pas quant à l'obligation qu'avait l'intimé d'examiner les points communs entre le poste de la plaignante et d'autres postes et d'évaluer la plaignante et les autres fonctionnaires concernés avant de déterminer qu'elle serait mise en disponibilité.

46 La plaignante affirme que l'intimé a abusé de son pouvoir en ne vérifiant pas si son poste était semblable à d'autres postes de la DRGEA, même si les groupe et niveau de ces postes étaient différents. L'intimé et la CFP soutiennent quant à eux que conformément à l'article 21 du REFP, l'administrateur général est tenu d'examiner la question de savoir si des postes sont semblables seulement lorsque les postes en question appartiennent aux mêmes groupe et niveau professionnels.

47 Lorsqu'il est déterminé qu'un ou plusieurs fonctionnaires du secteur désigné de l'organisation, mais pas tous, seront mis en disponibilité, c'est l'article 21 du REFP qui détermine de quelle façon ces fonctionnaires doivent être sélectionnés. Voici d'ailleurs le libellé de cet article :

21. (1) If the services of one or more employees of a part of an organization are no longer required in accordance with section 64 of the Act, the deputy head shall assess the merit of the employees employed in similar positions or performing similar duties in the same occupational group and level within that part of the organization, and identify, in accordance with merit, the employees who are to be retained having regard to the continuing functions of that part of the organization and the remaining employees who are to be advised that their services are no longer required and are to be laid off.

21. (1) Lorsque les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires d'un secteur de l'administration ne sont plus nécessaires aux termes de l'article 64 de la Loi, l'administrateur général évalue le mérite des fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels dans ce secteur et désigne, en fonction du mérite, lesquels seront conservés pour l'accomplissement des fonctions permanentes de ce secteur de même que ceux des fonctionnaires restants qui seront informés que leurs services ne sont plus nécessaires et qui seront mis en disponibilité.

48 Selon la plaignante, le passage de l'article 21 du REFP qui fait référence aux mêmes groupe et niveau professionnels ne s'applique qu'aux cas où les fonctions sont semblables, mais pas à ceux où les postes sont semblables. Or, pour étayer son argument selon lequel son poste ENG-04 était semblable à un poste ENG-03, la plaignante a présenté une preuve illustrant les points communs entre les fonctions propres aux deux postes.

49 Le Tribunal juge que la plaignante n'a pas réussi à démontrer la différence entre les postes et les fonctions, ni à établir que conformément à l'article 21 du REFP, des postes peuvent être semblables sans pour autant appartenir aux mêmes groupe et niveau professionnels. Aucune des parties n'a présenté d'observations sur la différence entre les concepts de postes semblables et de fonctions semblables.

50 Le Tribunal a examiné les versions française et anglaise de l'article 21 du REFP et a établi que les expressions « des mêmes groupe et niveau professionnels »

et « in the same occupational group and level » s'appliquent tant aux postes semblables qu'aux fonctions semblables.

51 Il est également important de souligner que des postes dont le groupe et le niveau professionnels sont les mêmes peuvent ne pas être semblables si les fonctions qui y sont rattachées sont différentes, comme l'illustre l'analyse du Tribunal réalisée dans la décision *Maclean*.

52 Le Tribunal conclut donc qu'aux termes de l'article 21 du REFP, lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires, mais pas tous, seront mis en disponibilité dans le secteur désigné de l'administration, l'administrateur général doit procéder à une évaluation fondée sur le mérite des fonctionnaires a) qui occupent des postes semblables classifiés aux mêmes groupe et niveau professionnels ou b) qui exercent des fonctions semblables aux mêmes groupe et niveau professionnels.

53 Ainsi, l'affirmation de la plaignante selon laquelle un fonctionnaire occupant un poste ENG-03 aurait dû être déclaré touché et être évalué en même temps qu'elle ne s'appuie sur aucun fondement juridique. L'intimé a désigné la DRGEA comme la partie de l'organisation qui ferait l'objet de mises en disponibilité. La plaignante a certes fourni de nombreux détails sur les similitudes entre son poste et le poste ENG-03 de la DRGEA, mais le Tribunal estime qu'étant donné que le poste de la plaignante est le seul poste ENG-04 de la DRGEA, l'intimé n'était pas tenu, aux termes de l'article 21 du REFP, de vérifier si un autre poste était semblable en vue de réaliser un processus SMPMD.

54 Il convient de noter que la plaignante a également présenté des observations concernant la partie de l'organisation désignée par l'intimé en l'espèce. Elle n'affirme pas que la partie de l'organisation a été désignée de façon déraisonnable ou inappropriée, mais soutient plutôt que l'intimé n'a pas pris une décision mesurée et qu'il ne l'a pas clairement informée au sujet de la partie de l'organisation qui avait été désignée.

55 Selon l'intimé, c'est la DRGEA qui a été désignée comme partie de l'organisation où les mises en disponibilité auraient lieu. Cette information n'apparaissait toutefois pas

dans la lettre envoyée à la plaignante pour l'informer qu'elle était une fonctionnaire touchée; cette lettre indiquait simplement que les contraintes budgétaires auxquelles toute l'administration gouvernementale était confrontée auraient des répercussions sur certains postes au sein de la DSTE, qui fait partie de la Direction générale de la science et de la technologie. La lettre informant la plaignante qu'elle était déclarée excédentaire ne faisait pas non plus allusion à quelque partie de l'organisation que ce soit.

56 La première étape du processus de mise en disponibilité de fonctionnaires consiste à déterminer la partie de l'organisation qui sera touchée. Il s'agit d'un renseignement important pour le fonctionnaire qui entend présenter une plainte concernant sa mise en disponibilité. Ce renseignement permet également de déterminer les personnes que l'intimé doit nommer comme partie dans une plainte présentée en vertu de l'article 65. Comme il a été mentionné plus haut, l'article 65(3) stipule que « les autres fonctionnaires de la partie de l'administration en cause » ont le droit de se faire entendre par le Tribunal dans une plainte présentée en vertu de l'article 65(1) de la LEFP. Le Tribunal estime donc que l'intimé a commis une erreur en l'informant que les seules parties en l'espèce étaient la plaignante, l'intimé et la CFP.

57 L'intimé aurait dû clairement informer la plaignante que la DRGEA avait été désignée comme partie de l'organisation où les mises en disponibilité auraient lieu. Le Tribunal estime qu'il s'agit d'une omission. L'intimé a également commis une erreur lorsqu'il a désigné les parties concernées par la plainte. Toutefois, ces actes ne constituent pas un abus de pouvoir en l'espèce.

58 Il ressort clairement du préambule de la LEFP et de la LEFP dans son ensemble qu'il faut plus que de simples erreurs ou omissions pour constituer un abus de pouvoir. Selon la jurisprudence établie par le Tribunal, c'est en examinant la gravité des erreurs ou omissions et les conséquences qu'elles entraînent qu'il est possible de déterminer si elles constituent un abus de pouvoir. Voir par exemple les décisions *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, *Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants*, 2011 TDFP 0003, *Morgenstern c. le commissaire du Service*

correctionnel du Canada, 2010 TDFP 0018, et *Steindl c. le sous-ministre de Santé Canada*, 2010 TDFP 0024.

59 En l'espèce, la plaignante n'a pas réussi à établir que l'omission ou l'erreur de l'intimé avait eu des conséquences graves relativement à sa sélection aux fins de mise en disponibilité. En outre, rien ne l'empêchait de déposer une plainte ni de préparer ou de présenter son argumentation au Tribunal. Ainsi, bien que le Tribunal demande à l'intimé d'être plus vigilant par rapport à ces questions, il ne juge pas que l'erreur et l'omission commises constituent un abus de pouvoir.

60 À la lumière des faits et de l'interprétation de l'article 21 du REFP, le Tribunal conclut que l'intimé n'était pas tenu d'examiner les points communs entre les autres postes de la DRGEA ni de mener une évaluation fondée sur le mérite avant de mettre la plaignante en disponibilité.

Question III : L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante en la mettant en disponibilité?

61 La plaignante soutient que l'intimé lui a attribué de nouvelles fonctions parce qu'il croyait qu'elle ne pouvait pas continuer à s'acquitter de ses tâches habituelles en raison de sa déficience. Elle affirme qu'elle a été désignée aux fins de mise en disponibilité sur la base de ses nouvelles fonctions.

62 L'article 65(7) de la LEFP autorise le Tribunal à interpréter et à appliquer la LCDP pour établir si une plainte présentée en vertu de l'article 65(1) de la LEFP est fondée.

63 Aux termes de l'article 7 de la LCDP, il est discriminatoire de refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne et de la défavoriser en cours d'emploi, que ce soit par des moyens directs ou indirects, pour des motifs de distinction illicites, lesquels comprennent, selon l'article 3 de la LCDP, la déficience ou la perception de déficience.

64 Pour que le Tribunal puisse déterminer si l'intimé a fait preuve de discrimination, le plaignant doit d'abord établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans l'arrêt *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears*,

[1985] 2 R.C.S. 536 à 558 (para. 28), la Cour suprême du Canada a énoncé le critère permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination :

Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé.

65 Pour satisfaire au critère de la preuve *prima facie*, il suffit à la plaignante de démontrer que la discrimination dont elle affirme avoir été victime était l'un des facteurs – pas l'unique ni même le principal facteur – qui ont mené à la décision de l'intimé de la mettre en disponibilité. Voir par exemple la décision *Rosenthal c. le président de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario*, 2011 TDFP 0022, para. 29.

66 Le Tribunal doit donc déterminer si l'argumentation et la preuve présentées par la plaignante sont suffisamment complètes pour justifier une constatation de discrimination, en l'absence d'explication ou de réfutation de la part de l'intimé. À cette étape de l'analyse, le Tribunal ne peut pas prendre en considération la réponse de l'intimé avant d'avoir déterminé si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie. Voir l'arrêt *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, para. 22. (C.A.F.).

La plaignante a-t-elle réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination?

67 Le Tribunal est convaincu que la plaignante a établi une preuve *prima facie* de discrimination. La plaignante a affirmé vivre un haut niveau de stress en raison de son milieu de travail et de sa relation avec son superviseur immédiat. Elle a également indiqué qu'elle avait eu plusieurs conversations avec son superviseur et le chef de section au sujet de son stress avant de prendre, en octobre 2010, un congé d'environ deux mois. Avant ce congé, la plaignante s'était vu attribuer des tâches portant sur quatre projets, dont le Programme national de recherche.

68 À son retour au travail, la plaignante et son superviseur ont discuté de la possibilité de lui accorder un horaire de travail de quatre jours par semaine, mesure d'accommodement qu'avait recommandée son médecin. Durant une rencontre tenue

le 10 janvier 2011 entre la plaignante, son superviseur, le chef de section et John Lawrence, directeur de la DRGEA, la plaignante s'est vu accorder officiellement la possibilité de travailler quatre jours par semaine. Elle a affirmé qu'elle n'avait besoin d'aucune autre mesure d'accommodement.

69 La plaignante a toutefois indiqué qu'à la rencontre du 10 janvier 2011, elle avait également appris qu'à compter de cette date et ce, jusqu'au 10 avril 2011, son travail porterait exclusivement sur le Programme national de recherche. Selon elle, cette nouvelle définition de tâches constituait une mesure d'accommodement supplémentaire que l'intimé avait prise sans la consulter ni l'avertir. Toujours selon elle, M. Lawrence a affirmé qu'il avait décidé qu'il valait mieux pour elle de concentrer toute son énergie sur ce projet, afin de dissiper la pression et réduire le stress. Le 4 août 2011, la plaignante a été informée qu'elle était une fonctionnaire touchée. Elle a appris qu'Environnement Canada diminuait ses activités de recherche et que son poste serait aboli puisqu'elle effectuait principalement de la recherche. Le 12 janvier 2012, le poste de la plaignante a été déclaré excédentaire et celle-ci a été informée qu'elle pourrait être mise en disponibilité.

70 La jurisprudence relative aux droits de la personne a établi que la définition de déficience est large et qu'elle comprend le concept de perception de déficience. Dans la décision *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27, [2000] 1 R.C.S. 665, la Cour suprême du Canada a établi que le droit à l'égalité et la protection contre la discrimination ne sauraient se réaliser sans que l'on reconnaisse que les actes discriminatoires peuvent être fondés autant sur des perceptions que sur des limitations réelles. Cette affaire concernait la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, qui constitue le code provincial des droits de la personne – les principes qui y sont énoncés s'appliquent donc également à la LCDP.

71 Le Tribunal estime que la plaignante a établi une preuve *prima facie* de discrimination. La plaignante souffrait de stress; afin de gérer ce problème, elle a demandé certaines mesures d'accommodement, notamment un congé suivi d'un

horaire allégé à son retour au travail. Elle a démontré que l'intimé croyait qu'elle n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions régulières en raison de son stress et qu'il lui a donc attribué des tâches liées exclusivement au Programme national de recherche. Par la suite, la plaignante a appris qu'elle serait mise en disponibilité en raison d'un changement d'orientation à la DRGEA, qui privilégierait dorénavant le soutien en matière de réglementation au détriment des travaux de recherche.

72 Étant donné que la plaignante a établi une preuve *prima facie* de discrimination, c'est à l'intimé qu'il incombe de fournir une explication raisonnable démontrant que sa perception de la déficience de la plaignante n'a pas été un facteur dans sa décision de la mettre en disponibilité. Cette explication ne peut se résumer à un simple prétexte visant à justifier la conduite discriminatoire. Voir l'arrêt *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, paras. 22-23.

L'intimé a-t-il fourni une explication raisonnable pour justifier sa décision?

73 Le Tribunal estime que l'intimé a fourni une explication raisonnable et non discriminatoire pour justifier sa décision d'éliminer le poste de la plaignante et de la mettre en disponibilité. Le Tribunal est préoccupé par le fait que l'intimé a pris des mesures d'accommodement pour la plaignante en se fondant sur ce qu'il croyait nécessaire, et ce, sans la consulter. Toutefois, la preuve n'appuie pas l'affirmation de la plaignante selon laquelle l'intimé a décidé de la mettre en disponibilité parce qu'elle travaillait exclusivement au Programme national de recherche.

74 M. Lawrence a témoigné au nom de l'intimé. Il a expliqué qu'il espérait alléger quelque peu la pression que subissait la plaignante en lui demandant de se concentrer sur un seul projet plutôt que sur plusieurs. Néanmoins, selon M. Lawrence, le Programme national de recherche constituait une tâche considérable, plus importante que les autres tâches qu'avait récemment accomplies la plaignante. Il a ajouté qu'Environnement Canada est l'une des organisations partenaires qui participent au Programme national de recherche, chacune ayant ses propres points de vue et intérêts dans l'entreprise. Le Programme national de recherche est un projet hautement prioritaire et très en vue à Environnement Canada; le directeur général en assure d'ailleurs un suivi très serré. M. Lawrence a également précisé qu'après une période de

trois mois durant laquelle elle s'était entièrement consacrée au Programme national de recherche, la plaignante a recommencé à travailler sur ses autres projets. La plaignante n'a pas contesté le témoignage de M. Lawrence à cet égard.

75 M. Lawrence a affirmé qu'au début du printemps 2011, le directeur général lui a chargé ainsi qu'à d'autres directeurs de la DSTE, de préparer un scénario selon lequel l'effectif de l'organisation serait réduit de 10 %. Il a discuté avec le directeur général en avril, en mai et en juin 2011, puis, à l'été 2011, sept fonctionnaires de la DRGEA, dont la plaignante, ont reçu une lettre les informant qu'ils étaient des fonctionnaires touchés. Aucune preuve présentée ne permettait d'établir si les six autres fonctionnaires ont par la suite reçu des avis de mise en disponibilité.

76 M. Lawrence a indiqué qu'il avait recommandé au directeur général d'éliminer le poste ENG-04 de la plaignante, étant donné qu'Environnement Canada se concentrait dorénavant sur ses responsabilités réglementaires plutôt que sur des projets de recherche. Il a ajouté que la DRGEA menait par le passé des recherches visant à mieux comprendre l'influence des humains sur les écosystèmes aquatiques, afin d'élaborer des stratégies de conservation et des techniques d'assainissement qui diminueraient les perturbations touchant les écosystèmes d'eau douce au Canada. Toutefois, en 2011, le niveau de priorité accordé par Environnement Canada à la gestion des eaux urbaines a diminué, et une nouvelle réglementation sur les effluents est entrée en vigueur partout au pays. Par conséquent, l'élaboration de concepts de projets de recherche complexes et de vastes processus d'interprétation et de collecte de données, une tâche typiquement associée à un poste ENG-04, n'était plus nécessaire. Selon M. Lawrence, les futurs travaux de recherche pouvaient être confiés à des titulaires de postes ENG de niveau inférieur, qui relèveraient alors d'un superviseur et du chef de section.

77 Le témoignage de M. Lawrence au sujet de l'orientation future de la DRGEA, du type de projets et d'études requis et du niveau des postes auxquels seraient affectés ces travaux n'a pas été réfuté. Bien que la plaignante ne soit pas du même avis que M. Lawrence et qu'elle croie que l'organisation a besoin d'une personne possédant une expérience aussi riche et diversifiée que la sienne, elle n'a présenté aucune preuve

permettant de contredire les observations de M. Lawrence. Le Tribunal souligne également qu'au printemps 2012, la DRGEA a été entièrement éliminée. L'intimé ne savait pas, au moment de mettre la plaignante en disponibilité, que les événements se dérouleraient ainsi; toutefois, ce dénouement appuie le témoignage de M. Lawrence à propos du futur incertain de la gestion des eaux usées urbaines à Environnement Canada.

78 Le Tribunal estime que les raisons fournies par l'intimé pour justifier l'élimination du poste ENG-04 concordent avec la preuve concernant le changement d'orientation et les exigences opérationnelles futures de la DRGEA. L'intimé a également fait preuve de cohérence dans la présentation des raisons qui l'ont amené à mettre la plaignante en disponibilité. M. Lawrence a exposé verbalement ces raisons à la plaignante lorsqu'elle a été déclarée fonctionnaire touchée en août 2011. Ces mêmes raisons figurent dans les lettres que le directeur général et le sous-ministre adjoint ont adressées à la plaignante en réponse à un grief déposé par celle-ci. Tout au long de son témoignage, M. Lawrence a maintenu que la plaignante avait été mise en disponibilité parce que les travaux de recherche complexes associés à son poste ne seraient plus requis au sein de la DRGEA.

79 Le Tribunal estime que l'intimé a fourni une explication raisonnable et non discriminatoire pour justifier sa décision d'éliminer le poste de la plaignante et de la mettre en disponibilité. L'intimé aurait certes dû consulter la plaignante avant de lui attribuer des tâches visant à atténuer son stress; néanmoins, le Tribunal est convaincu que le fait que la plaignante ait travaillé exclusivement au Programme national de recherche pendant une courte période n'a pas influé sur la décision de l'intimé d'éliminer son poste ENG-04. La plaignante n'a présenté aucune preuve pour démontrer que l'explication de l'intimé constituait un prétexte visant à justifier une conduite discriminatoire. Par conséquent, l'allégation de discrimination n'est pas fondée.

80 En effet, la plaignante n'a pas démontré que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit en la sélectionnant aux fins de mise en disponibilité.

Question IV : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif que la décision d'éliminer le poste de la plaignante et de la mettre en disponibilité aurait été prise sur la base de facteurs inappropriés?

L'intimé a-t-il pris en compte les tâches précises attribuées aux fonctionnaires concernés plutôt que les fonctions que ceux-ci exerçaient?

81 La plaignante soutient que l'intimé a fondé sa décision de la mettre en disponibilité sur les projets qui lui avaient été confiés comparativement à ceux qui avaient été attribués aux autres employés. Elle affirme qu'il aurait plutôt dû examiner les fonctions qu'elle exerce, qui sont selon elle semblables à celles d'un titulaire de poste ENG-03.

82 Le Tribunal estime qu'il n'aurait pas été utile, en l'espèce, d'examiner les fonctions associées aux postes ENG-04 et ENG-03 pour déterminer le poste à éliminer. Les fonctions ne permettent pas à elles seules de décrire l'ensemble des exigences associées à un poste ni d'établir une distinction suffisante entre les deux postes. Comme la plaignante le souligne, il existe de nombreuses similitudes entre les fonctions rattachées à son poste ENG-04 et celles du poste ENG-03 de son collègue; pourtant, il est impossible de présumer que leur classification est inappropriée.

83 M. Lawrence a reconnu que sa connaissance des fonctions rattachées aux différents postes de la DRGEA n'était pas la même pour tous les postes. Néanmoins, il participe aux activités de recherche relatives à l'eau au sein d'Environnement Canada depuis 1973 et occupe son poste actuel depuis la fin des années 1980. Il a expliqué que ce sont la complexité des projets et des études exécutés et l'effort intellectuel requis qui différencient les postes ENG-04 et ENG-03, une explication sensée. En outre, la plaignante a elle-même affirmé dans son témoignage que les projets dont elle était responsable étaient plus complexes et de plus grande envergure que ceux dont était responsable le titulaire du poste ENG-03, ce qui concorde avec l'explication fournie par M. Lawrence à l'égard des différences entre les postes.

84 La plaignante affirme également qu'elle était « condamnée à l'échec » [traduction] dès le début de son affectation au Programme national de recherche. M. Lawrence a expliqué que le Programme national de recherche est un projet hautement prioritaire et très en vue à Environnement Canada. De nombreux partenaires

y participent, et chacun d'eux a ses propres objectifs : il s'agit manifestement d'un projet complexe. La plaignante a déclaré qu'elle entretenait certaines préoccupations au sujet de l'échéancier établi, préoccupations qu'elle a communiquées à son superviseur, au chef de section et à M. Lawrence. Les éléments de preuve montrent que les membres de la direction en sont venus à éprouver de la frustration à l'égard des opinions de la plaignante sur ses tâches; M. Lawrence l'a tout de même rencontrée pour en discuter et l'a invitée à proposer un nouveau plan de travail qui lui paraissait acceptable mais qui tenait tout de même compte des contraintes de temps et de ressources.

85 Selon le témoignage de M. Lawrence, la mise en place du Programme national de recherche devait nécessiter de 12 à 15 mois. Les tâches initialement affectées à la plaignante le 10 janvier 2011 ne devaient durer que trois mois et se limitaient aux premières étapes du projet; il n'était pas question de le terminer. La plaignante n'a présenté aucune preuve pour contredire cette affirmation.

86 La plaignante n'a pas réussi à démontrer que l'intimé aurait dû prendre en compte les fonctions précises associées aux postes dont il est question en l'espèce, ni à démontrer que l'intimé a fondé sa décision sur les projets attribués spécifiquement aux employés concernés. La plaignante n'a pas non plus réussi à établir que son affectation au Programme national de recherche avait pour but de la condamner à l'échec.

Était-il inapproprié de la part de l'intimé de tenir compte de la structure hiérarchique de l'organisation?

87 M. Lawrence a affirmé qu'au moment de prendre sa décision, il avait déterminé que l'organisation n'avait pas besoin d'autant d'échelons hiérarchiques. La plaignante met en doute ce raisonnement. Selon elle, puisque tous les postes de son groupe relevaient du superviseur, le fait d'éliminer son poste ne changeait en rien la structure hiérarchique existante. Cependant, M. Lawrence n'a jamais affirmé qu'il souhaitait modifier la structure hiérarchique de l'organisation. Il a plutôt indiqué que puisque tous les postes du groupe relevaient du superviseur (ENG-05), il pouvait éliminer un niveau de travail dans le groupe professionnel sans influencer sur les rapports hiérarchiques en place.

88 La plaignante n'a fourni aucune preuve pour démontrer en quoi il est inapproprié d'examiner les répercussions que pourrait avoir l'élimination d'un poste sur les autres postes de l'organisation, notamment l'augmentation ou la diminution du nombre d'employés relevant d'un même gestionnaire. En l'espèce, M. Lawrence envisageait d'éliminer un poste ENG d'un niveau supérieur. Le Tribunal estime qu'il était approprié de déterminer s'il serait nécessaire d'établir une nouvelle structure hiérarchique par suite de l'élimination de ce poste. Le fait que M. Lawrence a évalué les conséquences possibles pour un petit groupe faisant partie du secteur visé de l'organisation – la DRGEA – ne rend pas la démarche non pertinente ou inappropriée. En l'espèce, le petit groupe dont faisait partie la plaignante était le groupe qui risquait d'être affecté.

L'intimé a-t-il pris en compte de façon inappropriée le rendement professionnel de la plaignante ou la relation difficile qu'elle entretenait avec son superviseur?

89 La plaignante affirme que M. Lawrence a été influencé par son chef de section et son superviseur, qui étaient insatisfaits de la plaignante et de son rendement professionnel.

90 La plaignante a établi qu'elle entretenait avec son superviseur une relation difficile. Elle a décrit leur mésentente et le climat de tension qui en a découlé et qui s'est poursuivi après son congé, et a expliqué que son superviseur l'excluait de réunions auxquelles elle aurait dû participer et lui envoyait des avis de convocation inexacts pour des réunions où elle devait donner des présentations, des affirmations qui n'ont pas été contestées.

91 Les éléments de preuve indiquent également que le superviseur de la plaignante n'était pas entièrement satisfait du rendement de celle-ci. M. Lawrence savait que le chef de section était préoccupé par la productivité de la plaignante et, dans son témoignage, M. Lawrence a indiqué que le chef de section, le superviseur et lui-même se demandaient tous si la plaignante se concentrerait sur le travail qui lui avait été attribué relativement au Programme de recherche national.

92 Durant la deuxième journée d'audience, la plaignante a sollicité un ajournement de la séance afin d'appeler un autre témoin, qui pourrait présenter en preuve un courriel que son chef de section avait envoyé à son superviseur et dans lequel il exprimait sa

frustration à l'égard des efforts que déployait la plaignante pour « expliquer pourquoi le Programme de recherche national ne fonctionnerait pas plutôt que de se mettre au travail » [traduction]. Le Tribunal a refusé la requête d'ajournement étant donné que la plaignante était en possession du courriel depuis plus de dix mois. Elle avait donc eu amplement de temps avant l'audience pour préparer la comparution du témoin. Le Tribunal a toutefois accepté d'inclure le courriel dans la preuve et a avisé les parties qu'elles pouvaient présenter des observations sur la façon dont il devrait le traiter. Aucune partie n'a présenté d'observations.

93 À première vue, le courriel en question appuie d'autres constatations, à savoir que M. Lawrence et ses gestionnaires subordonnés croyaient qu'ils auraient à surveiller la plaignante pour s'assurer qu'elle se concentre sur les objectifs à court terme du Programme national de recherche. Néanmoins, la plaignante s'est vu attribuer ce projet important, ce qui indique que ses gestionnaires avaient confiance en ses capacités. En outre, la plaignante a affirmé que lorsqu'elle a reçu en août 2011 la lettre l'avisant qu'elle était une fonctionnaire touchée, M. Lawrence lui a dit, en réponse à une question précise qu'elle lui avait posée, que son rendement n'était pas la raison pour laquelle elle avait été déclarée touchée. Depuis ce temps, M. Lawrence et les autres cadres supérieurs qui ont traité le grief de la plaignante ont toujours affirmé qu'elle a été mise en disponibilité parce que le travail rattaché à son poste ne serait plus requis au sein de l'organisation, et non pas en raison de facteurs liés à sa personnalité ou à son rendement professionnel.

94 Tout au long de son témoignage, M. Lawrence a maintenu qu'il n'avait discuté des secteurs de la DRGEA où l'effectif serait réduit avec personne d'autre que le directeur général. En août 2011, il a indiqué à la plaignante que ses discussions périodiques avec les chefs de section quant aux travaux en cours et à venir l'aidaient à prendre ses décisions de réduction de l'effectif; toutefois, il a affirmé que c'est le directeur général et lui qui avaient pris la décision de mettre la plaignante en disponibilité. La plaignante n'a présenté aucune preuve montrant que M. Lawrence et le directeur général avaient été influencés de façon inappropriée par le chef de section ou le superviseur de la plaignante dans leur décision de la mettre en disponibilité. La plaignante n'a pas non plus réussi à démontrer que sa relation avec son superviseur

ou son rendement professionnel avaient été des facteurs dans la décision de la mettre en disponibilité. Le Tribunal constate également que la plaignante n'a pas établi qu'il serait inapproprié de tenir compte du rendement d'un employé au moment de prendre une décision relative à une mise en disponibilité.

95 La plaignante soutient en outre que l'intimé n'a pas consigné adéquatement les détails de sa décision et qu'il ne l'a pas informée des raisons à l'origine de sa mise en disponibilité. Le Tribunal juge effectivement que la décision de mise en disponibilité manque de documentation. L'intimé affirme que la décision de mise en disponibilité a été prise au cours de discussions privées entre M. Lawrence et le directeur général.

96 Il est de la plus haute importance d'expliquer pleinement à l'employé concerné les motifs d'une décision de mise en disponibilité. Bien que l'intimé ait informé de vive voix la plaignante des motifs de sa mise en disponibilité au moment où elle a appris qu'elle était une fonctionnaire touchée, il n'a pas fourni de raisons précises dans la lettre informant la plaignante de sa situation de fonctionnaire touché, ni dans celle l'avisant de sa situation d'excédentaire. Lorsqu'un fonctionnaire est avisé de sa mise en disponibilité imminente, il faut, dans un souci d'équité et de transparence, l'informer des personnes qui ont pris la décision et des motifs invoqués. Il convient également d'en consigner les détails.

97 Le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas réussi à établir que l'intimé avait tenu compte de facteurs inappropriés pour prendre sa décision de la mettre en disponibilité. Il conclut également qu'en dépit du manque de détails consignés sur la décision de mise en disponibilité, cette erreur ne présente pas un degré de gravité suffisant pour constituer un abus de pouvoir. Ces allégations d'abus de pouvoir ne sont donc pas fondées.

Décision

98 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

Merri Beattie
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2012-0037
Intitulé de la cause :	<i>Lori Lishman et le sous-ministre d'Environnement Canada</i>
Audience :	Les 26, 27 et 28 septembre 2012 Hamilton (Ontario) (dernières observations écrites présentées le 18 octobre 2012)
Date des motifs :	Le 5 avril 2013
COMPARUTIONS	
Pour la plaignante :	Maeve Sullivan
Pour l'intimé :	Lesa Brown
Pour la Commission de la fonction publique :	John Unrau