

Date : 20161220

Dossier: 566-02-8670 et 9696

Référence: 2016 CRTEFP 117

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans
la fonction publique et
Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

DR MOMIR NESIC

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Santé Canada)**

employeur

Répertorié
Nesic c. Conseil du Trésor (Santé Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Catherine Ebbs, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Éric Langlois, agent des relations de travail,
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Lesa Brown, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
Les 25 et 26 août 2015, et les 18 et 19 janvier 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

Résumé

[1] En 2012, Santé Canada (SC) a déclaré que les services du Dr Momir Nestic, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), n'étaient plus requis. En vertu des dispositions sur le réaménagement des effectifs (RE) de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le groupe Services de santé, qui venait à échéance le 30 septembre 2014, (la « convention collective »), le fonctionnaire est devenu un employé excédentaire. En août 2013, à la fin de son année à titre d'employé excédentaire, il a été mis en disponibilité. Il n'a trouvé aucun emploi dans la fonction publique fédérale pendant l'année où il était prioritaire à titre de personne mise en disponibilité.

[2] Le fonctionnaire a présenté deux griefs dans lesquels il a allégué que SC avait enfreint les dispositions de la convention collective relatives au RE. Dans le premier grief sur la garantie d'offre d'emploi raisonnable (le « grief sur la GOER »), il s'est opposé à la décision de l'administratrice générale de SC de ne pas lui offrir une GOER. Dans le deuxième grief, portant sur le recyclage (le « grief sur le recyclage »), il a souligné que SC n'avait pas respecté la convention collective au moment d'envisager les options de recyclage qui lui conviendraient.

[3] Après avoir examiné les témoignages, les éléments de preuve et les arguments des parties, j'accueille les deux griefs. À titre de réparation, je déclare que, dans les deux cas, SC n'a pas respecté entièrement ses obligations en vertu de la convention collective.

[4] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission ») qui remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une procédure amorcée en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres

formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

II. Contexte

A. Le fonctionnaire s'estimant lésé

[5] Le fonctionnaire a commencé à travailler à SC en 2004. Il a occupé des postes pour une période déterminée à la Direction des produits de santé commercialisés, à la Direction générale des produits de santé et des aliments et à la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI).

[6] De 2006 à 2013, le fonctionnaire était un médecin à temps plein dans la région de la capitale nationale (RCN), au Bureau de médecine communautaire (BMC) de SC à la DGSPNI. Le poste était classifié MD-MOF-03. Entre autres fonctions, il devait élaborer des outils de recherche, analyser et élaborer des politiques, cerner les risques pour la santé et donner des conseils professionnels.

[7] Avant d'arriver au Canada, le fonctionnaire a terminé ses études en médecine et a obtenu une maîtrise ès sciences (en physiologie) et un doctorat (en pharmacologie), en Serbie. Pendant qu'il était au service de SC, il a obtenu une maîtrise en santé publique de la University of Waterloo. SC l'a appuyé dans ce projet en lui permettant de prendre un congé non payé et en lui fournissant une aide financière.

[8] Le fonctionnaire a obtenu une licence pour pratiquer la médecine en Serbie en 1991. En 2007, le Collège des médecins et chirurgiens du Nouveau-Brunswick (CMCNB) lui a attribué une licence pour pratiquer la médecine. L'avis d'enregistrement du CMCNB est entré en vigueur le 8 janvier 2007, et indiquait que le fonctionnaire avait une [traduction] « licence individuelle » et que sa [traduction] « [...] pratique [se limitait] à l'emploi auprès de Santé Canada ». L'avis a été signé par le registraire du CMCNB.

B. Plan d'action pour la réduction du déficit

[9] En 2011, le gouvernement fédéral a annoncé un examen stratégique et fonctionnel, appelé le plan d'action pour la réduction du déficit (PARD). Certains ministères et organismes, y compris SC, ont dû examiner leurs opérations aux fins

d'efficience, ce qui comprenait l'élaboration et la mise en œuvre de plans de restructuration et de réduction des effectifs.

[10] Dans le cadre du PARD, SC a décidé de procéder à une réorganisation des bureaux de la DGSPNI dans la RCN. Le Bureau de médecine communautaire (BMC), où le fonctionnaire travaillait, a été éliminé. Un nouveau bureau, celui de la Direction des conseils interprofessionnels et de l'aide aux programmes, a été mis sur pied. De plus, SC a éliminé les postes classifiés MD-MOF à la Direction de la DGSPNI dans la RCN.

C. Réaménagement des effectifs

[11] Il y a réaménagement des effectifs (RE) lorsque l'administrateur général d'un ministère conclut que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date. En ce qui concerne le fonctionnaire et SC, les règles qui s'appliquent au RE se trouvent à l'appendice « S » de la convention collective, sous l'en-tête « Objectifs », qui est suivi de ce qui suit : « Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi ».

[12] La clause 1.1.1 de la partie I de l'appendice « S » indique ce qui suit :

Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

[13] Un RE comporte les étapes suivantes :

- L'administrateur général conclut que les services d'un employé nommé pour une période indéterminée ne sont plus requis (l'administrateur général ne peut déléguer ce pouvoir).
- L'employé en est informé.

- Si l'administrateur général est au courant d'une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale (APC) ou peut prévoir une telle disponibilité, il est attendu qu'il fournisse aux employés touchés une GOER, ce qui signifie que ces employés demeurent des employés excédentaires jusqu'à ce qu'on leur fournisse au moins une offre d'emploi raisonnable (OER).
- Si un employé particulier ne reçoit aucune GOER, il peut choisir parmi trois options. La première est d'être déclaré excédentaire et de profiter d'une priorité à ce titre pendant une période de 12 mois en vue d'être nommé à un poste. La deuxième est de quitter la fonction publique et de recevoir un versement en espèces. La troisième est de recevoir un montant en espèces et une indemnité d'études.
- Si l'employé ne trouve aucun poste pour une durée indéterminée pendant la période de priorité d'employé excédentaire, il est mis en disponibilité.
- Lorsque l'employé est mis en disponibilité, il profite d'une autre période de 12 mois durant laquelle il maintient sa priorité pour les postes au gouvernement fédéral.
- Pour les employés de SC, le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la Commission de la fonction publique (CFP) et la base de données de la continuité d'emploi de SC sont utilisés pour assurer le suivi des priorités et recommander les employés touchés par des situations de RE pour des possibilités d'emploi.
- L'employé pourrait être admissible à un recyclage pour une période allant jusqu'à deux ans afin de faciliter sa nomination à un autre poste.

D. Lettre de RE envoyée au fonctionnaire

[14] Le 11 avril 2012, SC a remis au fonctionnaire un avis écrit indiquant que, en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, les services de son poste d'attache n'étaient plus requis à partir du 1^{er} mai 2012. Par conséquent, il a été désigné aux fins d'une mise en disponibilité à compter du 9 août 2013. Il a également

été informé que l'administratrice générale avait conclu que SC ne pouvait pas lui fournir une GOER.

[15] Le 9 août 2012, le fonctionnaire a choisi d'être déclaré excédentaire et de profiter d'une priorité d'employé excédentaire pour une période de 12 mois afin d'être nommé à un autre poste. En août 2013, à la fin de sa période de priorité à titre d'employé excédentaire, le fonctionnaire a été mis en disponibilité étant donné qu'il n'avait trouvé aucun autre emploi. Il a conservé son statut prioritaire à titre de personne mise en disponibilité pendant une autre année, mais il n'a trouvé aucun autre emploi dans la fonction publique fédérale.

E. Les griefs

[16] Le 20 juin 2012, le fonctionnaire a présenté le grief sur la GOER. Dans ce grief, il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

Je présente un grief pour contester l'application de la clause 1.1.7 de l'appendice sur le réaménagement des effectifs de la convention collective des SH qui indique ce qui suit : « Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale ».

Je crois que plusieurs postes classifiés MD pour lesquels je suis qualifié et qui sont actuellement vacants, dont un aurait pu m'être offert à titre d'offre d'emploi garantie, mais aucun ne m'a été offert [sic].

[17] Le fonctionnaire a demandé à la Commission d'ordonner au défendeur de lui fournir [traduction] « [...] une garantie d'offre d'emploi raisonnable fondée sur les postes vacants classifiés MD qui sont disponibles et pour lesquels [il est] qualifié et de faire l'objet d'une réparation intégrale ».

[18] SC a rejeté le grief au deuxième palier ainsi qu'au dernier palier de la procédure.

[19] Le 28 octobre 2013, le fonctionnaire a présenté le grief sur le recyclage. Dans ce grief, il a allégué que le défendeur avait violé la partie IV de l'appendice « S » de la convention collective en omettant de lui offrir un recyclage. Il s'est exprimé comme suit :

[Traduction]

Je présente un grief parce que la direction de Santé Canada a violé la partie IV (Recyclage) des dispositions sur le réaménagement des effectifs qui se trouvent à l'appendice « S » de la convention collective du groupe Services de santé (SH) conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Plus précisément, je conteste la réponse que j'ai reçue de l'employeur, le 4 octobre 2013, indiquant que les dispositions sur le recyclage en ce qui concerne le statut prioritaire des personnes mises en disponibilité seront appliquées uniquement aux postes qui sont considérés comme équivalents ou inférieurs d'un niveau par rapport au niveau de mon poste d'attache, qui est classifié MD-MOF-03.

Cette réponse a été reçue à la suite de ma demande d'emploi pour un poste classifié SG-05 à Santé Canada, pour lequel j'ai été éliminé du processus de sélection, car l'employeur a refusé d'envisager la possibilité d'un recyclage.

[20] Le fonctionnaire a demandé ce qui suit :

- que l'employeur respecte la convention collective;
- que sa candidature soit prise en considération pour un recyclage en vue d'obtenir le poste classifié SG-05 à SC, qui a fait l'objet d'un avis par le défendeur le 4 octobre 2013. Selon cet avis, les dispositions de la convention collective sur le recyclage s'appliquent uniquement aux postes équivalents ou inférieurs d'un niveau par rapport au niveau de son poste d'attache;
- que le défendeur le prenne en considération pour les possibilités de recyclage à venir;
- que le défendeur prolonge sa période optante afin de lui donner d'autres occasions de maintenir un emploi continu;
- qu'il soit indemnisé pour le manque à gagner parce que sa candidature n'a pas été prise en considération pour un recyclage et que, par conséquent, il n'a pas obtenu le poste;
- qu'il obtienne une réparation intégrale et qu'il reçoive toute autre réparation jugée nécessaire pour régler le litige.

[21] SC a rejeté le grief tant au deuxième palier qu'au dernier palier de la procédure.

[22] Le 11 juin 2013, le fonctionnaire a renvoyé le grief sur la GOER à l'arbitrage. Le 7 avril 2014, il a renvoyé à l'arbitrage le grief sur le recyclage. L'audience pour les deux griefs a eu lieu les 25 et 26 août 2015, et les 18 et 19 janvier 2016. Le fonctionnaire a témoigné en son propre nom et l'employeur a appelé les témoins suivants :

- Sony Perron était l'un des gestionnaires qui a dirigé l'exercice du PARD à SC en 2011. À ce titre, il fournissait des conseils au Comité exécutif de SC; il relevait de l'administratrice générale. Il est ensuite devenu sous-ministre adjoint de la Direction générale des services ministériels de SC. En 2014, il a été nommé sous-ministre adjoint principal de la DGSPNI de SC.
- Hilary Flett était gestionnaire du BMC à la DGSPNI en 2011 et 2012, lorsque le bureau a migré vers la nouvelle structure. En 2006 et 2007, elle a examiné tous les postes de médecin au gouvernement fédéral.
- Lynn Brault était la directrice de la gestion de l'effectif de SC. Elle a aidé le Comité exécutif de SC à mettre en œuvre les dispositions sur le RE à l'échelle de SC et a fourni de l'information relative aux questions de RE aux employés et aux gestionnaires de SC.
- Michelle Taillon était une agente principale des politiques et des programmes au Centre de politique de la dotation de SC.
- Véronique Béland était conseillère en politique de dotation au Centre de politique de la dotation de SC et experte en la matière en ce qui concerne les demandes de renseignement relatives au RE et à l'administration des priorités.
- Jim Butler était l'analyste principal du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et il était responsable de l'application des ententes de RE. Entre autres fonctions, il fournissait des conseils aux conseillers en ressources humaines du ministère sur l'application des dispositions de la convention collective relatives au RE.

III. Le grief sur la GOER

A. Appendice « S » de la convention collective

[23] La définition suivante de garantie d'offre d'emploi raisonnable figure à l'appendice « S » de la convention collective :

[...] Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

[24] L'offre d'emploi raisonnable est définie comme suit : « Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable ». La clause 1.1.7 de la partie I de l'appendice « S » prévoit ce qui suit : « Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujetti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale ».

[25] La clause 1.1.16 de la partie I de ce même appendice indique ce qui suit :

La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

B. L'approche du SCT

[26] Un document du SCT intitulé « Foire aux questions - Ententes sur le réaménagement des effectifs » (le « document FAQ ») comprend ce qui suit au sujet des GOER :

[Traduction]

[...]

Q21. Comment un administrateur général détermine-t-il si une garantie d'offre d'emploi raisonnable doit être offerte à un employé?

Outre le fait que les employés sont censés être mobiles et aptes à la formation, les administrateurs généraux doivent également tenir compte de nombreux autres facteurs pour déterminer s'il faut ou non fournir à un employé une garantie d'offre d'emploi raisonnable, notamment :

1. Est-ce qu'ils savent, ou peuvent prévoir, s'il y aura une disponibilité d'emploi disponible pour l'employé touché au sein de l'administration publique centrale. Cette détermination devrait être fondée sur un certain nombre de facteurs, dont :

- les qualifications et les compétences de l'employé;*
- les possibilités d'emploi au sein du ministère en question, mais aussi au sein d'autres ministères et organismes de l'administration publique centrale;*
- le nombre actuel et le nombre prévu d'employés et les types de priorités figurant dans le Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique du Canada;*

2. Est-ce que les compétences de l'employé sont très spécialisées et est-ce que le recyclage est une solution raisonnable (compte tenu des coûts, du temps requis et de la demande future concernant certains types de compétences).

Il convient de noter que, bien que les préférences géographiques de l'employé soient prises en compte, il n'y a aucune garantie que l'offre d'emploi raisonnable correspondra nécessairement à celles-ci.

[...]

[27] En mars 2013, le SCT a donné son opinion à SC concernant les arguments du fonctionnaire. Mme Béland a écrit au SCT afin de demander si un poste classifié trois niveaux plus bas que celui du poste d'attache du fonctionnaire pouvait être considéré comme une OER. Le SCT a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

Notre centre de politique recommande que la protection salariale soit limitée à un niveau plus bas seulement et dans des circonstances exceptionnelles, deux niveaux plus bas. Le ministère qui a pris la décision en ce qui concerne le statut excédentaire de l'employé déterminera si le poste à un niveau inférieur doit être considéré comme une offre d'emploi raisonnable.

[...] vous envisagez des options qui sont plus de deux niveaux plus bas, ce qui ne semble pas traduire l'esprit de la directive sur le RE.

[28] M. Butler a déclaré qu'en 2012 et 2013, le SCT recommandait que les employés excédentaires soient normalement nommés à d'autres postes classifiés à un niveau équivalent, mais que des nominations pouvaient être effectuées à un poste classifié à un niveau inférieur. Une nomination à un poste classifié deux niveaux plus bas n'était possible que dans des circonstances exceptionnelles et seulement si toutes les autres possibilités avaient été épuisées.

[29] M. Butler a donné les exemples suivants à titre de circonstances exceptionnelles : l'employé est situé dans une région éloignée et ne veut pas déménager, il possède une expertise spécialisée, ou sa période de priorité tire à sa fin.

[30] M. Butler a indiqué qu'en 2015, le SCT a modifié ses conseils aux ministères et leur a dit qu'ils pourraient considérer la nomination d'un employé excédentaire à un poste classifié jusqu'à un maximum de trois niveaux plus bas. Ce changement a été apporté à la suite de la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 10, dans laquelle la Commission a conclu que la recommandation du SCT qui restreint les OER à deux niveaux plus bas ne respecte pas la définition d'une « OER » qui figure dans les dispositions relatives au RE.

C. Approche de SC

[31] Selon le [traduction] « Guide sur le réaménagement des effectifs de Santé Canada » (en date du 25 mars 2012; le « Guide sur le RE de SC »), [traduction] « [...] le sous-ministre doit fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employés dont les services ne sont plus requis lorsqu'un autre emploi continu dans l'administration publique centrale (voir la remarque) est prévu dans les douze

prochains mois ».

[32] Le Guide sur le RE de SC décrit les principes suivants :

[Traduction]

[...]

10.1 Dans une situation de RE, il existe des principes directeurs qui doivent demeurer au premier plan de toute prise de décision :

- Le RE doit se dérouler conformément à la Directive sur le RE et/ou aux conventions collectives.

- Le RE doit être exempt de discrimination. Tous les employés doivent être traités de façon juste, équitable et de la même manière que leurs collègues. Les employés qui sont à l'extérieur du lieu de travail en congé prolongé (payé ou non payé) doivent être considérés de façon objective, tout comme les employés qui demeurent sur le lieu de travail.

- Le RE doit être fondé sur des renseignements clairs, objectifs, mesurables et exacts.

- LE RE doit faire l'objet d'un examen au cas par cas.

[33] La section 4.11 du Guide sur le RE de SC indique ce qui suit :

[Traduction]

4.1.1 Les gestionnaires sont responsables de veiller à ce que tous les efforts soient déployés pour placer les employés touchés et excédentaires (ceux à qui on a fourni une GOER ou qui ont choisi l'option A) qui souhaitent continuer de travailler dans l'administration publique centrale.

La Commission de la fonction publique (CFP) exploite le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP), selon lequel les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité, ainsi que les autres bénéficiaires de priorité, sont renvoyés à des postes vacants appropriés dans l'administration publique centrale pour lesquels ils sont qualifiés ou pourraient bénéficier d'un recyclage [...]

[...]

Santé Canada a créé un inventaire centralisé pour l'administration des priorités ministérielles connu sous le nom de Base de données de la continuité d'emploi (BDCE). Cette base de données sera utilisée à titre de moyen efficace et sécurisé d'administrer, de renvoyer et de tenir à jour les

dossiers, ainsi que de placer les employés touchés et excédentaires, ainsi que les personnes mises en disponibilité au sein du ministère.

[34] La section 4.5 du Guide sur le RE de SC contient ce qui suit :

[Traduction]

[...] Dans quelles circonstances une GOER ne peut-elle être offerte?

Une GOER ne sera pas offerte si on ne peut prévoir une disponibilité d'emploi dans les douze prochains mois. Les facteurs à prendre en considération au moment de prévoir la disponibilité des emplois comprennent :

- a. Les compétences des employés touchés sont très spécialisées et un recyclage serait dispendieux et inapproprié.*
- b. L'administration publique centrale n'a plus recours aux compétences des employés touchés.*
- c. Il est impossible de trouver d'autres occasions d'emploi à l'endroit actuel et à d'autres endroits au sein de l'administration publique centrale.*

D'autres facteurs qui pourraient être examinés au moment de déterminer la prévisibilité d'un emploi comprennent les suivants :

- a. La mobilité de l'employé*
- b. Les résultats linguistiques de l'employé*
- c. Les compétences et les habiletés de l'employé*

[35] M. Perron et Mme Brault ont expliqué que, pour prévoir la disponibilité d'emploi au cours des 12 prochains mois, SC étudie les capacités d'absorption en examinant le nombre de bénéficiaires de priorité qui cherchent un emploi et le nombre de postes vacants existants ou qui sont à prévoir au cours de l'année, tant dans l'APC en général qu'à SC. Toutefois, ils ont souligné qu'en 2011 et 2012, les organismes centraux recommandaient aux ministères d'examiner tout d'abord leur propre capacité d'absorption, puisque les décisions prises dans le cadre du PARD avaient donné lieu à une augmentation du nombre d'employés excédentaires dans de nombreux ministères et organismes.

[36] SC a procédé à l'examen de tous ses postes, à tous les groupes et niveaux. Dans deux documents intitulés [traduction] « Analyse de la GOER » et [traduction] « Description de l'absorption », les notes explicatives indiquent que l'absorption a été calculée en utilisant des facteurs comme le nombre prévu de départs à la retraite et de transferts à l'extérieur de SC autre que des départs à la retraite. L'étude a également examiné le SGIP de la CFP, les renseignements sur les groupes professionnels touchés provenant d'autres ministères scientifiques et les plans de dotation de SC.

[37] M. Perron et Mme Brault ont indiqué que si les renseignements statistiques, y compris les documents Analyse de la GOER et Description de l'absorption, avaient démontré qu'il y avait une possibilité que l'employé excédentaire puisse être absorbé dans l'APC ou à SC, la prochaine étape consistait à examiner les compétences, les habiletés et l'expérience de l'employé en question.

[38] M. Perron a laissé entendre qu'avant d'offrir une GOER, l'administratrice générale de SC doit normalement être convaincue qu'un poste approprié est vacant immédiatement.

D. La décision relative à la GOER

[39] Au moment de décider de ne pas offrir une GOER au fonctionnaire, les documents Analyse de la GOER et Description de l'absorption soulignaient qu'il était fort probable que les employés excédentaires occupant un poste MD-MOF trouvent un emploi. Les documents mentionnaient ce qui suit : [traduction] « Le recrutement de professionnels de la santé (comme les médecins [MD] et les infirmières et infirmiers [NU et HS]) et demeureront [sic] une priorité. Puisqu'il s'agit également d'un domaine en pénurie, nous recommandons de fournir des GOER ».

[40] M. Perron a déclaré que les postes MD-MOF étaient très spécialisés, diminuant ainsi la capacité de SC d'absorber des employés excédentaires de ce groupe.

[41] Mme Brault a indiqué qu'avant de prendre la décision relative à la GOER à l'égard du fonctionnaire, SC a examiné les postes vacants à l'interne et a consulté d'autres ministères qui avaient des employés classifiés MD-MOF, comme Service correctionnel du Canada et le ministère de la Défense nationale. Elle a conclu qu'aucun poste n'était disponible pour une personne qui, comme le fonctionnaire, avait une licence limitée pour pratiquer la médecine. Elle a confirmé ses conclusions en

discutant avec différentes personnes. Elle a également examiné les offres d'emploi affichées pour des postes MD-MOF, dont un certain nombre exigeaient une licence [traduction] « sans restriction » ou [traduction] « indépendante ». Mme Brault a conclu que, en raison de sa licence restreinte, il était moins probable que le fonctionnaire trouve un poste dans les 12 prochains mois.

[42] Mme Brault n'a eu aucun contact avec le fonctionnaire avant que l'administratrice générale de SC rende la décision relative à la GOER et elle ne se rappelle pas avoir lu son curriculum vitae. Elle a indiqué que, normalement, lorsqu'une GOER est offerte, un poste précis est visé pour l'employé en question. Mme Brault a affirmé qu'une analyse de la GOER consiste généralement à trouver un poste classifié au même groupe et au même niveau que le poste qu'occupait l'employé, mais qu'elle comprend également une recherche plus élargie.

E. Communication de la décision sur la GOER au fonctionnaire

[43] Le 11 avril 2011, le fonctionnaire a reçu une lettre l'informant qu'il était déclaré excédentaire et qu'il ne recevrait aucune GOER. La lettre mentionnait ce qui suit : [traduction] « La sous-ministre a conclu que le Ministère ne pouvait vous offrir une *garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER)* ». Aucune autre explication n'a été fournie. Le même jour, le fonctionnaire a demandé à l'administratrice générale de SC de lui fournir d'autres raisons à l'appui de sa décision.

[44] Le 2 mai 2012, Robert Ianiro, directeur général intérimaire de la Direction des services en ressources humaines de SC, a répondu à la demande du fonctionnaire. Mme Flett a indiqué qu'elle avait aidé M. Ianiro à préparer sa réponse, qui se lisait comme suit :

[Traduction]

[...]

Aucune GOER n'a été offerte, car il a été conclu que l'on ne pouvait prévoir une disponibilité d'emploi dans les 12 prochains mois au sein du Ministère et dans l'ensemble des organismes fédéraux.

Comme vous le savez, les compressions budgétaires ont touché tous les organismes fédéraux et il existe un certain nombre de médecins licenciés, y compris au sein de Santé Canada et d'autres organismes fédéraux, qui ont été déclarés

excédentaires. De plus, selon les normes de qualification du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour les postes classifiés MOF, le candidat doit être admissible à la pratique dans toutes les administrations. Nous savons que de nombreux ministères fédéraux, comme le ministère de la Défense nationale et Service correctionnel du Canada ont élaboré des politiques internes qui exigent que tous les médecins soient titulaires d'une licence provenant de l'autorité pour laquelle ils travaillent. Je comprends que vous avez une licence restreinte du Nouveau-Brunswick, dont le numéro d'enregistrement est le 07-03179, et qu'elle est limitée aux emplois auprès de Santé Canada. Malheureusement, à moins que vous n'obteniez une licence sans restriction, votre mobilité dans les organisations fédérales sera limitée.

[45] Le 7 mai 2012, le fonctionnaire a informé Mme Flett qu'il croyait qu'il y avait des erreurs dans la communication du 2 mai 2012. Plus particulièrement, il a mentionné ce qui suit :

- La norme de qualification du SCT quant à l'attestation professionnelle établissait que la norme minimale était « [...] l'admissibilité à une licence permettant d'exercer la médecine dans une province ou un territoire du Canada » et non dans toutes les administrations.
- Même si certains ministères pourraient exiger que la licence provienne du territoire ou de la province où le médecin travaille, il est bien connu que, outre le CMCNB, plusieurs collèges provinciaux offrent des licences spéciales ou administratives semblables aux licences réglementées émises par le CMCNB.
- Sa licence n'était pas restreinte. Il s'agissait d'une licence intégrale; toutefois, sa pratique était limitée à l'emploi auprès de SC (il a indiqué qu'il avait fourni à Mme Flett une copie imprimée de l'avis d'enregistrement en février 2012).
- Le registraire du CMCNB a récemment confirmé par écrit au fonctionnaire que sa licence pouvait être modifiée s'il obtenait un emploi dans un autre ministère fédéral.

[46] Le fonctionnaire a ajouté ce qui suit :

[Traduction]

Le type d'attestation professionnelle d'un médecin n'a jamais été un problème à la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits ou un obstacle à la réussite à Santé Canada. Il est bien connu que je ne suis pas le premier ni le seul médecin de la DGSPNI à posséder une licence de médecine restreinte. Je suis surpris de voir que le type d'attestation professionnelle est soudainement devenu un obstacle majeur aux possibilités d'emploi à [la fonction publique].

[47] Lors d'une réunion qui a eu lieu le 25 mai 2012, Mme Brault a dit au fonctionnaire que dans le cadre de son analyse de l'absorption, SC avait examiné les exigences de qualification d'autres ministères et avait conclu que dans la plupart des cas, une licence sans restriction était exigée. Un examen effectué en 2009 avait recommandé que SC exige une « [...] licence permettant d'exercer la médecine, tel qu'il a été déterminé par le Collège des médecins et chirurgiens » pour les nouveaux postes classifiés MD à pourvoir, ainsi qu'une expérience clinique canadienne. Mme Brault a également indiqué que la norme de qualification du SCT était minimale et que les ministères pouvaient ajouter d'autres exigences.

[48] Lors de la réunion du 25 mai 2012, le fonctionnaire a mentionné qu'il était ouvert à un poste classifié à un niveau inférieur (classifiés soit Biologie [BI], soit Économique et services de sciences sociales [EC]) s'il recevait une protection salariale, c'est-à-dire qu'il recevrait son salaire de MD-MOF-03, qui est supérieur aux niveaux de rémunération les plus élevés de ces deux groupes.

F. Réponse de SC au grief

[49] Le 18 octobre 2012, SC a rejeté le grief du fonctionnaire sur la GOER au deuxième palier et a fourni les motifs suivants :

[Traduction]

Selon un examen des circonstances qui existaient au moment de votre lettre concernant votre statut d'employé excédentaire en avril 2012, je suis convaincu qu'il était impossible de « savoir ou de prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale » pour des postes classifiés MD-MOF-03.

[50] Le 23 avril 2013, SC a rejeté ce grief au dernier palier aux motifs suivants :

[Traduction]

À Santé Canada (SC), les GOER sont offertes en tenant compte d'un certain nombre d'éléments, y compris, sans toutefois s'y limiter, l'examen des capacités d'absorption, le nombre et les types de priorités au sein de la fonction publique, ainsi que l'examen des compétences, de la mobilité et des titres de compétence des employés. Selon un examen des éléments à considérer ci-dessus, lorsque vous avez reçu votre lettre concernant votre statut d'employé excédentaire en avril 2012, une disponibilité d'emploi ne pouvait être prévue pour les postes MD-MOF-03 au cours des douze (12) prochains mois.

[...]

Selon un examen des circonstances qui existaient au moment de votre lettre concernant votre statut d'employé excédentaire en avril 2012, je suis convaincu qu'il était impossible de savoir ou de prévoir la disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale pour des postes MD-MOF-03.

G. Les positions des parties

[51] Le fonctionnaire a fait valoir les arguments suivants :

- SC n'a pas examiné toutes les options d'OER à l'extérieur de SC.
- SC n'a pas examiné les possibilités d'emploi à des niveaux inférieurs au niveau MD-MOF-03.
- La licence du fonctionnaire a joué un rôle important dans la décision de l'administratrice générale de ne pas lui offrir une GOER, mais SC n'avait pas suffisamment de renseignements à cet égard.
- SC avait des renseignements inexacts au sujet de la norme de qualification du SCT pour les postes MD-MOF au gouvernement fédéral.
- Plusieurs postes MD-MOF étaient disponibles lorsque la décision de ne pas lui offrir une GOER a été prise et ils auraient dû être pris en considération.

[52] Le défendeur a soutenu ce qui suit :

- Le fonctionnaire n'a pas démontré qu'il y avait eu violation de la convention collective et SC a agi dans les limites de son pouvoir de gestion.
- la décision de l'administratrice générale de SC était justifiée et fondée sur des renseignements adéquats;
- SC comprenait les restrictions de la licence du fonctionnaire.
- le fonctionnaire n'a pas démontré que des postes MD-MOF étaient disponibles.
- Les nominations à un niveau inférieur relevaient du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

H. Analyse

[53] La convention collective indique ce qui suit dans la définition de « GOER » à l'appendice « S » : « Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale ».

[54] Avant d'offrir une GOER, les administrateurs généraux tiennent compte de trois facteurs : les capacités d'absorption de l'APC et celles du ministère pertinent, et les résultats d'évaluation des compétences, de la mobilité, de l'expérience et des titres de compétence de la personne touchée. Les parties ont soulevé les enjeux suivants :

- 1) le pouvoir de gestion;
- 2) la norme de qualification du SCT pour le groupe MD;
- 3) l'analyse de la GOER pour les postes classifiés MD-MOF-03;
- 4) les définitions de « GOER » et de « OER »;
- 5) la preuve du fonctionnaire au sujet des postes disponibles.

1. Pouvoir de gestion

[55] Tel qu'il a été souligné dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2014 CRTFP 18, les articles 7 et 11.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11) confèrent au défendeur un vaste pouvoir d'établir une politique administrative générale pour la fonction publique fédérale, d'organiser la fonction publique fédérale, et de déterminer et contrôler la gestion du personnel de la fonction publique fédérale. Lorsqu'il exerce ces fonctions, le défendeur peut faire tout ce qui ne lui est pas expressément ou implicitement interdit par la loi ou par une convention collective.

[56] Le fonctionnaire n'a pas contesté le droit de l'employeur de réviser les opérations dans le cadre de l'exercice du PARD et de conclure que ses services n'étaient plus requis. Toutefois, il a fait valoir que l'employeur avait violé la convention collective par suite de son application des dispositions relatives au RE dans son cas.

2. Norme de qualification du SCT pour le groupe Médecine (MD)

[57] Le SCT a établi les normes de qualification pour les groupes professionnels, qui représentent les exigences minimales que tous les employés d'un groupe professionnel donné doivent respecter. Les ministères peuvent ajouter des exigences, au besoin, dans les processus de dotation. La norme de qualification pour les postes MD est la suivante :

Norme de qualification en médecine (MD)

Études

La norme minimale est :

- *un diplôme d'une école reconnue de médecine.*

[...]

Attestation professionnelle

La norme minimale est :

- *l'admissibilité à une licence permettant d'exercer la médecine dans une province ou un territoire du Canada.*

[58] Le document sur les normes de qualification du SCT fournit les renseignements suivants au sujet des normes d'attestation professionnelle :

1. Le terme « admissibilité » à l'accréditation ou à l'affiliation à une association professionnelle signifie qu'un candidat ou une candidate a répondu à toutes les exigences scolaires et professionnelles en matière de grades, d'examens, d'expérience, etc., sans être effectivement inscrit, accrédité ou membre.

2. Pour certains postes, une licence, ou l'admissibilité à une licence, permettant d'exercer une profession dans la province ou le territoire du Canada où les fonctions seront exercées peut être obligatoire.

3. Pour certains postes, une licence, ou l'admissibilité à une licence, permettant d'exercer une profession dans une province ou un territoire du Canada peut être obligatoire.

[59] Dans sa lettre au fonctionnaire en date du 2 mai 2013, M. Ianiro a souligné que [traduction] « [...] les normes de qualification du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour les postes MOF soulignent que le candidat doit être admissible à la pratique dans toutes les administrations », ce qui constitue une description inexacte de la norme de qualification du SCT, puisqu'il s'agit d'une exigence plus sévère. Si, lors de l'examen des possibilités d'emploi pour le fonctionnaire, SC a utilisé le critère de l'[traduction] « admissibilité à une licence permettant d'exercer la médecine dans toutes les administrations » à titre d'exigence minimale, plutôt que le critère de l'[traduction] « admissibilité à une licence, permettant d'exercer la médecine dans une province ou un territoire du Canada », alors son analyse aurait ignoré certaines possibilités qui répondaient à la norme de qualification du SCT, mais pas à la norme telle qu'elle est décrite par M. Ianiro.

[60] L'erreur dans la lettre de M. Ianiro est malencontreuse, mais je ne crois pas qu'elle ait influencé le résultat en l'espèce. D'autres fonctionnaires de SC qui ont participé au dossier du fonctionnaire, comme Mme Taillon et Mme Brault, ont correctement décrit la norme de qualification du SCT. De plus, la décision relative à la GOER ne portait pas sur la question de savoir si la licence du fonctionnaire le rendait admissible à exercer dans toutes les provinces ou dans une province en particulier; elle était plutôt fondée sur le fait que sa licence, peu importe la façon dont elle est décrite, comportait une restriction.

3. Analyse de la GOER pour les postes MD-MOF-03

[61] Lorsque la décision relative à la GOER a été prise, les données statistiques indiquaient que les capacités d'absorption pour les postes MD-MOF-03 étaient positives, ce qui signifie qu'il était fort probable qu'un employé excédentaire classifié au groupe MD-MOF-03 trouve un autre emploi.

[62] Le fonctionnaire a soutenu que SC n'avait pas étudié de façon adéquate les possibilités à l'externe. Toutefois, je suis d'avis que SC avait des renseignements suffisants concernant l'APC. Les documents Analyse de la GOER et Description de l'absorption comprenaient des renseignements sur l'APC, ainsi que sur SC en particulier. De plus, Mme Brault a indiqué qu'elle avait consulté d'autres ministères scientifiques. Par conséquent, je conclus que l'analyse des capacités d'absorption de SC pour les postes MD-MOF-03 était adéquate.

[63] L'administratrice générale de SC a décidé de ne pas offrir de GOER au fonctionnaire, parce qu'elle ne savait pas ou ne pouvait pas prévoir s'il réussirait à trouver un autre emploi dans un poste classifié au groupe et au niveau MD-MOF-03 au cours de l'année. Sa décision était principalement fondée sur le fait que la licence du fonctionnaire en vue d'exercer la médecine comprenait des restrictions. Je conclus que la décision de l'administratrice générale était raisonnable.

[64] Mme Flett a indiqué que dans l'APC, y compris SC, les gestionnaires d'embauche exigent que les candidats possèdent une licence « sans restriction » ou « indépendante ». De plus, les gestionnaires d'embauche exigent que les candidats soient admissibles à une licence dans la province ou le territoire où ils travailleraient. Mme Flett a indiqué que ce changement dans les pratiques d'embauche pour les postes MD-MOF s'était produit après l'embauche du fonctionnaire, en 2006. Elle a laissé entendre que si des médecins titulaires de licences limitées occupaient des postes de MD-MOF, il est probable qu'ils aient été embauchés avant le changement, comme le fonctionnaire.

[65] Mme Brault a expliqué que, dans le cas du fonctionnaire, SC avait examiné les données statistiques, consulté des personnes à l'interne, et discuté avec d'autres ministères scientifiques. Mme Brault a examiné les offres d'emploi affichées et a discuté avec d'autres personnes afin de déterminer ce que les gestionnaires d'embauche exigeaient comme attestation professionnelle pour les postes MD-MOF.

Elle a également conclu que les gestionnaires exigeaient que les candidats possèdent des licences sans restriction.

[66] Le fonctionnaire a soutenu que SC n'avait pas tous les renseignements nécessaires au sujet de sa licence lorsque la décision sur sa GOER a été prise. En réalité, à la suite de la décision sur la GOER, SC a communiqué avec le CMCNB à un certain nombre de reprises afin d'obtenir davantage de renseignements sur la licence du fonctionnaire et sur la façon dont il pourrait être admissible auprès du CMCNB à exercer des fonctions cliniques. Le registraire du CMCNB a informé SC que le fonctionnaire ne pouvait pas exercer de fonctions cliniques sans une formation de rattrapage, qui comprendrait une résidence en pratique familiale et des examens de certification.

[67] Bien que SC en ait appris davantage au sujet de la licence du fonctionnaire à la suite de la décision sur la GOER, je conclus que les renseignements qu'elle avait au moment de prendre la décision étaient suffisants. SC savait que la licence du fonctionnaire comportait des restrictions et que les gestionnaires dans l'APC en général, à SC en particulier, exigeaient que les candidats soient titulaires d'une licence sans restriction.

4. Définitions de « GOER » et de « OER »

[68] Les dispositions de la convention collective relatives au RE comprennent l'énoncé suivant à l'appendice « S » :

[...]

Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi [...].

[...]

[69] La principale façon de trouver un autre emploi aux employés affectés est l'OER, qui est définie dans la convention collective comme suit : « Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas ».

[70] Par conséquent, une GOER est une garantie d'offre d'emploi « [...] à un niveau

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas ».

[71] La clause 1.1.16 de la partie I de l'appendice « S » indique ce qui suit :

La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

[72] L'identification d'une offre d'emploi à titre d'OER est une étape cruciale du processus de RE. Les employés qui ont reçu des OER et qui les ont refusées ont été mis en disponibilité un mois plus tard.

[73] Les décisions relatives aux OER devaient être prises au cas par cas. Ce qui est raisonnable dans une situation peut ne pas l'être dans une autre. La pratique privilégiée consistait à offrir des OER à un niveau équivalent au poste qu'occupait alors l'employé. Toutefois, la convention collective a reconnu que, dans certaines situations, il était raisonnable d'offrir un emploi à un niveau inférieur. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, au paragr. 61, la Commission indique ce qui suit : « Dans la version anglaise, [...] l'utilisation du mot "could" indique clairement une possibilité qu'une offre d'emploi puisse être faite à un niveau inférieur et qu'elle ne devrait pas être écartée prématurément. »

[74] Dans cette même affaire, la Commission a également indiqué ce qui suit au paragraphe 67 :

[67] Les parties ont vu la nécessité de négocier l'appendice I et de l'inclure dans la convention collective. Les parties ont clairement examiné la façon de limiter l'incidence du RE sur les employés et la possibilité qu'une offre d'emploi raisonnable puisse être faite à des niveaux inférieurs au niveau actuel de l'employé. Elles doivent avoir voulu ces résultats.

[75] M. Butler a fait valoir que, selon le SCT, une OER est normalement offerte à un niveau équivalent, mais que, s'il n'existe aucune autre possibilité, l'OER peut viser un poste dont la classification est inférieure d'un niveau par rapport au poste de l'employé en question. Dans des cas exceptionnels, il pourrait s'agir d'un poste dont la classification est inférieure de deux niveaux. Une offre d'emploi pour un poste dont la

classification est inférieure de trois niveaux ou plus n'est pas une OER.

[76] La convention collective ne contient aucune restriction de la sorte. Elle laisse plutôt les parties libres de déterminer ce qui est raisonnable, au cas par cas.

[77] Je conclus que la situation du fonctionnaire est unique. M. Perron a déclaré que les postes classifiés MD-MOF étaient très spécialisés, ce qui réduisait la capacité de SC d'absorber des employés excédentaires dans cette classification. Selon Mme Flett et Mme Brault, la situation du fonctionnaire était d'autant plus difficile, puisque la restriction de sa licence réduisait ses possibilités de trouver un autre emploi dans ce groupe. De plus, les possibilités d'emploi au groupe et au niveau MD-MOF-03 étaient limitées et il y avait peu de catégories équivalentes.

[78] Je conclus qu'au moment d'épuiser toutes les options dans le cadre de la recherche de possibilités d'emploi au groupe et au niveau MD-MOF-03 pour le fonctionnaire, SC aurait dû explorer des postes classifiés à des niveaux inférieurs avant de décider de ne pas lui offrir une GOER. Étant donné la situation du fonctionnaire et le fait que la nature des postes MD-MOF rendait la recherche d'un autre emploi classifié au même niveau difficile, une OER à un niveau inférieur aurait été raisonnable dans le cas du fonctionnaire.

[79] En limitant son analyse aux possibilités d'emploi au groupe et au niveau MD-MOF-03, SC n'a pas entièrement respecté ses responsabilités en vertu des dispositions de la convention collective relatives au RE.

5. Preuve du fonctionnaire concernant les postes disponibles

[80] L'administratrice générale de SC devait normalement offrir une GOER à un employé assujéti au réaménagement des effectifs « [...] pour lequel [l'administratrice générale savait] ou [aurait pu] prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale » (conformément à la définition de GOER dans la convention collective).

[81] Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a conclu que le libellé de la définition de la convention collective applicable suggère fortement qu'une GOER est « arrêtée dans le temps », ce qui signifie que les administrateurs généraux doivent offrir des GOER aux employés touchés pour lesquels, au moment où la décision

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

relative à la GOER est prise, ils savent ou peuvent prévoir une disponibilité d'emploi dans l'APC.

[82] Le fonctionnaire a présenté des éléments de preuve au sujet des possibilités d'emplois qui, selon lui, existaient au moment où la décision relative à la GOER a été prise et démontrent que l'administratrice générale de SC avait erré dans sa conclusion voulant qu'elle ne pouvait prévoir qu'un emploi serait disponible pour le fonctionnaire.

[83] Le fonctionnaire n'a présenté qu'un seul processus de nomination à l'égard duquel il a été démontré en preuve qu'il était en cours avant que la décision relative à sa GOER soit prise. Il s'agissait d'une offre concernant un répertoire de candidats pour des postes de médecins fonctionnaires en santé au travail (MFST) (un poste classifié MD-MOF-03). La date d'ouverture était le 24 février 2011. Toutefois, ces postes comprenaient des fonctions cliniques et le fonctionnaire n'était pas en mesure de les exécuter sans d'abord obtenir une formation de rattrapage, puisqu'il n'avait aucune expérience récente de la prestation de soins cliniques. Je ne peux m'attendre à ce que l'administratrice générale offre une GOER en se fondant sur la disponibilité d'un seul processus pour lequel le fonctionnaire ne respectait pas toutes les qualifications au moment où la décision relative à sa GOER a été prise.

[84] Les autres processus de nomination présentés par le fonctionnaire portaient une date postérieure à la prise de décision relative à la GOER, et je ne peux présumer qu'elles existaient avant la date indiquée sur les documents les concernant. De plus, le fonctionnaire n'a présenté aucune preuve que ces processus de nomination existaient avant ou au moment où la décision relative à la GOER a été prise.

[85] De plus, le fonctionnaire a présenté des documents concernant des possibilités d'affectation, un poste intérimaire et des postes à temps partiel, et aucune de ces possibilités ne pouvait être l'objet d'une OER.

[86] Par conséquent, je conclus que le fonctionnaire n'a pas démontré que des possibilités d'emploi raisonnables le concernant étaient disponibles lorsque la décision relative à la GOER a été prise.

I. Constatations

[87] Je conclus que l'analyse de SC et sa conclusion de ne pas offrir au fonctionnaire une GOER relativement aux postes MD-MOF-03 étaient raisonnables et qu'elles ont été

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

exécutées conformément aux dispositions de la convention collective relatives au RE.

[88] Toutefois, en restreignant son analyse de la GOER aux possibilités d'emploi classifiées au même niveau que le poste qu'occupait le fonctionnaire à l'époque, et en n'explorant pas les possibilités à des niveaux inférieurs, SC a enfreint les dispositions de la convention collective relatives au RE, puisqu'elle a indûment restreint la portée de la définition d'une « OER ». Ainsi, SC n'a pas entièrement respecté ses responsabilités en vertu des dispositions relatives au RE, notamment celle de veiller à ce que le fonctionnaire, à titre d'employé touché, obtienne toutes les possibilités raisonnables de poursuivre sa carrière dans la fonction publique (voir la clause 1.1.1 à la partie I de l'appendice « S »).

IV. Le grief sur le recyclage

A. Appendice « S », partie IV, de la convention collective

[89] La partie IV de l'appendice « S » de la convention collective porte sur le recyclage, qui est défini comme suit : « Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale. »

[90] La partie IV contient les dispositions suivantes :

[...]

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent 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.

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation

d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa a) ci-dessus.

[...]

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;

et

c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste.

[...]

B. L'approche du SCT

[91] Dans le document de la FAQ, à la page 18, le SCT indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Conformément à la section 4.2.1 des ententes sur le réaménagement des effectifs, une personne prioritaire à une nomination, qui répond aux qualifications essentielles et aux conditions d'emploi du poste à pourvoir, doit être nommée avant toute personne prioritaire pouvant être qualifiée après une période de recyclage. Dans l'éventualité où aucune

personne prioritaire présentée ne répond aux qualifications essentielles, le gestionnaire d'embauche détermine alors si une personne prioritaire peut bénéficier du recyclage en fonction de ses besoins opérationnels.

[...]

[92] M. Butler a indiqué que, selon le SCT, le recyclage est disponible uniquement dans les situations d'OER. Il a également souligné que, toujours selon le SCT, les OER peuvent être envisagées uniquement pour les postes classifiés soit au même niveau, soit à un seul niveau plus bas que celui du poste de l'employé en question; les postes inférieurs de deux niveaux peuvent être envisagés uniquement dans des circonstances exceptionnelles. Il a reconnu que la définition de « recyclage » figurant dans la convention collective ne se limite pas aux situations d'OER. M. Butler a affirmé que la position du SCT découlait de l'esprit d'une OER, qui est d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de RE.

C. Approche de SC

[93] Le Guide sur le RE de SC contient les renseignements suivants à propos du recyclage :

[Traduction]

[...]

11.2 Recyclage

Un employé excédentaire peut être admissible à une période de recyclage pouvant aller jusqu'à deux ans afin de faciliter une nomination à un autre poste déterminé par la direction [...] lorsqu'aucun autre emploi n'est susceptible d'être disponible, les employés excédentaires doivent être pris en considération pour une période de recyclage qui facilitera leur nomination à un poste précis ou à des postes dont on prévoit qu'ils seront vacants, lorsqu'il existe une pénurie de candidats qualifiés et qu'aucune autre personne qualifiée bénéficiaire d'une priorité n'est disponible.

La plupart du recyclage consistera en une formation en cours d'emploi et doit être effectué avant la nomination.

[...]

Une personne mise en disponibilité peut être admissible pour

une période de recyclage pouvant aller jusqu'à deux ans si la nomination à un poste précis en est facilitée, si la personne respecte les exigences liées aux langues officielles, les normes de qualification et les conditions d'emploi du poste, et s'il n'y a aucune autre personne qualifiée bénéficiaire d'un statut prioritaire disponible [...]

Si une occasion de recyclage a été déterminée, le sous-ministre doit approuver jusqu'à deux ans de recyclage.

[...]

Le recyclage peut comprendre des moyens officiels et informels, soit à l'interne ou à l'extérieur de la fonction publique [...]

[...]

Même si l'esprit global du recyclage est de permettre une formation « en cours d'emploi » ou autre visant à permettre aux personnes de se qualifier pour des postes vacants connus ou prévus au sein de la fonction publique fédérale, cela n'empêche pas un gestionnaire de considérer des cours officiels brefs et précis (c.-à-d. les cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada) [...]

[...]

En général, le gestionnaire a un certain pouvoir discrétionnaire lorsqu'il est question d'options de recyclage et celles-ci devraient être examinées au cas par cas selon l'esprit des dispositions relatives au RE et conformément aux délais prescrits pour achever le recyclage.

[...]

[94] En décembre 2013, un fonctionnaire de SC a expliqué au fonctionnaire que les gestionnaires d'embauche de SC étaient responsables d'évaluer les bénéficiaires de priorité qui leur ont été renvoyés, et ce, afin de déterminer si, selon toutes probabilités, une période de recyclage comblerait leur manque de connaissances, de compétences ou d'expérience nécessaires pour respecter les exigences propres à l'emploi, selon l'énoncé des critères de mérite, dans une période qui ne dépasse pas deux ans.

D. Décisions relatives au recyclage pour des postes classifiés plus de deux niveaux plus bas que le niveau du poste du fonctionnaire

[95] Le fonctionnaire a présenté des éléments de preuve concernant cinq processus de nomination dans le cadre desquels les gestionnaires d'embauche de SC l'ont

considéré comme un candidat prioritaire pour des postes classifiés plus de deux niveaux plus bas que celui de son poste.

[96] Dans le premier processus, le fonctionnaire a présenté une demande relative à un processus de nomination pour des postes de conseillers réglementaires (classifiés SG-SRE-05). Le 25 septembre 2013, il a été informé que sa candidature ne serait pas prise en considération pour la suite du processus, puisqu'il ne répondait pas à deux des critères de mérite essentiels, soit : [traduction] « Compétence clé en leadership : Excellence au moyen de résultats (ressources) » et [traduction] « Qualités personnelles : Jugement ».

[97] Le fonctionnaire a demandé si un recyclage avait été considéré. Le 4 octobre 2013, il a reçu la réponse suivante :

[Traduction]

Bonjour,

Le conseiller principal en RH pour le présent processus de sélection a confirmé au Centre de politique de la dotation que le recyclage offert aux personnes prioritaires mises en disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui sont considérées à un poste de niveau équivalent ou inférieur d'un niveau (p. ex. une personne passe d'un poste EC-06 à un poste EC-05). Un poste SG-SRE-05 est considéré comme inférieur de plusieurs niveaux à un poste MD-MOF-03; par conséquent, vous n'êtes pas admissible au recyclage pour ce processus de nomination. Dans votre courriel, vous indiquez que vous avez « respecté les exigences essentielles du poste ». Les bénéficiaires de priorité doivent répondre aux qualifications essentielles du poste pour y être nommés. Veuillez prendre note que, puisque vous n'avez pas obtenu la note de passage pour deux des critères de mérite essentiels [...], l'évaluation des critères de mérite essentiels restants au moyen d'examens, d'entrevues et de vérification des références ne sera pas effectuée [...]

[98] Lors d'une réunion ultérieure avec le fonctionnaire, un conseiller en ressources humaines de SC a formulé des commentaires sur le recyclage en raison de l'absence d'une qualité personnelle, indiquant qu'il pourrait convenir pour certains éléments (p. ex. le leadership), mais que, pour d'autres, comme le jugement, il était plus difficile de déterminer la formation appropriée.

[99] Dans le cadre du deuxième processus de nomination, le 5 novembre 2013, le

fonctionnaire a été informé que sa candidature ne serait pas prise en considération pour la suite du processus concernant un poste de gestionnaire de projet de réglementation (classifié SG-SRE-04), parce qu'il n'avait pas respecté les critères de mérite suivants :

- Connaissance des principes de gestion de projet.
- Connaissance de la Direction des produits de santé commercialisés et de la réglementation après la mise en marché des produits de santé et des activités connexes.
- Capacité d'élaborer des plans de projet et des indicateurs de rendement afin de surveiller les progrès.
- Capacité de travailler sous pression afin de gérer des priorités concurrentes tout en respectant des délais serrés.
- Capacité d'analyser des questions complexes, de fournir des conseils et de recommander des solutions.
- Capacité de communiquer efficacement à l'oral et par écrit.

[100] Le 6 novembre 2013, SC a répondu par courriel au sujet du recyclage :

[Traduction]

[...]

En ce qui concerne le recyclage, cette option a été considérée par le gestionnaire; toutefois, conformément aux dispositions relatives au RE (réaménagement des effectifs), l'esprit du recyclage n'est pas de requalifier un employé afin qu'il respecte de multiples qualifications essentielles, puisque les employés sont censés respecter les exigences du poste déterminé. Par conséquent, le nombre de qualifications qu'une personne ne possède pas devrait être limité. Puisque vous n'avez pas répondu à un nombre important de critères, il a été déterminé que vous n'étiez pas admissible au recyclage. De plus, le recyclage est habituellement considéré pour les postes au même groupe et au même niveau ou inférieurs d'un groupe et d'un niveau, et lorsque le poste est considéré comme une offre d'emploi raisonnable.

[101] Dans le cadre du troisième processus de nomination, SC a renvoyé le

fonctionnaire à un processus de nomination pour un poste d'évaluateur scientifique (classifié BI-03). Le 4 décembre 2013, il a été informé qu'il ne respectait pas les critères de mérite suivants :

- Capacité de communiquer efficacement par écrit.
- Qualité personnelle : Travail d'équipe.
- Qualité personnelle : Jugement.

[102] Le 9 décembre 2013, SC a informé le fonctionnaire de ce qui suit :

[Traduction]

Lorsque des candidats prioritaires s'avèrent ne pas être qualifiés, les gestionnaires considèrent l'option du recyclage pour les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui bénéficient d'une priorité. Il est important de garder à l'esprit que l'esprit du recyclage est d'offrir une formation aux employés afin de leur permettre de respecter un nombre limité de qualifications. De plus, pour être prise en considération pour le recyclage, la nomination doit être soit au même groupe et au même niveau, ou à un groupe et à un niveau équivalent, soit inférieure d'un niveau et être considérée ou constituer une offre d'emploi raisonnable (OER).

[103] Dans le cadre du quatrième processus de nomination, le fonctionnaire a été informé, le 20 mai 2014, que sa candidature ne serait pas prise en considération pour la suite de ce processus visant un poste classifié SG-SRE-03. SC l'a informé qu'il n'avait pas obtenu la note de passage pour les questions de qualités personnelles concernant le jugement et le respect de la diversité, ou les questions de connaissances de la *Loi sur les aliments et drogues* (L.R.C. 1985, ch. F-27), le *Règlement sur les instruments médicaux* (DORS/98-282) et les documents d'orientation associés.

[104] En ce qui concerne le recyclage, HC a indiqué ce qui suit dans un courriel en date du 29 mai 2014 :

[Traduction]

La présente vise à confirmer que le recyclage n'a pas été considéré dans ce cas-ci, puisque le recyclage convient uniquement à titre d'option pour les emplois qui pourraient être considérés comme une offre d'emploi raisonnable (OER). Comme nous vous en avons déjà informé, le niveau de votre

poste d'attache (MD-MOF-03) est supérieur de plus de deux niveaux à celui de l'emploi pour lequel vous présentez votre candidature (SG-SRE-03); par conséquent, cela ne saurait être considéré comme une OER et, par conséquent, le recyclage ou la protection salariale ne s'appliquent pas.

[105] Dans le cadre du cinquième processus de nomination, le fonctionnaire a postulé à un processus concernant un poste d'agent de réglementation (classifié SG-SRE-04). Le 6 décembre 2013, il a été informé que sa candidature ne serait pas prise en considération pour la suite de ce processus, puisqu'il ne répondait pas au critère essentiel suivant : [traduction] « Expérience dans le soutien ou la coordination d'un projet ou d'un programme ou de différentes étapes d'un projet ou d'un programme ».

[106] SC a informé le fonctionnaire que l'admissibilité aux personnes prioritaires mises en disponibilité [traduction] « [...] s'applique uniquement aux situations dans lesquelles la possibilité d'emploi est considérée comme une offre d'emploi raisonnable. Puisque ce poste est classifié SG-SRE-04, il ne saurait être considéré comme une OER; vous n'êtes donc pas admissible à un recyclage pour ce poste ».

E. Réponse de SC au grief

[107] Le 22 janvier 2014, SC a rejeté le grief sur le recyclage au deuxième palier et a fourni les motifs suivants :

[Traduction]

[...]

Conformément aux dispositions relatives au RE et à l'interprétation du SCT, une personne prioritaire à une nomination qui répond aux qualifications essentielles et aux conditions d'emploi du poste à pourvoir doit être nommée avant toute personne prioritaire pouvant être qualifiée après une période de recyclage. Dans l'éventualité où aucune personne prioritaire présentée ne répondrait aux qualifications essentielles, le gestionnaire d'embauche déterminera si une personne prioritaire pourrait bénéficier du recyclage (en cours d'emploi ou avec une formation officielle limitée) dans un délai raisonnable et en fonction de ses besoins opérationnels.

Même si les dispositions relatives au RE fournissent aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité la possibilité de se voir offrir un recyclage, il n'est pas dans l'esprit des dispositions relatives au RE d'accorder aux bénéficiaires l'admissibilité dans le cas d'un

poste classifié à un nombre illimité de niveaux inférieurs; le caractère raisonnable est un facteur qui doit être pris en considération. Selon l'esprit général du recyclage, il doit viser des possibilités d'emploi qui sont classifiées à un niveau qui s'harmonise au processus de présentation des bénéficiaires de priorité excédentaires de la Commission de la fonction publique (CFP).

De plus, aux fins de considération pour un recyclage en ce qui concerne des possibilités d'emploi à un niveau inférieur, la possibilité doit être jugée comme étant une offre d'emploi raisonnable. Les possibilités d'emploi inférieures de deux (2) ou trois (3) niveaux ou plus ne sont généralement pas considérées comme des offres d'emploi raisonnables; par conséquent, elles ne seront pas prises en considération aux fins de recyclage.

De plus, l'esprit du recyclage n'est pas de requalifier une personne afin qu'elle respecte de multiples qualifications essentielles, puisque les employés devraient respecter les exigences du poste déterminé dans le cadre du processus de présentation de la CFP.

De plus, le type de qualifications auxquelles une personne ne répond pas est un élément important à prendre en considération au moment de déterminer si un recyclage est possible ou non. Il existe certaines qualifications, comme les qualités personnelles (c.-à-d. le bon jugement, la flexibilité ou le travail d'équipe), pour lesquelles aucune formation en cours d'emploi ou officielle pourrait être fournie en vue d'acquérir l'ensemble des compétences manquantes, puisqu'il s'agit de compétences fondées sur le comportement, tandis que les attributs ou les caractéristiques personnelles déterminent la façon dont ils réagiront dans leur poste ou à la tâche relativement à une compétence ou à une connaissance technique précise.

[...]

[108] Le 5 mars 2014, SC a rejeté le grief au dernier palier et a fourni les motifs suivants :

[Traduction]

[...]

[...] Je conclus que vous avez été traité conformément à l'esprit de l'appendice « S » de la [convention collective].

Les dossiers précédents indiquent que la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits a investi un montant important afin que vous puissiez poursuivre vos

études, ce qui vous a permis d'obtenir un diplôme de cycle supérieur en santé publique de la University of Waterloo en 2011. Pendant l'audience, vous n'avez pas démontré qu'à un moment quelconque de votre période à titre d'employé excédentaire, vous avez reçu une offre d'emploi, à la condition que vous suiviez un certain type de formation ou que vous acquériez des compétences définies au moyen d'une formation.

À la lumière de ce qui précède, je ne trouve aucune raison pour infirmer la décision rendue au deuxième palier. Par conséquent, votre grief est rejeté et les mesures correctives que vous demandez ne seront pas accordées.

[...]

F. Les positions des parties

[109] Les arguments avancés par le fonctionnaire sont les suivants :

- SC a enfreint la convention collective lorsqu'elle a décidé que le recyclage pouvait être offert uniquement pour une OER et qu'une OER était limitée aux postes d'un même niveau ou inférieure d'un niveau ou de deux niveaux dans des circonstances exceptionnelles.
- La réponse au dernier palier démontrait une incompréhension des dispositions du RE relatives au recyclage.
- Sa situation était unique en ce qu'il avait informé SC qu'il accepterait un poste à un niveau beaucoup plus bas que celui de son poste d'attache.

[110] Le défendeur a soutenu ce qui suit :

- La décision de SC d'offrir un recyclage uniquement dans les situations d'OER était justifiée par les dispositions relatives au RE, lorsqu'elles sont lues intégralement.
- Il n'était pas raisonnable d'offrir un recyclage pour des postes à un niveau aussi inférieur.
- Les fonctionnaires de SC ont consacré énormément de temps et d'efforts pour établir ce que le CMCNB exigerait pour que le

fonctionnaire puisse exercer des fonctions cliniques, et la décision de SC de ne pas offrir de recyclage au moyen d'une formation de rattrapage exigée par le CMCNB était raisonnable.

- Lorsqu'il postulait à un poste, le fonctionnaire n'était pas coopératif en ce qui concerne les restrictions de sa licence.

G. Analyse

[111] La disposition suivante figure à la partie IV de l'appendice « S » de la convention collective :

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent 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.

[112] Les parties ont soulevé les enjeux suivants :

- 1) la formation de rattrapage exigée par le CMCNB;
- 2) le recyclage pour les postes classifiés à des niveaux considérablement inférieurs;
- 3) l'engagement du fonctionnaire;
- 4) la décision relative au grief au dernier palier.

1. La formation de rattrapage exigée par le CMCNB

[113] Le 27 avril 2012, le fonctionnaire a présenté une demande d'emploi dans le cadre d'un processus de nomination visant à établir un répertoire pour des postes de MFST (classifiés MD-MOF-03). Il a écrit ce qui suit : [traduction] « Je possède une licence pour exercer la médecine dans la province du Nouveau-Brunswick (CMCNB, licence n° 3179) ». Plus tard, la CFP l'a renvoyé au même processus.

[114] Le 2 janvier 2013, la gestionnaire d'embauche a informé le fonctionnaire qu'il respectait les critères de sélection initiaux pour le poste. Le fonctionnaire lui a dit qu'il confirmerait auprès du CMCNB s'il était en mesure d'exercer les fonctions liées au poste de MFST, notamment la réalisation d'évaluations médicales, la prescription de médicaments et la prestation de conseils.

[115] Le fonctionnaire a informé le CMCNB qu'il n'avait pas exécuté de fonctions cliniques depuis 2002. Le CMCNB l'a alors informé qu'il devrait recevoir une formation de rattrapage avant de commencer tout emploi qui exige des fonctions cliniques. SC a conclu que l'option du recyclage ne pouvait pas être utilisée dans le cas de cette formation.

[116] À l'audience, le représentant du fonctionnaire a confirmé que le fonctionnaire ne contestait pas la décision relative à la formation de rattrapage du CMCNB. Je n'émettrai donc aucune conclusion sur cette question.

2. Le recyclage pour les postes classifiés à des niveaux considérablement inférieurs

[117] Dans la convention collective, on définit le recyclage comme suit : « [...] Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale ».

[118] Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont prioritaires sont renvoyés à des postes, ou ils peuvent le faire eux-mêmes. Les gestionnaires d'embauche évaluent les candidats prioritaires. Si une ou plusieurs des qualifications essentielles ne sont pas respectées, ils doivent considérer si, avec une période de recyclage, les candidats prioritaires pourraient respecter les qualifications qui leur manquent. Si c'est le cas, et si aucun autre candidat prioritaire ne respecte toutes les qualifications essentielles, le gestionnaire d'embauche peut présenter une offre d'emploi conditionnelle à ce que le candidat réussisse un programme de recyclage.

[119] La position de SC était que le recyclage pouvait être envisagé en vue d'aider un candidat prioritaire à respecter les qualifications relatives aux connaissances, aux

compétences ou à l'expérience, comme elle l'a communiqué au fonctionnaire dans un courriel en date du 9 décembre 2013.

[120] Le fonctionnaire a présenté des preuves concernant cinq processus de nomination pour lesquels il a été conclu qu'il ne répondait pas aux qualifications essentielles pour un poste inférieur de plus de deux niveaux que celui de son poste d'attache. Chaque fois, il a demandé si le gestionnaire d'embauche avait considéré l'option du recyclage. Chaque fois, SC l'a clairement informé que le recyclage était considéré uniquement pour les OER, c'est-à-dire des postes au même niveau ou inférieurs d'un seul niveau.

[121] La position de SC n'était pas conforme aux dispositions de la convention collective relatives au recyclage, qui ne contiennent aucune restriction de la sorte.

[122] Selon la clause 4.1.2 de la partie IV de l'appendice « S » de la convention collective, SC était l'une des parties responsables de déterminer les possibilités de recyclage. En appliquant la règle arbitraire selon laquelle le recyclage vise uniquement les postes au même niveau ou classifiés à un seul niveau inférieur, SC a entravé l'exercice du pouvoir discrétionnaire de ses gestionnaires d'embauche. La convention collective ne limite pas les OER à des postes au même niveau ou classifiés à un seul niveau inférieur. Ce faisant, SC a agi contrairement à l'objectif de la disposition « Objectifs » du RE, qui se lit en partie comme suit : « Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi ».

3. L'engagement du fonctionnaire

[123] Le défendeur a allégué que le fonctionnaire n'avait pas collaboré avec SC ni facilité le processus de RE. Il a affirmé que le fonctionnaire n'avait pas été honnête au moment de postuler à des postes, car il n'expliquait pas que sa licence du CMCNB comportait des restrictions.

[124] Tel qu'il a été mentionné, le fonctionnaire était titulaire d'une licence intégrale du CMCNB, qui comprenait une pratique limitée à l'emploi auprès de SC. Il est important d'examiner ce qu'il connaissait de sa licence.

[125] Le fonctionnaire a communiqué avec le registraire du CMCNB avant et après avoir été déclaré excédentaire. Il a appris ce qui suit à propos de sa licence :

- En novembre 2009, en réponse à sa question [traduction] « Pourriez-vous préciser si je suis autorisé à effectuer des immunisations, c.-à-d. être en contact direct et non supervisé avec les patients dans les installations de Santé Canada? », le registraire a répondu [traduction] « Si cela est acceptable pour votre employeur ».
- Le 30 avril 2012, le fonctionnaire a demandé si [traduction] « [...] la clause relative à la pratique limitée à l'emploi auprès de Santé Canada pouvait être modifiée dans l'éventualité où j'obtenais une offre d'emploi d'un autre ministère fédéral (p. ex. ASPC, CIC, RHDCC, etc.) ». Plus tard le même jour, le registraire a répondu [traduction] « Si vous aviez un autre emploi au fédéral, votre licence serait modifiée ».
- Le 3 janvier 2013, le fonctionnaire a envoyé au registraire les fonctions d'un poste à SC qui comportait des fonctions cliniques, comme la réalisation d'examen médicaux, et il a demandé s'il était autorisé à les exercer. Plus tard le même jour, le registraire a répondu ce qui suit : [traduction] « Puisque je ne crois pas que vous ayez été en contact avec les patients depuis quelque temps, je ne crois pas que vous puissiez exercer ces fonctions sans effectuer une importante formation de rattrapage ».
- Le 3 janvier 2013, le fonctionnaire a demandé au CMCNB sa position sur les [traduction] « licences indépendantes », soit l'expression utilisée pour l'exigence relative à un poste à SC qui ne comprenait aucun travail clinique. Plus tard la même journée, le registraire a répondu ce qui suit :

[Traduction]

Nous n'utilisons pas le terme « indépendante ». Vous avez une licence intégrale qui, comme pour toute licence, se limite aux activités qui font partie de votre expérience récente.

Votre licence actuelle ne semble donc pas faire

obstacle au poste que vous décrivez.

[126] La preuve comprend plusieurs lettres de demande d'emploi envoyées par le fonctionnaire relativement à différentes possibilités d'emploi. Dans ces lettres, il a indiqué qu'il était titulaire d'une licence permettant d'exercer la médecine émise par le CMCNB depuis 2007, sans toutefois mentionner les restrictions. Toutefois, étant donné les renseignements qu'il a reçus du CMCNB, je ne crois pas qu'il tentait d'induire qui que ce soit en erreur. Au moment de postuler, il ne pouvait pas savoir si le CMCNB allait le qualifier pour exercer les fonctions d'un emploi avec ou sans formation de rattrapage. Il était au courant que la confirmation du CMCNB serait nécessaire avant d'accepter une possibilité d'emploi. En fait, dans le processus visant à établir un répertoire pour le poste de MFST, le fonctionnaire a tout d'abord soulevé auprès du gestionnaire d'embauche le fait qu'il devrait communiquer avec le CMCNB afin de déterminer s'il était qualifié pour exercer toutes les fonctions du poste.

[127] Je remarque également que la preuve a démontré que le fonctionnaire avait activement cherché un autre emploi et qu'il avait commencé ses efforts presque tout de suite après avoir été informé qu'il serait déclaré employé excédentaire. Par conséquent, je ne suis pas d'accord qu'il n'a pas fait sa part en vue de faciliter le processus de RE.

4. La décision relative au grief au dernier palier

[128] M. Perron a mentionné ce qui suit dans la décision au dernier palier de la procédure de règlement de griefs, datée du 5 mars 2014 : [traduction] « Les dossiers précédents indiquent que la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits a investi un montant important afin que vous puissiez poursuivre vos études, ce qui vous a permis d'obtenir un diplôme d'études supérieures en santé publique de la University of Waterloo en 2011 ».

[129] Le fonctionnaire a indiqué que cette question n'était pas pertinente et que l'inclusion de cette dernière dans la décision relative au grief au dernier palier démontre que SC n'a pas compris ou appliqué de manière appropriée les dispositions relatives au recyclage.

[130] M. Perron a indiqué qu'il avait mentionné l'appui financier déjà offert au fonctionnaire pour démontrer que SC l'avait déjà soutenu en lui fournissant une

occasion d'étude dans le but d'accroître son potentiel d'emploi.

[131] L'option de recyclage dans le cadre du RE est utilisée pour les employés excédentaires ou mis en disponibilité afin de leur fournir les compétences manquantes en vue d'accroître leurs possibilités de trouver un emploi pendant la période durant laquelle ils bénéficient d'une priorité. Il serait contraire aux dispositions relatives au RE de refuser une période de recyclage à un employé parce que l'employeur lui a déjà offert un soutien financier pour ses études et une formation avant qu'il soit déclaré excédentaire.

[132] Il est malencontreux que le soutien financier déjà accordé aux fins de ses études ait été mentionné dans la réponse de SC au dernier palier, car cela soulève la question de savoir si ce soutien a été un facteur dans la décision de SC de ne pas offrir un recyclage au fonctionnaire.

H. Constatations

[133] Je conclus qu'en appliquant une règle arbitraire visant à offrir un recyclage uniquement pour les postes de même niveau ou inférieurs d'un niveau, SC a enfreint la convention collective, puisqu'elle a, de façon indue, restreint les définitions de « GOER » et « OER ». Ce faisant, SC n'a pas veillé à ce que le fonctionnaire, à titre d'employé touché, obtienne toutes les possibilités raisonnables de poursuivre sa carrière dans la fonction publique (voir la clause 1.1.1 à la partie I de l'appendice « S »).

V. Réparation

A. Positions des parties

[134] Dans le grief sur la GOER, le fonctionnaire a demandé, à titre de réparation, qu'on lui fournisse « [...] une garantie d'offre d'emploi raisonnable fondée sur les postes classifiés MD vacants qui sont disponibles et pour lesquels [il est] qualifié et d'obtenir une réparation intégrale ». À l'audience, le représentant du fonctionnaire a répété la demande du fonctionnaire voulant que la Commission lui fournisse une GOER ainsi qu'une indemnité pour tout salaire perdu.

[135] Le défendeur a soutenu que la Commission ne pouvait fournir une GOER au fonctionnaire puisque, selon les dispositions de la convention collective sur le RE, seul l'administrateur général peut en fournir une, et ce, seulement s'il sait ou peut prévoir

une disponibilité d'emploi dans l'APC.

[136] Dans le cadre du grief sur le recyclage, le fonctionnaire a demandé ce qui suit :

- que l'employeur respecte la convention collective;
- que sa candidature soit prise en considération pour un recyclage, et ce, afin d'être admissible au poste qui a donné lieu à l'avis de l'employeur, en date du 4 octobre 2013;
- que l'employeur prenne sa candidature en considération pour les possibilités de recyclage à venir;
- que l'employeur prolonge sa période optante afin de lui donner d'autres occasions de maintenir un emploi continu;
- qu'il soit indemnisé pour tout manque à gagner parce que sa candidature n'a pas été prise en considération pour un recyclage et qu'il n'a, par conséquent, pas obtenu le poste;
- qu'il obtienne une réparation intégrale et reçoive toute autre réparation jugée nécessaire pour régler le litige.

[137] À l'audience, le fonctionnaire a demandé une déclaration selon laquelle le recyclage ne se limitait pas aux OER. Il a demandé d'être réintégré à titre d'employé excédentaire et qu'une période de recyclage lui soit offerte pour tout poste auquel il serait renvoyé.

[138] Le défendeur a indiqué que le fonctionnaire ne pouvait pas être réintégré, puisque son poste n'existe plus. Il a soutenu que la seule réparation disponible était une déclaration de la Commission.

B. Décision – Réparation

[139] Je conclus que la Commission n'a pas le pouvoir d'offrir une GOER au fonctionnaire. Dans une situation de RE, seul l'administrateur général peut déterminer si une GOER sera fournie. De plus, même si la Commission était en mesure d'offrir une GOER, elle pourrait le faire uniquement si elle savait ou pouvait prévoir une disponibilité d'emploi dans l'APC et aucune preuve sur laquelle la Commission

pourrait s'appuyer pour tirer une telle conclusion n'a été présentée.

[140] Le fonctionnaire a demandé à être réintégré et indemnisé. Il est d'avis que si SC n'avait pas appliqué la règle arbitraire voulant que le recyclage soit disponible uniquement pour les postes au même niveau ou inférieurs d'un niveau, il aurait reçu une offre d'emploi conditionnelle à une période de recyclage et aurait réussi le recyclage.

[141] Sur ce point, la preuve n'est pas concluante. Dans la plupart des cinq situations que le fonctionnaire a présentées, SC a fourni des raisons supplémentaires pour ne pas offrir de recyclage et, à mon avis, ces raisons étaient raisonnables. Par exemple, dans certains cas, il s'avérait que le fonctionnaire ne répondait pas à de nombreux critères essentiels. À mon avis, plus il y a de compétences et d'habiletés manquantes, plus il devient compliqué d'offrir un programme de recyclage et plus la probabilité que le candidat échoue ou termine le programme trop tard augmente. Dans d'autres exemples, le fonctionnaire ne respectait pas le critère « Qualité personnelle : Jugement ». Il pourrait s'avérer difficile de trouver un programme de recyclage approprié et efficace pour ce domaine.

[142] Je mentionne également qu'il n'y a aucune certitude quant à savoir si le fonctionnaire aurait suivi un programme de recyclage. De plus, cette option n'aurait été offerte que dans la mesure où aucun autre candidat prioritaire répondant à tous les critères essentiels, sans avoir besoin de recyclage, n'avait été disponible.

[143] Dans ces circonstances, je conclus que la réparation appropriée dans ce cas est une déclaration.

[144] La Commission formule les déclarations suivantes :

- En restreignant son analyse de la GOER aux possibilités d'emploi au même niveau que le poste du fonctionnaire à l'époque et en n'explorant pas les possibilités à des niveaux inférieurs, SC a enfreint les dispositions de la convention collective relatives au RE, puisqu'elle a indûment restreint la définition de « OER ».
- En appliquant une règle arbitraire visant à offrir un recyclage uniquement pour les postes de même niveau ou inférieurs d'un niveau,

SC a enfreint la convention collective, puisque, ce faisant, elle a indûment restreint la définition de « recyclage ».

[145] Pour tous ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[146] Les griefs relatifs à la GOER et au recyclage sont accueillis.

[147] La Commission formule les déclarations suivantes :

- En restreignant son analyse de la GOER aux possibilités d'emploi au même niveau que le poste du fonctionnaire à l'époque et en n'explorant pas les possibilités à des niveaux inférieurs, SC a enfreint les dispositions de la convention collective relatives au RE, puisqu'elle a indûment restreint la définition de « OER ».
- En appliquant une règle arbitraire visant à offrir un recyclage uniquement pour les postes de même niveau ou inférieurs d'un niveau, SC a enfreint la convention collective, puisque, ce faisant, elle a indûment restreint la définition de « recyclage ».

Le 20 décembre 2016.

Traduction de la CRTEFP

**Catherine Ebbs,
une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique**