

Date : 20160222

Dossier : 566-02-10114

Référence : 2016 CRTEFP 15

*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

DHIMUTH ABEYSURIYA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)

employeur

Répertorié

*Abey Suriya c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services
gouvernementaux)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et
de l'emploi dans la fonction publique

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Matthew Way, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Richard E. Fader, avocat

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
les 11 et 12 août 2015.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Dhimuth Abeysuriya, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est au service du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (« TPSGC » ou l'« employeur ») à titre d'agent d'approvisionnement stagiaire. Il fait partie du groupe Agent d'approvisionnement et est classifié PG-01. Il travaille à Halifax (Nouvelle-Écosse).

[2] Le 30 avril ou le 1^{er} mai 2013 environ, le fonctionnaire a conclu un « protocole d'entente » (le « PE ») avec l'employeur relativement à deux plaintes qu'il avait déposées devant le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). Le 8 août 2014, le fonctionnaire a déposé un grief alléguant que l'employeur avait omis de mettre en œuvre les dispositions prévues dans le PE et qu'il avait enfreint la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC ») pour l'ensemble des employés appartenant au groupe Vérification, commerce et achat, qui est venue à échéance le 21 juin 2014 (la « convention collective »). Le grief indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Je présente un grief concernant le défaut de la direction de mettre en œuvre le protocole d'entente daté du 30 avril 2013. Plus particulièrement, je conteste le refus de l'employeur de me nommer à un poste PG-02 en attendant la réussite de la formation d'appoint, contrairement au protocole d'entente et à la convention collective du groupe AV, y compris les dispositions sur le réaménagement de l'effectif figurant à l'Appendice C.

[3] À titre de mesure corrective, le fonctionnaire demande une réparation intégrale, y compris, sans toutefois s'y limiter, la mise en œuvre du PE et une rémunération au groupe et niveau PG-02, de façon rétroactive au 21 mai 2013, ainsi que toute autre mesure corrective que je juge nécessaire et appropriée.

[4] L'employeur a rejeté le grief et, le 27 octobre 2014, le fonctionnaire l'a renvoyé à l'arbitrage. L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief d'entendre cette affaire.

[5] 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 promulguée (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique *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*

(la « Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTEFP) 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). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[6] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que la seule mesure corrective demandée consistait à lui déboursier la différence de salaire entre ce qu'il recevait au groupe et niveau PG-01 et ce qu'il recevrait au groupe et niveau PG-02, et ce, pour la période du 8 avril 2013 au 10 août 2015.

II. Résumé de la preuve

A. Dispositions pertinentes de la convention collective

[7] L'appendice « C » de la convention collective (l'« Appendice C ») est intitulé « Réaménagement des effectifs ».

[8] Le « réaménagement des effectifs » est défini dans les dispositions générales de l'Appendice C comme étant « une situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide 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 raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution ».

[9] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « ministère ou organisation d'accueil » (le « ministère d'accueil »), est définie comme étant le ministère, l'organisation ou l'organisme « qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle ».

[10] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « ministère ou

organisation d'attache » (le « ministère d'attache »), est définie comme étant le ministère ou l'organisation ou l'organisme « qui déclare un employé excédentaire ».

[11] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « personne mise en disponibilité », est définie comme étant une personne « qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la [*Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, par. 12 et 13, la « *LEFP* »)] et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la [*LEFP*] ». Le paragraphe 64(4) de la *LEFP* indique qu'un employé perd sa qualité de fonctionnaire lorsqu'il est mis à pied. Le paragraphe 41(4) de la *LEFP* indique que la personne mise en disponibilité a droit à une priorité de nomination absolue en vertu du paragraphe 64(1) de la *LEFP*.

[12] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « employé excédentaire », est définie comme étant un employé « nommé pour une période indéterminée qui a été déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général ».

[13] Selon les dispositions générales de l'Appendice C, un employé nommé pour une période indéterminée a le « statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne ».

[14] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « priorité d'employé excédentaire » est définie comme une « [p]riorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du [*Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334)] et selon l'article 40 de la [*LEFP*] aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles ».

[15] Dans les dispositions générales de l'Appendice C, l'expression « recyclage » est définie comme une « [f]ormation 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 ».

[16] La partie IV de l'Appendice C s'intitule « Recyclage ». Elle a pour but de faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, en leur offrant un recyclage pour combler des vacances prévues ou existantes.

[17] La clause 4.2 de l'Appendice C est intitulée « Employés excédentaires ». La clause 4.2.1 énonce ce qui suit :

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 le poste mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus.*

[18] La clause 4.2.2 de l'Appendice C indique qu'il incombe au ministère d'attache de veiller à la préparation d'un plan de recyclage approprié, accepté par écrit par l'employé et les agents délégués des ministères d'attache et d'accueil.

[19] La clause 4.2.3 de l'Appendice C indique qu'une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit et s'achève à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

[20] La clause 4.2.4 de l'Appendice C indique ce qui suit :

Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

[21] La clause 4.2.5 de l'Appendice C indique ce qui suit :

Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

[22] La clause 4.3 de l'Appendice C est intitulée « Personnes mises en disponibilité ».

[23] La clause 4.3.2 de l'Appendice C indique ce qui suit :

Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

B. Les faits

[24] Le fonctionnaire a témoigné. L'employeur a appelé un témoin, Veronique Geoffroy, conseillère principale en dotation à TPSGC. Mme Geoffroy était la représentante de l'employeur qui a négocié le PE.

[25] Le fonctionnaire est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la University of Southern Alabama. Il est également titulaire de deux maîtrises en sciences de l'Université Dalhousie, à Halifax, l'une en sciences informatiques et l'autre en sciences informatiques appliquées. Le 20 avril 2009, l'employeur a embauché le fonctionnaire à titre d'agent d'approvisionnement stagiaire, au groupe et niveau PG-01, à Halifax.

[26] Le 11 avril 2012, le fonctionnaire a été désigné à titre d'employé dont les services pourraient ne plus être requis. Par conséquent, le même jour, il a été informé par lettre qu'il ferait probablement partie d'un processus mené en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs (le « RE ») afin de déterminer les employés qui demeureraient en poste et ceux qui ne le demeureraient pas. Ce processus est habituellement connu sous le nom de processus de « sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité » (la « SMPMD »).

[27] Le 27 juin 2012, le fonctionnaire a été informé qu'à la suite du processus de SMPMD, il n'avait pas été sélectionné aux fins de maintien en poste et que, par conséquent, il serait mis en disponibilité. Dans le cadre du processus, le fonctionnaire a été informé qu'il ne recevrait aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable et qu'il disposait donc de 120 jours pour étudier les trois options présentées dans la Directive sur le RE et faire son choix. Conformément à la Directive sur le RE, si aucune option

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

n'est choisie pendant la période de 120 jours, l'option « A » est celle retenue par défaut. L'option « A », communément appelée la « priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », indique ce qui suit :

[Traduction]

Pendant douze mois, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et la Commission de la fonction publique collaboreront avec vous afin de trouver un emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale. Cette période de douze mois peut être prolongée, à votre demande, de la portion non utilisée de 120 jours durant lesquels vous devez choisir l'une des trois options. Si vous n'avez pas été nommé ou déployé au terme de cette période de douze mois, vous serez mis en disponibilité, conformément à l'article 64 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

[28] Le fonctionnaire n'a choisi aucune des trois options au cours des 120 jours. Par conséquent, il a été visé par la période de priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois.

[29] Le fonctionnaire a déposé deux plaintes auprès de l'ancien TDFP, conformément à l'article 65 de la *LEFP*, en lien avec ces avis. Dans ces plaintes, il a allégué que sa désignation aux fins de mise en disponibilité représentait un abus de pouvoir; l'audience pour ces plaintes devait avoir lieu les 2 et 3 mai 2013, à Halifax.

[30] Après le 27 juin 2012 et avant le 2 mai 2013, le fonctionnaire a posé sa candidature pour un certain nombre de postes, tant à TPSGC que dans d'autres ministères. Ces postes n'étaient pas classifiés au groupe et niveau PG-01 ou l'équivalent.

[31] En avril 2013, un poste potentiel d'agent d'approvisionnement à TPSGC a été trouvé pour le fonctionnaire, à Downsview, en Ontario; il s'agissait toutefois d'un poste classifié au groupe et niveau PG-02, et non PG-01. L'identification de ce poste à Downsview a donné lieu à la création d'un poste classifié PG-02, à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse. Il a été question de ce poste dans le cadre des discussions de règlement des deux plaintes du fonctionnaire devant le TDFP.

[32] Mme Geoffroy a souligné que le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire avait

présenté une demande au TDFP afin de reporter l'audience prévue pour les plaintes qu'il avait déposées, ce à quoi l'employeur ne s'est pas opposé. Le TDFP a rejeté cette demande.

[33] Dans leur témoignage, le fonctionnaire et Mme Geoffroy ont parlé des discussions de règlement qui ont été tenues sur les deux plaintes déposées par le fonctionnaire devant le TDFP, à la suite du rejet de la demande de report d'audience. Le fonctionnaire a fait valoir que, dans le cadre des deux plaintes déposées devant le TDFP, il avait été représenté par un représentant de l'IPFPC, lequel l'a conseillé, a discuté avec lui et à qui il donnait des consignes. Mme Geoffroy a témoigné qu'elle négociait le règlement pour l'employeur et qu'elle discutait avec le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire.

[34] Le 30 avril 2013, Mme Geoffroy a acheminé une ébauche de PE au représentant de l'IPFPC du fonctionnaire. Cette première ébauche de PE ne faisait pas partie des documents déposés en preuve. Le même jour, le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Geoffroy, à 15 h 8, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Pour donner suite à notre conversation tenue il y a quelques instants, j'ai pu parler à M. Abeysuriya de l'entente proposée. Si je comprends bien :

- a) La lettre d'offre conditionnelle et le plan de recyclage seraient présentés conformément à la partie V des dispositions en matière de RE de la convention collective du groupe AV et dureraient deux ans;*
- b) Les derniers détails de la lettre d'offre et du plan de recyclage sont mis au point et seront prêts au plus tard le 2 mai 2013.*

Comme nous en avons discuté ce matin, étant donné que l'entente proposée ne comprend pas une nomination sans condition, le plaignant et moi devons examiner une copie de la lettre d'offre et du plan de recyclage avant de signer l'entente. S'il est possible d'envoyer une version électronique de la lettre d'offre au plus tard le 2 mai 2013, je pourrai organiser une réunion avec le plaignant en vue d'examiner la lettre d'offre, de même que le plan de recyclage.

J'enverrai immédiatement un courriel au TDFP afin de demander une remise afin de conclure notre discussion productive et rapide sur l'entente. Je comprends que vous

acheminerez rapidement l'approbation du ministère avec la demande au TDFP par la suite.

[...]

N.-B. En ce qui concerne les modifications apportées au libellé de l'entente, je suggère simplement de modifier le premier paragraphe, afin qu'il indique « la lettre d'offre ci-jointe » plutôt que « une lettre d'offre sera émise » et, possiblement, de modifier la date au 3 mai 2013. J'ai joint une ébauche qui intègre ces modifications; nous pourrions aussi simplement biffer la dernière phrase du premier paragraphe, ajouter « jointe » et initialiser les modifications.

[35] Les parties exécutoires de l'ébauche du PE renvoyée à Mme Geoffroy, le 30 avril 2013, à 15 h 8, par le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Les parties reconnaissent que tous les aspects de cette affaire ont été réglés à leur satisfaction, conformément aux modalités indiquées ci-dessous.

Les parties conviennent des modalités de règlement qui suivent :

L'administrateur général, sans préjudice à quelque position qu'il pourrait souhaiter prendre dans des affaires ou des situations semblables à l'avenir, convient :

- 1. de nommer le plaignant à un poste permanent classifié au groupe et niveau PG-02, à Dartmouth, à la condition que ce dernier termine avec succès la formation requise, conformément à ce qui est indiqué dans la lettre d'offre ci-jointe.*

Le plaignant convient :

- 2. de retirer les plaintes qu'il a déposées le 15 juin 2012 et le 8 juillet 2012, à la date de signature de cette entente;*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[36] Le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire et Mme Geoffroy ont échangé d'autres correspondances, par courriel, le 1^{er} mai 2013. À 14 h 52, Mme Geoffroy a envoyé au représentant de l'IPFPC du fonctionnaire un courriel dans lequel était

présenté le plan de formation pour le fonctionnaire. Ce courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Veillez trouver ci-joint un plan de formation, légèrement modifié, afin de pouvoir facilement établir un lien entre les critères de mérite que M. Abeysuriya n'a pas atteint dans le cadre du processus pour le poste de niveau PG-02. Nous avons également retiré la référence aux trois mois.

Je confirme aussi que le plan de formation dure deux ans et qu'il a été fait conformément à la partie IV de la Directive sur le RE.

[37] À 15 h 8, le 1^{er} mai 2013, le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire a répondu par écrit à Mme Geoffroy. Il l'a informé qu'il acceptait le plan de formation, mais il a demandé qu'une modification soit effectuée à l'ébauche du PE. La modification suggérée était la suivante :

[Traduction]

En ce qui concerne le document de l'entente comme tel, le seul changement que je demanderais serait de modifier la phrase « la formation requise indiquée dans la lettre d'offre » par « la formation requise indiquée dans le document ci-joint », en joignant une copie du courriel joint ci-dessous. Nous pourrions biffer l'expression « lettre d'offre », écrire « ci-joint » et initialiser la modification, si vous jugez que c'est acceptable. (Nous pourrions sinon imprimer une nouvelle copie modifiée et vous envoyer une copie signée, pour que M. Flemming la signe aussi.)

[...]

[38] Le règlement des deux plaintes déposées par le fonctionnaire auprès du TDFP a été finalisé la veille de l'audience de ses plaintes. Le PE est entré en vigueur le 1^{er} mai 2013 (même s'il était daté du 30 avril 2013). Le PE se trouve à la pièce G-1, onglet 3, de même qu'à la pièce E-1, onglet 9, et les dispositions exécutoires indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Les parties reconnaissent que tous les aspects de cette affaire ont été réglés à leur satisfaction, conformément aux

modalités indiquées ci-dessous.

Les parties s'entendent sur les modalités de règlement qui suivent :

L'administrateur général, sans préjudice à quelque position qu'il pourrait souhaiter prendre dans des affaires ou des situations semblables à l'avenir, convient :

- 1. de nommer le plaignant à un poste permanent classifié au groupe et niveau PG-02, à Dartmouth, à la condition que ce dernier termine avec succès la formation requise, conformément à ce qui est indiqué dans la lettre d'offre ci-jointe.*

Le plaignant convient :

- 2. de retirer les plaintes qu'il a déposées le 15 juin 2013 et le 8 juillet 2012, à la date de la signature de cette entente;*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[39] Le plan de formation du fonctionnaire a été joint au PE, à la troisième page. Le plan de formation en soi ne fait pas partie du litige dont je suis saisie; il a toutefois été copié et collé à même le courriel que Mme Geoffroy a envoyé au représentant de l'IPFPC du fonctionnaire, le 1^{er} mai 2013, à 14 h 52, qui faisait mention du plan de formation. La partie pertinente de ce courriel (qui fait partie de la troisième page du PE) indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Veillez trouver ci-joint un plan de formation, légèrement modifié, afin de pouvoir facilement établir un lien entre les critères de mérite que M. Abey Suriya n'a pas atteint dans le cadre du processus pour le poste de niveau PG-02. Nous avons également retiré la référence aux trois mois.

Je confirme aussi que le plan de formation dure deux ans et qu'il a été fait conformément à la partie IV de la Directive sur le RE.

[...]

[40] La différence entre l'ébauche du PE suggérée par le fonctionnaire et le PE qui est

entré en vigueur est que, initialement, le fonctionnaire a suggéré de joindre la lettre d'offre au PE, ce qui ne s'est pas produit. Le libellé définitif du PE indiquait que la lettre d'offre serait envoyée à l'intérieur de quelques jours.

[41] Conformément au PE, le fonctionnaire a immédiatement retiré les deux plaintes qu'il avait déposées devant le TDFP.

[42] La lettre d'offre à laquelle on fait référence dans le premier paragraphe du PE n'a pas été émise à l'intérieur de quelques jours, mais le 31 juillet 2013, soit trois mois après la signature du PE.

[43] Un [traduction] « avis et une notification de dotation dans la fonction publique » a été affiché pour le poste d'agent d'approvisionnement classifié au groupe et niveau PG-02, à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse. Les parties ont convenu qu'il s'agissait du poste visé par le PE et auquel la lettre d'offre datée du 31 juillet 2013 faisait référence. Mme Geoffroy a souligné que cet avis avait été affiché par erreur et qu'il avait été retiré deux jours après. Elle a également souligné qu'aucune « notification de candidature retenue » n'était requise, parce que le fonctionnaire avait été nommé en raison d'une priorité.

[44] Entre le 1^{er} mai 2013 et le 31 juillet 2013, le fonctionnaire est demeuré sur la liste prioritaire. L'agent de dotation responsable du fonctionnaire, Yvan Fortier, a reçu des demandes de six ministères différents afin de planifier des entrevues et des examens pour le fonctionnaire. Le 4 juin 2013, M. Fortier a reçu un appel d'un conseiller de Santé Canada, l'informant que le ministère était prêt à émettre une lettre d'offre au fonctionnaire pour un poste pour une période indéterminée, au groupe et niveau PG-01, à Winnipeg, au Manitoba. Le 4 juin 2013, M. Fortier a envoyé le courriel qui suit au fonctionnaire :

[Traduction]

J'ai reçu un appel d'un conseiller de Santé Canada, qui m'a dit que le ministère est prêt à vous émettre une lettre d'offre pour un poste classifié au niveau PG-01, à Winnipeg.

Je voulais vous rencontrer afin de m'assurer que vous compreniez les répercussions liées au fait de recevoir une lettre d'offre et ce qui se passe en cas de refus ou d'acceptation.

Dites-moi quand nous pourrions nous rencontrer.

[45] Tout de suite après, le fonctionnaire a répondu à M. Fortier par courriel. Il a dit qu'il pouvait le rencontrer dès maintenant. Selon le fonctionnaire, ils se sont rencontrés le 4 juin 2013, au matin, dans le bureau de M. Fortier. Le fonctionnaire a indiqué que M. Fortier lui avait dit qu'un poste pour une période indéterminée, classifié au groupe et niveau PG-01, à Winnipeg, lui serait offert. Le fonctionnaire a indiqué qu'il a demandé à M. Fortier pourquoi il aurait besoin de ce poste classifié PG-01 s'il allait recevoir une lettre d'offre pour un poste classifié PG-02 de la part de TPSGC. Le fonctionnaire a souligné qu'il a demandé à M. Fortier de lui présenter une lettre par écrit selon laquelle il (le fonctionnaire) recevrait une lettre d'offre pour un poste classifié PG-02.

[46] Le 4 juin 2013, à 11 h 40, M. Fortier a envoyé le courriel qui suit au fonctionnaire :

[Traduction]

Nous (TPSGC, région de l'Atlantique) offrons une lettre d'offre de niveau PG-02 (avec recyclage), mais nous attendons que l'AC émette la lettre d'offre.

S'il s'agit de votre option d'emploi privilégiée, étant donné que le poste se trouve ici, à Dartmouth/Halifax, et que vous n'avez pas à déménager, vous devriez en informer Santé Canada, puisque le ministère a communiqué avec moi et souhaite vous offrir un poste à Winnipeg.

La personne-ressource de Santé Canada s'appelle Amy Kirby et ses coordonnées figurent ci-dessous.

Bonne journée.

Yvan

[47] Le courriel envoyé par M. Fortier le 4 juin 2013, à 11 h 40, faisait partie d'une chaîne de courriels plus longue, dont d'autres parties seront présentées de façon plus détaillée dans la présente décision.

[48] Le 4 juin 2013, à 11 h 54, le fonctionnaire a envoyé un courriel à Amy Kirby, à Santé Canada, qui indiquait ce qui suit : [traduction] « Je vais recevoir une lettre d'offre pour un poste PG-02, à Halifax, dans le cadre d'un concours que j'ai fait et il n'est donc pas nécessaire que je déménage à Winnipeg ».

[49] Le 2 août 2013, le fonctionnaire a reçu la lettre d'offre dont il est question dans le PE. La lettre était datée du 31 juillet 2013. Les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Objet : Numéro du processus de sélection :
2013-SVC-PRI-HQ-93874*

Titre du poste : Agent d'approvisionnement

Numéro du poste : 144652

Groupe, sous-groupe et niveau : PG-02

Au nom de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, je suis heureux de vous offrir une nomination conditionnelle pour une période indéterminée à temps plein pour le poste susmentionné, en vigueur dès la réussite du plan de recyclage ci-joint (annexe A).

*Cette offre de nomination est conditionnelle à la réussite de la formation requise, décrite dans le plan de recyclage ci-joint (annexe A). Vous devez satisfaire à cette condition **avant votre nomination**. Le plan de recyclage présente les conditions qui doivent être satisfaites et a défini que votre période de formation demeurera valide jusqu'au 12 août 2015. Lorsque les conditions auront été satisfaites, vous recevrez une lettre d'offre officielle, qui mettra fin à votre priorité d'employé excédentaire et qui établira la date d'entrée en vigueur de votre nomination. Le défaut de répondre à l'une de ces conditions d'ici la fin de la période de recyclage entraînera votre mise en disponibilité.*

Vous continuerez d'être payé conformément à votre poste actuel au groupe et niveau PG-01 jusqu'à ce que vous ayez répondu aux conditions énoncées dans le plan de recyclage. Par conséquent, vous serez affecté à l'organisation d'accueil avec une date de début établie au 12 août 2013.

[...]

Veillez noter qu'étant donné que la présente lettre constitue une offre d'emploi raisonnable, vous pourriez être mis en disponibilité si vous refusez, à moins que vous n'acceptiez une autre offre avant votre date de mise en disponibilité officielle.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[50] Le plan de recyclage joint à la lettre d'offre du 31 juillet 2013 (la « lettre du 31 juillet 2013 »), à titre d'annexe A, est identique au plan de recyclage qui figure à la troisième page du PE.

[51] La lettre du 31 juillet 2013 contenait un accord d'« affectation/détachement », où il était indiqué que le fonctionnaire était classifié au groupe et niveau PG-01, que la durée de l'affectation était de deux ans, soit du 12 août 2013 au 12 août 2015, et que son gestionnaire était Paul Pleau. Un plan de recyclage identique à celui joint au PE et à la lettre du 31 juillet 2013 était joint à l'accord d'affectation/détachement.

[52] Le fonctionnaire a indiqué qu'au moment où il a reçu la lettre du 31 juillet 2013, il a parlé à son représentant de l'IPFPC et, le 8 août 2013, il a rencontré M. Pleau dans son bureau. Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait dit à M. Pleau que la lettre et l'accord d'affectation ou de détachement ne correspondaient pas à ce qui avait été convenu et qu'il ne les signerait pas. Il a souligné que M. Pleau lui avait dit qu'il devrait signer les documents, à défaut de quoi il serait mis en disponibilité. Le fonctionnaire a indiqué qu'étant donné les circonstances et la formulation de la lettre du 31 juillet 2013, il avait l'impression qu'il n'avait d'autre choix que de signer la lettre et l'accord d'affectation ou de détachement, puis de déposer un grief.

[53] Le fonctionnaire a signé la lettre du 31 juillet 2013, en apposant ses initiales au bas de la lettre, à côté de l'énoncé [traduction] « J'accepte cette lettre d'offre conditionnelle ». Au bas de la page, il a signé son nom et indiqué la date. Également au bas de la page, M. Pleau a écrit : [traduction] « M. Abeysuriya souligne que le poste indiqué aux présentes (PG-01) est en voie de faire l'objet d'un grief ». Le fonctionnaire et M. Pleau ont paraphé cet énoncé. Le fonctionnaire a déposé son grief le jour même.

[54] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a confirmé que le règlement des deux plaintes devant le TDFP et la négociation du PE avaient été effectués en son nom par son représentant de l'IPFPC, et qu'il n'avait pas négocié directement avec l'employeur. Il a toutefois affirmé que, à une occasion, il a participé à une conférence téléphonique avec le représentant de l'IPFPC, et que ce dernier discutait du règlement avec des représentants de l'employeur. Le fonctionnaire n'a pu confirmer qui participait à cette téléconférence, mais il a indiqué qu'il s'agissait d'un appel final et que des modifications devaient être apportées.

[55] En contre-interrogatoire, on a demandé au fonctionnaire d'admettre que la

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

nomination qu'il obtenait en raison du PE était une nomination conditionnelle. Il n'était pas d'accord. Il a plutôt indiqué qu'il s'agissait d'une offre conditionnelle. Lorsqu'on a insisté sur ce point, le fonctionnaire a admis qu'il savait que la nomination au poste de Dartmouth était conditionnelle à sa réussite satisfaisante du plan de formation. Il a également confirmé que le poste classifié PG-01, à Santé Canada, à Winnipeg, était pour une période indéterminée.

[56] Mme Geoffroy a témoigné que le fonctionnaire ne répondait pas à toutes les exigences de qualification pour le poste classifié PG-02, à Dartmouth. Par conséquent, il ne pouvait être nommé définitivement au poste sans avoir répondu de manière satisfaisante aux normes de qualification qui étaient indiquées dans le plan de formation.

[57] Le fonctionnaire a confirmé qu'il n'avait jamais discuté de salaire avec un représentant de l'employeur. Il a indiqué que, selon sa compréhension, il serait payé au groupe et niveau PG-02 pendant son recyclage et la période couverte par la lettre d'offre. Il a ajouté que cette compréhension provenait de son représentant de l'IPFPC.

[58] Mme Geoffroy a dit n'avoir jamais discuté avec le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire au sujet du salaire que recevrait ce dernier pendant la période de deux ans couverte par la lettre d'offre et la période de formation.

[59] Le fonctionnaire a indiqué qu'il avait examiné le programme de formation inclus dans le PE et qu'il était convaincu qu'il pourrait le réussir sans difficulté. Il a indiqué qu'il avait fait du travail plus complexe et que, par conséquent, il croyait que le programme de formation ne lui poserait aucun problème. Il a indiqué que, même si l'emploi à Winnipeg était pour une période indéterminée, selon lui, il n'aurait aucun problème à réussir le plan de formation pour l'emploi à Dartmouth, lequel était classifié à un niveau plus élevé, soit PG-02, et donc plus payant.

[60] En contre-interrogatoire, on a présenté au fonctionnaire l'onglet 11 de la pièce G-1, soit une chaîne de courriels de six pages. Le premier courriel de la chaîne, daté du 6 mai 2013, à 15 h 50, provenait de Mme Kirby (la représentante des RH de SC) à M. Fortier, tandis que le dernier courriel, daté du 2 août 2013 à 11 h 25, est celui envoyé par le fonctionnaire à son représentant de l'IPFPC. Les 11 premiers courriels de la chaîne étaient ceux échangés entre M. Fortier et Mme Kirby entre le 6 mai 2013 et le 31 mai 2013. Ces courriels avaient pour objet le fonctionnaire, son statut d'employé

prioritaire, le poste de PG-01 et l'éventuel déménagement du fonctionnaire à Winnipeg. Le courriel qui suit fait partie de cette chaîne et il a été envoyé par M. Fortier à Mme Kirby, daté du 27 mai 2013, à 8 h 35. Le courriel mentionne en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je n'ai toujours pas eu de nouvelles de l'AC sur l'HAP pour une date de présentation de la lettre d'offre de Dhimuth.

On m'a informé, la semaine dernière, que le retard était attribuable au plan d'apprentissage, qui indiquait que l'employé demeurerait payé au groupe et niveau PG-01 jusqu'à ce qu'il soit évalué (pendant la période de formation de deux ans) et qu'il ait été conclu qu'il réussit à accomplir les tâches au niveau PG-02. L'AC était assez incertaine de sa réaction à cet égard.

Je m'attends à voir certains progrès cette semaine.

[...]

[61] Même si le fonctionnaire n'était pas partie aux 11 premiers courriels, l'ensemble de la chaîne a été jointe au courriel que M. Fortier a envoyé au fonctionnaire le 4 juin 2013, peu après la réunion que celui-ci avait eue avec lui.

[62] En contre-interrogatoire, on a demandé au fonctionnaire comment il avait pu ne pas savoir qu'il serait payé au salaire du groupe et niveau PG-01, étant donné que le texte du courriel daté du 27 mai 2015 avait été inclus dans le courriel qu'il avait reçu de M. Fortier, le 4 juin 2013. Le fonctionnaire a répondu que lorsqu'il a reçu le courriel de M. Fortier, le 4 juin 2013, il n'a pas lu les courriels précédents de la chaîne.

[63] M. Fortier n'a pas témoigné.

[64] Mme Geoffroy a souligné que M. Fortier n'avait joué aucun rôle dans les négociations du règlement.

[65] Le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire, qui a négocié le PE, n'a pas témoigné.

[66] Mme Geoffroy a indiqué que, selon sa compréhension, le taux de rémunération que le fonctionnaire recevrait, à compter de la date d'entrée en vigueur de la lettre du 31 juillet 2013, jusqu'à la réussite des qualifications de niveau PG-02 et à l'entrée en

vigueur de la nomination, serait celui du groupe et niveau PG-01.

[67] Les notes manuscrites de Mme Geoffroy datées du 12 au 30 avril 2013, sur les discussions qu'elle a eues avec plusieurs personnes et qui ont mené au PE, ont été déposées en preuve. Ces notes indiquent que le 12 avril 2013, elle a parlé avec une employée de la dotation ministérielle nationale (Roxanne Dench) au sujet de la nomination du fonctionnaire au poste de PG-02 à Downsview, en soulignant que le recyclage posait problème. Elle a confirmé dans son témoignage que le 16 avril, elle a eu une discussion avec Mme Dench sur la nomination possible du fonctionnaire au poste classifié PG-02 à Downsview; encore une fois, il a été question du problème du recyclage de l'employé. Elle a ajouté que le 24 avril 2013, le poste classifié PG-02 a été créé à Dartmouth. Le 30 avril 2013, la direction a décidé de doter le poste à Dartmouth et l'a informée qu'elle pourrait finaliser un plan de recyclage le lendemain (le mercredi 1^{er} mai 2013).

[68] En contre-interrogatoire, Mme Geoffroy a confirmé qu'avec la signature du PE, l'audience relative aux plaintes n'était plus requise.

[69] En contre-interrogatoire, on a demandé à Mme Geoffroy quelle était sa compréhension de la clause 4.2.4 de l'Appendice C de la convention collective et de la clause 1 du PE, qui indiquaient que l'administrateur général avait accepté de nommer le plaignant, pourvu que ce dernier termine la formation requise indiquée dans le document ci-joint, à un poste pour une période indéterminée de groupe et niveau PG-02, à Dartmouth. Mme Geoffroy a indiqué qu'elle comprenait que ces clauses signifiaient que le fonctionnaire serait nommé au poste classifié PG-02 lorsqu'il aurait réussi sa formation, comme l'indique le plan de formation joint au PE.

III. Résumé de l'argumentation

A. Objection à la compétence

1. Pour le fonctionnaire

[70] Le grief porte essentiellement sur la violation de la convention collective par l'employeur. Le fonctionnement du PE ne vise pas à exclure de la convention collective les modalités qu'il comprend.

[71] Le fonctionnaire ne cherche pas à rouvrir les deux plaintes qu'il a déposées

devant le TDFP.

[72] À l'appui de sa position, le fonctionnaire a renvoyé à plusieurs décisions. *Kreway c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTEFP 33, portait sur la compétence d'un arbitre de grief, en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-35), d'entendre un grief issu d'une violation alléguée de la Directive sur le RE comprise dans la convention collective. Dans cette affaire, le fonctionnaire demandait à être nommé à un poste en particulier. L'arbitre de grief dans *Kreway* a conclu que la question centrale devant lui était de déterminer si la convention collective avait été violée ou pas. L'arbitre de grief a ensuite indiqué qu'il pourrait ne pas être en mesure d'accorder la réparation demandée, ce qui ne l'empêcherait toutefois pas d'entendre le grief.

[73] En l'espèce, selon le fonctionnaire, la question à trancher concerne le salaire au groupe et niveau PG-02 et tire son fondement de la clause 4.2.4 de l'annexe « C ».

[74] La décision dans *Leduc c. Le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet*, 2015 CRTEFP 47, portait sur le règlement d'une plainte en matière de dotation déposée en vertu de la *LEFP*. La plainte a été résolue. Dans le cadre du règlement, le plaignant devait retirer sa plainte; il ne l'a pas fait et la plainte a été mise au rôle d'audience. Les répondants se sont opposés à la compétence de la Commission d'entendre la plainte. Au paragraphe 30, la Commission a conclu que les parties étaient liées par le règlement à la date du règlement; ce n'était pas conditionnel.

[75] Dans *Baker c. le sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2013 TDFP 0011, le TDFP a conclu qu'un employé qui dépose une plainte en matière de dotation et qui conclut un règlement liant les parties avec l'administrateur général se trouve dans la même position qu'un employé qui conclut un protocole d'entente avec un employeur. Un protocole d'entente valide et exécutoire dans le cadre d'une plainte en matière de dotation constitue un empêchement absolu aux efforts du plaignant de faire entendre la plainte par le TDFP.

[76] Dans *Howarth c. le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2009 TDFP 0011, un plaignant cherchait à poursuivre une plainte qui avait déjà été retirée conformément à un règlement conclu entre les parties. Le TDFP a conclu que le retrait d'une plainte en vertu de la *LEFP* constitue un empêchement absolu à l'arbitrage et que le défaut de se conformer aux dispositions du règlement ne constitue pas un nouveau

motif pour une nouvelle plainte.

[77] *Canada (Procureur général) c. Amos*, 2011 CAF 38, porte sur la compétence d'un arbitre de grief lorsqu'un grief déposé en vertu de la *Loi* est réglé et qu'il y a une allégation selon laquelle le règlement n'a pas été respecté et la plainte n'a pas été retirée. Selon le fonctionnaire, *Amos* ne s'applique pas dans les circonstances de son cas, puisqu'il a retiré ses deux plaintes. Le fonctionnaire a toutefois soumis que *Amos* donne une orientation et m'a renvoyé aux paragraphes 39 à 41 et 44 et 45, où il est question du cadre de la *Loi*, de son préambule et de la façon dont elle devrait être interprétée. Le fonctionnaire a invoqué que ces principes énoncés par l'arbitre de grief original dans *Amos* peuvent tout aussi bien s'appliquer au PE qu'au règlement des plaintes du fonctionnaire.

[78] Dans *Taticek c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2014 CF 281, le demandeur ne cherchait pas à poursuivre ou réactiver sa plainte originale. Il a plutôt, contrairement à *Amos*, déposé de nouveaux griefs qui étaient fondés sur des violations alléguées du protocole d'entente et qui n'avaient pas été retirées. Le fonctionnaire a invoqué que le recours, dans son cas, était de déposer un grief.

[79] Le fonctionnaire a soumis que, en l'espèce, les documents renvoyés à l'arbitrage sont directement visés par la compétence de la Commission en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*.

2. Pour l'employeur

[80] L'employeur a invoqué qu'il fallait se pencher sur le caractère véritable du grief, lequel, selon lui, porte sur la violation alléguée du PE (voir *Mutart c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2013 CRTFP 90 (confirmé dans 2014 CF 540) et *Boudreau c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 868.)

[81] Il est impossible que ce grief puisse progresser indépendamment du PE. Il ne peut reposer uniquement sur une violation alléguée de la convention collective. On ne peut pas dire qu'un grief est fondé sur une violation de la convention collective uniquement parce que le libellé d'une disposition de la convention collective est inclus dans le libellé du PE.

[82] La clause 4.2.4 de l'Appendice C n'est pas mentionnée dans le PE.

[83] L'employeur n'a pas fait valoir que le fonctionnaire ne pouvait pas présenter de grief en vertu de l'article 208 de la *Loi*. Il a simplement affirmé qu'il ne pouvait pas donner suite à cette affaire par voie d'arbitrage, en vertu de l'alinéa 209(1)a de la *Loi*. Dans *Amos*, la Cour d'appel fédérale a souligné qu'un fonctionnaire n'est pas sans recours s'il ne peut présenter un grief aux fins d'arbitrage en vertu du paragraphe 209(1) de la *Loi*, puisqu'il peut toujours présenter une demande à la Cour fédérale et obtenir une révision judiciaire.

[84] Dans *Amos*, même si un règlement a été conclu, le grief qui avait été présenté devant la CRTEFP n'avait jamais été retiré.

[85] *Taticek* met en cause des faits passablement similaires à ceux en l'espèce. Un règlement a été conclu relativement à une plainte portant sur des questions de dotation et de nomination. La plainte a été réglée et, par conséquent, M. Taticek l'a retirée. Les griefs ont été déposés lorsque M. Taticek a allégué que l'employeur avait enfreint le règlement. *Taticek* renvoie aux décisions rendues dans *Howarth*, *Lebreux* et *Maiangowi* et *Amos*. Dans cette affaire, l'enjeu ne résidait pas dans le fait que la décideuse ne pouvait pas résoudre la question, mais plutôt dans le fait qu'elle ne pouvait pas mettre en place une réparation. Selon *Taticek*, c'est la Cour fédérale qui établit les mesures correctives dans ce genre d'affaires.

B. Bien-fondé du grief

1. Pour le fonctionnaire

[86] À la page 3 du PE, il est clairement indiqué que le plan de formation est créé conformément à la partie IV de la Directive sur le RE. Il ne fait aucun doute que le fonctionnaire était candidat pour un poste classifié PG-02, à Downsview, et qu'il s'est plutôt fait offrir un poste classifié PG-02, à Dartmouth.

[87] La clause 4.2.4 de l'Appendice C est claire : elle souligne que le fonctionnaire sera rémunéré d'après son poste « [...] à moins que le ministère ou de l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin [...] ». Ce sont les mots utilisés dans les dispositions essentielles du PE, qui indiquent que l'employeur devra [traduction] « [...] nommer le plaignant, pourvu que ce dernier termine la formation requise indiquée dans la 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

document ci-joint [...] ».

[88] Le fait que l'employeur ait choisi le libellé de la clause 4.2.4 de l'Appendice C indique que le fonctionnaire devait être rémunéré, non pas au taux du niveau où il a été nommé au départ (PG-01), mais bien à un niveau plus élevé (PG-02).

[89] La clause 4.3.2 établit un scénario différent pour les employés qui ont été mis en disponibilité. Selon cette clause, lorsqu'un employé mis en disponibilité est « nommé, pourvu que ce dernier termine la formation requise [...] », il sera rémunéré au niveau auquel il a été nommé lorsqu'il aura terminé le plan de formation et qu'il aura été jugé qualifié à ce niveau.

[90] La différence dans le libellé des clauses 4.2.4 et 4.3.2 de l'Appendice C signifie quelque chose. Si les parties avaient l'intention de rémunérer le fonctionnaire au taux de son groupe et niveau actuel, elles l'auraient indiqué, comme elles l'ont fait à la clause 4.3.2. L'employeur aurait pu utiliser un libellé différent dans le PE, ce qu'il n'a pas fait.

[91] Dans *Canadian Labour Arbitration* (4^e édition), de Donald Brown et David Beatty (« Brown et Beatty »), on établit, au paragraphe 4:2000, la règle générale relative à l'interprétation des conventions collectives. Au paragraphe 4:21100, Brown et Beatty indiquent que le langage habituel doit être appliqué, à moins de donner lieu à une absurdité.

[92] Dans *Fortier et le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, (1997) 32 CRTFP, décisions 9 (condensé), dossier de la CRTFP 166-02-27013 (19971205), on soutient qu'un arbitre de grief doit interpréter et mettre en application le sens clair des mots utilisés dans la convention collective, sauf s'il y a ambiguïté.

2. Pour l'employeur

[93] La question en jeu porte sur l'intention des parties au moment où elles ont conclu le PE. Le problème ultime réside dans le fait que les parties n'ont jamais discuté de la rémunération du fonctionnaire (pendant qu'il effectuait son recyclage) dans le cadre des discussions entourant le règlement.

[94] En fait, les parties devaient se présenter à une audience sur les deux plaintes déposées par le fonctionnaire devant le TDFP et elles semblaient avoir conclu un

règlement en vue de régler leurs différends. Le fonctionnaire a présenté une demande au TDFP, à laquelle l'employeur ne s'est pas opposé, afin de reporter l'audience; le Tribunal a refusé cette demande.

[95] La preuve démontre clairement que, à titre de règlement, les parties discutaient de l'offre d'un poste classifié PG-02. Dans le cadre des discussions, le fonctionnaire demandait de joindre la lettre d'offre au PE. L'employeur indiquait cependant qu'il ne pouvait joindre la lettre d'offre au PE, car elle ne serait pas disponible. Finalement, la lettre d'offre n'a pas été jointe.

[96] En fin de compte, les parties ont conclu une entente en vue de faire une offre de nomination au fonctionnaire à un poste classifié PG-02, à Dartmouth, à condition que ce dernier suive et réussisse un plan de formation. Le PE ne parle aucunement du salaire que le fonctionnaire devait recevoir pendant la période de formation. Il est également clair que le fonctionnaire n'a pas atteint les critères de mérite pour le poste classifié PG-02. S'il les avait atteints, la nomination n'aurait pas été conditionnelle à la réussite de la formation.

[97] Le fonctionnaire était un employé qui n'avait pas été sélectionné aux fins de maintien en poste. Il était un employé excédentaire, qui s'était trouvé par défaut sous le critère de l'« option A » pour les employés excédentaires, ce qui signifie qu'il était maintenu en poste pendant 12 mois, durant lesquels l'employeur et lui étudieraient d'autres emplois appropriés pour lui. En vertu de l'« option A », s'il ne trouvait pas un autre poste approprié ou si l'employeur le jugeait apte à occuper un autre emploi approprié qu'il n'a pas accepté, au terme de ces 12 mois, il aurait été mis en disponibilité.

[98] Le fonctionnaire a admis, dans sa preuve, qu'il savait que l'offre mentionnée dans le PE était conditionnelle et qu'il devait réussir la formation. Il savait qu'à défaut de réussir la formation, il y avait un risque qu'il ne soit pas nommé au terme de la période de formation de deux ans.

[99] La clause 4.2.4 n'est aucunement en question en l'espèce. Elle n'a jamais fait l'objet de discussions et n'était pas comprise dans le PE. L'employeur a toutefois souligné que le fonctionnaire n'avait pas bien interprété la clause 4.2.4 de l'Appendice C. Cette clause est très mal écrite. La difficulté réside dans l'utilisation de l'expression « à moins que » et du terme qu'elle modifie. Avant l'expression « à moins que », il est

indiqué que : « Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste [...] ». Dans la clause 4.2.4 de l'Appendice C, avant l'expression « à moins que », il est question de deux éléments : premièrement, le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé excédentaire, et, deuxièmement, quelle sera sa rémunération. Il faut déterminer ce qui est modifié par l'expression « à moins que ».

[100] L'expression « à moins que » renvoie au ministère ou à l'organisation d'attache de l'employé, et non à ce que sera sa rémunération. Un employé excédentaire qui doit suivre un recyclage demeure employé pendant la période d'employé excédentaire de douze mois, à moins qu'il ne se voie accorder une offre d'emploi conditionnelle. Le cas échéant, l'employé deviendra un employé de la nouvelle organisation pendant la période de formation. Les mots qui suivent l'expression « à moins que » à la clause 4.2.4 de l'Appendice C sont : « [...] le ministère ou de l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre. »

[101] La dernière partie de la clause 4.2.4 de l'Appendice C n'indique pas que l'employé excédentaire sera rémunéré à un niveau plus élevé; elle est silencieuse. La partie IV porte sur le recyclage. Il pourrait s'agir d'un poste au même niveau, à un niveau équivalent, à un niveau inférieur ou à un niveau supérieur.

[102] En ce qui concerne la clause 4.3.2 de l'Appendice C, qui porte sur les employés mis en disponibilité, les parties ont abordé la question de la rémunération différemment. Un employé mis en disponibilité se trouve dans une situation différente de celle d'un employé excédentaire.

[103] L'article 30 de la *LEFP* indique qu'une personne ne peut être nommée à un poste si elle ne répond pas aux critères de mérite liés à ce poste. Le PE, tel qu'il est formulé, indique clairement que le fonctionnaire n'a pas répondu aux critères de mérite liés au poste classifié PG-02; c'est pourquoi le plan de formation a été conçu. Le fonctionnaire ne pouvait pas être nommé à un poste classifié PG-02 dès le départ. Cette nomination était conditionnelle. La condition, dans le contexte de l'atteinte du règlement, porte sur ce qui devait être satisfait avant que le fonctionnaire ne soit nommé. Cette condition correspondait à la formation, qui devait être réussie.

3. Réponse du fonctionnaire

[104] Il est évident qu'en vertu de la troisième page du PE, l'employeur avait convenu d'être lié à l'Appendice C de la convention collective et au fonctionnement de cette partie de la convention collective.

[105] Le fonctionnaire a entendu parler de sa nomination pour la première fois lorsqu'il a reçu la lettre d'offre du 31 juillet 2013.

IV. Motifs

[106] Les faits dans cette affaire ne sont essentiellement pas contestés. Le fonctionnaire a commencé sa carrière en 2009, à titre d'agent d'approvisionnement stagiaire, classifié au groupe et niveau PG-01, à Halifax. Le 11 avril 2012, le fonctionnaire a reçu un avis selon lequel il avait été désigné comme employé touché en raison de la suppression d'une fonction et qu'il ferait partie du processus de SMPMD. Le 27 juin 2012, le fonctionnaire a reçu un avis selon lequel il n'était pas sélectionné aux fins de maintien en poste et qu'il avait donc été désigné aux fins de mise en disponibilité. Le fonctionnaire a eu 120 jours pour choisir parmi trois options, à défaut de quoi il serait visé par la période d'employé excédentaire d'une durée de douze mois.

[107] Le 20 juin 2012, le fonctionnaire a déposé une plainte devant l'ancien TDFP relativement à l'avis du 11 avril 2012, l'avisant qu'il était touché. Le 10 juillet 2012, il a déposé une deuxième plainte relativement à l'avis du 27 juin 2012, l'avisant qu'il était un employé excédentaire.

[108] En dépit du dépôt des deux plaintes devant le TDFP, le processus de RE a eu lieu, le fonctionnaire a été visé par la période d'employé excédentaire d'une durée de douze mois, et l'employeur et lui-même ont cherché activement des postes de rechange dans la fonction publique fédérale. Le processus de RE prévu en vertu de la convention collective a offert certaines options au fonctionnaire relativement à des offres d'emploi raisonnables et de recyclage, qui a ultimement donné lieu à la concrétisation d'une offre d'emploi à Downsview, qui aurait probablement été un emploi adéquat pour lui au groupe et niveau PG-02, et qui a donné lieu à la création d'un emploi semblable à Dartmouth, également au groupe et niveau PG-02. Étant donné que le fonctionnaire habitait dans le secteur d'Halifax-Dartmouth, il préférerait y rester plutôt que de déménager à Downsview.

[109] L'audience sur les deux plaintes déposées par le fonctionnaire devant le TDFP devait avoir lieu les 2 et 3 mai, à Halifax. Tout juste avant l'audience, un règlement a été négocié et un PE a été signé entre le fonctionnaire et l'employeur. La partie essentielle du PE indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

L'administrateur général, sans préjudice à quelque position qu'il pourrait souhaiter prendre dans des affaires ou des situations semblables à l'avenir, convient :

3. *de nommer le plaignant à un poste permanent classifié au groupe et niveau PG-02, à Dartmouth, à la condition que ce dernier termine avec succès la formation requise, conformément à ce qui est indiqué dans la lettre d'offre ci-jointe.*

Le plaignant convient :

4. *de retirer les plaintes qu'il a déposées le 15 juin 2012 et le 8 juillet 2012, à la date de signature de cette entente;*

[...]

[110] Un plan de formation était joint au PE.

[111] Conformément au PE, le fonctionnaire a immédiatement retiré les deux plaintes qu'il avait déposées devant le TDFP.

[112] Le 31 juillet 2013, l'employeur a remis au fonctionnaire une lettre d'offre (quoique trois mois après l'entrée en vigueur du PE). Le même plan de formation était joint au PE et à cette lettre.

[113] La lettre du 31 juillet 2013 indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Objet : Numéro du processus de sélection :
2013-SVC-PRI-HQ-93874*

Titre du poste : Agent d'approvisionnement

Numéro du poste : 144652

Groupe, sous-groupe et niveau : PG-02

Au nom de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, je suis heureux de vous offrir une nomination conditionnelle pour une période indéterminée à temps plein pour le poste susmentionné, en vigueur dès la réussite du plan de recyclage ci-joint (annexe A).

*Cette offre de nomination est conditionnelle à la réussite de la formation requise, décrite dans le plan de recyclage ci-joint (annexe A). Vous devez satisfaire à cette condition **avant votre nomination**. Le plan de recyclage présente les conditions qui doivent être satisfaites et a défini que votre période de formation demeurera valide jusqu'au 12 août 2015. Lorsque les conditions auront été satisfaites, vous recevrez une lettre d'offre officielle, qui mettra fin à votre priorité d'employé excédentaire et qui établira la date d'entrée en vigueur de votre nomination. Le défaut de répondre à l'une de ces conditions d'ici la fin de la période de recyclage entraînera votre mise en disponibilité.*

Vous continuerez d'être payé conformément à votre poste actuel au groupe et niveau PG-01 jusqu'à ce que vous ayez répondu aux conditions énoncées dans le plan de recyclage. Par conséquent, vous serez affecté à l'organisation d'accueil avec une date de début établie au 12 août 2013.

[...]

Veillez noter qu'étant donné que la présente lettre constitue une offre d'emploi raisonnable, vous pourriez être mis en disponibilité si vous refusez, à moins que vous n'acceptiez une autre offre avant votre date de mise en disponibilité officielle.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[114] Le 8 août 2013, le fonctionnaire a accepté l'offre présentée dans la lettre du 31 juillet 2013. Le même jour, il a déposé le grief qui est le sujet de l'affaire dont je suis saisi, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Je présente un grief concernant le défaut de la direction de mettre en œuvre le protocole d'entente daté du 30 avril 2013. Plus particulièrement, je conteste le refus de l'employeur de me nommer à un poste PG-02 en attendant la réussite de la formation d'appoint, contrairement au protocole d'entente et à la convention collective du groupe AV, y compris les dispositions sur le réaménagement de l'effectif figurant à l'Appendice C.

[115] La mesure corrective demandée par le fonctionnaire, comme il est indiqué dans son grief, était la mise en œuvre du PE et une rémunération au groupe et niveau PG-02, rétroactive au 21 mai 2013. Pendant l'audience, sa position était la suivante : il voulait que la différence entre le salaire d'un employé au groupe et niveau PG-01 (qui correspond au niveau auquel il était payé) et celui d'un employé au groupe et niveau PG-02, lui soit payée pour la période du 8 août 2013 au 10 août 2015.

[116] La compétence d'un arbitre de grief est prescrite par la *Loi*. Même si l'article 208 de la *Loi* définit ce qui peut faire l'objet d'un grief, tous les griefs ne peuvent être renvoyés à l'arbitrage. L'article 209 de la *Loi* limite la portée de ce qui peut être entendu. Dans la présente affaire, le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a de la *Loi*, qui indique ce qui suit :

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

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; [...]

[117] La disposition de la convention collective qui, selon les affirmations du fonctionnaire, doit être interprétée ou appliquée en l'espèce, est la clause 4.2.4 de l'Appendice C, qui régit les situations de RE et qui indique ce qui suit :

Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

[118] L'essence même de l'argument du fonctionnaire est le suivant : le libellé d'une partie du PE, dans la section qui porte sur les points où l'administrateur général accepte, spécifiquement, les mots qui suivent [traduction] « [...] nommer le plaignant, pourvu que ce dernier termine la formation requise [...] » sont tirés directement de la clause 4.2.4 de l'Appendice C de la convention collective, où il est indiqué : « [...] nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin [...] ». Étant donné que l'Appendice C et, particulièrement, la clause 4.2.4, font partie de la section de la convention collective qui porte sur les situations de RE, et que

le fonctionnaire était visé par une situation de RE, il s'agit d'une interprétation de la convention collective et, par conséquent, j'ai compétence. On trouvait également joint au PE le courriel envoyé par Mme Geoffroy au représentant de l'IPFPC du fonctionnaire, daté du 1^{er} mai 2013 à 15 h 52, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Veillez trouver ci-joint un plan de formation, légèrement modifié, afin de pouvoir facilement établir un lien entre les critères de mérite que M. Abeysuriya n'a pas atteint dans le cadre du processus pour le poste de niveau PG-02. Nous avons également retiré la référence aux trois mois.

Je confirme aussi que le plan de formation dure deux ans et qu'il a été fait conformément à la partie IV de la Directive sur le RE.

[119] Le fonctionnaire a affirmé que l'inclusion de ce libellé dans le PE intègre également la clause 4.2.4 de l'Appendice C de la convention collective dans le PE. Enfin, la clause 4.2.4 de l'Appendice C en soi est claire et, par conséquent, le fonctionnaire devrait être payé au groupe et niveau PG-02. Le fait que l'employeur ne paie pas le fonctionnaire au groupe et niveau PG-02 correspond à une violation de la convention collective. Il a également affirmé que j'avais compétence, ce qui me permet d'ordonner la mesure corrective recherchée.

[120] Ce grief porte sur le règlement conclu entre le fonctionnaire et l'administrateur général. L'allégation du fonctionnaire, comme l'indique le grief, indique clairement que la direction a omis de mettre en œuvre le protocole d'entente (PE) en refusant de le nommer à un poste classifié PG-02 jusqu'à ce qu'il ait terminé un recyclage, ce qui enfreint le protocole d'entente (PE) et la convention collective.

[121] Il est peu question, dans le PE, de ce que l'administrateur général a convenu de faire. Ce qui est très clair, selon la preuve, est le fait que le fonctionnaire n'a pas répondu aux critères requis pour être nommé au poste classifié PG-02, à Dartmouth, et qu'il devait suivre un recyclage pour répondre à ces critères. Pendant son témoignage, le fonctionnaire a affirmé qu'il savait qu'il devait répondre aux normes établies dans le programme de formation dans les deux ans et il était d'avis qu'il n'aurait aucune difficulté à les atteindre, ce qui explique pourquoi il ne souhaitait pas accepter la nomination pour une période indéterminée à un poste classifié PG-01, à Winnipeg. Le fonctionnaire a indiqué qu'il savait que la nomination au poste classifié PG-02 était

conditionnelle à la réussite de la formation. C'est exactement ce qu'indique le PE, quoique d'une piètre façon.

[122] S'il y a un doute quant à la compréhension du fonctionnaire relativement à ce qu'il a accepté dans le PE, il ne faut pas chercher plus loin que les deux courriels envoyés par son représentant de l'IPFPC à Mme Geoffroy, lorsqu'ils finalisaient le PE, le 30 avril 2013. Le courriel du 30 avril 2013, envoyé par le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire à Mme Geoffroy, à 15 h 9, indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Pour donner suite à notre conversation tenue il y a quelques instants, j'ai pu parler à M. Abeysuriya de l'entente proposée. Si je comprends bien :

- a) La lettre d'offre conditionnelle et le plan de recyclage seraient présentés conformément à la partie V des dispositions en matière de RE de la convention collective du groupe AV et dureraient deux ans;*
- b) Les derniers détails de la lettre d'offre et du plan de recyclage sont mis au point et seront prêts au plus tard le 2 mai 2013.*

Comme nous en avons discuté ce matin, étant donné que l'entente proposée ne comprend pas une nomination sans condition, le plaignant et moi devons examiner une copie de la lettre d'offre et du plan de recyclage avant de signer l'entente. S'il est possible d'envoyer une version électronique de la lettre d'offre au plus tard le 2 mai 2013, je pourrai organiser une réunion avec le plaignant en vue d'examiner la lettre d'offre, de même que le plan de recyclage.

J'enverrai immédiatement un courriel au TDFP afin de demander une remise afin de conclure notre discussion productive et rapide sur l'entente. Je comprends que vous acheminerez rapidement l'approbation du ministère avec la demande au TDFP par la suite.

[...]

N.-B. En ce qui concerne les modifications apportées au libellé de l'entente, je suggère simplement de modifier le premier paragraphe, afin qu'il indique « la lettre d'offre ci-jointe » plutôt que « une lettre d'offre sera émise » et, possiblement, de modifier la date au 3 mai 2013. J'ai joint une ébauche qui intègre ces modifications; nous pourrions aussi simplement biffer la dernière phrase du premier paragraphe, ajouter « jointe » et initialiser les modifications.

[...]

[Je souligne]

[123] Il est absolument évident que le fonctionnaire savait qu'il n'était pas nommé immédiatement au poste classifié PG-02, puisque le courriel confirme sa compréhension. C'est pourquoi il est indiqué, dans le courriel : [traduction] « [...] étant donné que le règlement proposé ne comprend pas une nomination sans condition [...] ».

[124] Même si le fonctionnaire et l'employeur ont convenu que *Amos* ne s'appliquait pas directement en l'espèce, le fonctionnaire a invoqué que je pourrais tirer profit de la décision de la Cour. Je conviens avec les parties que *Amos* ne s'applique pas. Cette affaire ne donne pas carte blanche à la Commission ou à un arbitre de grief, en vertu de la *Loi*, en ce qui concerne la compétence de se pencher sur toute question liée au milieu de travail ou sur toute question, grief ou plainte liés au travail qui sont réglés et assujettis à une entente de règlement. La Cour s'est prononcée comme suit dans *Amos* :

[...]

77 [...] Vu le contexte particulier du présent dossier, la démarche suivie par l'arbitre de grief respecte raisonnablement l'intention du législateur tout en prenant acte des principes d'interprétation des lois applicables.[...] Le différend soulevé par l'appelant au sujet de l'entente de règlement est intrinsèquement lié à son grief principal, qui n'est toujours pas réglé et qui a été d'abord renvoyé à l'arbitrage, et il relève à bon droit de la compétence de l'arbitre de grief.

[...]

[Je souligne]

[125] Par conséquent, je conclus que je n'ai pas compétence pour statuer sur ce grief. Il porte sur la mise en œuvre d'un règlement final et exécutoire pour régler les plaintes déposées devant le TDFP. Il ne porte pas sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective.

[126] Le PE indique précisément que la nomination du fonctionnaire était assujettie à sa réussite de la formation, et le fonctionnaire l'a reconnu en preuve. Par conséquent, peu importe si le fonctionnaire s'est vu offrir le poste à Downsview ou à Dartmouth, il

ne possédait pas les qualifications requises pour occuper un poste classifié au groupe et niveau PG-02. De plus, avant de pouvoir être nommé pour une période indéterminée, il devait réussir la formation indiquée dans le PE.

[127] Si le PE avait indiqué que le fonctionnaire était nommé au poste classifié PG-02 pour une période indéterminée, sans condition, il n'y aurait aucune question; ce n'est toutefois pas ce que le PE indiquait. La nomination du fonctionnaire au poste classifié PG-02 était le résultat direct des discussions sur le règlement menées entre Mme Geoffroy et le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire. Si les deux plaintes déposées par le fonctionnaire devant le TDFP avaient été entendues et s'il avait obtenu entièrement gain de cause devant ce tribunal, il serait demeuré, au mieux, au groupe et niveau PG-01. Ses plaintes portaient sur le fait qu'il avait été placé dans le processus de SMPMD et qu'il n'avait pas été sélectionné aux fins du maintien en poste. Ces plaintes ne concernaient pas un processus de nomination pour un poste classifié PG-02 et le TDFP n'aurait pas pu nommer le fonctionnaire à un poste classifié PG-02.

[128] Si je me trompe, il n'y a toutefois aucun doute dans mon esprit que, non seulement les parties ont conclu un protocole d'entente final et exécutoire, mais l'employeur n'a pas enfreint ce protocole. En outre, il ne fait également aucun doute qu'étant donné les admissions du fonctionnaire dans son témoignage, de même que la preuve documentaire qu'il a déposé, sa compréhension du protocole d'entente était qu'il ne serait pas nommé sans condition à un poste classifié PG-02.

[129] Il reste donc la demande de mesure corrective visée par le grief du fonctionnaire, qui est d'être rémunéré au groupe et niveau PG-02. En général, un employé est nommé, conformément à la *LEFP*, à un poste classifié à un certain groupe et niveau. Le fonctionnaire occupait un poste classifié PG-01 qui était éliminé en raison d'un RE. Il allait être mis en disponibilité à moins qu'un autre poste ne lui soit trouvé. Selon ce qui s'est produit, il semble qu'un poste a été trouvé au groupe et niveau PG-02 à Downsview, ce qui a mené l'employeur à créer un poste semblable à Dartmouth. L'employeur croyait que le fonctionnaire pourrait faire un recyclage et, par conséquent, répondre aux critères de qualification pour ce nouveau poste. L'employeur était donc prêt à lui offrir le poste, pourvu que le fonctionnaire réussisse de façon satisfaisante le plan de recyclage créé pour lui. C'est ce que l'employeur était prêt à proposer au fonctionnaire en échange du retrait des deux plaintes qu'il avait déposées devant le TDFP. Rien dans la convention collective n'oblige l'employeur de nommer le

fonctionnaire à un poste classifié PG-02.

[130] Les parties auraient certainement pu exposer de façon plus détaillée les détails du poste classifié PG-02, y compris la rémunération du fonctionnaire pendant la période de recyclage, qui allait durer deux ans. Elles ne l'ont pas fait. Rien dans le PE n'indique la rémunération du fonctionnaire pendant son recyclage. La preuve qui m'a été présentée indiquait plutôt que, pendant les discussions sur le règlement qui ont mené au PE, le salaire du fonctionnaire (pendant sa période de formation) n'a jamais fait l'objet de discussion entre la représentante de l'administrateur général, Mme Geoffroy, et le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire. Le fonctionnaire a indiqué que sa compréhension de sa rémunération au groupe et niveau PG-02 lui venait de son représentant de l'IPFPC. Ce fait, par contre, ne constitue certainement pas une preuve qu'il y avait un accord selon lequel le fonctionnaire serait payé au groupe et niveau PG-02. Le fonctionnaire a indiqué qu'il n'avait pas participé directement aux discussions entourant le règlement avec la représentante de l'employeur, Mme Geoffroy. Mme Geoffroy, qui a témoigné, a indiqué que le salaire du fonctionnaire pendant sa période de formation de deux ans n'a jamais fait l'objet de discussion avec le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire.

[131] En vertu du protocole d'entente conclu entre les parties, le fonctionnaire allait recevoir une offre relativement à un poste classifié PG-02, à Dartmouth, qui était conditionnelle à sa réussite du plan de formation joint au PE. Le plan de formation a fait l'objet de discussions claires entre les parties avant l'exécution du PE. C'est ce qui ressort des courriels du 30 avril 2013 et du 1^{er} mai 2013 envoyés par le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire et reçus par ce dernier. Les détails du plan de formation étaient indiqués par écrit et joints au PE. Il n'a pas été question du salaire dans les courriels. Les parties auraient pu parler du salaire et l'indiquer dans le PE; elles ne l'ont pas fait. Les parties auraient pu convenir de joindre la lettre d'offre au PE et, ainsi, toute question liée à l'offre aurait été traitée avant l'exécution du PE. En fait, pendant les échanges sur l'ébauche du PE, la lettre d'offre a été abordée de façon précise dans les courriels envoyés et reçus par le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire le 30 avril et le 1^{er} mai 2013. Le représentant de l'IPFPC du fonctionnaire avait demandé, au départ, que la lettre d'offre soit jointe au PE. Dans le courriel envoyé le 30 avril 2013, à 15 h 8, le représentant de l'IPFPC a indiqué à Mme Geoffroy ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme nous en avons discuté ce matin, étant donné que le règlement proposé ne comprend pas une nomination sans condition, le plaignant et moi devons examiner une copie de la lettre d'offre et du plan de formation avant de signer le règlement. S'il est possible d'envoyer une version électronique de la lettre d'offre au plus tard le 2 mai 2013, je pourrai organiser une réunion avec le plaignant en vue d'examiner la lettre, de même que le plan de recyclage.

[...]

N.-B. En ce qui concerne les modifications apportées au libellé de l'entente, je suggère simplement de modifier le premier paragraphe, afin qu'il indique « la lettre d'offre ci-jointe » plutôt que « une lettre d'offre sera émise » et, possiblement, de modifier la date au 3 mai 2013. [...]

[...]

[Je souligne]

[132] Il est évident que, le 30 avril 2013, le fonctionnaire et son représentant de l'IPFPC voulaient que la lettre d'offre soit jointe au PE et voulaient l'examiner, ainsi que le plan de formation, avant de signer le PE. Le 1^{er} mai 2013, les choses avaient changé, comme le divulgue un courriel envoyé ce jour-là entre le représentant de l'IPFPC et Mme Geoffroy. Le courriel envoyé par le représentant de l'IPFPC à Mme Geoffroy, qui a, par coïncidence, été envoyé à la même heure de la journée (15 h 8) que le courriel du 30 avril, indique ce qui suit :

[Traduction]

En ce qui concerne le document de l'entente comme tel, le seul changement que je demanderais serait de modifier la phrase « la formation requise indiquée dans la lettre d'offre » par « la formation requise indiquée dans le document ci-joint », en joignant une copie du courriel joint ci-dessous. Nous pourrions biffer l'expression « lettre d'offre », écrire « ci-joint » et initialiser la modification, si vous jugez que c'est acceptable. (Nous pourrions sinon imprimer une nouvelle copie modifiée et vous envoyer une copie signée, pour que M. Flemming la signe aussi)

[...]

[133] Il est évident qu'au milieu de l'après-midi, le 1^{er} mai 2013, les parties avaient convenu de ne pas joindre la lettre d'offre au PE et qu'elles avaient plutôt convenu de

ne joindre que le plan de formation. Il semble que le fonctionnaire n'a pas maintenu sa position de voir et d'approuver la lettre d'offre avant de signer le PE. On ne m'a présenté aucune preuve expliquant pourquoi le fonctionnaire a accepté ces changements.

[134] À l'appui de sa position selon laquelle le grief porte sur la violation de la convention collective, le fonctionnaire fait référence au libellé du premier paragraphe du PE, qui établit ce que l'administrateur général convient de faire, et en quoi il est très similaire, en partie, au libellé de la clause 4.2.4 de l'Appendice C. Malheureusement, le fait que le libellé soit semblable ou qu'il ait pu être tirée de cette clause ne transforme pas la violation alléguée du PE en une violation de la convention collective. Le grief ne porte pas sur l'interprétation de la clause 4.2.4 de l'Appendice C. Il porte sur la violation alléguée du PE par l'employeur et, plus particulièrement, sur le fait que cette violation est liée au défaut de l'employeur de nommer le fonctionnaire à un poste classifié PG-02.

[135] En date du 30 avril 2013, alors que les parties concluaient le PE, le fonctionnaire était toujours en statut d'employé excédentaire. La clause 4.2.4 de l'Appendice C de la convention collective indique que pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste actuel. Le fonctionnaire a invoqué que la partie de la clause 4.2.4 qui suit l'expression « à moins que » et qui indique « [...] le ministère ou de l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre » signifie que le fonctionnaire a le droit d'être rémunéré au groupe et niveau PG-02. Je suis en désaccord avec cette interprétation.

[136] Même si l'Appendice C de la convention collective concerne le RE, la partie IV de l'Appendice C s'intitule « Recyclage ». Après un examen rigoureux de la partie IV de l'Appendice C, il est évident que cette partie porte sur les responsabilités des différentes parties en ce qui concerne le recyclage d'employés qui sont visés par les dispositions de RE.

[137] Les dispositions de la clause 4.2 de la partie IV de l'Appendice C portent sur les employés désignés comme employés excédentaires, tandis que les dispositions de la clause 4.3 portent sur les employés déjà mis en disponibilité. Les deux catégories

d'employés (excédentaire ou mis en disponibilité) sont traitées différemment. La clause 4.2.4 porte clairement sur le responsable du plan de recyclage des employés excédentaires, tandis que la clause 4.3.2 porte clairement sur le responsable du plan de recyclage des personnes mises en disponibilité.

[138] La clause 4.2.4 indique qu'il incombe au ministère ou à l'organisation d'attache de veiller à la préparation des plans de recyclage pour les employés excédentaires. Le « ministère d'attache » est désigné ainsi en raison de la relation avec l'employé excédentaire. En l'espèce, il s'agit de TPSGC. Néanmoins, il est aussi indiqué que si le ministère ou l'organisation d'accueil est disposé à nommer l'employé pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, le plan de formation sera inclus dans la lettre d'offre. Un « ministère d'accueil » est désigné comme le ministère ou l'organisation qui a convenu de nommer ou d'envisager de nommer (immédiatement ou à la suite d'un recyclage) un **employé excédentaire** ou **mis en disponibilité** [je souligne].

[139] Même si le ministère d'attache peut également être un ministère d'accueil, le ministère d'accueil n'est pas nécessairement le ministère d'attache. Il y a une différence subtile. Dans le cas du fonctionnaire, le ministère d'attache était également le ministère d'accueil, soit TPSGC. Une personne mise en disponibilité n'est plus un employé (voir le paragraphe 64(4) de la *LEFP*) et ne possède plus de ministère d'attache. Une personne en statut excédentaire demeure un employé. En vertu de la clause 4.3.2, toutes les modalités liées à la nomination d'employés mis en disponibilité proviendront du ministère d'accueil. L'ancien ministère d'attache d'une personne mise en disponibilité ne joue aucun rôle. La clause 4.3.2 de l'Appendice C indique ce qui suit :

Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

[140] Même si la clause 4.2.4 n'indique pas que l'employé excédentaire sera rémunéré

à son taux de nomination actuel, la rémunération n'est pas l'objet de la section ou de la clause. L'objet est d'indiquer qui est responsable du plan de formation. Après l'expression « à moins que », la clause se poursuit et indique « [...] le ministère ou de l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre ». Cette dernière partie désigne le responsable du plan de formation. Le ministère d'attache est responsable, à moins que le ministère d'accueil (qui peut être un autre ministère) nomme l'employé excédentaire; si le ministère d'accueil n'est pas le ministère d'attache, il doit joindre le plan de recyclage. La dernière partie de la clause, qui suit l'expression « à moins que », ne signifie pas d'être payé au taux de rémunération du niveau visé par la nomination conditionnelle.

[141] Le fonctionnaire a accepté l'offre présentée dans la lettre du 31 juillet 2013. La lettre du 31 juillet 2013 indique ce que le répondant fera d'une façon beaucoup plus claire. Elle indique assez clairement ce qui suit :

1. le fonctionnaire se voit offrir le poste classifié PG-02 d'agent d'approvisionnement à Dartmouth;
2. l'offre est conditionnelle à la réussite de la formation requise décrite dans le plan de recyclage, qui est jointe (le même plan de formation a été joint au PE);
3. la période de formation sera de deux ans, jusqu'au 12 août 2015;
4. le fonctionnaire recevra une lettre d'offre officielle, qui mettra fin à sa priorité d'employé excédentaire et qui établira la date d'entrée en vigueur de sa nomination;
5. si le fonctionnaire ne répond pas à toutes les conditions avant la fin de la période de recyclage (le 12 août 2015), il sera mis en disponibilité;
6. il sera payé conformément à son poste actuel au groupe et niveau PG-01 jusqu'à ce qu'il ait répondu aux conditions énoncées dans le plan de recyclage;
7. il sera affecté à l'organisation d'accueil avec une date de début établie au 12 août 2013;

8. la lettre d'offre constitue une offre d'emploi raisonnable et, s'il refuse de l'accepter, il pourrait être mis en disponibilité.

[142] Le PE indique simplement que l'administrateur général présentera une offre et que l'offre est conditionnelle à la réussite du recyclage. Même si le PE indique que le fonctionnaire devrait recevoir une lettre d'offre « au cours des prochains jours » et que cette lettre a été fournie trois mois plus tard, elle a tout de même été fournie. Le fait que l'offre ait été présentée au cours des jours qui ont suivi la signature du PE (comme convenu) ou des semaines, voire, des mois plus tard (comme ce fut le cas) n'est pas pertinent, puisque le fonctionnaire avait retiré les deux plaintes qu'il avait déposées devant le TDFP au moment de la signature du PE. Ce fait, toutefois, n'est pas non plus pertinent, puisque le résultat final des plaintes déposées devant le TDFP n'aurait pu donner lieu à la nomination du fonctionnaire au poste classifié PG-02.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[144] Je n'ai pas compétence.

[145] Le grief est rejeté.

Le 22 février 2016.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**