

Date : 20160722

Dossier : 2014-9367

Référence : 2016 CRTEFP 65

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



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

---

ENTRE

**GUY PINARD**

plaignant

et

**SOUS-MINISTRE DES RESSOURCES NATURELLES**

Intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Pinard c. Sous-ministre des Ressources naturelles*

Plainte d'abus de pouvoir présentée en vertu du paragraphe 65(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Devant** : Nathalie Daigle, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour le plaignant** : Lui-même

**Pour l'intimé** : Léa Bou Karam

**Pour la Commission de la fonction publique** : Mélanie Massé et Luc Savard

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)  
les 5 et 6 janvier et le 7 avril 2016.  
(Traduction de la CRTEFP)

**I - Introduction**

[1] Guy Pinard, le plaignant, allègue que l'intimé, le sous-ministre des Ressources naturelles, a abusé son pouvoir en le sélectionnant aux fins d'une mise en disponibilité. Il soutient qu'il n'aurait pas dû être mis en disponibilité puisque ses principales fonctions au sein de l'organisation n'ont pas été éliminées. En outre, il allègue que l'intimé a fondé sa décision de le mettre en disponibilité sur des renseignements inadéquats et qu'il aurait dû être évalué par rapport à un autre fonctionnaire qui occupe un poste semblable afin de déterminer lequel serait mis en disponibilité. Il affirme également que l'intimé a fait preuve de partialité à son égard et de favoritisme personnel envers l'autre personne qui n'a pas été mise en disponibilité.

[2] L'intimé nie ces allégations et soutient que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») n'a pas compétence pour entendre la plainte, puisque le plaignant occupait un poste unique qui se trouvait dans une partie de l'organisation où l'administrateur général a déterminé que des fonctionnaires seraient mis en disponibilité.

[3] La Commission de la fonction publique (la « CFP ») est d'accord avec l'intimé. Le plaignant n'avait pas le droit de présenter une plainte en vertu du paragr. 65(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *LEFP* »), et la Commission n'a pas compétence pour instruire cette plainte. Un représentant de la CFP a comparu à l'audience et a présenté des arguments écrits.

[4] La plainte a été présentée le 17 octobre 2014, auprès de l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (le « Tribunal »). Le 1<sup>er</sup> 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; la « *LCRTEFP* ») est entrée en vigueur et a créé la Commission. Cette nouvelle Commission remplace le Tribunal et la Commission des relations de travail dans la fonction publique et elle traite les plaintes présentées en vertu de la *LEFP*. Par conséquent, cette affaire est entendue par la Commission.

[5] Pour les motifs suivants, je conclus que le plaignant avait le droit de présenter cette plainte en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP*. Toutefois, la plainte est rejetée sur le fond. Le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait abusé de son pouvoir en le sélectionnant aux fins d'une mise en disponibilité.

## **II. Contexte**

[6] Le plaignant a commencé à travailler à Ressources naturelles Canada (« RNCan ») en 1982. Il était le conseiller technique du parc automobile de 1988 à 2012, au sein de la section de la gestion du parc automobile (également appelé « Parc automobile et services de stationnement », « Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement » ou « Groupe parc automobile »), qui faisait partie du Secteur de la gestion et des services partagés (le « SGSP »).

[7] Au début de 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action économique (le « PAE ») du gouvernement fédéral et du Plan d'action pour la réduction du Ministère (le « PARM »), la haute direction de RNCan a décidé de réduire le parc automobile et d'en décentraliser la gestion. Le parc commun de véhicules du complexe de la rue Booth (le « PCVCB », le « parc automobile de la rue Booth » ou le « parc automobile de RNCan »), qui avait été créé en 1996, a été éliminé, et les services de stationnement situé sur la rue Booth, à Ottawa, en Ontario, ont été transférés au secteur privé. La section de la gestion du parc automobile a également été abolie et elle a cessé de gérer les véhicules prêtés aux secteurs de RNCan et de fournir des services et des conseils techniques au sujet des parcs automobiles. Les secteurs ont ensuite été chargés de leurs propres activités d'entretien de véhicules, de délivrance de permis, entre autres.

[8] La section de la gestion du parc automobile était l'unité organisationnelle faisant l'objet des mises en disponibilité. Cinq des huit postes ont été éliminés, soit :

- le gestionnaire (classifié au groupe et niveau AS-06);
- le commis aux finances (également appelé l'analyste des renseignements sur le parc automobile, classifié AS-03);
- le superviseur du PCVCB (également appelé l'agent d'administration subalterne, parc commun de véhicules, classifié AS-02);
- le conseiller technique du parc automobile (classifié GT-05);
- un des trois agents de service (classifié GT-02).

[9] Trois postes ont été mutés à d'autres sections, à savoir : deux postes d'agents de service (classifiés GT-02) et le poste d'agent de projet de parc automobile

(classifié AS-03). Tous les fonctionnaires, sauf l'agent de projet de parc automobile, ont reçu une lettre les informant que leurs services pourraient ne plus être nécessaires en raison de la situation de réaménagement des effectifs (« RE »). Sept des huit postes ont donc été déclarés « touchés ». Un processus de « sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité » (SFMPMD) a été amorcé à l'égard des trois agents de service; seuls deux agents de service ont fait l'objet d'un maintien en poste. Toutefois, le processus de SFMPMD a été annulé lorsqu'un agent de service a trouvé un emploi ailleurs.

[10] RNCan s'est départi des véhicules de tourisme à usage général qui faisaient partie du parc automobile de la rue Booth (environ 30 véhicules) et de certains de ses véhicules à usage spécialisé que la section de la gestion du parc automobile conservait pour les autres secteurs (environ 30 autres véhicules). Le SGSP demeurait responsable des conseils stratégiques et de l'établissement de rapports, alors que les secteurs ont été chargés de suivre les politiques et les pratiques en matière de gestion de parc automobile relativement aux véhicules qu'ils ont conservés. Les responsabilités en matière d'établissement de rapports sur le parc automobile ministériel ont été attribuées aux Services de la gestion des biens, qui ont été chargés des politiques et de l'établissement de rapports continus dans le cadre de la gestion des biens.

[11] Le 3 avril 2012, le plaignant a été informé que son poste était touché par les décisions prises par suite des réductions budgétaires dans l'ensemble du gouvernement et qu'il était un fonctionnaire visé. Le 26 juin 2012, il a été informé, au moyen d'une lettre, qu'en raison d'un manque de travail, son poste classifié GT-05 avait été déclaré excédentaire par rapport aux exigences, et ce, à compter du 29 juin 2012. La lettre renfermait différentes options dont il pouvait se prévaloir. Il a choisi l'option d'indemnité d'études, laquelle comprend le versement d'une indemnité en espèces, le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'apprentissage reconnu, ainsi que d'autres coûts connexes. Il a achevé sa formation, n'a pas été nommé à un autre poste et a été mis en disponibilité à compter du 13 novembre 2014.

[12] Le 17 octobre 2014, le plaignant a présenté la plainte en l'espèce. Avant l'audience, l'intimé a demandé, au moyen d'une requête, que la plainte soit rejetée au motif qu'elle avait été présentée hors délai. Le plaignant a reçu un avis de sa mise en disponibilité le 12 avril 2012 et, par conséquent, le délai de 15 jours pour présenter

une plainte a pris fin le 27 avril 2012. Dans une lettre de décision en date du 13 février 2015, la Commission a rejeté la requête visant le rejet de la plainte au motif que l'intimé, dans l'une ou l'autre des lettres qu'il a remises au plaignant, n'avait pas donné à ce dernier un avis approprié relativement à son droit de présenter une plainte et que, par conséquent, il s'agissait de circonstances exceptionnelles qui, par souci d'équité, justifiait une prorogation du délai pour présenter la plainte.

[13] Avant l'audience, l'intimé a également demandé que la plainte soit rejetée au motif que la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité avait été entièrement éliminée. Le 13 février 2015, la Commission a rejeté la requête, en raison des arguments contradictoires présentés à ce moment-là par les parties. À ce moment, la Commission était incapable de conclure que la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité avait été entièrement éliminée. La requête a été rejetée sous réserve du droit du défendeur de soulever, à l'audience, la question de savoir si l'ensemble de cette partie de l'organisation avait été éliminé.

### **Question préliminaire**

[14] Conformément à l'alinéa 20a) de la *LCRTEFP*, la Commission a le pouvoir de convoquer des témoins à comparaître à une audience. John Robinson a été cité à témoigner durant la première partie de l'audience tenue les 5 et 6 janvier 2016. De 1998 à 2012, il était le superviseur immédiat du plaignant. Il ne s'est pas présenté à l'audience.

[15] Le 6 janvier 2016, lorsqu'il est devenu évident que M. Robinson ne se présenterait pas à l'audience, on a demandé au plaignant comment il souhaitait procéder. La veille de l'audience, il a informé la Commission qu'il se représenterait lui-même; jusqu'à ce moment, il avait été représenté par un agent négociateur. Puisque M. Robinson ne s'est pas présenté à l'audience, j'ai informé le plaignant qu'il pouvait demander un ajournement afin de s'informer au sujet des options dont il pourrait se prévaloir. Toutefois, il a indiqué qu'il ne souhaitait pas un ajournement et qu'il préférerait donner suite à l'audience. Par conséquent, l'audience a eu lieu tel que prévu et M. Robinson n'a pas témoigné.

### **III. Questions en litige**

[16] Je dois trancher les questions suivantes :

1) Le plaignant avait-il le droit de présenter une plainte en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP*?

1.1. Le paragr. 65(1) de la *LEFP* confère-t-il à un fonctionnaire occupant un poste unique le droit de présenter une plainte lorsque seulement certains des fonctionnaires de la partie de l'organisation visée seront mis en disponibilité?

1.2. La partie de l'organisation où travaillait le plaignant a-t-elle été entièrement éliminée?

2) L'intimé était-il tenu de tenir compte de postes semblables au sein de l'organisation et de mener une évaluation fondée sur le mérite avant de décider mettre le plaignant en disponibilité?

3) L'intimé a-t-il abusé son pouvoir en sélectionnant le plaignant aux fins d'une mise en disponibilité?

3.1. L'intimé a-t-il abusé son pouvoir en se fiant à des renseignements inadéquats pour décider de mettre en disponibilité le plaignant?

3.2. Existait-il un conflit antérieur entre le directeur général associé et le plaignant qui suscitait une crainte raisonnable de partialité qui constituerait un abus de pouvoir?

3.3. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel envers l'autre personne qui travaillait dans la partie éliminée de l'organisation, mais qui n'a ni été touchée ni mise en disponibilité?

#### IV. Analyse

#### **Question 1 : Le plaignant avait-il le droit de présenter une plainte en vertu du paragr. 65(1) de la LEFP?**

---

[17] Les articles 64 et 65 de la *LEFP* régissent les mises en disponibilité dans la fonction publique lorsque les services d'un fonctionnaire ne sont plus nécessaires. Ils indiquent en partie ce qui suit :

##### ***Mise en disponibilité***

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

##### ***Choix des fonctionnaires***

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

[...]

##### ***Plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi - mise en disponibilité***

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

##### ***Précision***

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

[...]

### ***Annulation de la mise en disponibilité***

**(4)** *Si elle juge la plainte fondée, la Commission des relations de travail et de l'emploi peut annuler la décision de mettre le plaignant en disponibilité et ordonner à l'administrateur général de prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées; elle ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un fonctionnaire.*

[...]

[18] L'article 21 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334; le « *REFP* ») établit un processus de sélection de fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité. Le paragraphe 21(1) du *REFP* est ainsi rédigé :

### ***Choix des fonctionnaires à mettre en disponibilité***

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

**1.1. Le paragr. 65(1) de la *LEFP* confère-t-il à un fonctionnaire occupant un poste unique le droit de présenter une plainte lorsque seulement certains des fonctionnaires de la partie de l'organisation visée seront mis en disponibilité?**

[19] L'intimé soutient que lorsqu'elle interprète l'art. 65 de la *LEFP*, la Commission doit examiner l'esprit complet de la *LEFP*. Il fait valoir que dans *Molander c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2007 TDFP 42, le Tribunal a examiné les art. 64 et 65 de la *LEFP*, conjointement avec l'art. 21 du *REFP*, et il a conclu qu'un plaignant doit avoir été sélectionné aux fins d'une mise en disponibilité, conformément à l'art. 21, parmi des « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels » pour avoir le droit de présenter une plainte devant le Tribunal en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP*. Puisque le poste de la plaignante dans *Molander* était

le seul poste éliminé de son groupe et niveau, le Tribunal a conclu que la situation n'était pas visée par les paragr. 64(2) et 65(1) de la *LEFP* et que, par conséquent, il n'avait pas compétence pour entendre la plainte.

[20] En l'espèce, l'intimé soutient que le plaignant occupait également un poste unique dans la partie de l'organisation où l'administrateur général a déterminé qu'il y aurait des mises en disponibilité. L'intimé soutient que puisqu'aucun autre fonctionnaire n'occupait un poste semblable ou n'exerçait des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels, le plaignant n'avait pas le droit de présenter cette plainte. En résumé, l'intimé fait valoir que puisqu'il n'y avait aucune exigence de mener une SFMPMD en vertu de l'art. 21 du *REFP*, le plaignant n'a pas été sélectionné aux fins d'une mise en disponibilité parmi d'autres fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau et que, par conséquent, il n'avait pas le droit de présenter une plainte en vertu de l'art. 65 de la *LEFP*.

[21] La CFP souscrit à l'argument du défendeur. Selon la CFP, le paragr. 64(2) de la *LEFP* stipule que les fonctionnaires devant être mis en disponibilité « seront » sélectionnés conformément au *REFP*. En revanche, le paragr. 21(1) du *REFP* stipule que les employés qui seront mis en disponibilité doivent être évalués à l'aide d'un processus de SFMPMD fondé sur le mérite parmi les fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau. Par conséquent, la CFP soutient qu'une sélection n'est requise que si deux ou plusieurs fonctionnaires occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau dans la partie de l'organisation déterminée par l'administrateur général. Dans d'autres cas, les fonctionnaires sont désignés aux fins de mise en disponibilité et aucune évaluation du mérite ou sélection n'est requise. La CFP fait valoir qu'il existe une distinction entre un fonctionnaire qui est « sélectionné aux fins de mise en disponibilité » et un fonctionnaire qui est « désigné aux fins de mise en disponibilité ». Cette distinction est mentionnée dans son *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité* (le « Guide de SFMPMD », qui prévoit les définitions suivantes :

[...]

***Désignation aux fins d'une mise en disponibilité*** [...] À l'exception d'un fonctionnaire sélectionné aux fins de mise en

*disponibilité à la suite du processus prévu à cette fin au titre du paragraphe 64(2) de la LEFP, l'administrateur général indique au fonctionnaire sa mise en disponibilité en vertu du paragraphe 64(1) de la LEFP; ce dernier est alors déclaré excédentaire, il est mis en disponibilité à sa propre demande, ou pour les organisations dont le CT est l'employeur, le fonctionnaire peut choisir les options offertes par la DRE du CNM et les autres ARE.*

[...]

***Sélection aux fins de mise en disponibilité [...]***  
*Conformément au paragraphe 64(2) de la LEFP, l'administrateur général a décidé que seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'organisation seront mis en disponibilité. Il a lancé le processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité et a sélectionné un fonctionnaire mis en disponibilité; ce dernier est alors déclaré excédentaire ou est mis en disponibilité à sa propre demande. S'il s'agit d'une organisation dont le CT est l'employeur, le fonctionnaire peut choisir les options offertes par la DRE du CNM et les autres ARE.*

[...]

[22] Selon la CFP, ce n'est que lorsqu'un administrateur général a sélectionné un fonctionnaire aux fins de mise en disponibilité, conformément à un processus de SFMPMD mené à l'égard de fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau, qu'un fonctionnaire a le droit de présenter une plainte auprès de la Commission en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP* indiquant que sa sélection constituait un abus de pouvoir. Selon la CFP, lorsqu'aucune sélection au moyen d'un processus de SFMPMD n'est requise, les fonctionnaires ne sont pas sélectionnés aux fins de mise en disponibilité - ils sont désignés et ils n'ont pas de droit de recours auprès de la Commission. De même, lorsque tous les fonctionnaires de la partie de l'organisation visée sont mis en disponibilité, ils ont été désignés aux fins de mise en disponibilité et non sélectionnés, et ils n'ont aucun droit de recours auprès de la Commission. La CFP soutient qu'en conséquence, l'interprétation des paragr. 64(2) et 65(1) de la *LEFP* ne crée pas un obstacle absolu au mécanisme de recours des employés occupant des postes uniques désignés aux fins de mise en disponibilité. Elle soutient que bien qu'ils n'aient aucun droit de recours devant la Commission, ils peuvent demander un contrôle judiciaire de la décision de l'administrateur général devant la Cour fédérale.

[23] Dans *Lishman c. le sous-ministre d'Environnement Canada*, 2013 TDFP 12, le Tribunal a conclu que son interprétation de l'article 65(1) de la *LEFP* dans *Molander* était trop restrictive et qu'elle créait un obstacle incompatible avec les objectifs de la législation par rapport aux mécanismes de recours des fonctionnaires qui occupent des postes uniques. Après avoir examiné attentivement la loi et les faits qui lui ont été présentés, le Tribunal a conclu qu'une dérogation du raisonnement dans *Molander* était justifiée.

[24] Le Tribunal a déterminé qu'il avait compétence pour instruire la plainte de Mme Lishman, et ce, même si elle occupait un poste unique dans la partie de l'organisation où l'administrateur général avait prévu des mises en disponibilité. Le Tribunal a conclu que les fonctionnaires informés de leur mise en disponibilité éventuelle étaient autorisés à présenter une plainte au Tribunal, conformément à l'article 65(1) de la *LEFP*, dans les cas où seulement certains des fonctionnaires de la partie désignée de l'organisation sont mis en disponibilité. Dans *Lishman*, le Tribunal a fait valoir qu'il convenait d'utiliser la définition courante du terme « selected » (« sélectionné ») qui apparaît dans la version anglaise de l'article 65(1), c'est-à-dire « choisir minutieusement ». Par conséquent, rien n'empêche un fonctionnaire qui occupe un poste unique de présenter une plainte en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP* selon laquelle sa mise en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

[25] Le Tribunal a également renvoyé spécifiquement à la version française du paragr. 65(1), ce qu'il n'a pas fait dans *Molander*. Il a soulevé que l'interprétation du paragr. 65(1) proposée par l'intimé et la CFP était incompatible avec la version française du paragr. 65(1), qui indique que le droit de présenter une plainte découle de la décision de l'administrateur général de mettre en disponibilité le plaignant. La version française de cette disposition est libellée comme suit :

*Plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi — mise en disponibilité*

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

[26] Le Tribunal a donc conclu que l'article 65(1) de la *LEFP* accorde un droit de recours à tout fonctionnaire qui travaille dans la partie de l'organisation désignée par l'administrateur général et qui est informé de sa mise en disponibilité imminente, sauf dans les cas où l'administrateur général élimine complètement cette partie de l'organisation.

[27] Pour tous ces motifs, dans *Lishman*, le Tribunal a conclu que l'article 21 du *REFP* n'interdisait pas à un fonctionnaire sélectionné aux fins de mise en disponibilité, dont la situation n'est pas visée par l'article 21, de présenter une plainte en vertu de l'article 65(1) de la *LEFP*.

[28] L'intimé et la CFP soutiennent que la conclusion du Tribunal dans *Lishman* est erronée. Ils sont d'avis que la compétence de la Commission se limite aux plaintes visant la sélection des fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité découlant d'un processus de SFMPMD.

[29] Il n'est pas contesté que le plaignant occupait le seul poste de technicien général (« TG ») au cinquième niveau au sein de la section de la gestion du parc automobile. Par conséquent, il occupait un poste unique.

[30] Ce que l'intimé et la CFP soutiennent manifestement est que le libellé suivant de l'article 21 du *REFP*, soit « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels », devrait être interprété en tenant compte du paragr. 65(1) de la *LEFP*. C'est-à-dire que la Commission devrait interpréter le paragr. 65(1) de la *LEFP* de la manière suivante :

[Traduction]

*Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'organisation sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires sélectionnés parmi des fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels peut présenter à la Commission des relations de travail et de l'emploi, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celle-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.*

[Je souligne]

[31] Il est bien établi en droit qu'il n'existe qu'une seule approche en matière d'interprétation législative, soit qu'il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur. (Voir, par exemple, *Marche c. Cie d'Assurance Halifax*, 2005 CSC 6, au paragr. 54.) Je dois examiner l'ensemble du contexte de la disposition, soit l'art. 65 de la *LEFP* en l'espèce, pour déterminer si elle peut être sujette à de multiples interprétations et être désignée comme étant ambiguë (voir, *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 25, au paragr. 29).

[32] Pour les motifs indiqués ci-dessous, je conclus que le libellé du paragr. 65(1) de la *LEFP* n'est pas ambigu et que, par conséquent, rien ne justifie l'argument du défendeur et de la CFP selon lequel les termes proposés ci-dessus doivent être considérés comme faisant implicitement partie de cette disposition de la *LEFP*.

[33] Pour commencer, dans les paragr. 64(2) et 65(1) de la *LEFP*, le législateur prévoit uniquement deux scénarios possibles pouvant aboutir à des mises en disponibilité. En premier lieu, lorsque tous les fonctionnaires de la partie de l'organisation désignés par l'administrateur général sont mis en disponibilité et, en deuxième lieu, lorsque seulement certains des fonctionnaires sont mis en disponibilité. Le législateur indique clairement qu'aucun mécanisme de recours n'est disponible qu'aux fonctionnaires visés par le premier scénario, c.-à-d. lorsque tous les fonctionnaires sont mis en disponibilité. Toutefois, dans le cas des fonctionnaires visés par le deuxième scénario, c.-à-d. lorsque seulement certains des fonctionnaires sont mis en disponibilité, il est possible de déposer une plainte.

[34] Il est logique que les fonctionnaires visés par le premier scénario ne puissent se prévaloir d'aucun mécanisme de recours puisque l'intention du législateur, conformément au paragr. 65(2), est d'exclure le droit de présenter une plainte concernant (1) la décision de mettre en disponibilité des fonctionnaires, (2) la détermination de la partie de l'organisation où les fonctionnaires seront mis en disponibilité ou (3) le nombre de fonctionnaires qui seront mis en disponibilité. Par conséquent, les fonctionnaires ne peuvent présenter une plainte à la Commission au sujet d'un manque de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause du transfert du travail ou des fonctions à l'extérieur de certains secteurs de l'administration publique fédérale, tel qu'il est énoncé au paragr. 64(1) de la *LEFP*.

[35] De même, en ce qui concerne les fonctionnaires qui ont le droit de se prévaloir d'un tel mécanisme parce que seulement certains des fonctionnaires de la partie de l'organisation désignée par l'administrateur général sont mis en disponibilité, leur droit de recours a été limité par le législateur. Tel qu'il a été mentionné au paragraphe précédent, conformément au paragr. 65(2), ils n'ont pas le droit de présenter une plainte concernant (1) la décision de mettre en disponibilité des fonctionnaires, (2) la détermination de la partie de l'organisation où travaillent les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité ou (3) le nombre de fonctionnaires de ce secteur qui seront mis en disponibilité. Par conséquent, ils ne peuvent pas non plus présenter une plainte devant la Commission pour manque travail, la suppression d'une fonction ou le transfert du travail ou des fonctions à l'extérieur de certains secteurs de l'administration publique fédérale, tel qu'il est énoncé au paragr. 64(1) de la *LEFP*.

[36] À l'audience, la CFP a fait valoir que le paragr. 64(2) stipule que si seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'organisation sont mis en disponibilité, la sélection « sera » faite conformément aux règles de la CFP.

[37] La CFP a adopté des règles, conformément à l'alinéa 22(2)i) de la *LEFP*, pour guider l'administrateur général dans la sélection ou la décision relatives au choix des fonctionnaires qui sont mis en disponibilité ou maintenus en poste. Plus précisément, le paragr. 21(1) du *REFP* établit un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité. Il précise qu'un processus de SFMPMD basé sur le mérite sera mené parmi les fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau.

[38] L'article 21 du *REFP* stipule que les fonctionnaires des mêmes groupe et niveau doivent être évalués dans le cadre de la sélection des fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité. Lorsque les fonctionnaires appartiennent aux mêmes groupe et niveau professionnels, le mérite peut être évalué selon les mêmes critères de sélection. Par conséquent, le paragr. 21(1) du *REFP* limite la portée d'un processus de SFMPMD aux fonctionnaires de la partie de l'organisation désignée par l'administrateur général qui sont aux mêmes groupe et niveau. C'est pourquoi, selon la CFP, le droit de recours devrait se limiter aux situations où la sélection a été faite parmi des fonctionnaires qui occupent les mêmes postes ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau. C'est également pour ce motif que l'intimé et la CFP soutiennent que la phrase « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions

semblables des mêmes groupe et niveau professionnels », figurant à l'art. 21 du *REFP*, devrait être considérée comme faisant implicitement partie du paragr. 65(1) de la *LEFP*.

[39] Malgré les arguments très habiles relatifs à cette question de la CFP et de l'intimé, je ne souscris pas à leur position.

[40] En premier lieu, le législateur n'a pas inclus la phrase « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels » au paragr. 65(1) de la *REFP*. Le législateur a toutefois indiqué au paragr. 65(1) que si seulement certains des fonctionnaires de la partie de l'organisation qui fera l'objet de mises en disponibilité sont mis en disponibilité, « l'un ou l'autre » de ces fonctionnaires peut présenter une plainte selon laquelle sa sélection constitue un abus de pouvoir. Étant donné le libellé clair du paragr. 65(1), je ne suis pas convaincu qu'une interprétation différente de celle énoncée dans *Lishman* est justifiée.

[41] En deuxième lieu, si je limitais la signification du terme anglais « selected » aux employés choisis exclusivement parmi les « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau », tel qu'il est stipulé à l'art. 21 du *REFP*, je ferais abstraction du sens ordinaire du terme « selected » qui figure à la version anglaise du paragr. 65(1). Dans *Lishman*, le sens ordinaire du terme « selected » est « choisi minutieusement ».

[42] En troisième lieu, tel qu'il a été expliqué dans *Lishman*, si le paragr. 65(1) était interprété de la manière proposée par l'intimé et la CFP, il serait incompatible avec la version française du paragr. 65(1) de la *LEFP*. Même si la version anglaise prévoit qu'un fonctionnaire peut présenter une plainte selon laquelle sa sélection aux fins de mise en disponibilité constitue un abus de pouvoir lorsque certains fonctionnaires de la partie de l'organisation sont mis en disponibilité, la version française prévoit que l'un ou l'autre des fonctionnaires qui a été informé de sa mise en disponibilité peut présenter une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir. L'interprétation du verbe « informer », dans la version française, pourrait être perçue comme ayant une portée plus large que celle du verbe « sélectionner ». Toutefois, après avoir lu les deux versions de la disposition, elles indiquent toutes les deux qu'un fonctionnaire qui est mis en disponibilité – lorsque seulement certains fonctionnaires dans la partie de l'organisation sont mis en disponibilité – a le droit de

présenter une plainte selon laquelle sa mise en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

[43] Les dispositions d'une loi visent à s'appliquer conjointement et les lois édictées par le Parlement sont présumées être exemptes de contradictions ou d'incohérences. (Voir *Sullivan on the Construction of Statutes*, cinquième édition, à la page 223.) Je suis d'avis qu'il n'existe aucune contradiction entre la version anglaise et la version française du paragr. 65(1); elles disent la même chose, soit que le fonctionnaire est sélectionné aux fins de mise en disponibilité ou informé de sa mise en disponibilité; le fonctionnaire mis en disponibilité peut se prévaloir d'un recours puisque seulement « certains » des fonctionnaires de la partie de l'organisation désignée sont mis en disponibilité.

[44] En quatrième lieu, le législateur a conféré à la Commission compétence pour examiner les allégations de discrimination présentées par les fonctionnaires sélectionnés aux fins de mise en disponibilité lorsque seulement certains fonctionnaires de la partie de l'organisation désignée sont mis en disponibilité. Le législateur indique clairement au paragr. 65(7) que les fonctionnaires qui ont le droit de se prévaloir du mécanisme de recours peuvent soulever des questions de discrimination. Le paragr. 65(7) énonce spécifiquement qu'au moment d'évaluer le bien-fondé d'une plainte, la Commission peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C., 1985, ch. H-6; la « *LCDP* »). En appliquant le sens ordinaire du paragr. 65(1), si la Commission refusait d'examiner une plainte de discrimination présentée par un fonctionnaire occupant un poste unique, elle le ferait nonobstant le paragr. 65(7), qui indique qu'au moment de trancher si une plainte est fondée, la Commission peut interpréter et appliquer la *LCDP*.

[45] En cinquième lieu, je souligne que les définitions de « désignation aux fins d'une mise en disposition » et « sélection aux fins de mise en disponibilité » figurent au Guide de SFMPMD de la CFP. Toutefois, ces définitions ne précisent pas si un fonctionnaire peut déposer une plainte auprès de la Commission. Elles établissent simplement une distinction entre les cas où l'administrateur général doit ou ne doit pas mener un processus de SMFPMD. Elles ne précisent pas quand un fonctionnaire peut se prévaloir de son droit de recours auprès de la Commission. Le droit de recours est établi dans la loi habilitante, la *LEFP*, non dans le règlement de la CFP.

[46] De plus, le Guide de SMFPMD établit une distinction entre un fonctionnaire « sélectionné aux fins de mise en disponibilité » et un fonctionnaire « désigné aux fins d'une mise en disponibilité », ce qui n'est pas le cas dans la *LEFP*. La *LEFP* n'utilise pas l'expression « désignation aux fins d'une mise en disponibilité » et ne définit pas l'expression « sélection aux fins de mise en disponibilité ». Dans les circonstances, je suis d'avis que les définitions prévues dans le Guide de SFMPMD ne devraient pas être utilisées pour limiter la signification des termes utilisés par le législateur dans le paragr. 65(1) de la *LEFP*.

[47] En dernier lieu, la CFP soutient qu'afin de déterminer la signification du paragr. 65(1), il est nécessaire d'examiner le contexte global de la *LEFP* et de privilégier une interprétation qui crée un ensemble cohérent et plausible et qui évite une incompatibilité ou un conflit interne. Je conclus que l'interprétation du paragr. 65(1) voulant que le droit de recours soit limité uniquement aux fonctionnaires qui travaillent dans la partie désignée lorsque plus d'un fonctionnaire occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau, ne crée pas nécessairement un ensemble cohérent et plausible de la *LEFP*. Cette interprétation restrictive porte préjudice aux fonctionnaires qui occupent des postes uniques par rapport aux employés qui n'occupent pas des postes uniques. Plus particulièrement, si des allégations de discrimination sont soulevées, les fonctionnaires qui n'occupent pas un poste unique auraient le droit de se prévaloir du mécanisme de recours devant la Commission, contrairement aux fonctionnaires qui occupent des postes uniques. Comme l'a indiqué la CFP, ces fonctionnaires devraient renvoyer la décision de l'administrateur général de les mettre en disponibilité plutôt que d'autres fonctionnaires auprès de la Cour fédérale aux fins de contrôle judiciaire. Je suis d'avis que cela serait contraire au régime législatif de la *LEFP*, puisque le paragr. 65(1) prévoit spécifiquement un recours devant la Commission lorsque seulement certains fonctionnaires de la partie désignée sont mis en disponibilité.

[48] Je conclus que le libellé du paragr. 65(1) de la *LEFP* n'est pas ambigu. Par conséquent, je refuse de conclure que l'expression « fonctionnaires qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions semblables des mêmes groupe et niveau professionnels », figurant à l'art. 21 du *REFP*, devrait être considérée comme faisant implicitement partie du paragraphe 65(1) de la *LEFP*. Bien que le législateur interdise expressément les plaintes concernant la décision de mettre en disponibilité des fonctionnaires, les fonctionnaires qui occupent un poste unique dans la partie visée

ont le droit de présenter à la Commission une plainte selon laquelle une mise en disponibilité constitue un abus de pouvoir, si seulement certains fonctionnaires sont mis en disponibilité.

## **1.2. La partie de l'organisation où travaillait le plaignant a-t-elle été entièrement éliminée?**

---

[49] Selon l'intimé, même si les fonctionnaires occupant des postes uniques peuvent déposer des plaintes, en l'espèce, la partie de l'organisation qui a été visée par les mises en disponibilité a été entièrement éliminée. Tel qu'il a été indiqué antérieurement, selon le paragr. 65(1), il n'y a aucun recours devant la Commission lorsque tous les fonctionnaires de la partie de l'organisation visée par l'administrateur général sont mis en disponibilité.

[50] Il s'agit donc de savoir si l'administrateur général a complètement éliminé la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité.

[51] Tandrae E. Knapp était la directrice générale associée du Bureau des services partagés (le « BSP ») de RNCAN, de juin 2011 à avril 2014. Elle était chargée de surveiller et de contrôler l'initiative d'économie de coûts qui a donné lieu aux mises en disponibilité. Elle a expliqué que le parc automobile de la rue Booth, qui a été éliminé, comptait environ 60 véhicules. Environ 30 étaient utilisés à des fins de locations quotidiennes et environ 30 autres étaient visés par des locations à long terme. L'organisation s'est départie des 30 voitures du service de location d'automobile, à l'exception de quelques véhicules qui ont été conservés pour usage par le ministre et le service postal. En ce qui concerne les 30 véhicules visés par des locations à long terme, les secteurs en sont maintenant responsables ou ils s'en sont départis. Les secteurs sont maintenant chargés de l'entretien et de la réparation de leurs propres véhicules.

[52] Mme Knapp a expliqué que le garage situé sur la rue Booth a été vidé. Les réservoirs de carburant de surface ont été vidangés et jetés, ou déménagés à un autre emplacement. La remorque du parc commun de véhicules a également été déplacée.

[53] Le plaignant a expliqué qu'au moment de sa mise en disponibilité, on lui avait expliqué que l'élimination du parc automobile de la rue Booth en était la cause. Toutefois, il a précisé que quatre fonctionnaires de la section de la gestion du parc automobile, soit trois agents de service (classifiés GT-02) et un superviseur du PCVCB

(classifié AS-02), travaillaient au garage et à la remorque situés sur la rue Booth, où était situé le parc automobile, mais que lui-même n'y travaillait pas. Il a souligné qu'il travaillait dans un bureau situé au 580, rue Booth, à titre de conseiller technique du parc automobile, et que trois autres fonctionnaires qui fournissaient des services de gestion du parc automobile à RNCAN, soit le gestionnaire, l'agent de projet de parc automobile et le commis aux finances, y travaillaient également. Ils offraient des services de gestion du parc automobile pour l'ensemble de RNCAN, en plus de superviser les activités du parc automobile de la rue Booth.

[54] Dans certains documents produits à l'audience, la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité a été décrite comme le [traduction] « Parc automobile de la rue Booth de RNCAN ». Par exemple, dans un [traduction] « Questionnaire d'entrevue du SGSP (date d'entrevue : le 12 mars 2013) », la réponse suivante a été donnée à la question [traduction] « Veuillez fournir des détails sur l'initiative d'économie de coûts » :

[Traduction]

*Point 1 - Éliminer le parc automobile de la rue Booth de RNCAN*

- *RNCAN gérait un parc commun de véhicules (parc automobile de la rue Booth) qui était utilisé par les fonctionnaires aux fins suivantes :*
  - *des locations quotidiennes;*
  - *des locations à long terme;*
- *ils étaient chargés de la gestion du parc commun de véhicules, de l'entretien connexe, des exigences des politiques et de la collecte de tous les renseignements aux fins de rapports requis par les politiques liées au parc automobile;*
- *étant donné que cette fonction ne s'inscrivait pas parmi les activités opérationnelles de base du ministère, le parc automobile de la rue Booth de RNCAN devait être éliminé, à l'exception de ce qui suit :*
  - *1 véhicule aux fins d'usage par le SM (transféré au SGSP);*
  - *1 véhicule aux fins du service postal (transféré au SGSP);*

- *Maintien de la fonction d'établissement de rapports et de politiques;*
- *des véhicules à usage spécialisé ont été transférés aux secteurs, certains étaient destinés à une disposition ou ont fait l'objet d'une disposition à l'aide du processus de disposition des biens de l'État;*
- *un plan a été élaboré afin de mettre fin aux activités du parc automobile.*

[55] Toutefois, les postes qui ont été éliminés dans le cadre de l'abolition du parc automobile de la rue Booth relevaient de la section de la gestion du parc automobile. Il est évident que certains des fonctionnaires qui exécutent des travaux liés au parc automobile dans cette section ont été mis en disponibilité alors que d'autres ne l'ont pas été. Dans le questionnaire d'entrevue du SGSP, par exemple, la réponse suivante a été donnée à la question [traduction] « Le RE (réaménagement des effectifs) constitue-t-il une composante de ce plan? » :

[Traduction]

*Point 1 - Éliminer le parc automobile de la rue Booth de RNCan*

- *quatre postes ont été éliminés dans le cadre du PARM [...] 2012 (un GT-05, un AS-03, un AS-02 et un GT-02).*

[56] En réalité, le SGSP a déclaré excédentaires cinq des huit postes de la section de la gestion du parc automobile (le poste AS-06 a été éliminé dans le cadre du PAE du gouvernement fédéral, alors que les postes GT-05, AS-03, AS-02 et GT-02 ont été éliminés dans le cadre du PARM).

[57] À l'audience, l'intimé n'a pas décrit la partie éliminée comme étant le parc automobile de la rue Booth. Il a soutenu que la partie éliminée était composée des trois fonctions suivantes : (i) l'exploitation du parc automobile de la rue Booth, (ii) la prestation du service de stationnement de voitures, et (iii) la fourniture d'un soutien technique aux secteurs. La partie a également été décrite comme comprenant deux composantes, soit [traduction] « parc automobile » et [traduction] « service de stationnement », de la section [traduction] « Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement » (un autre nom donné à la section de la gestion du parc automobile), en plus de la fourniture d'un soutien technique.

[58] L'intimé fait valoir que l'administrateur général avait complètement éliminé ces trois fonctions et que le plaignant, dans les circonstances, n'avait pas le droit de présenter cette plainte en vertu de l'art. 65 de la *LEFP* puisque tous les fonctionnaires de cette « partie » de l'organisation avaient été informés qu'ils seraient mis en disponibilité.

[59] Toutefois, avant la mise en disponibilité, la section de la gestion du parc automobile (également appelé Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement) était chargée de surveiller l'exploitation du parc automobile de la rue Booth et des services de stationnement de voitures. Cette section fournissait également un soutien technique aux secteurs. Entre autres, elle gérait le parc automobile de la rue Booth et les services de stationnement, concluait des contrats d'entretien du parc automobile avec des entités externes, recueillait les renseignements aux fins de rapports, conformément à la politique sur les parcs automobiles, établissait les rapports, etc.

[60] Par conséquent, je conclus que la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité était la section de la gestion du parc automobile (ou Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement). Je comprends que la proposition du PARM ne mentionnait pas que la section de la gestion du parc automobile ou la Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement était éliminée. Elle indiquait que le parc automobile de la rue Booth de RNCan serait éliminé. Toutefois, les fonctionnaires qui ont été mis en disponibilité faisaient partie de ce qui a été appelé, à l'audience, la section de la gestion du parc automobile ou la Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement. Cette section a été abolie en 2012 et n'existe plus. Il s'agit de savoir si tous les fonctionnaires de cette section ont été mis en disponibilité.

[61] Lorsque la section de la gestion du parc automobile a été abolie, le SGSP a attribué de nouveaux rôles aux trois autres fonctionnaires (deux GT-02 et un AS-03) de la section, ce qui a été précisé dans le questionnaire d'entrevue du SGSP comme suit :

[Traduction]

*Le BSP est chargé de la mise en œuvre du plan d'élimination du parc automobile de la rue Booth de RNCAN, d'assurer le maintien de la politique et des aspects liés à l'établissement de rapports du parc automobile au sein de RNCAN. Les responsabilités requises sont et seront transférées au moyen des ressources existantes, en répartissant en partie les heures, et ce, principalement par un AS-03 qui travaillait auparavant dans le Groupe parc automobile. Les secteurs devront assumer la responsabilité de tout véhicule conservé et devront se conformer aux politiques ministérielles et du gouvernement du Canada.*

[62] De plus, tel qu'il a été décrit dans un document intitulé [traduction] « Réduction du parc automobile et restructuration de la gestion du parc automobile de RNCAN » préparé en 2012, les fonctionnaires titulaires des trois postes non éliminés (deux GT-02 et un AS-03) devaient être mutés à de nouveaux bureaux après le 30 novembre 2012. Le nouveau rôle du personnel du parc automobile était également décrit dans ce document comme suit :

[Traduction]

*Le BSP continuera de fournir des services de gestion du parc automobile. Ces services comprendront (sans toutefois s'y limiter) la gestion de la base de données sur le parc automobile de RNCAN (exigence du Conseil du Trésor), la gestion des cartes de crédit, l'approvisionnement, la disposition, la délivrance de permis et de licences, les décalcomanies, les registres, les exigences d'établissement de rapports et de conseils relatifs aux règlements concernant des accidents.*

*[...] La prestation de services de gestion de l'entretien devra être clarifiée à l'avenir.*

*Les fonctionnaires pourraient être chargés de diverses autres tâches à l'extérieur du domaine du parc automobile, selon le volume de travail.*

[63] Par conséquent, il ressort clairement de la preuve que certains fonctionnaires de la section de la gestion du parc automobile - ou Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement - ont été mis en disponibilité. De plus, tel qu'il a été confirmé par Cheri Crosby, directrice générale et dirigeante principale des ressources humaines de RNCAN, à l'audience, la partie « Politique » de la « Politique de gestion du parc automobile et services de stationnement » n'a pas été éliminée.

[64] Même si j'estimais que la partie organisationnelle qui avait été éliminée était composée des trois fonctions indiquées par l'intimé, notamment (i) l'exploitation du parc automobile de la rue Booth, (ii) la prestation de services de stationnement de voitures, et (iii) la fourniture d'un soutien technique aux secteurs, je conclurais quand même que seulement certains des fonctionnaires qui exercent ces fonctions ont été mis en disponibilité. Il ressort de la preuve que deux agents de services (classifiés GT-02) qui travaillaient au parc automobile de la rue Booth n'ont pas été mis en disponibilité. Ils font encore partie du SGSP, même si d'autres fonctions leur ont été réaffectées. L'agent de projet de parc automobile n'a pas été mis en disponibilité non plus et il a aidé à gérer le parc automobile de la rue Booth.

[65] Par conséquent, la preuve n'étaye pas une conclusion selon laquelle la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité avait été entièrement éliminée, peu importe la façon dont elle est définie. Par conséquent, le plaignant avait le droit de présenter cette plainte en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP*.

[66] En conclusion de cette partie de mes motifs, je souligne que dans la lettre de poste touché à l'intention du plaignant, l'intimé a omis de désigner la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité. De plus, la lettre de poste excédentaire à l'intention du plaignant ne renvoie aucunement à une partie particulière de l'organisation.

[67] Dans *Lishman*, le Tribunal a indiqué que dans le cadre de la sélection de fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité, la première étape consiste à désigner la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité. En l'espèce, dans ses lettres à l'intention du plaignant, l'intimé aurait dû nommer clairement la partie de l'organisation visée. Tel qu'il a été indiqué dans *Lishman*, il est de la plus haute importance d'expliquer pleinement à l'employé concerné les motifs d'une décision de mise en disponibilité. Par souci d'équité et de transparence, il est nécessaire de lui faire savoir qui a pris la décision et quels sont les motifs invoqués.

[68] En l'espèce, je conclus que l'omission de désigner la partie de l'organisation visée par les mises en disponibilité dans les lettres de poste touché et de poste excédentaire à l'intention du plaignant constituait une erreur. Cela ne constitue pas en soi un abus de pouvoir. Tel qu'il est indiqué dans *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense*

*nationale*, 2006 TDFP 8, il faut plus que des erreurs ou des omissions pour en arriver à une conclusion d'abus de pouvoir.

[69] Toutefois, en raison de ce manque de clarté et puisque certaines des questions du plaignant sont demeurées sans réponse, ce dernier n'a jamais compris clairement les motifs de sa mise en disponibilité. Tel que nous le constaterons, une certaine confusion entourait la restructuration et les mises en disponibilité, ce qui était très malheureux. Tel qu'il a été souligné par Mme Knapp, le plaignant était bien respecté et apprécié au sein de l'organisation. La décision de le mettre en disponibilité l'a touché considérablement. Il avait constaté que certaines de ces fonctions n'avaient pas été éliminées et qu'un de ses collègues n'avait pas été mis en disponibilité. En l'espèce, le manque de communication a donné lieu à beaucoup de confusion et aurait dû être évité à tout prix.

**Question 2 : L'intimé était-il tenu de tenir compte de postes semblables au sein de l'organisation et de mener une évaluation fondée sur le mérite avant de décider de mettre le plaignant en disponibilité le plaignant?**

---

[70] Le plaignant reconnaît que les quatre fonctionnaires de la section de la gestion du parc automobile qui travaillaient au bureau – le gestionnaire (classifié AS-06), le conseiller technique du parc automobile (classifié GT-05), l'analyste de parc automobile (classifié AS-03) et l'agent de projet de parc automobile (classifié AS-03) – occupaient des postes uniques. Toutefois, il affirme qu'ils ont tous joué un rôle dans la gestion du parc automobile national. Il a tout particulièrement fait valoir que lui et Yan Martin, l'agent de projet de parc automobile (classifié AS-03), conseillaient les secteurs relativement aux questions liées à la politique sur les parcs automobiles. De plus, il a fait valoir qu'ils établissaient également les rapports obligatoires requis par les organismes centraux. Il était d'avis que son poste était semblable à celui de M. Martin, et que l'intimé n'avait pas évalué les deux postes pour déterminer qui devrait être mis en disponibilité.

[71] À l'audience, Mme Knapp a expliqué que le poste de conseiller technique de parc automobile (GT-05) du plaignant était un poste unique et qu'aucun processus de SFMPMD n'était requis. L'intimé était d'avis que puisqu'il s'agissait du seul poste GT-05 au sein de la section de la gestion de parc automobile, aucun processus de SFMPMD n'était requis.

[72] John Birk, conseiller principal en dotation ministérielle de RNCAN, a expliqué qu'un fonctionnaire du groupe GT détient une expertise technique et occupe un poste technique, alors qu'un fonctionnaire du groupe AS (Service administratif) occupe un poste de type administratif. Il a ajouté que le plaignant en l'espèce est un mécanicien agréé, mais que M. Martin (occupant un poste AS-03) ne l'était pas.

[73] Tel qu'il a été conclu par le Tribunal au paragraphe 52 de *Lishman*, en vertu de l'article 21 du *REFP*, lorsque seulement certains des fonctionnaires sont mis en disponibilité dans le secteur désigné de l'organisation, l'administrateur général doit procéder à une évaluation fondée sur le mérite des fonctionnaires a) qui occupent des postes semblables classifiés aux mêmes groupe et niveau professionnels ou b) qui exercent des fonctions semblables aux mêmes groupe et niveau professionnels. Par conséquent, seuls les fonctionnaires des mêmes groupe et niveau professionnels peuvent faire l'objet d'une évaluation. Je souscris au raisonnement dans *Lishman*.

[74] En l'espèce, le poste du plaignant ne pouvait faire l'objet d'une évaluation vis-à-vis tout autre titulaire de poste GT-05, puisque dans la partie de l'organisation visée par l'administrateur général, le poste du plaignant était unique. De la même façon, il ne pouvait pas être évalué au moyen d'un processus de SFMPMD par rapport à un fonctionnaire occupant un poste AS-03.

[75] En conclusion, même si le plaignant a précisé les similitudes entre son poste GT-05 et le poste AS-03 occupé par M. Martin, ils n'étaient pas des fonctionnaires des mêmes groupe et niveau professionnels. Par conséquent, l'intimé n'était pas tenu d'entreprendre un processus de SFMPMD concernant le plaignant et M. Martin. De plus, puisque le plaignant occupait l'unique poste GT-05 au sein de la section de la gestion du parc automobile, l'intimé n'était pas tenu d'examiner la question de savoir si un autre poste était semblable aux fins de la réalisation d'un processus de SFMPMD en vertu de l'art. 21 du *REFP*. (Voir *Lishman*, au paragr. 53.)

---

**Question 3 : L'intimé a-t-il abusé son pouvoir en sélectionnant le plaignant aux fins de la mise en disponibilité?**

---

[76] Aucune définition de l'expression « abus de pouvoir » ne figure dans la *LEFP*. On y mentionne toutefois ce qui suit au paragr. 2(4) : « [i]l est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par *abus de pouvoir* la mauvaise foi et le favoritisme personnel ». Rien dans la *LEFP* n'indique qu'une plainte d'abus de pouvoir en vertu du paragr. 65(1) devrait être interprétée différemment qu'une plainte déposée en vertu de l'art. 77. (Voir, par exemple, *Tran c. le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2012 TDFP 33, et *Raymond c. Statisticien en chef du Canada*, 2013 TDFP 25, au paragr. 13.)

[77] Dans de nombreuses décisions concernant les plaintes déposées en vertu de l'art. 77, y compris *Tibbs* aux paragr. 56 à 74, le Tribunal a examiné ce que constitue un abus de pouvoir en vertu de la *LEFP* et a donné une définition large qui comprend des erreurs graves, et ce, même en l'absence de mauvaise foi ou intention. Par conséquent, une conclusion d'abus de pouvoir peut être faite lorsqu'un délégué se fonde sur des éléments insuffisants (particulièrement s'il ne tient pas compte des éléments pertinents), lorsque le résultat est inéquitable ou lorsqu'une mesure déraisonnable est prise. Je suis d'avis qu'il s'agit de l'approche que la Commission doit privilégier lorsqu'elle examine des plaintes présentées en vertu du paragr. 65(1) de la *LEFP*.

**3.1. L'intimé a-t-il abusé son pouvoir en se fiant à des renseignements inadéquats pour décider de mettre en disponibilité le plaignant?**

---

[78] Dans cette section, j'ai regroupé les allégations et les arguments du plaignant sous trois en-têtes, à savoir, l'intimé a abusé son pouvoir en se fiant à des renseignements inadéquats lorsqu'il a décidé de mettre en disponibilité le plaignant au motif (1) qu'il avait mal compris son rôle, (2) qu'il avait commis une erreur lorsqu'il a décidé que les fonctions principales du plaignant devaient être éliminées, et (3) que la proposition du PARM n'était pas suffisamment documentée.

**3.1.1. Allégation selon laquelle l'intimé avait mal compris le rôle du plaignant**

[79] Le plaignant soutient que la décision de la haute direction de le mettre en disponibilité n'était pas équitable parce qu'elle ne comprenait pas son rôle et où il travaillait. À l'appui de son affirmation, il a présenté des éléments de preuve pour démontrer que la haute direction ne comprenait pas non plus le rôle de l'agent de projet de parc automobile.

[80] Je suis d'avis que les éléments de preuve présentés ne permettent pas de conclure que la haute direction avait mal compris les fonctions du plaignant. Cette conclusion est fondée sur les éléments de preuve suivants qui ont été présentés, ainsi que sur mes conclusions relatives à ces éléments de preuve.

**Le rôle du plaignant**

[81] Le plaignant soutient que son rôle n'était pas limité à la surveillance des activités du parc automobile de la rue Booth ou à la prestation de conseils techniques aux secteurs. Il a expliqué qu'il devait fournir des services de gestion de parc automobile à l'ensemble de RNCan et qu'il le faisait depuis des années, avant même la création du parc automobile de la rue Booth. Il a précisé que 75 p. 100 de son travail consistait à fournir des services de gestion de parc automobile pour l'ensemble de RNCan (y compris fournir des conseils d'experts techniques), et que 25 p. 100 de son travail consistait à surveiller les activités du parc automobile de la rue Booth.

[82] Le plaignant allègue également que la haute direction n'avait pas constaté qu'il assumait des rôles administratifs et d'approvisionnement en plus de son rôle technique. Il a indiqué que ses tâches administratives comprenaient ce qui suit : la comptabilité, les finances, les statistiques, les services à la clientèle, l'approvisionnement et la planification générale, la gestion de programmes, la gestion de projets et la supervision des trois fonctionnaires qui occupaient les postes GT-02. Il a expliqué qu'au moment du RE, les trois GT-02 relevaient de lui, mais qu'il n'était pas impliqué dans leur travail au quotidien. Son rôle consistait à leur offrir un soutien technique, si et quand ils en avaient besoin. Le superviseur du PCVCB (AS-02) coordonnait leurs activités quotidiennes, en plus d'accomplir les tâches administratives. Ce dernier relevait à son tour du gestionnaire de la section de la gestion du parc automobile. Le plaignant a expliqué que les trois GT-02 stationnaient

les voitures, les lavaient, vérifiaient le niveau des liquides, les apportaient aux fins de réparations, entre autres.

[83] Le plaignant a porté à mon attention plusieurs cas où, selon lui, il y a eu un malentendu ou un manque d'information en ce qui concerne son rôle. Par exemple, il allègue que l'intimé avait conclu par erreur que son poste relevait du parc automobile de la rue Booth, alors qu'il relevait de la section de la gestion du parc automobile depuis 1988. Il affirme également que la haute direction s'est fiée à la mauvaise version de ses objectifs de travail avant de décider d'éliminer son poste. Il a précisé que bon nombre de ses tâches, comme la tenue à jour de bases de données, n'étaient pas incluses dans ses objectifs de travail.

[84] De plus, le plaignant fait valoir que la haute direction s'est basée sur un organigramme qui comprenait de nombreuses erreurs au moment de choisir les postes à éliminer. Il a expliqué que les titres des fonctionnaires figurant à l'organigramme étaient erronés. Par exemple, alors qu'il était le conseiller technique de parc automobile, son titre figurant à l'organigramme était celui de [traduction] « gestionnaire du parc automobile ». De plus, une des fonctionnaires qui occupaient un poste AS-03 était une analyste de parc automobile, alors que son titre figurant à l'organigramme était celui de [traduction] « commis aux finances ». En ce qui concerne les trois GT-02, leur titre était celui d'agent de service, mais celui figurant à l'organigramme mentionnait seulement [traduction] « parc automobile ». Encore une fois, en ce qui concerne l'AS-02, son véritable titre était celui de superviseure du PCVCB, mais son celui figurant à l'organigramme était celui de [traduction] « adjointe de bureau du parc commun de véhicules ».

[85] Le plaignant a souligné que la décision de le mettre en disponibilité et de maintenir en poste l'agent de projet de parc automobile (classification AS-03) a été prise sans que la haute direction soit au courant qu'à titre de conseiller technique de parc automobile, il avait été chargé des tâches continues en matière de politique et d'établissement de rapport, et ce, bien avant que M. Martin ne se joigne à la section de la gestion du parc automobile à titre d'agent de projet de parc automobile, en 2008.

### **Le rôle de l'agent de projet de parc automobile**

[86] Selon le plaignant, en plus de n'avoir pas compris son rôle, la haute direction n'avait pas une bonne compréhension du rôle de l'agent de projet de parc automobile.

Par exemple, il a indiqué que l'« Énoncé des critères de mérite » utilisé aux fins du poste d'agent de projet de parc automobile indique que l'agent de projet de parc automobile était le [traduction] « superviseur du parc commun de véhicules ».

[87] Le plaignant a affirmé que lui et M. Martin partageaient les tâches administratives. Ils fournissaient des services qui comprenaient l'observation des exigences du Conseil du Trésor en matière d'établissement de rapports; la coordination des exigences de données avec les bureaux d'immatriculation; la coordination, la surveillance et la mise à l'horaire de l'entretien des véhicules de la région de la capitale nationale (la « RCN »); la gestion des règlements concernant les accidents. Lui et M. Martin ont tous les deux assisté aux réunions avec le Conseil du Trésor et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (« TPSGC »), et ils ont tous les deux consulté ces derniers.

[88] Avant que le plaignant ne soit mis en disponibilité, en juin 2012, il traitait également avec Automotive Resources International (« ARI »). L'ARI est une société du secteur privé qui aide ses clients à gérer les règles, les règlements et les lois en matière de paysage qui régissent les parcs automobiles. Tant le plaignant que M. Martin étaient des personnes-ressources pour l'ARI en 2012. Lorsque le plaignant est parti, M. Martin est demeuré la personne-ressource et un autre fonctionnaire est devenu la deuxième personne-ressource. M. Martin est également devenu la personne-ressource pour les questions relatives à l'acquisition de nouveaux véhicules.

[89] Le plaignant est d'avis que l'intimé ne comprenait pas que lui et l'agent de projet de parc automobile accomplissaient simultanément les tâches décrites ci-dessus. Toutefois, il accomplissait ces tâches depuis plus longtemps.

### **Conclusions fondées sur les éléments de preuve**

[90] Afin de trancher la question de savoir si l'intimé a mal compris le rôle du plaignant, il est approprié d'examiner les principales fonctions du plaignant, tel qu'elles sont décrites dans ses objectifs de travail. Les principales parties de ce document sont rédigées comme suit :

[Traduction]

*Conseiller technique de parc automobile, Parc automobile et services de stationnement [...]*

*Objectifs*

*Agir à titre de conseiller technique aux fins de la conception et de l'élaboration de projet, effectuer la réalisation et la mise à l'essai relativement aux véhicules standard et prototypes afin d'accroître l'efficacité énergétique des véhicules [...]*

*Élaborer le mandat, y compris la conception, les caractéristiques techniques et les paramètres administratifs aux fins d'entente contractuelle ou de collaboration en matière de prestation de services [...]*

*Assurer l'intégrité mécanique de l'équipement de service en adoptant des mesures d'entretien préventives ou d'atténuation de risques; surveiller le rendement de l'équipement et du système et diffuser les renseignements aux membres du personnel [...]*

*Planifier, organiser, mettre en œuvre et exécuter les processus opérationnels et administratifs [...]*

- Gérer l'exploitation du parc commun de véhicule de la rue Booth selon des coûts uniformes où les recettes compensent tous les coûts indirects, y compris les salaires.*

*Administrer et contrôler les ressources financières et matérielles affectées; attribuer le travail et offrir un leadership et une orientation technique aux membres du personnel affectés [...]*

*Intégrer les lignes directrices et les procédures en matière de santé et sécurité aux processus opérationnels et à la conception de l'infrastructure et des services [...]*

[91] Même si les objectifs de travail du plaignant ne comprennent peut-être pas toutes les tâches qu'il exécutait, je suis convaincu qu'ils comprennent une liste de ses principales fonctions.

[92] Mme Crosby a indiqué que lorsqu'elle a commencé à exercer les fonctions de son poste, en mai 2011, elle a rapidement constaté que le plaignant était l'expert en matière de parc automobile. Son expertise a été reconnue dans le domaine technique. Elle savait qu'il relevait du gestionnaire du parc automobile, même si son titre figurant

à l'organigramme présenté à l'audience était erroné; l'organigramme disait [traduction] « gestionnaire de parc automobile », tandis que le titre figurant à ses objectifs de travail était [traduction] « conseiller technique de parc automobile ». Toutefois, tel qu'elle l'a expliqué, même si l'organigramme ne comprenait pas les titres que les fonctionnaires utilisaient quotidiennement, il offrait un profil général du secteur de parc automobile. Quoi qu'il en soit, Mme Crosby a expliqué que la sélection des fonctionnaires mis en disponibilité n'avait pas été fondée sur l'organigramme.

[93] Essentiellement, Mme Crosby comprenait que l'expertise technique en matière de parc automobile provenait en grande partie du plaignant et que les travaux stratégiques et l'établissement de rapports étaient effectués principalement par M. Martin.

[94] À l'audience, le plaignant a fait valoir que lui-même et M. Martin offraient la prestation des services susmentionnée. Il ressort également de la preuve que le plaignant et M. Martin participaient aux réunions avec le Conseil du Trésor et TPSGC et qu'ils consultaient ces derniers.

[95] À mon avis, il n'en demeure pas moins que le plaignant et M. Martin avaient tous les deux des domaines d'expertise particuliers propres à leur formation respective, qui était différente. Comme l'a expliqué Mme Crosby, l'intimé a conclu que l'expertise du plaignant était de nature technique, tandis que celle de M. Martin était de nature administrative. Le plaignant n'a pas nié qu'il avait une expertise technique. Selon tous les éléments de preuve et les documents déposés à l'audience, la conclusion du défendeur n'était pas déraisonnable.

[96] En outre, puisque le SGSP était toujours responsable des conseils stratégiques et de l'établissement de rapports, il n'était pas déraisonnable pour l'intimé de conclure que les services de révision et de consultation de politiques offerts par M. Martin, ainsi que les services d'établissement de rapports qu'il offrait, seraient encore nécessaires. Il occupait un poste administratif et RNCan avait besoin qu'il accomplisse ces tâches administratives.

[97] Il existe également une explication en ce qui concerne la référence à M. Martin à titre de [traduction] « superviseur du parc commun de véhicules ». M. Martin a témoigné à l'audience et il a expliqué que son poste antérieur au sein de la section de la gestion du parc automobile était celui de superviseur du PCVCB (classifié AS-02).

Dans le cadre de ce rôle, il supervisait les agents de service. C'est pourquoi M. Martin est mentionné à titre de [traduction] « superviseur du parc commun de véhicules ».

[98] Pour tous ces motifs, je conclus que les éléments de preuve présentés ne permettent pas de conclure que la haute direction avait mal compris le rôle du plaignant ou celui de M. Martin.

### **3.1.2. Allégation selon laquelle l'intimé a commis une erreur lorsqu'il a décidé que les principales fonctions du plaignant devaient être éliminées.**

[99] Le plaignant affirme que même si certaines de ces fonctions ont été éliminées à la suite de réductions budgétaires, ses principales fonctions n'ont pas été éliminées et, par conséquent, il n'aurait pas dû avoir été mis en disponibilité. Il a expliqué qu'en raison de l'élimination de son poste, ses tâches ont été attribuées à M. Martin. Il soutient que 90 p. 100 des tâches de M. Martin en 2012, en 2013 et en 2014, tel qu'elles sont décrites dans sa description de travail, étaient les tâches antérieures du plaignant.

[100] Le plaignant a démontré que RNCan offrait toujours certains services liés au parc automobile après sa mise en disponibilité. Les éléments de preuve peuvent être décrits de la manière suivante :

[101] M. Martin a expliqué qu'il occupait le poste d'agent de projet de parc automobile depuis 2008. Avant cette date, soit de 2004 à 2008, il occupait le poste de superviseur du PCVCB (AS-02) au parc automobile de la rue Booth, où il travaillait dans la remorque. Il a confirmé qu'à compter de 2008, il travaillait étroitement avec le plaignant, au 580, rue Booth. Il a confirmé que le plaignant était chargé, entre autres, d'acheter et de disposer des véhicules, de gérer les stocks, de trouver des solutions en matière d'entretien, d'assurer l'immatriculation des véhicules, de tenir à jour les registres, de surveiller le parc commun de véhicules à la rue Booth et d'établir des liens avec TPSGC.

[102] Après la mise en disponibilité du plaignant et du gestionnaire du parc automobile, M. Martin devait se rapporter à Mark Budd, le gestionnaire régional, BSP, Atlantique, à qui le rôle de responsable fonctionnel relativement à la politique sur les parcs automobiles, à l'établissement de rapports et aux activités a été attribué. Certaines des tâches du plaignant ont été attribuées à M. Martin pendant une certaine

période. Le plaignant a présenté à la Commission un courriel rédigé par M. Martin le 14 septembre 2012, qui mentionnait en partie ce suit : [traduction] « J'effectuerai, de manière centralisée, toutes les acquisitions, les dispositions, l'immatriculation des véhicules et je traiterai également avec l'ARI. »

[103] Le plaignant a également indiqué qu'en 2011, son nom avait été indiqué à titre de personne-ressource sur un formulaire intitulé [traduction] « Rapport sur les véhicules et l'équipement excédentaires ». Toutefois, en 2013, le nom de M. Martin a été indiqué à titre de personne-ressource.

[104] M. Budd a également témoigné à l'audience. Il a confirmé qu'il n'avait pas travaillé dans le domaine de la gestion de parc automobile avant 2012. Il a confirmé qu'en raison des changements, lui et M. Martin ont été chargés de la politique sur les parcs automobiles, de l'établissement de rapports et des activités. L'acquisition et la disposition de véhicules relevaient maintenant des secteurs, de même que l'entretien. Toutefois, la section de la gestion des actifs exigeait des renseignements afin de tenir à jour la base de données sur la gestion du parc automobile.

[105] Selon des éléments de preuve déposés, deux GT-02 qui n'ont pas été mis en disponibilité exerçaient également des fonctions liées au parc automobile après le départ du plaignant. Dans un courriel en date du 27 septembre 2012, un des GT-02 a fourni une liste des services d'entretien qu'il fournissait à ce moment-là, laquelle comprenait, entre autres, l'exécution de mises à niveau mineures et de l'entretien, les essais routiers, remplir le carburant, laver et inspecter les véhicules. La preuve indique que les deux GT-02 ont effectué des tâches liées au parc automobile au moins jusqu'en octobre 2013. Selon le plaignant, l'intimé a commis une erreur lorsqu'il a déclaré que toutes les fonctions liées au parc automobile seraient éliminées.

[106] Le plaignant a également fait valoir que, au moment de la réorganisation, il existait une certaine confusion au sein du BSP quant aux fonctions liées au parc automobile qui devaient être accomplies. Il a mentionné un courriel dans lequel le titulaire du poste de gestion de matériel soulignait que le gestionnaire du parc automobile et le conseiller technique de parc automobile, soit le plaignant, étaient chargés de plus que le parc commun de RNCAN. En ce qui concerne le plaignant, le titulaire du poste de gestion de matériel a indiqué qu'il était chargé des acquisitions et des ventes des véhicules, des solutions en matière d'entretien et des questions liées

aux dommages ou à l'abus. Selon le plaignant, toutes ces fonctions devaient quand même être exécutées après sa mise en disponibilité.

[107] Le plaignant a également attiré l'attention de la Commission aux courriels envoyés par Mme Knapp, lesquels démontrent que la réorganisation a donné lieu à une certaine confusion. Par exemple, dans un courriel en date du 8 janvier 2013, dans lequel l'auteur voulait tenir une réunion pour discuter de questions liées aux acquisitions, aux dispositions et à la gestion des actifs, Mme Knapp a rédigé ce qui suit : [traduction] « Voici un exemple d'où nous en sommes en ce qui concerne la confusion en matière de parc automobile ». Deux jours plus tard, soit le 10 janvier 2013, en réponse à une question de M. Budd au sujet d'une prochaine réunion, elle a répondu ce qui suit : [traduction] « [ce que vous devez savoir] est simplement que le dossier complet est entièrement en désordre et que personne ne sait ce qui se passe, moi y compris. »

[108] À l'appui de sa position selon laquelle les services du parc automobile étaient encore offerts après sa mise en disponibilité, le plaignant a souligné que le titre de M. Martin semble avoir été changé, passant d'[traduction] « agent de projet de parc automobile » à [traduction] « agent des activités du parc automobile » en 2014. Lorsqu'il a été interrogé à ce sujet, M. Martin a expliqué que son poste devait faire l'objet d'un examen, mais qu'il n'avait pas été effectué avant son départ en septembre 2015. Une autre personne l'a remplacé lorsqu'il a quitté RNCAN.

[109] Le plaignant a également présenté à la Commission une version de la [traduction] « Politique de gestion du parc automobile » datée du 21 novembre 2014. Selon lui, cette politique étaye sa position selon laquelle RNCAN offre encore des services de gestion de parc automobile. Par exemple, il a indiqué que la politique renvoie encore à un gestionnaire du parc automobile ministériel. De plus, la clause 7.4.2.2 renvoie exactement à ce qu'il faisait avant sa mise en disponibilité, c'est-à-dire : [traduction] « Offrir aux GCR ou aux gestionnaires régionaux de parc automobile une expertise technique dans le cadre de l'élaboration de caractéristiques aux fins des véhicules et de l'équipement non standard ». La clause 7.4.2.6 renvoie également à l'une de ses fonctions antérieures : [traduction] « S'assurer que les véhicules à moteur du ministère portent les marques externes, conformément au Programme de coordination de l'image de marque ». Il a présenté des arguments semblables relativement à d'autres sections de la politique.

[110] En fonction de tout ce qui précède, le plaignant est d'avis que NRCan offre encore des services de gestion de parc automobile et qu'il n'aurait pas dû avoir été mis en disponibilité.

### **Conclusions fondées sur les éléments de preuve**

[111] Il existe une explication raisonnable relativement au maintien de la prestation de plusieurs services liés au parc automobile par suite de la mise en disponibilité du plaignant. L'intimé traversait une période de changement et certains services ont été offerts en tant que mesure intermédiaire pendant la réorganisation. Après une période de transition, le rôle du SGSP a néanmoins été limité à fournir des conseils aux secteurs relativement aux questions liées à la politique sur les parcs automobiles et à l'établissement de rapports obligatoire requis par les organismes centraux.

[112] Par exemple, en réponse à une demande d'accès à l'information présentée par le plaignant à l'appui de son hypothèse selon laquelle les fonctions de gestion de parc automobile qui avaient été éliminées pendant les activités de RE ont été transférées à d'autres fonctionnaires du ministère, Mme Crosby a répondu ce qui suit le 20 septembre 2013 : [traduction] « Puisque le parc automobile de RNCAN qui était géré de manière centrale a été éliminé, aucune fonction connexe n'est requise ou n'a été transférée à d'autres fonctionnaires du ministère. En conséquence, aucun tel document n'existe ».

[113] Le plaignant a ensuite demandé d'autres précisions à ce sujet. Mme Crosby a répondu le 7 octobre 2013, comme suit : [traduction] « J'ai discuté avec l'AIPRP et confirmé qu'aucune fonction liée au parc automobile géré de manière centrale qui a été éliminée n'avait été transférée à un fonctionnaire de RNCAN et, par conséquent, aucune telle preuve n'existe ».

[114] Le 3 mars 2014, le représentant du plaignant a demandé à Mme Knapp de fournir des précisions relativement aux tâches de deux agents de service. La demande était rédigée comme suit :

[Traduction]

*Pendant la réunion, vous avez indiqué que le parc automobile de la rue Booth n'existait plus puisque vous avez passé à un transfert officiel des actifs et que le SGSP ne fournissait aucun service aux secteurs étant donné qu'ils sont dorénavant responsables de leurs véhicules.*

*Cela m'amène à vous demander pourquoi le SGSP aurait donc besoin de deux agents de services techniques de parc automobile [...] Pouvez-vous m'informer de leurs fonctions respectives relativement au parc automobile ou au parc commun de véhicules à l'heure actuelle?*

[115] Mme Knapp a répondu ce qui suit : [traduction] « Je vous remercie d'avoir porté ce fait à notre attention. Ces deux fonctionnaires n'exercent plus ces fonctions et nous nous assurerons donc que leurs titres soient corrigés dans les plus brefs délais. »

[116] Conformément au paragraphe 64(1) de la *LEFP*, l'administrateur général a le pouvoir de mettre en disponibilité un fonctionnaire lorsque ses services ne sont plus requis faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou du transfert du travail ou des fonctions à l'extérieur de certains secteurs de l'administration publique fédérale. Par conséquent, un administrateur général a le pouvoir de mettre en disponibilité un fonctionnaire si ses services ne sont plus requis.

[117] En l'espèce, dans le PAE de 2012, RNCan a énoncé son engagement de réduire la taille de ses parcs automobiles dans l'ensemble de ses secteurs d'activités. Il a ensuite fermé le parc automobile de la rue Booth et diminué son inventaire de parc commun de véhicules. Mme Knapp et Mme Crosby ont confirmé que les véhicules de tourisme tout usage de la rue Booth ont fait l'objet d'une disposition et que le nombre de véhicules spécialisés, surtout dans le secteur forestier canadien, avait été réduit. La gestion du parc automobile a également été décentralisée et les secteurs sont devenus responsables du suivi des politiques et des pratiques en matière de gestion du parc automobile relativement aux véhicules qu'ils ont conservés. Toutefois, le SGSP a maintenu la responsabilité de la prestation de conseils stratégiques et de l'établissement de rapports. Les responsabilités ministérielles en matière d'établissement de rapports sur le parc automobile ont été attribuées à la section de la gestion des actifs.

[118] Étant donné ces changements organisationnels, il n'était pas déraisonnable que l'intimé conclût que les services de certains fonctionnaires ne seraient plus requis.

[119] Puisque l'administrateur général a décidé d'éliminer la gestion centralisée des 60 véhicules de la RCN, des décisions devaient être prises quant à savoir quels services et quels postes ne seraient plus requis. Mme Crosby et Mme Knapp ont expliqué que le gestionnaire du parc automobile et son gestionnaire hiérarchique, un directeur intérimaire (ces deux postes ont été éliminés), ont été chargés de formuler des recommandations à l'intention de la haute direction puisqu'ils connaissaient le mieux les fonctions des postes touchés dans la gestion du parc automobile. En revanche, ils ont appliqué la logique suivante en guise de fondement pour leur recommandation : si 80 p. 100 du travail d'un fonctionnaire consistait à traiter le parc automobile de la rue Booth ou à fournir des services de stationnement ou des conseils techniques, le poste du fonctionnaire n'était plus requis. Par conséquent, ceux qui ont été déclarés excédentaires sont ceux à l'égard desquels la direction a conclu que 80 p. 100 de leur travail consistait à accomplir ces tâches, lesquelles ne devaient plus être accomplies. D'autre part, ceux qui n'avaient pas été déclarés excédentaires accomplissaient des tâches qui devaient encore être accomplies.

[120] Mme Crosby et Mme Knapp ont expliqué que le poste de M. Martin, par exemple, n'avait pas été touché par les propositions parce que ses tâches, qui consistaient principalement à accomplir des travaux de consultation et de politique administratives, devaient encore être accomplies. Même si RNCAN a réduit son parc automobile de 74 véhicules pendant la période de transition, son parc automobile comptait encore 215 véhicules en décembre 2014. Par conséquent, le SGSP était chargé de certains travaux restants. La direction comprenait que les principales activités de l'agent de projet de parc automobile consistaient à donner des conseils sur les questions liées aux politiques et à effectuer l'établissement de rapports obligatoire exigé par les organismes centraux. Les fonctions de ce poste comprenaient la fourniture d'un soutien administratif afin de permettre à RNCAN d'accomplir ces tâches. En conséquence, il a été décidé de maintenir ce poste administratif. Pour des raisons semblables, les deux postes GT-02 ont également été maintenus. Même si le parc automobile de la rue Booth était fermé, deux véhicules ont été conservés, soit un véhicule aux fins d'usage par le sous-ministre et l'autre aux fins de services postaux. Par conséquent, il a été décidé de maintenir en poste les deux fonctionnaires GT-02 pour conduire ces deux véhicules.

[121] Toutefois, en raison de la décentralisation de la gestion du parc automobile, les services du plaignant n'étaient plus requis. Les secteurs ont été informés que, en

---

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

raison de la décentralisation, ils seraient chargés de l'acquisition, de l'entretien et de la disposition des véhicules; de veiller à ce que les véhicules soient exploités conformément aux politiques et aux procédures applicables; de l'établissement de rapports exacts sur toutes les données nécessaires relativement à l'utilisation et les achats de carburant à l'intention du BSP, au besoin. Il s'agissait des tâches que le plaignant accomplissait régulièrement de 1988 à 2012, en plus de fournir des conseils techniques, mécaniques et d'entretien relatifs au parc automobile et de surveiller les activités du parc automobile de la rue Booth. Il n'était donc plus nécessaire qu'il accomplisse ces tâches. En bref, il n'était plus nécessaire qu'un mécanicien agréé fasse partie de l'effectif pour fournir aux secteurs des conseils et une orientation d'expert. Par conséquent, il a été convenu que le plaignant serait mis en disponibilité.

[122] En tenant compte de tous ces facteurs, il n'était pas déraisonnable de conclure que les services du plaignant ne seraient plus nécessaires.

[123] Il est vrai que ces changements n'ont pas eu lieu du jour au lendemain et qu'il y a eu une période de transition. À l'audience, M. Martin a confirmé qu'il avait élaboré des politiques et produit des rapports statistiques à titre d'AS-03 de 2008 jusqu'à son départ en 2015. Il a également participé à plusieurs autres travaux, par exemple, l'établissement de rapports sur les émissions de gaz du parc automobile et la préparation de rapports sur la gestion du cycle de vie. Il a exécuté certains de ces travaux conjointement avec le plaignant avant sa mise en disponibilité. Cependant, ses tâches ont évolué au fil des ans.

[124] Mme Knapp a indiqué que la période de mise en œuvre de la réorganisation était d'environ deux ans. Elle et Mme Crosby ont confirmé que pendant la période de transition, l'agent de projet de parc automobile et les deux agents de service ont accompli certaines des tâches du plaignant.

[125] Toutefois, le fait que ces personnes exerçaient certaines des anciennes fonctions du plaignant pendant la période de transition ne constituait pas nécessairement une preuve que l'intimé offrait encore les services de gestion du parc automobile, tel qu'il le faisait avant les mises en disponibilité. Ces services ont été offerts temporairement seulement, pendant que RNCan s'ajustait à la situation. Il ressort de la preuve que certains des services offerts à l'origine relevaient dorénavant des secteurs. Par exemple, le renouvellement des plaques d'immatriculation des véhicules.

[126] De plus, le document intitulé [traduction] « Réduction du parc automobile et restructuration de la gestion du parc automobile de RNCAN », préparé en 2012, indiquait que la prestation de services de gestion de l'entretien à l'avenir devrait être clarifiée. Le document indiquait également que les trois autres fonctionnaires pourraient être chargés de diverses autres tâches à l'extérieur du domaine du parc automobile, selon le volume de travail. Le plan pour les trois autres fonctionnaires était également décrit de la façon suivante : [traduction] « Plan de mise en œuvre, de surveillance et d'établissement de rapports » (mis à jour le 31 mai 2012) : [traduction] « Le poste des fonctionnaires qui restent dans la section de la gestion du parc automobile feront l'objet d'une nouvelle description en octobre 2012, afin de s'assurer que toutes les fonctions ministérielles essentielles soient encore fournies, y compris la surveillance du cadre politique du parc automobile. »

[127] En 2014, les activités du parc automobile du BSP étaient toutefois limitées à l'exercice des responsabilités stratégiques et opérationnelles suivantes :

[Traduction]

- *Élaborer et publier les politiques et les procédures de RNCAN relativement aux véhicules à moteur ministériels, à la gestion de leur cycle de vie et de leur utilisation, y compris celles liées à la déclaration d'accidents.*
- *Gérer et tenir à jour les bases de données du parc automobile ministériel, y compris les renseignements de base relatifs à l'inventaire, les données d'exploitation quant au nombre de kilomètres parcourus, la consommation de carburant et les coûts d'entretien.*
- *Surveiller l'exploitation, l'utilisation, l'entretien et les réparations des véhicules ministériels utilisés par les fonctionnaires de RNCAN afin d'assurer la conformité avec les instruments de politique sur les véhicules à moteurs du ministère et du Conseil du Trésor :*
  - *la Politique de gestion du parc automobile de RNCAN;*
  - *la Directive sur la gestion du parc automobile: Véhicules légers du Conseil du Trésor;*
  - *la Directive sur la gestion du parc automobile: Voitures de fonction du Conseil du Trésor.*

- *Répondre aux demandes de renseignements provenant des fonctionnaires de RNCAN sur toute question liée au parc automobile (p. ex. qui peut conduire un véhicule de l'État, qui peut être un passager, couverture de l'assurance, quels sont les rôles et les responsabilités concernant l'utilisation du parc automobile de RNCAN).*

[128] Par conséquent, après la période de transition, même si toutes les fonctions liées au parc automobile n'ont pas été éliminées, le rôle du SGSP a été limité à fournir des conseils aux secteurs relativement aux questions liées à la politique sur les parcs automobiles et à l'établissement de rapports obligatoire requis par les organismes centraux. Mme Crosby et Mme Knapp ont confirmé que l'agent de projet de parc automobile et les deux agents de service avaient des fonctions modifiées à cette date. M. Martin, l'agent de projet de parc automobile, est le seul qui a continué d'exécuter des travaux liés au parc automobile, puisque le SGSP continuait d'offrir un soutien administratif aux secteurs, mais pas des conseils techniques. Les deux agents de service n'exerçaient plus des fonctions liées au parc automobile. Leur poste relevait du BSP et, tel qu'il a été mentionné, consiste à livrer le courrier et à conduire la voiture du ministre.

[129] M. Martin a confirmé que, une fois la période de transition terminée, son travail consistait à fournir un soutien stratégique et à être la personne-ressource aux fins des questions liées au parc automobile. Essentiellement, il produisait des rapports internes et externes et fournissait des conseils stratégiques aux secteurs aux fins de leurs acquisitions et dispositions de véhicules spécialisés de service. À cette date, il ne relevait plus du gestionnaire régional, BSP, Atlantique, mais du responsable de la section de la gestion des actifs.

[130] Les objectifs de travail de M. Martin pour 2014-2015 ont également permis de confirmer le nouveau rôle de gestion limitée du parc automobile du SGSP. M. Birk a également confirmé que ces objectifs de travail ne comprenaient que les tâches qui relèvent des domaines des politiques sur le parc automobile et d'orientation opérationnelle.

[131] En bref, certaines des tâches du plaignant ont été attribuées à M. Martin après sa mise en disponibilité. Toutefois, une fois la période de transition terminée, il avait un nouveau rôle limité relativement à la gestion du parc automobile au sein de la section de la gestion des actifs.

[132] Dorénavant, lorsque les secteurs envisagent l'acquisition d'un parc automobile, ils doivent demander un numéro de parc automobile de la section de la gestion des actifs. Ensuite, lorsqu'un véhicule est reçu, la section de la gestion des actifs exige que les renseignements destinés à tenir à jour les actifs soient saisis dans la base de données de gestion du parc automobile. Des formulaires doivent également être remplis et envoyés à la section de la gestion des actifs lorsque les secteurs disposent de leurs véhicules.

[133] Il y a effectivement eu de la confusion en ce qui concerne les fonctions liées au parc automobile pendant la période d'adaptation. En ce qui concerne certains des commentaires formulés par Mme Knapp dans les courriels mentionnés par le plaignant, elle a expliqué qu'ils ne visaient pas le parc automobile et qu'elle avait très mal choisi ses mots. Elle a expliqué en outre que la réunion en question portait sur une vaste gamme de questions et qu'elle tentait de gérer la transition et d'éviter le chaos.

[134] Mme Crosby et Mme Knapp ont également convenu que la Politique de gestion du parc automobile n'était pas exacte, qu'elle devait être mise à jour et que de nombreux éclaircissements devaient être apportés. Mme Crosby a clarifié que RNCan n'a plus de personnel technique et que le contenu de la politique ne constitue pas une description de la situation actuelle, mais de la situation avant le RE. Mme Knapp a également confirmé qu'il n'y a plus de gestionnaire du parc automobile ministériel.

[135] Pour tous ces motifs, je conclus que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a conclu erronément que ses principales fonctions devaient être éliminées et qu'il n'aurait donc pas dû avoir été mis en disponibilité.

### **3.1.3. Allégation selon laquelle la proposition du PARM avait été insuffisamment documentée**

---

[136] Le plaignant soutient que la proposition figurant au PARM n'avait pas été suffisamment documentée. Le Guide du SFMPMD exige que les ministères consignent leurs décisions.

[137] Toutefois, les éléments de preuve comprennent des documents dans lesquels figurent certaines descriptions exhaustives de la proposition. La justification a également été produite relativement à l'élimination du poste du plaignant. Elle était ainsi rédigée :

[Traduction]

*Justification du réaménagement des effectifs (RE) ONGLET 7 et U16*

*Guy Pinard – Contexte*

- *Ce poste de conseiller technique de parc automobile GT-05 offre une expertise technique en ce qui concerne l'acquisition et la disposition de véhicules, y compris les véhicules à tout usage dans la RCN. Aucun autre poste GT-05 n'est associé à cette activité.*

*Justification*

- *La cessation de travail en raison de l'élimination du parc commun de véhicules à tout usage de la rue Booth et de l'engagement de RNCan d'utiliser la technologie en vue de réduire au minimum les déplacements.*

[138] Mme Crosby a reconnu qu'elle avait eu un certain nombre de discussions avec le directeur intérimaire et M. Robinson, qui étaient chargés de formuler des recommandations, et que tous les points de discussion n'ont pas été mis par écrit. Toutefois, toutes les conclusions ont été documentées.

[139] En tenant compte de tous les éléments de preuve déposés, je conclus que le plaignant n'a pas démontré que la proposition PARM n'avait pas été suffisamment documentée.

### **Conclusion**

[140] Pour ces motifs, je conclus que la preuve n'étaye pas les allégations que : (1) l'intimé avait mal compris le rôle du plaignant; ou (2) l'intimé a conclu erronément que les services du plaignant ne seraient plus nécessaires; ou (3) l'intimé n'a pas suffisamment documenté sa décision de mettre le plaignant en disponibilité. Par conséquent, je conclus que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a abusé son pouvoir en se fiant à des renseignements inadéquats pour décider de le mettre en disponibilité.

**3.2. Existait-il un conflit antérieur entre le directeur général associé et le plaignant qui soulevait une crainte raisonnable de partialité qui constituerait un abus de pouvoir?**

---

[141] Afin d'établir la partialité, il n'est pas nécessaire de constater une véritable partialité. Une crainte raisonnable de partialité pourrait constituer un abus de pouvoir. (Voir *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29, au paragr. 125, qui renvoie à *Committee for Justice and Liberty c. Canada (L'Office national de l'énergie)*, [1978] 1 R.C.S. 369, à la page 394.) Dans *Denny*, le Tribunal a indiqué au paragr. 124 que « [i]l ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y ait eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente. »

[142] Le plaignant a fait valoir qu'il y avait des tensions dans sa relation avec Mme Knapp parce qu'il s'était opposé à une décision qu'elle avait prise dans le passé. Il a expliqué qu'elle avait décidé qu'on ne lui verserait pas la différence de salaire relativement à la période de huit semaines au cours de laquelle il avait occupé un poste à titre intérimaire. De plus, il a déclaré qu'il avait éprouvé des difficultés avec elle lorsqu'il a fallu qu'elle approuve son formulaire de RE. Les difficultés qu'il a éprouvées concernaient le paiement en argent de son congé annuel des années précédentes.

[143] Mme Knapp a indiqué qu'elle connaissait à peine le plaignant. Toutefois, elle a dû l'informer des mises en disponibilité dans le contexte difficile où des fonctionnaires sont mis en disponibilité. De son point de vue, aucun conflit important n'est survenu entre eux.

[144] Rien dans la preuve n'indique une partialité réelle en l'espèce. En outre, une preuve insuffisante a été présentée pour étayer une conclusion de crainte raisonnable de partialité. Même si le plaignant pourrait avoir perçu l'existence d'un conflit à l'égard de Mme Knapp, je ne pense pas qu'un observateur relativement bien informé pourrait avoir une crainte raisonnable de partialité dans ces circonstances. Les difficultés alléguées à l'égard de Mme Knapp relativement à son formulaire de RE sont survenues après que la décision de le mettre en disponibilité a été prise et n'avaient aucune incidence sur sa sélection aux fins de mise en disponibilité. En outre, en ce qui concerne l'autre raison citée par le plaignant à l'appui de son allégation de partialité, je ne dispose d'aucun élément de preuve quant au moment où cette question relative à la rémunération d'intérim est survenue et le plaignant n'a fait aucune allusion à des événements récents qui pourraient être liés à la décision de le sélectionner aux fins d'une mise en disponibilité.

[145] Je conclus donc que le plaignant n'a pas démontré une crainte raisonnable de partialité de la part de Mme Knapp relativement à la décision de le mettre en disponibilité.

**3.3. L'intimé a-t-il abusé son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel envers l'autre personne qui travaillait dans la partie éliminée de l'organisation, mais qui n'a ni été touchée ni mise en disponibilité?**

---

[146] Selon le paragraphe 2(4) de la *LEFP*, un abus de pouvoir comprend le favoritisme personnel.

[147] Le plaignant allègue que le fait que M. Martin n'ait pas été touché par les décisions prises en raison des contraintes financières dans l'ensemble du gouvernement découlait d'un favoritisme personnel. M. Martin, qui était classifié au groupe et niveau AS-03, travaillait dans la partie éliminée de l'organisation, mais il n'a ni été touché ni mis en disponibilité.

[148] Toutefois, il n'y a aucune preuve directe de l'existence d'une relation entre les cadres supérieurs et M. Martin. Mme Knapp a affirmé qu'elle n'avait jamais rencontré les fonctionnaires de la section de la gestion du parc automobile avant son arrivée, lorsque la proposition figurant au PARM a été discutée.

[149] La preuve a permis d'établir que le gestionnaire du parc automobile et le directeur intérimaire ont formulé des recommandations visant la mise en œuvre de la proposition du PARM qui indiquait les postes qui seraient touchés par les réductions budgétaires et ceux qui seraient maintenus. Mme Knapp a expliqué qu'elle avait été informée que le poste du plaignant serait éliminé parce que RNCan se débarrassait du parc automobile de la rue Booth et de certains véhicules visés par des baux à long terme dont la section de la gestion du parc automobile s'occupait pour le compte des secteurs. De plus, RNCan décentralisait les services de gestion du parc automobile. Mme Knapp a été informée que le plaignant surveillait le parc automobile de la rue Booth et, qu'à titre de mécanicien agréé, il fournissait l'expertise technique requise par RNCan. Elle a de plus expliqué qu'étant donné les trois domaines de travail qui étaient éliminés (le parc automobile, les services de stationnement et l'expertise technique), il était logique d'éliminer le poste du plaignant. Le poste de gestionnaire du parc automobile et le poste de directeur intérimaire ont également été éliminés au même moment.

[150] En ce qui concerne M. Martin, Mme Knapp a clarifié qu'il a été maintenu en poste parce que la haute direction estimait que ses services seraient encore nécessaires étant donné la responsabilité du SGSP dans le domaine de politique sur les parcs automobiles.

[151] Dans *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, le Tribunal a énoncé ce qui suit au paragraphe 41 :

*[...] Des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.*

[152] En l'espèce, aucun élément de preuve n'a été présenté relativement à une relation personnelle entre l'agent de projet de parc automobile, M. Martin, et un membre de la haute direction ayant participé à la décision de mettre en disponibilité le plaignant.

[153] Dans les circonstances, je conclus que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a abusé son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel envers M. Martin.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

**V. Ordonnance**

[155] La plainte est rejetée.

Le 22 juillet 2016.

Traduction de la CRTEFP

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