

Date: 20170322

Dossiers: 566-02-9107 à 9109

Référence: 2017 CRTEFP 27

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant un arbitre de grief

ENTRE

COLETTE MAJOR

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Pêches et des Océans)**

défendeur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

Major c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Steven B. Katkin, arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Goretta Fukamusenge, Alliance de la
Fonction publique du Canada

Pour le défendeur et l'employeur : Kétia Calix, avocate

Affaire entendue à Gaspé (Québec),
du 12 au 15 août 2014, et les 24 et 25 mars 2015.

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] La fonctionnaire s'estimant lésée, Colette Major (la « fonctionnaire »), occupait le poste d'agente des pêches (groupe et niveau GT-04) au sein du ministère des Pêches et des Océans (le « ministère » ou l'« employeur ») au bureau de Grande-Rivière, au Québec. La fonctionnaire était assujettie à la convention collective conclue entre le Conseil de Trésor et son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat »), pour l'unité de négociation du groupe Services techniques ayant expiré le 21 juin 2011 (la « convention collective »).

[2] Il s'agit en l'espèce de trois griefs déposés par la fonctionnaire. Un des griefs dont traite cette décision conteste une décision de l'administrateur général du ministère des Pêches et des Océans et les deux autres contestent des décisions de l'employeur. J'utiliserai le terme « employeur » pour faire référence à l'administrateur général et l'employeur.

[3] Le premier grief (dossier 566-02-9107), déposé le 16 novembre 2012 à la suite du licenciement de la fonctionnaire pour abandon de poste, prétendument en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.C. 1985, ch. F-11; *LGFP*), a été renvoyé à l'arbitrage le 10 octobre 2013 sous deux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*), soit le sous-alinéa 209(1)c)(i) (rendement insuffisant) ainsi que l'alinéa 209(1)b), en vertu duquel la fonctionnaire alléguait que son licenciement était en fait une mesure disciplinaire déguisée. Le deuxième grief (dossier 566-02-9108), déposé le 17 juillet 2012 et renvoyé à l'arbitrage le 10 octobre 2013 en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP*, alléguait que l'employeur avait imposé à la fonctionnaire une relocalisation et soulevait l'interprétation ou l'application des articles suivants de la convention collective : 6 (Responsabilités de la direction); 36 (Avis de mutation); 59 (Examen du rendement et dossier de l'employé-e). Le troisième grief (dossier 566-02-9109), déposé le 6 février 2013 et renvoyé à l'arbitrage le 10 octobre 2013, alléguait le refus de l'employeur de payer une indemnité de départ à la fonctionnaire.

[4] À toute époque pertinente, l'alinéa 12(1)(e) de la *LGFP* se lisait comme suit:

12 (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard du secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable :

[...]

- e) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur d'une personne employée dans la fonction publique;

[...]

[5] À toute époque pertinente, les dispositions susmentionnées de la *LRTFP* se lisaient comme suit :

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

- a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;
- c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :
 - (i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

[...]

[6] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 396 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, un arbitre de grief saisi d'un grief avant le 1^{er} novembre 2014

continue d'exercer les pouvoirs prévus à la *LRTFP* dans sa version antérieure à cette date.

II. Résumé de la preuve

[7] L'employeur a fait témoigner six témoins, soit Jean-Guy Morrison, superviseur de terrain au district de Grande-Rivière; Stéphane Boulay, agent des pêches et superviseur intérimaire du district de Grand-Rivière; Marcel Picard, chef des opérations de surveillance, dont le bureau était à Québec, et responsable pour le secteur Nord québécois; Jean-François Sylvestre, chef, Conservation et protection pour le secteur Gaspésie-Bas-Saint-Laurent; John Chouinard, directeur du Programme conservation et protection pour la région du Québec; et Richard Nadeau, directeur général, région du Québec. La fonctionnaire a témoigné pour elle-même.

[8] Il convient de commencer en décrivant la situation au bureau de Grande-Rivière, perçue par l'employeur, tel qu'indiqué dans l'extrait suivant de la réponse aux trois griefs de la fonctionnaire au troisième palier de la procédure de règlement des griefs en date du 5 septembre 2013 :

[...]

Comme vous le savez, depuis 2001, certaines problématiques ont été identifiées au sein du bureau de Grande-Rivière concernant l'attitude de certains agents des pêches, incluant vous-même. Des plaintes de l'industrie ont aussi été reçues remettant en question la capacité de ce bureau à remplir son mandat. L'ensemble de ces facteurs a donc contribué à la détérioration des relations entre les membres de l'Équipe, incluant la gestion, ce qui a mené au dysfonctionnement du bureau et ultimement à son incapacité de remplir son mandat.

Afin de trouver des solutions viables aux problématiques identifiées ci-dessus, il y a eu à plusieurs reprises, et ce depuis 2003, des activités de groupe qui ont été menées par des professionnels afin de bien cerner les problèmes et de trouver des solutions. De plus, un nouveau superviseur a même été embauché de l'externe et une approche plus stricte de la gestion du rendement a été adoptée. Malgré tous ces efforts, déployés sur une longue période de temps, le tout s'est soldé par un échec.

Par conséquent, la décision de vous affecter à un autre bureau ainsi que d'autres de vos collègues, constituait la dernière solution envisageable vu l'échec des autres

tentatives. Vous ne pouviez ignorer cette option, car depuis 2009, la gestion vous a avisé que si la situation du bureau ne s'améliorait pas, des mouvements de personnel auraient lieu.

[...]

A. Pour l'employeur

1. Jean-Guy Morrison

[9] M. Morrison a commencé son emploi à titre de superviseur de terrain au bureau de Grande-Rivière le 19 juillet 2010. Il était policier avant ce temps (10 ans en tant que policier municipal et 20 ans à la Gendarmerie royale du Canada en tant qu'enquêteur aux enquêtes majeures).

[10] M. Morrison a déclaré, lors de son témoignage, que M. Chouinard lui avait expliqué la situation au bureau de Grande-Rivière; des problèmes y perduraient depuis 2006. M. Chouinard lui a demandé s'il pouvait améliorer le rendement du bureau de 2 à 5 %, étant donné que le bureau de Grande-Rivière était le plus gros bureau du Québec, mais qu'il produisait moins que les autres bureaux.

[11] M. Morrison a dit qu'il voulait créer un climat de confiance à Grande-Rivière, car il avait remarqué qu'il n'en avait pas. Il voulait que les agents aient confiance en l'organisation et qu'ils reprennent le goût du travail.

[12] M. Morrison a décrit ses fonctions comme suit : établir les horaires de travail; organiser le travail sur le terrain; faire en sorte que les grandes orientations de l'employeur soient respectées; accorder les congés et évaluer le rendement des agents des pêches. Il travaillait en collaboration avec le superviseur, Conservation et protection.

[13] M. Morrison a décrit les tâches des agents des pêches comme suit : protéger les ressources; faire respecter les règles et la législation concernant les pêches; faire respecter les permis de pêche pour une pêche durable. Les agents des pêches devaient aussi s'assurer que les pêcheurs complétaient leurs journaux de bord des lieux de pêche ainsi que les appels de sortie en mer et de retour au quai.

[14] M. Morrison a expliqué qu'une fois la saison haute de la pêche terminée, le travail des agents des pêches était surtout de nature administrative, comprenant entre autres la revue de conformité. Il s'agissait d'un retour en arrière sur la saison en

vérifiant les banques de données pour, entre autres, les appels en mer et les appels de sortie des pêcheurs afin de déterminer s'il y avait des infractions à la législation.

[15] M. Morrison a commenté l'évaluation de rendement de la fonctionnaire pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 (pièce E-1, onglet 17). Ses commentaires ne s'appliquaient que pour la période de juillet à décembre 2010. Il a conclu que la fonctionnaire avait une très bonne connaissance des banques de données, qu'elle avait beaucoup d'expérience (ce qui se voyait dans son travail bien fait), et qu'il n'y avait pas de lacunes. M. Morrison a relevé que la fonctionnaire manquait d'initiative, en ce qu'elle n'analysait pas les renseignements donnés. Elle transmettait plutôt l'information à d'autres superviseurs, y compris lui-même. Selon M. Morrison, la fonctionnaire aurait pu en faire plus à cet égard. Le plus déplorable au bureau de Grande-Rivière, selon lui, était que les agents, incluant la fonctionnaire, semblaient avoir peur de prendre de l'initiative.

[16] M. Morrison a rencontré la fonctionnaire le 13 décembre 2010 pour discuter de l'atteinte de ses objectifs de travail indiqués dans le document intitulé « Objectifs de travail 2010 » joint à son évaluation du rendement. Il y est indiqué que la fonctionnaire a atteint six des sept objectifs, et a partiellement atteint le septième ayant trait à l'initiative. La conclusion de M. Morrison se lit en partie comme suit : « Comme mentionné plus haut l'agente Major a fourni un rendement au-dessus de la moyenne du bureau de Grande-Rivière, mais elle peut encore faire mieux. »

[17] Un des objectifs de travail de la fonctionnaire était : « démontrer au niveau des contacts interpersonnels, un esprit de compréhension, de collaboration et de communication positive tant à l'interne qu'à l'externe ». M. Morrison a noté que la fonctionnaire n'avait pas de problème avec les communications externes, mais qu'« [...] il y a cependant un malaise à l'interne au bureau de Grande-Rivière ». Il a noté qu'elle faisait des efforts pour rester positive. M. Morrison a dit que, pendant leur rencontre, la fonctionnaire lui avait dit qu'elle était contente qu'on ait nommé quelqu'un de l'extérieur en tant que superviseur de terrain. Elle appréhendait le retour du superviseur de terrain qui était en congé de maladie.

[18] M. Morrison et la fonctionnaire ont signé l'évaluation du rendement et les objectifs de travail le 10 janvier 2011. Des notes manuscrites signées par M. Sylvestre apparaissent sur les deux documents. Les notes apposées sur l'évaluation du

rendement sont datées du 19 janvier 2011, mais celles apposées sur les objectifs de travail ne sont pas datées.

[19] M. Morrison a dit qu'après la remise des évaluations du rendement des agents des pêches en janvier 2011, il avait été en formation jusqu'au 5 mars 2011. À son retour, rien concernant la fonctionnaire n'avait attiré son attention. Il a dit aux agents des pêches que, s'ils voulaient discuter avec lui, ils pouvaient le faire. Il a ajouté qu'il s'absentait souvent du bureau aux fins de formation.

[20] M. Morrison a ensuite relaté un incident marquant pour lui. En juin 2011, le superviseur de terrain du bureau de Gaspé et lui avaient organisé une opération touchant les homards qui se déroulerait le 14 juin. La première partie de l'opération avait eu lieu à Gaspé et la deuxième devait avoir lieu dans le territoire de Grande-Rivière. L'horaire des agents des pêches, pour cette opération, a commencé à 1 h, et la première partie de l'opération s'est déroulée jusqu'à tard dans l'après-midi.

[21] M. Morrison a constaté que les agents des pêches étaient fatigués. Pour des raisons de sécurité, et parce que l'objectif de l'opération avait été atteint, lui et son collègue ont décidé d'annuler la deuxième partie de l'opération. Puisque les heures supplémentaires autorisées avaient été largement dépassées, il a alors proposé aux agents des pêches de changer volontairement de quart de travail, ce qui aurait pour effet que l'employeur n'aurait plus à payer 3,75 heures de temps supplémentaire en vertu de la convention collective. Selon M. Morrison, cette proposition était à l'avantage des agents des pêches. Par contre, après cette proposition, alors qu'ils étaient toujours en mer, le ton a monté. M. Morrison a alors compris qu'il ne pouvait plus rien faire pour régler la situation.

[22] À son retour de l'opération, M. Morrison a appelé M. Sylvestre et il lui a remis sa démission, car il réalisait qu'il ne pouvait pas changer le climat de travail à Grande-Rivière. M. Sylvestre lui a conseillé de prendre deux jours de congé, après lesquels M. Morrison est allé à un bureau du Nouveau-Brunswick pour aider un agent des pêches pendant une semaine. À son retour au bureau de Grande-Rivière, M. Morrison a réitéré son intention de démissionner. M. Sylvestre lui a alors proposé une affectation aux enquêtes majeures au bureau de Gaspé.

[23] En contre-interrogatoire, M. Morrison a dit que la fonctionnaire était présente lors de l'incident des heures supplémentaires, mais qu'elle n'avait rien dit. C'était le

délégué syndical Mario Moreau et un autre agent des pêches qui avaient pris la parole. Quand M. Morrison a dit aux agents des pêches qu'il honorerait l'horaire préétabli, l'autre agent a commencé à argumenter. M. Morrison a alors demandé au délégué syndical et à l'autre agent d'aller dans un autre bateau.

[24] En ce qui a trait aux objectifs de travail de la fonctionnaire, M. Morrison a dit que ces objectifs avaient été fixés par son prédécesseur. Une fois complétée, l'évaluation du rendement de la fonctionnaire a été envoyée à M. Sylvestre, qui y a ajouté ses notes manuscrites.

[25] M. Morrison a témoigné que, lors de sa première rencontre avec M. Chouinard après son embauche, ce dernier lui avait dit que le rendement était insatisfaisant au bureau de Grande-Rivière depuis 2006. M. Chouinard lui avait dit que le climat de travail y était inacceptable et que certains agents des pêches ne voulaient pas travailler ensemble. La fonctionnaire ne voulait pas travailler avec deux agents des pêches en particulier.

[26] M. Morrison a dit que M. Sylvestre lui avait fait part que la fonctionnaire contribuait au climat de travail qui régnait à Grande-Rivière.

[27] M. Morrison a dit qu'une rencontre avec les agents des pêches de Grande-Rivière avait eu lieu en décembre 2010, afin de réitérer le fait qu'ils devaient agir plus professionnellement et plus efficacement. Cependant, il avait vu qu'il se butait à des difficultés.

[28] M. Morrison a remis son évaluation de rendement à la fonctionnaire le 10 janvier 2011. Il n'a pas eu l'occasion d'évaluer le travail de la fonctionnaire sur le terrain. Cependant, il a noté qu'elle avait bien fait dans un dossier concernant du hareng, dans lequel deux infractions et un avertissement avaient été produits pour dépassement du quota journalier.

2. Stéphane Boulay

[29] M. Boulay a commencé à travailler chez l'employeur à titre d'agent des pêches à Grande-Rivière en mai 2008, soit en même temps que M. Sylvestre était son superviseur de terrain au bureau de Grande-Rivière. M. Boulay a dit qu'il avait occupé le poste de superviseur de terrain à Grande-Rivière de façon intérimaire à trois occasions.

[30] M. Boulay a déclaré, lors de son témoignage, qu'il y avait des problèmes entre les agents des pêches et la gestion au bureau de Grande-Rivière; les groupes se disputaient. On lui a demandé de participer à une rencontre du personnel pour améliorer le climat de travail. M. Boulay a souligné que son témoignage ne visait pas un employé en particulier.

[31] Il a dit que certaines personnes avaient été relocalisées à d'autres bureaux, lui-même avait été relocalisé au bureau de Gaspé pour une enquête majeure de l'été 2011 jusqu'à l'été 2012. Par la suite, il est retourné au bureau de Grande-Rivière.

[32] En contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé d'élaborer sur les problèmes entre les agents des pêches et la gestion, M. Boulay a répondu que les relations étaient tendues et que la majorité des problèmes s'était passée avant son arrivée au bureau de Grande-Rivière.

[33] M. Boulay a dit qu'il avait assisté, en tant qu'employé de bureau, à deux rencontres du personnel de Grande-Rivière avec un psychologue en relations de travail. Le but de la première rencontre était de tenter de faire travailler les employés en équipe. Les problèmes étaient au niveau des interactions entre les employés au bureau de Grande-Rivière et de l'esprit d'équipe. M. Boulay a réitéré que le problème était au niveau du bureau en général. Selon M. Boulay, la deuxième rencontre avec le psychologue ne s'était pas bien déroulée.

[34] M. Boulay a dit qu'il avait été affecté au bureau de Gaspé afin de rester motivé. Il est au bureau de Gaspé, mais son poste d'attache est au bureau de Grande-Rivière.

3. Marcel Picard

[35] M. Picard occupe le poste de chef des opérations de l'employeur au bureau de Québec pour le secteur du Nord québécois depuis 2002. Son supérieur immédiat est M. Chouinard. Ses responsabilités comprennent la coordination de la surveillance aérienne et maritime, la collecte de renseignements et la coordination du Programme des observations en mer.

[36] M. Picard a dit que M. Chouinard l'avait informé qu'il y aurait une nouvelle employée (la fonctionnaire) le 27 août 2012. La fonctionnaire avait appelé M. Picard, mais il ne se souvenait pas du sujet de leur conversation téléphonique. Il a déclaré, lors de son témoignage, qu'il lui avait souhaité la bienvenue et qu'il lui avait expliqué le

genre de travail dans son secteur. La fonctionnaire lui aurait parlé de représailles, ce qu'il a nié, et il lui avait fait part que, si elle ne se rapportait pas au travail, le dossier serait transféré à un autre niveau.

[37] Comme la fonctionnaire ne s'est pas rapportée au bureau de Québec le 27 août 2012, M. Picard lui a envoyé une lettre le jour même intitulée « Avis de possibilité de licenciement pour abandon de poste » (pièce E-1, onglet 9). La lettre informait la fonctionnaire qu'elle était considérée en absence sans autorisation, que sa paie était suspendue et qu'elle devait se rapporter au travail au plus tard le 4 septembre 2012, à défaut de quoi elle pouvait être licenciée pour motifs non disciplinaires.

[38] M. Picard a dit que certains dossiers de son secteur étaient préparés en anglais. Son intention était d'assurer une intégration progressive pour la fonctionnaire en la faisant travailler avec un collègue bilingue. Il a dit qu'il était devenu bilingue lui-même en travaillant dans un milieu anglophone.

[39] M. Picard s'est dit heureux d'avoir un agent des pêches supplémentaire. Comptant la fonctionnaire, ils allaient être quatre agents des pêches, incluant un superviseur et lui-même, ce qui voulait dire deux équipes de deux agents des pêches. La répercussion était positive.

[40] En contre-interrogatoire, M. Picard a dit qu'entre 2002 et 2011, son équipe est passée de deux à trois agents des pêches pour le secteur Nord québécois. Le troisième agent des pêches a commencé à travailler en 2005. Il a dit que le travail pouvait être fait par deux ou trois agents des pêches, mais qu'idéalement, il fallait quatre agents des pêches. Il a aussi dit que son équipe avait atteint certains objectifs, mais pas tous. Il avait demandé que le budget soit augmenté deux ou trois fois par année et, dernièrement, il avait demandé un quatrième agent des pêches.

[41] M. Picard a expliqué que les agents des pêches dans le Grand Nord québécois travaillaient en partenariat avec les Inuits, la Sûreté du Québec et les agents de conservation de la faune du Québec. Le travail comprenait l'application des règlements et la prévention. Le but était d'aider les Inuits à devenir responsables de l'application des règlements.

[42] Le lieu de travail des agents des pêches était au nord du 55^e parallèle, qui n'était accessible que par avion. La durée de la rotation dans le nord était de deux à trois semaines à la fois.

[43] On a renvoyé M. Picard à sa lettre datée du 27 août 2012 à la fonctionnaire, dans laquelle il l'informe qu'en refusant de se présenter au travail, elle contrevenait à une de ses conditions d'emploi stipulant qu'un agent des pêches peut être muté n'importe où au Canada ou affecté à toutes sortes d'activités d'application de la loi, comme, entre autres, la patrouille terrestre, côtière ou hauturière. À la question de savoir si la fonctionnaire avait été mutée, M. Picard a répondu que la fonctionnaire était partie du bureau de Grande-Rivière pour aller à celui de Québec, mais qu'il n'avait pas vérifié pour voir si c'était le cas. Il a dit qu'il ne connaissait pas la définition du mot « muté ». Il a témoigné que, depuis qu'il occupait le poste de chef des opérations, il n'avait jamais eu un agent des pêches muté à son secteur pour une durée de deux ans. Ce n'est pas lui qui avait fait la demande pour que la fonctionnaire fasse partie de son équipe, mais il y a toujours un besoin pour de l'aide opérationnelle.

4. Jean-François Sylvestre

[44] M. Sylvestre a commencé à travailler pour l'employeur en 2004. De mai 2008 à janvier 2009, il était superviseur de terrain au bureau de Grande-Rivière. Il occupe son poste actuel de chef, Conservation et protection pour le secteur Gaspésie-Bas-Saint-Laurent depuis janvier 2009. Il est responsable de l'exécution du Programme conservation et protection, des ressources humaines et financières, des enquêtes majeures et des relations avec les Autochtones et l'industrie. Le Programme conservation et protection consiste en l'application de la *Loi sur les pêches* (L.R.C. (1985), ch. F-14) et des règlements et lois connexes. Il a dit que 22 agents des pêches en Gaspésie avaient le statut d'agent de la paix.

[45] Selon M. Sylvestre, le bureau de Grande-Rivière n'était pas opérationnel. Il y avait deux ou trois clans, et personne ne se parlait. Le rendement y était insuffisant et, bien que le bureau de Grande-Rivière était le plus grand bureau au Québec, son rendement n'était pas comparable à celui des bureaux de deux ou trois agents des pêches de la région. Il y avait un manque flagrant d'initiative, et cela même s'il y avait des agents des pêches comptant 20 ou 25 ans de service qui étaient capables de faire leur travail sans qu'on leur dise quoi faire.

[46] M. Sylvestre a déclaré avoir eu plusieurs rencontres avec des représentants de l'industrie, et, ce, à leur demande. Ils se plaignaient aux agents des pêches du bureau de Grande-Rivière, mais ces derniers ne faisaient rien. Ils dirigeaient alors leurs plaintes vers le bureau de Gaspé. Selon les représentants de l'industrie, le traitement des plaintes par le bureau de Grande-Rivière était minimal.

[47] M. Sylvestre a expliqué qu'il y avait deux types d'infractions. Le premier type relève de la routine, soit d'assurer la conformité à la loi par des patrouilles terrestres et marines, ainsi que la vérification au quai. Le deuxième type concerne les plaintes et renseignements reçus par les agents des pêches. Il faut donc trouver des informateurs et les cultiver. Quand des agents des pêches du bureau de Grande-Rivière recevaient de l'information par rapport à des plaintes, ils ne l'approfondissaient pas. Les plaintes sont importantes pour l'industrie, puisque les agents des pêches doivent protéger les ressources halieutiques.

[48] M. Sylvestre a dit que les problèmes au bureau de Grande-Rivière existaient depuis 2001, bien avant son arrivée en 2009. Il y a eu plusieurs interventions et des rencontres avec les employés. La gestion avait développé une charte pour la gestion et les employés sur la façon de faire. Quelques semaines plus tard, plusieurs employés se sont retirés de la charte.

[49] La priorité de M. Sylvestre était de régler les conflits. M. Chouinard s'est impliqué, et une première rencontre avec les employés, à laquelle a assisté M. Chouinard, a eu lieu en septembre 2009. Ce ne sont pas tous les employés qui étaient présents. Il a demandé aux employés présents de travailler ensemble, sinon il y aurait des changements. Selon M. Sylvestre, rien n'a changé après cette rencontre. Il a eu plusieurs rencontres à ce sujet avec le président de la section locale du syndicat. Ce dernier était au courant de la situation au bureau de Grande-Rivière, mais n'avait pas de solution à proposer. Il a dit à M. Sylvestre que la gestion devait faire quelque chose, et de le faire correctement. M. Sylvestre et M. Chouinard ont aussi eu des rencontres avec le président régional du syndicat, mais ce dernier n'avait pas de solution également. M. Sylvestre a dit que la réputation du bureau de Grande-Rivière avait fait en sorte que personne dans la région du Québec de l'employeur ne voulait occuper le poste de superviseur de terrain à Grande-Rivière, et personne n'était intéressé à aller travailler au bureau de Grande-Rivière.

[50] M. Sylvestre a décrit M. Morrison, qui a commencé à travailler pour l'employeur en 2010, comme étant un homme fort ayant beaucoup d'expérience de travail. Il lui a expliqué la situation au bureau de Grande-Rivière, telle qu'il l'avait vécue lui-même. Après 8 ou 10 mois en poste, à la suite d'un incident, M. Morrison a appelé M. Sylvestre et voulait démissionner sur-le-champ. M. Morrison a dit que personne n'arriverait à faire changer la situation avec ces employés. M. Morrison avait demandé la permission de tenter d'améliorer la situation à sa façon, mais il voyait que, même s'il y concentrait plus de temps, cela ne donnait pas les résultats escomptés.

[51] En 2011, M. Nadeau a rencontré les employés de Grande-Rivière. Ce ne sont pas tous les employés qui étaient présents. Il leur a dit qu'il en avait assez d'entendre parler du bureau de Grande-Rivière, et cela en mal. Il avait confiance en la gestion. Cette rencontre n'a pas donné les résultats escomptés et les absences se sont faites plus fréquentes par la suite. M. Chouinard est allé au bureau de Grande-Rivière à quelques reprises, et la gestion a travaillé avec les Relations de travail.

[52] La décision a été prise d'affecter les employés du bureau de Grande-Rivière à différents bureaux au Québec afin de rendre le bureau opérationnel de nouveau. La gestion planifiait avoir des agents des pêches venant d'autres secteurs au bureau de Grande-Rivière pour des périodes de 10 jours. M. Sylvestre a dit que la dynamique avait changé à partir de ce moment. Les accusations et les constats d'infractions étaient plus nombreux.

[53] Selon M. Sylvestre, les employés du bureau de Grande-Rivière étaient affectés pour une durée de deux ans afin de combler leurs lacunes. Ils étaient affectés où il y avait des postes vacants, un bon climat de travail et une supervision qui pouvait leur donner le soutien nécessaire pour combler leurs lacunes.

[54] M. Sylvestre a dit que les affectations avaient été faites en vertu de la clause de mobilité. Dans le cas de la fonctionnaire, la clause de mobilité se trouve dans ses offres d'emploi en date du 23 octobre 1990 (pièce E-1, onglet 13) et du 30 juin 2005 (pièce E-1, onglet 16). Dans l'offre de 1990, la clause se lit comme suit : « [...] la mobilité géographique doit être considérée comme condition d'emploi pour les agents des pêches durant toute leur carrière avec le ministère. » L'offre d'emploi de 2005 contient la clause suivante :

[...]

En acceptant cette offre, vous acceptez également les conditions d'emploi suivantes :

- *Accepter d'être muté(e) n'importe où au Canada ou affecté(e) à toutes sortes d'activités d'applications des règlements comme la patrouille terrestre, côtière ou hauturière, et/ou des opérations spéciales.*

[...]

[55] M. Sylvestre a déclaré, lors de son témoignage, avoir pris en considération l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2009 (pièce E-1, onglet 18) lorsqu'il a décidé d'affecter la fonctionnaire au bureau de Québec pour une durée de deux ans. M. Sylvestre a dit qu'il agissait à titre de comité d'évaluation du rendement faite par les superviseurs. Il recevait les évaluations quelques semaines après l'évaluation faite par le superviseur et ajoutait alors ses commentaires. Les commentaires de M. Sylvestre sur l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2009 étaient les suivants :

Colette doit faire tous les efforts pour s'adonner avec l'ensemble des membres de l'équipe. Elle doit être pro-active sur le terrain au niveau des opérations.

[56] M. Sylvestre a expliqué que sa première phrase signifiait qu'à cause des clans au bureau, il fallait que l'agent des pêches ait confiance en son partenaire pour raison de sécurité. La deuxième phrase signifiait que la fonctionnaire n'était jamais la première personne arrivant sur les lieux d'un incident. M. Sylvestre lui demandait d'être parfois la première. Il a décrit l'évaluation de 2010 comme étant positive, mais montrant des aspects qui devaient être améliorés.

[57] Selon M. Sylvestre, le climat et les résultats du bureau de Grande-Rivière se sont améliorés à la suite des affectations des employés.

[58] En contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il était d'avis que la fonctionnaire avait été mutée, M. Sylvestre a répondu qu'ils ont toujours utilisé les termes « affectation temporaire pour deux ans ».

[59] Concernant l'évaluation de rendement de la fonctionnaire pour 2010, M. Sylvestre a dit qu'il n'avait pas rencontré la fonctionnaire et que, normalement, c'est le superviseur qui rencontre l'employé. Il a reconnu que les notes manuscrites sur l'évaluation étaient les siennes.

[60] M. Sylvestre a dit qu'il recevait les évaluations du rendement quelques semaines ou un à deux mois après que les employés les aient signées. Si l'employé veut une explication des commentaires, il peut le faire soit par téléphone, soit en personne. Selon M. Sylvestre, il ajoute ses commentaires basés sur l'évaluation du superviseur, avec qui il est en communication constante, ou sur des faits qu'il a constatés lui-même. L'évaluation comprenant les commentaires ajoutés est par la suite remise à l'employé. Dans le cas de l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2010, M. Sylvestre a dit que, puisqu'il avait entériné l'évaluation de M. Morrison, il n'était pas nécessaire de porter ses commentaires à l'attention de la fonctionnaire.

[61] M. Sylvestre a déclaré, lors de son témoignage, que la fonctionnaire faisait partie du noyau d'employés de Grande-Rivière qui ne s'entendait pas avec les autres employés. Elle devait mettre de l'eau dans son vin et faire des efforts. Il est arrivé qu'on demande à la fonctionnaire de travailler un samedi avec quelqu'un avec qui elle ne s'entendait pas. Dans ce cas, soit la fonctionnaire, soit l'autre employé, prenait un congé de maladie.

[62] À la question de savoir quels critères avaient été utilisés par la gestion pour choisir certains employés de Grande-Rivière pour les affectations, M. Sylvestre a répondu que c'était le noyau central des agents des pêches, dont faisait partie la fonctionnaire, qui faisait en sorte que le climat de travail n'était pas acceptable. M. Sylvestre a dit qu'il n'avait pas rencontré les employés, car il était convaincu que les superviseurs les avaient rencontrés.

[63] Selon M. Sylvestre, il y avait un problème de rendement et de climat de travail au bureau de Grande-Rivière. La gestion n'arrivait pas à améliorer la situation en gardant le noyau d'employés. Elle espérait que les employés, après leur affectation pour une durée de deux ans, reviennent au bureau de Grande-Rivière et que la situation au bureau s'améliore.

[64] À la question de savoir s'il était normal qu'un employé ayant un rendement insatisfaisant soit affecté à un autre bureau, M. Sylvestre a répondu qu'il s'agissait du rendement du bureau en général. La personne en tant que telle n'était pas le problème.

[65] M. Sylvestre a dit que cinq personnes à Grande-Rivière, incluant la fonctionnaire, étaient identifiées comme causant les problèmes. Des cinq employés, un employé avait pris sa retraite, la fonctionnaire avait été congédiée et deux employés étaient en congé

de maladie pour une durée prolongée. Selon M. Sylvestre, aucun employé ayant reçu une lettre d'affectation n'est resté au bureau de Grande-Rivière.

[66] M. Sylvestre a dit que la gestion n'avait pas demandé le consentement des employés de Grande-Rivière concernant l'endroit des affectations. Cela dépendait des postes vacants et des besoins organisationnels. Deux employés ont été affectés au même bureau parce qu'ils formaient un couple. M. Sylvestre a dit qu'il n'était pas facile d'envoyer un employé travailler ailleurs pour une durée de deux ans, mais que cela était la seule solution, sinon la personne continuerait à travailler et serait renvoyée pour rendement insatisfaisant.

[67] À la question de savoir si les forces de chaque employé de Grande-Rivière affecté à un autre bureau avaient été prises en considération, M. Sylvestre a répondu que la décision ne lui revenait pas, mais que cela avait été pris en considération. Selon lui, dans le secteur du Nord québécois, un employé était en congé de maladie, un employé était en congé parental et un troisième employé était en congé pour d'autres raisons.

[68] À la question de savoir si on envoyait habituellement une lettre comme celle que M. Sylvestre avait fait parvenir à la fonctionnaire en date du 23 janvier 2012 (pièce S-1), celui-ci a répondu que les employés en congé de maladie pour une durée de plus de six mois recevaient une telle lettre. L'objet de la lettre concernait les modalités de retour au travail de la fonctionnaire. M. Sylvestre lui demande de l'aviser par écrit de la date prévue de son retour au travail et les consignes de retour spécifiées par son médecin traitant. M. Sylvestre avise la fonctionnaire qu'après analyse de l'information, il entrera en contact avec elle pour l'informer des modalités de retour fixées par la gestion. La dernière phrase de la lettre se lit comme suit :

[...]

D'ici à ce que j'entre en contact avec vous, vous n'êtes pas autorisé [sic] à reprendre le service, et vous devez m'acheminer, d'ici le 27 janvier, l'ensemble des clés du ministère en votre possession.

[...]

[69] Selon M. Sylvestre, il voulait ainsi éviter que la fonctionnaire se présente au bureau sans que la gestion connaisse sa condition ou les raisons médicales de son

absence. Selon les consignes de l'employeur, un employé en absence prolongée n'est pas autorisé sur les lieux de travail et, donc, doit remettre ses clés.

[70] En ce qui a trait à sa lettre en date du 14 juin 2012, qu'il avait envoyée à la fonctionnaire (pièce S-2) pour l'aviser que son retour au travail se ferait dès que son médecin aurait fourni certains renseignements supplémentaires concernant son aptitude pour reprendre son travail, M. Sylvestre a déclaré qu'il manquait certains renseignements médicaux à savoir si la fonctionnaire était apte à reprendre ses fonctions. Il a ajouté que la fonctionnaire n'aurait pas été affectée au bureau de Québec si elle n'était pas apte au travail. La fonctionnaire a signifié à la gestion qu'elle serait de retour au travail le 25 juin 2012.

[71] Quant à l'incident du 14 juin 2010 à bord du bateau avec M. Morrison, M. Sylvestre a dit qu'il avait fait une enquête et avait demandé un rapport de toutes les personnes impliquées. Il a fait un rapport au bureau de Québec et a dit qu'aucun gestionnaire n'était responsable. M. Sylvestre a dit qu'il avait pris connaissance des versions des faits des agents des pêches, mais qu'il n'avait pas rédigé de rapport écrit. Il a dit que la fonctionnaire était à bord du bateau quand la discussion s'est tenue.

[72] En ré-interrogatoire, M. Sylvestre a dit que la clause utilisée par l'employeur pour justifier les affectations était la clause de mobilité se trouvant dans les offres d'emploi.

5. John Chouinard

[73] M. Chouinard est retraité de la fonction publique depuis janvier 2014. De 2009 à 2012, il était directeur régional, Conservation et protection pour la région du Québec, incluant le Nord québécois. Ses responsabilités incluaient la mise en œuvre du Programme de conservation et protection, l'application des lois et règlements des pêches, l'évaluation du niveau de conformité avec la réglementation et le programme de surveillance en mer, terrestre et aérienne. Le mandat du programme était d'assurer la protection et la conservation des ressources aquatiques et de contrer les activités illégales par ceux qui détenaient des permis de pêche ou par des braconniers. Le rôle des agents des pêches était au premier plan du programme de gestion des pêches.

[74] Selon M. Chouinard, les problèmes au bureau de Grande-Rivière ont commencé en 2001. Les relations de travail étaient difficiles à ce bureau; des problèmes survenant

sporadiquement, mais qui persistaient. La gestion avait préparé des rencontres avec un psychologue en relations de travail. M. Chouinard a dit que le représentant syndical était impliqué dans les démarches et que le dossier devenait de plus en plus compliqué.

[75] M. Chouinard a dit que le bureau de Grande-Rivière était le plus grand bureau de l'employeur dans la région du Québec. Le bureau n'était plus opérationnel et donnait peu de résultats. Les seules infractions soulevées étaient celles facilement repérables, tels des appels de sortie en mer et de retour au quai.

[76] M. Chouinard a dit qu'un représentant très influent du regroupement des pêcheurs côtiers du sud de la Gaspésie s'était plaint à lui qu'il ne faisait pas confiance aux agents des pêches du bureau de Grande-Rivière en ce qui concerne la protection des ressources.

[77] En octobre 2009, M. Chouinard s'est rendu au bureau de Grande-Rivière en compagnie d'un spécialiste en relations de travail. Il a dit aux employés que c'était le bureau le moins performant de la région du Québec et qu'à son avis, il n'était pas opérationnel. Il a demandé aux employés de travailler ensemble et de collaborer afin que les résultats montrent que le bureau était opérationnel. Il a ajouté que, s'il n'y avait pas de changement, la gestion prendrait des mesures pour les changer de bureau. M. Chouinard a dit que le délégué syndical Moreau, qui faisait partie du noyau d'employés qui causaient des problèmes, avait répondu de façon que M. Chouinard estimait cinglante, comme suit : « Ça fait longtemps que vous nous dites ça. » M. Chouinard a répliqué qu'il l'avait confirmé avec ses supérieurs et que c'était une des options qu'ils envisageaient.

[78] M. Chouinard s'est rendu au bureau de Grande-Rivière en juin 2011 pour rencontrer les agents des pêches. Il leur a dit qu'il n'était pas content de la situation et leur a demandé, encore une fois, de travailler en équipe. S'il n'y avait pas de changement, la gestion prendrait des mesures. M. Chouinard a dit que le bureau devenait de moins en moins opérationnel.

[79] M. Chouinard a dit qu'il avait consulté le syndicat à plusieurs reprises, et cela au haut niveau de la hiérarchie. On tenait des réunions et des téléconférences pour tenter de trouver des solutions. Selon lui, le syndicat avait également constaté que le bureau de Grande-Rivière n'était pas opérationnel, et il n'avait pas de solution à proposer. Il a

dit aux représentants du syndicat que la gestion voulait séparer le groupe pour rendre le bureau opérationnel.

[80] La gestion avait de la difficulté à faire en sorte que d'autres agents des pêches aillent travailler au bureau de Grande-Rivière pendant deux ou trois semaines, car ils ne voulaient pas travailler dans un climat malsain. Des superviseurs ne voulaient pas y travailler de façon intérimaire.

[81] M. Chouinard a dit que la gestion avait pris la décision de séparer les employés de Grande-Rivière et de réaffecter les agents des pêches dans des bureaux de la région du Québec où le climat de travail était bon. Cela serait fait avec un plan d'accompagnement comprenant des objectifs de travail pour une période de deux ans afin que les employés puissent être encadrés et réapprennent à travailler en équipe. Selon M. Chouinard, la gestion ne voulait pas licencier les agents des pêches, mais leur donner une chance pendant deux ans pour démontrer leur bonne volonté.

[82] M. Chouinard a dit qu'un noyau de cinq employés qui ne faisaient pas le travail sur le terrain avait été identifié. Les seules infractions qu'ils soulevaient étaient très techniques.

[83] M. Chouinard a dit que sa lettre adressée à la fonctionnaire et datée du 11 juin 2012 portant l'objet « changements administratifs au bureau de Grande-Rivière » (pièce E-1, onglet 3) est la même qui a été donnée à chaque agent des pêches visé. Dans une lettre à la fonctionnaire datée du 5 juillet 2012 (pièce E-1, onglet 4), M. Chouinard lui fournissait le nom de personnes-ressources pour son affectation. La lettre informait la fonctionnaire que, puisque le travail dans le Nord québécois exigeait la maîtrise de la langue anglaise, la gestion lui proposait une pré-évaluation avant de subir l'examen de la Commission de la fonction publique et lui faisait part que, si elle ne réussissait pas l'examen, d'autres options seraient considérées, telles que la formation, le travail avec un partenaire bilingue ou un changement du lieu d'affectation, excluant le bureau de Grande-Rivière.

[84] Dans une lettre adressée à M. Chouinard datée du 17 juillet 2012 (pièce E-1, onglet 5), la fonctionnaire demandait des clarifications sur certains sujets soulevés dans les lettres de celui-ci. M. Chouinard a fourni certaines réponses dans une lettre à la fonctionnaire en date du 20 juillet 2012 (pièce E-1, onglet 6).

[85] Dans une lettre adressée à M. Chouinard et datée du 15 août 2012 (pièce E-1, onglet 7), la fonctionnaire a refusé son affectation au secteur Nord québécois. M. Chouinard a fait parvenir une lettre à la fonctionnaire datée du 4 septembre 2012 ayant comme objet « Avis final de possibilité de licenciement », l'avisant qu'elle était toujours considérée en absence sans autorisation, et lui ordonnant de se présenter au bureau de Québec le 10 septembre 2012 (pièce E-1, onglet 10). Le 8 septembre 2012, la fonctionnaire a répondu à cette lettre en réitérant ses motifs pour refuser l'affectation et avisant M. Chouinard qu'il s'agissait d'un licenciement déguisé (pièce E-1, onglet 11). Dans une lettre datée du 20 septembre 2012 adressée à la fonctionnaire et ayant comme objet « 2^e avis final de licenciement pour abandon de poste » (pièce E-1, onglet 12), M. Chouinard l'avisait que la situation était sous étude afin de voir si son dossier devait être soumis au directeur général régional afin de recommander son licenciement. M. Chouinard a dit qu'il ne croyait pas avoir eu d'autres communications avec la fonctionnaire après cette lettre.

[86] M. Chouinard a expliqué le raisonnement derrière la durée de deux ans pour les affectations. Il a d'abord dit que la gestion avait considéré le licenciement, mais qu'elle pensait pouvoir aider les employés. La première année de l'affectation était pour prendre connaissance du contexte géographique et de la clientèle. Selon M. Chouinard, un an n'était pas suffisant pour prendre connaissance du travail, en raison des vacances et autres congés (p. ex. congé de maladie) des employés. En deux ans, avec un plan à suivre, l'employé pouvait atteindre les objectifs, pour ensuite revenir au bureau de Grande-Rivière.

[87] En contre-interrogatoire, M. Chouinard a dit que la gestion n'en voulait pas à la fonctionnaire en particulier, mais que celle-ci faisait partie du noyau d'employés problématiques. La façon de travailler de la fonctionnaire laissait à désirer et la vérification ne se faisait pas. Il n'y avait pas d'esprit d'équipe au bureau de Grande-Rivière.

[88] Il y avait un plan pour maintenir opérationnel le bureau de Grande-Rivière, qui consistait à y déployer des agents des pêches d'autres bureaux (pièce S-3). Selon M. Chouinard, le terme « redéployer » voulait dire prendre un agent des pêches du bureau des Îles-de-la-Madeleine, par exemple, et l'envoyer travailler au bureau de Grande-Rivière pour une durée limitée. Une affectation consiste à prendre un employé

d'ailleurs pour une durée de deux ans, et généralement, un « redéploiement » est pour une période de moins de deux ans.

[89] À la question de savoir s'il avait consulté les employés de Grande-Rivière avant l'affectation, M. Chouinard a reconnu qu'il n'y avait pas eu de consultation des employés et que l'affectation était sans leur consentement. Il a ajouté que les employés savaient à l'avance que la gestion procéderait à une affectation.

[90] À la question de savoir si la gestion avait utilisé le raisonnement pour une mutation plutôt que pour une affectation, M. Chouinard a répondu que la mutation consiste d'aller du point A au point B sans retour. L'affectation, c'est d'aller du point A au point B avec retour au point A. M. Chouinard a affirmé que l'affectation était basée sur des besoins opérationnels et qu'elle était justifiée pour que les employés de Grande-Rivière développent des habiletés d'esprit d'équipe. L'affectation n'était pas une modification du contrat de travail des employés.

[91] En ce qui a trait à la demande de médiation faite par la fonctionnaire, M. Chouinard a dit que cette demande avait été faite après la décision d'affectation. Certains employés étaient déjà partis du bureau de Grande-Rivière ou étaient sur le point de le quitter. Un employé a démissionné, un employé a accepté l'affectation et deux employés étaient en congé de maladie. Selon M. Chouinard, la gestion était prête à procéder à la médiation de certaines conditions de l'affectation.

[92] À la question de savoir si l'affectation était une mesure disciplinaire, M. Chouinard a répondu que la gestion avait pris une mesure administrative car le bureau de Grande-Rivière n'était pas opérationnel. La possibilité de licenciement avait été soulevée, mais la gestion pensait pouvoir aider les employés. Les employés devaient réapprendre à collaborer.

[93] M. Chouinard a été renvoyé à sa lettre à la fonctionnaire datée du 11 juin 2012, dans laquelle il est mentionné que la fonctionnaire devait se conformer à un plan d'accompagnement pendant son affectation afin d'améliorer sa capacité à effectuer son travail. À la question de savoir si, à son avis, la fonctionnaire n'avait pas la capacité de travailler au bureau de Grande-Rivière, M. Chouinard a répondu qu'il s'agissait plutôt de sa capacité à travailler en groupe. On lui a alors demandé si un employé qui n'avait pas la capacité de travailler en groupe devait être affecté ailleurs, M. Chouinard a répondu que cela dépendait du cas et de la situation. Il a dit que ce n'était pas plus

de la faute de la fonctionnaire que d'autres employés. C'est l'esprit d'équipe qui ne fonctionnait pas.

[94] À la question de savoir si la gestion était responsable de la problématique, M. Chouinard a déclaré qu'il était difficile de répondre à cette question. Selon lui, la gestion avait tout mis en place pour rendre opérationnel le bureau de Grande-Rivière. L'affectation était l'option qui avait été retenue.

[95] En ré-interrogatoire, M. Chouinard a dit que le plan de réaffectation (pièce S-3) avait été préparé comme un document de travail. Il y a eu des discussions avec la gestion et les Ressources humaines et l'option de la réaffectation avait été retenue.

6. Richard Nadeau

[96] À titre de directeur général régional pour la région du Québec de l'employeur, M. Nadeau gère les activités de la région. C'est lui qui a signé la lettre en date du 26 octobre 2012 avisant la fonctionnaire de son licenciement pour abandon de poste (pièce E-1, onglet 1). La lettre se lit en partie comme suit :

[...]

Comme vous ne vous êtes pas présentée à votre nouveau lieu d'affectation et ainsi respecter la clause de mobilité incluse dans vos conditions d'emploi, j'en conclus que vous renoncez à votre poste d'agente des pêches, à la Région du Québec de Pêches et Océans Canada.

[...]

[97] En expliquant les motifs de sa décision, M. Nadeau a dit qu'il y avait des problèmes opérationnels depuis plusieurs années au bureau de Grande-Rivière qui impliquaient plusieurs agents des pêches. La problématique durait depuis 2001, et il y a eu plusieurs tentatives de redressement. La gestion a pris la décision de relocaliser certains agents des pêches. Cela devait permettre, et a permis, à la gestion de rendre le bureau opérationnel de nouveau.

[98] La fonctionnaire ne s'est pas présentée au bureau de Québec malgré plusieurs tentatives de la gestion. La seule mesure qui restait était le licenciement pour abandon de poste.

[99] M. Nadeau a dit avoir fondé sa décision sur l'identification des problèmes de la fonctionnaire, la documentation des superviseurs relative aux évaluations de rendement, les divers efforts déployés par la gestion et des spécialistes en problèmes de groupe, et l'argumentation de la fonctionnaire s'opposant à la réaffectation.

[100] À la question de savoir quel poids avait été donné à la lettre de la fonctionnaire du 8 septembre 2012, dans laquelle elle faisait part qu'elle n'abandonnait pas son poste et qu'il s'agissait d'un congédiement déguisé, M. Nadeau a répondu que l'argumentation de la fonctionnaire n'était pas correcte. Le problème n'était pas la fonctionnaire, mais le bureau de Grande-Rivière en général. Selon M. Nadeau, la lettre n'apportait pas d'argument qui lui permettait de changer la décision. Il a dit que ce n'était pas son intention de licencier quelqu'un, qu'il voulait seulement rendre opérationnel le bureau de Grande-Rivière.

[101] M. Nadeau a mentionné avoir été impliqué dans les problèmes du bureau de Grande-Rivière pour la première fois en 2007, alors qu'il était directeur général adjoint intérimaire responsable des Ressources humaines et des Relations de travail. Aucun agent des pêches ne voulait travailler au bureau de Grande-Rivière, et il était difficile de trouver des employés pour remplacer ceux partis en congé de maladie. L'organisation du ministère avait changé et, à partir de 2009, le groupe Conservation et protection se rapportait au directeur régional.

[102] En 2009, le gestionnaire du bureau de Grande-Rivière a été remplacé, car il contribuait au problème. Le nouveau gestionnaire n'y connaissait personne, donc il n'avait pas de préjugé. Toutefois, les problèmes persistaient. Au cours de la même semaine, on a tenu une rencontre des employés avec un psychologue du travail et M. Nadeau devait rencontrer les employés. Il a dû annuler la rencontre, car celle qui avait eu lieu avec le psychologue ne s'était pas bien déroulée.

[103] M. Nadeau a dit que, lors de ses réunions avec les représentants de l'industrie de la pêche, ces derniers soulevaient des problèmes avec le bureau de Grande-Rivière.

[104] M. Nadeau a ajouté qu'en 2011, avant de mettre en place le processus de relocalisation, il avait voulu rencontrer les agents des pêches pour avoir leur point de vue, et les a convoqués à une réunion. Seulement deux agents des pêches s'étaient présentés.

[105] Le processus de relocalisation a été discuté à tous les niveaux de la gestion de la région et au ministère. Il visait les agents des pêches qui contribuaient au problème.

[106] En ce qui a trait au rôle du syndicat, M. Nadeau a dit que, localement, le syndicat s'efforçait d'empêcher la gestion de mettre en place des actions pour rendre opérationnel le bureau de Grande-Rivière et le délégué syndical, M. Moreau, faisait partie du groupe de personnes qui y causait des problèmes. M. Nadeau a rencontré plusieurs fois le président régional du syndicat. Ce dernier avait à cœur la situation, mais ne pouvait proposer une solution. Il ne s'opposait pas à la relocalisation, mais voulait que la gestion aussi soit réaffectée.

[107] En contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé combien de fois il avait essayé de rencontrer les employés de Grande-Rivière entre 2009 et 2011, M. Nadeau a répondu qu'il avait communiqué plusieurs fois avec le syndicat. À la suite de la rencontre avec le psychologue en relations de travail, qui avait été mandaté par la gestion avec l'accord du syndicat, les agents des pêches n'étaient pas intéressés à rencontrer la gestion.

[108] À la question de savoir sur quoi il se basait pour déclarer que le syndicat ne s'opposait pas à l'affectation des agents des pêches de Grande-Rivière, M. Nadeau a dit qu'il avait discuté avec les représentants locaux et régionaux du syndicat. Il a dit au président régional qu'il y avait aussi des problèmes au niveau de la gestion. Le président régional a dit qu'on devait faire quelque chose au niveau de la gestion, ce qui a été fait. M. Nadeau a dit que le syndicat était au courant de la situation tout au long du processus.

[109] À la question de savoir pourquoi, si elle voulait aider les agents des pêches de Grande-Rivière, la gestion n'avait pas demandé le consentement de ces derniers avant de les réaffecter, M. Nadeau a répondu que les tentatives faites pour améliorer la situation invitaient le consentement des agents des pêches. Les employés visés n'avaient pas l'intention de participer à la solution. Il y avait un manque de volonté.

[110] À la question de savoir s'il s'était assuré que les employés visés avaient eu l'occasion de fournir des explications, M. Nadeau a répondu qu'il avait tenté d'avoir des explications avant de prendre sa décision. Seulement un employé de Grande-Rivière a donné une explication. Selon les employés, le problème était au niveau de la gestion. M. Nadeau a dit que le fait d'avoir changé la gestion n'avait pas réglé la situation.

[111] À la question de savoir s'il avait demandé si d'autres mesures disciplinaires avaient été appliquées, M. Nadeau a répondu qu'une personne qui ne se présente pas au travail ne peut être payée. Le licenciement de la fonctionnaire était la seule solution. Selon M. Nadeau, les explications de la fonctionnaire n'étaient pas suffisantes dans le contexte dans lequel elles étaient données. Elle est la seule agente des pêches à avoir été licenciée. M. Nadeau a déclaré que, depuis 2012, le bureau de Grande-Rivière était redevenu opérationnel.

B. Pour la fonctionnaire

[112] La fonctionnaire a commencé son emploi chez l'employeur en 1990. Elle était en poste au bureau de Grande-Rivière depuis 1996. En tant qu'agente des pêches, ses responsabilités comprenaient, entre autres, d'effectuer les patrouilles terrestres, maritimes et aériennes, de faire respecter les règlements, les permis et les conditions des permis, et de contrer le braconnage.

[113] De 2001 à 2005, la fonctionnaire a occupé le poste de superviseure de terrain pour une période indéterminée au bureau de Grande-Rivière. En 2005, elle a demandé d'occuper de nouveau le poste d'agente des pêches, car il y avait des problèmes parmi les employés et que c'était toujours les mêmes personnes qui étaient récalcitrantes. Cela nuisait à sa santé et elle ne voulait plus avoir à charge les relations interpersonnelles entre les employés.

[114] En 2002, alors qu'elle était superviseure de terrain, elle et Pierre Gagnon ont tenté un mode alternatif de règlement des conflits avec le personnel du bureau de Grande-Rivière. Ils ont mis en œuvre une charte que tous les employés devaient respecter. Cela a fonctionné un certain temps, mais deux agents des pêches, M. Moreau et Richard Bernatchez, ont décidé de rejeter la charte parce qu'ils ne s'entendaient pas avec le superviseur de bureau, Jacques Boudreau. Pendant quelques années par la suite, les mêmes personnes avaient des problèmes avec M. Boudreau. Se trouvant coincée, la fonctionnaire a laissé son poste de superviseure de terrain pour redevenir agente des pêches.

[115] Au retour de la fonctionnaire en tant qu'agente des pêches, des agents de Grande-Rivière avaient soumis une lettre à la gestion demandant la destitution de M. Boudreau. La fonctionnaire, ne voulant pas s'immiscer, n'avait pas signé la lettre. Elle a dit qu'à la suite de la lettre, la gestion avait rencontré les employés pour leur faire part

que M. Boudreau avait été retiré de son poste. Par la suite, plusieurs ont occupé le poste de façon intérimaire, dont Amélie Roberge.

[116] La fonctionnaire a dit qu'elle avait eu des problèmes avec M. Moreau et Mme Roberge. Elle a dit que M. Moreau se servait de sa position de représentant syndical pour causer des problèmes en contestant tout. Il était aussi le représentant en santé et sécurité au travail.

[117] La fonctionnaire a témoigné que M. Moreau agissait de façon harcelante envers elle. En 2008, elle a demandé à un superviseur, Éric Mauger, d'intervenir auprès de M. Moreau. Puisque M. Mauger n'a rien fait, elle a communiqué avec le supérieur de M. Mauger au bureau de Gaspé. Celui-ci a convoqué une rencontre avec la fonctionnaire et M. Moreau, qui a résulté en une entente qu'il n'y aura plus de harcèlement de la part de M. Moreau. Le supérieur a dit qu'il suivrait la situation de près.

[118] Concernant son évaluation de rendement de 2010, la fonctionnaire a dit que, lorsqu'elle a reçu l'évaluation avec les commentaires ajoutés par M. Sylvestre, c'était la première fois qu'elle voyait les commentaires. Elle est allée voir M. Moreau à ce sujet et il lui a dit qu'il ne la représenterait pas comme délégué syndical.

[119] La fonctionnaire a rencontré M. Morrison le 15 mars 2011, et elle lui a fait part que M. Moreau ne voulait pas la représenter et qu'elle ne voulait pas qu'on lui reproche qu'elle ne pouvait pas travailler avec ses collègues. M. Morrison lui a dit qu'il ne pouvait rien faire concernant le syndicat, mais qu'il prenait bonne note des efforts qu'elle faisait et qu'elle pouvait travailler avec tout le monde.

[120] La fonctionnaire était contente de l'arrivée de M. Morrison. Elle n'a travaillé qu'une journée avec lui, car il travaillait surtout avec M. Boulay. Elle devait travailler plus souvent avec M. Moreau, mais elle n'a pas pu faire avancer le travail comme elle le voulait.

[121] La fonctionnaire a donné un exemple de la difficulté de travailler avec M. Moreau dans l'exercice de ses fonctions. Elle avait reçu des informations concernant un pêcheur qui prenait des petits homards et elle voulait intervenir. Elle devait travailler avec M. Moreau le jour de l'intervention en question. Lorsqu'elle a indiqué la marche à suivre pour intercepter le pêcheur, M. Moreau a contesté et ne

voulait pas la suivre. M. Boulay a dû intervenir pour dire à M. Moreau que M. Sylvestre voulait intercepter le même pêcheur.

[122] La fonctionnaire a dit qu'en 2011, plusieurs événements ont affecté sa famille : son père est décédé, son conjoint a été opéré d'urgence et son enfant a subi un traumatisme crânien dans un accident grave. La fonctionnaire a aussi été en congé de maladie de juillet 2011 à juillet 2012.

[123] La fonctionnaire a dit qu'elle avait déposé le grief 566-02-9108 parce que, pendant son congé de maladie, elle avait reçu une lettre l'avisant qu'elle était affectée au Nord québécois en raison de problèmes de rendement. La fonctionnaire a dit que la gestion ne l'avait jamais rencontrée au cours de l'année pour lui dire qu'elle n'avait pas agi correctement ou pour lui dire ce qu'elle avait fait. Elle ignorait sur quoi se fondait la décision. La fonctionnaire a dit qu'en 20 ans de carrière, elle n'avait eu aucune réprimande verbale ou écrite.

[124] En ce qui a trait à son évaluation de rendement pour 2009, la fonctionnaire a pris connaissance des notes manuscrites ajoutées par M. Sylvestre quand l'évaluation est arrivée par la poste lorsqu'elle était au travail. La gestion ne lui a pas donné l'occasion de s'expliquer face à ces notes.

[125] La fonctionnaire a dit que, dans le passé, elle n'avait jamais refusé des affectations et qu'elle en avait fait plusieurs à différents bureaux (aux Îles-de-la-Madeleine pendant trois semaines; à la Côte-Nord; à la Basse-Côte-Nord; à Ste-Anne-des-Monts; à Gaspé; à bord d'un bateau patrouilleur pour des périodes de une à deux semaines.

[126] À la question de savoir si, lors de ces affectations, elle avait reçu des directives quant aux fonctions à faire, la fonctionnaire a répondu qu'aux Îles-de-la-Madeleine, elle avait rencontré le superviseur, qui avait donné l'orientation du travail à effectuer. Il n'y avait pas de directives sur le travail à accomplir dans la lettre d'affectation datée du 11 juin 2012.

[127] La fonctionnaire a dit qu'elle avait été affectée pour deux ans à Québec sans qu'il y ait eu une entente d'affectation. On lui donnait droit aux dépenses de réinstallation.

[128] La fonctionnaire a dit qu'elle avait déposé le grief 566-02-9107 parce qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement disciplinaire déguisé. La lettre datée du 11 juin 2012 mentionnait que son affectation à Québec était dans le but d'améliorer son rendement, ce qu'elle a vu comme une mesure disciplinaire. La réponse au troisième palier de la procédure de règlement des griefs a mentionné son attitude. La fonctionnaire a souligné que la gestion ne l'avait jamais rencontrée pour lui parler de son attitude.

[129] La fonctionnaire a dit qu'elle avait été stupéfaite de la réponse de la gestion au troisième palier. D'abord, parce qu'elle avait été choisie pour une affectation en raison d'un problème de rendement après avoir travaillé si longtemps. Il y avait un impact psychologique, qu'elle subit encore aujourd'hui. Elle a été jugée sans avoir été entendue ou avoir pris connaissance des faits. Elle n'a jamais été consultée à savoir si une affectation ailleurs pouvait accomplir la même chose. Elle était en congé de maladie lorsqu'elle a appris son affectation.

[130] Il y avait aussi un impact familial ainsi que financier. Elle s'occupait de sa mère âgée de 84 ans, de son enfant et de son conjoint. M. Picard lui avait dit qu'elle devait passer trois semaines par mois dans le Nord québécois, alors qu'elle devait quand même assumer les frais d'un logement à Québec. Devait-elle voir son conjoint une seule fois par mois à Québec?

[131] La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait jamais refusé de participer à des rencontres pour tenter de résoudre les problèmes au bureau de Grande-Rivière. Elle n'était pas au courant de la tentative de M. Nadeau de rencontrer le personnel en 2011, car elle était en congé de maladie. En 2009, il ne s'est pas adressé aux agents des pêches.

[132] Concernant la séance avec le psychologue, la fonctionnaire a dit que trois employés du bureau de Grande-Rivière ont tout fait pour que cela échoue. Ces employés étaient M. Moreau, Mme Roberge, qui était alors en congé de maladie, mais qui s'est présentée à la séance, et Allen Langlois, qui a été muté au bureau de Gaspé, où il réside.

[133] En ce qui a trait à l'incident du 14 juin 2011 sur le bateau avec M. Morrison, la fonctionnaire a dit qu'elle n'était aucunement impliquée. Elle avait peur en voyant deux agents des pêches, MM. Moreau et Bernatchez, hurler avec le superviseur, ce qui l'a terriblement affectée. Elle a dit que, pendant son congé de maladie, Marie-Josée Rouleau, des Relations de travail, est venue la rencontrer concernant cet

incident. La fonctionnaire a dit qu'encore une fois, certaines personnes avaient aggravé la situation et, au lieu de leur imposer des sanctions, tout le monde avait été affecté.

[134] À la question de savoir pourquoi elle avait refusé plusieurs avis d'affectation, la fonctionnaire a dit que la première lettre était une injustice totale. Du point de vue financier, comment pouvait-elle garder sa maison à Grande-Rivière et payer un loyer à Québec alors qu'elle devait travailler dans le Nord québécois trois semaines sur quatre? Elle se sentait incapable de concilier travail et famille. Lorsqu'elle a dit à M. Picard qu'elle ne pouvait le faire, il lui a dit qu'il y aurait des conséquences. La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires auparavant.

[135] La fonctionnaire a dit qu'elle avait déposé le grief 566-02-9109 parce que l'employeur lui avait refusé l'indemnité de départ à laquelle elle avait droit.

[136] La fonctionnaire a demandé la réintégration de son poste. Son licenciement a eu un impact sur sa réputation. Dans la petite communauté de Grande-Rivière, les gens se demandaient si elle avait volé quelque chose ou commis une fraude. Comme M. Bernatchez est retourné au travail en février 2014, les gens ont vu qu'il travaillait, mais pas la fonctionnaire. Ils se sont demandés ce qu'elle avait fait de si grave. La fonctionnaire a demandé pourquoi la gestion permettait à M. Bernatchez, un instigateur de problèmes à Grande-Rivière, d'être réintégré au bureau de Grande-Rivière, alors que la gestion refusait de la réintégrer.

[137] La fonctionnaire a terminé son témoignage en chef en disant qu'elle était contente de pouvoir parler, parce que c'était la première fois qu'elle avait le droit de parole.

[138] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a dit qu'au lendemain de la réception de la lettre datée du 25 mai 2012 (pièce E-1, onglet 2), elle avait communiqué avec M. Sylvestre et lui avait demandé s'il avait d'autres explications. Il lui a dit que M. Chouinard devait lui faire parvenir une lettre avec explications. Il pensait qu'elle avait déjà reçu la lettre.

[139] M. Sylvestre a dit à la fonctionnaire qu'elle n'avait pas le droit de communiquer avec le bureau par téléphone, seulement par écrit. Elle a communiqué avec les personnes nommées dans la lettre datée du 5 juillet 2012. Lorsqu'elle est rentrée au

bureau le 5 juillet 2012, elle n'avait pas d'ordinateur. La semaine suivante, elle a reçu un ordinateur, mais tout avait été effacé pendant son congé de maladie, incluant ses courriels.

[140] Concernant sa lettre du 15 août 2012 à M. Chouinard, la fonctionnaire a dit que sa situation était difficile à ce moment-là et qu'elle était émotive. En ce qui a trait à la Directive sur la réinstallation intégrée de l'employeur, la fonctionnaire avait communiqué à cet égard avec la personne-ressource nommée par l'employeur, Sylvie Nepton. Celle-ci lui avait confirmé que l'employeur ne payait que les frais de déménagement à Québec et de son retour à Grande-Rivière, et non pas son loyer à Québec.

[141] Concernant la lettre de M. Chouinard datée du 16 août 2012, la fonctionnaire a reconnu que cela constituait un ordre de se présenter à Québec. Elle a aussi reconnu qu'elle avait désobéi à l'ordre, mais ne voyait pas comment elle pouvait le faire du point de vue financier. De plus, il y avait des contraintes, qu'elle a expliquées dans sa lettre datée du 15 août 2012.

[142] La fonctionnaire a considéré la lettre de M. Picard datée du 27 août 2012 comme étant fondée sur des motifs disciplinaires et qu'elle avait toujours des contraintes familiales et financières. Lorsqu'on lui a suggéré qu'elle n'avait pas mentionné ses contraintes familiales, la fonctionnaire a répondu qu'elle travaillait chez l'employeur depuis 20 ans et que la gestion la connaissait.

[143] En ce qui concerne les avis finaux de possibilité de licenciement des 4 et 20 septembre 2012, la fonctionnaire a dit qu'elle n'avait pas communiqué avec M. Chouinard parce qu'il était en train de « la faire couler et qu'elle coulait », et elle considérait ces avis comme étant de nature disciplinaire.

[144] Concernant son grief contestant sa relocalisation (566-02-9108), la fonctionnaire a dit que le grief était en cours lorsqu'elle a reçu l'ordre de se présenter au bureau de Québec.

[145] La fonctionnaire a dit que, lorsqu'elle était superviseure au bureau de Grande-Rivière, de 2001 à 2005, elle avait approché la gestion de l'époque pour proposer des rencontres pour améliorer le climat de travail. À la question de savoir si elle avait approché M. Boulay ou M. Sylvestre à cette fin en 2008, la fonctionnaire ne se

souvenait pas si elle leur avait fait une telle proposition, mais qu'elle avait été d'accord avec de telles rencontres.

[146] La fonctionnaire a dit qu'elle avait reçu son évaluation de rendement pour 2010 par la poste en février 2011. Elle n'a pas contesté l'évaluation parce que M. Moreau avait refusé de la représenter et elle était préoccupée par le traumatisme crânien subi par son enfant. Elle n'a pas déposé de grief contre son évaluation de 2009.

[147] La fonctionnaire n'était pas d'accord avec les notes manuscrites ajoutées par M. Sylvestre à son évaluation de rendement de 2010. Elle avait suivi une formation sur les évaluations de rendement et ce que M. Sylvestre faisait contrevenait à la politique d'évaluation du rendement.

[148] On a demandé à la fonctionnaire d'expliquer les commentaires de M. Sylvestre à la page 6 de la partie des objectifs de rendement dans son évaluation de rendement de 2010. Afin de mettre en contexte la réponse de la fonctionnaire, à la page 6, il s'agit de l'objectif « Supporter le superviseur de terrain dans son travail notamment en fonction de travail demandé et attendu. » Le document préparé par M. Morrison indique que la fonctionnaire a atteint cet objectif. Son évaluation était la suivante :

À l'arrivée d'un superviseur de terrain d'un autre ministère avec peu d'expérience des pêches l'agente Major a donné de précieux conseils à celui-ci. Sa maîtrise des différentes banques de données et system de gestion des pêcheries (SSN, 1002 et 402) ont particulièrement été apprécié par le superviseur. Colette a supporté le superviseur en partageant son savoir faire dans ce domaine.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[149] Les notes manuscrites ajoutées par M. Sylvestre sur la même page se lisent comme suit :

OK pour J. Guy [Morrison], mais n'a pas toujours été le cas avec Stéphane [Boulay] qui a agit comme superviseur int. Ceci ne doit plus arriver dans les cas d'interim ou autre.

Tu as été superviseur et tu sais que quand nous prenons une décision c'est que nous l'avons analysé avant.

Le positif cité par J. Guy doit demeurer. Toutefois il y a du travail à faire sur ce point encore.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[150] La fonctionnaire a dit qu'elle ne comprenait pas les commentaires de M. Sylvestre, ni ne savait à quoi il faisait référence. M. Boulay n'a pas participé à son évaluation. M. Sylvestre ne lui a jamais expliqué ses commentaires. La fonctionnaire a dit qu'elle avait toujours assisté M. Boulay dans ses fonctions.

[151] La fonctionnaire a ensuite été renvoyée aux notes de M. Sylvestre ajoutées à la page 4 du même document. Encore une fois, il faut contextualiser. L'objectif en question se lit comme suit : « Démontrer au niveau des contacts interpersonnels, un esprit de compréhension, de collaboration et de communication positive tant à l'externe qu'à l'interne. »

[152] L'évaluation de M. Morrison était la suivante :

Ici nous parlons des communications C&P [conservation et protection] à l'interne du bureau C&P de Grande-Rivière. Pour ce qui est des communications externes l'agente Major, n'a pas de problème, il y a cependant un malaise à l'interne au bureau de Grande-Rivière. Il a été noté qu'elle fait des efforts pour rester positive. L'agente Major a fait des pas dans la bonne direction pour corriger les relations avec l'ensemble du personnel du bureau de Grande-Rivière. L'agente Major doit cependant continuer de mettre tout en œuvre pour maintenir le climat de respect et de courtoisie qui existe présentement au bureau de Grande-Rivière.

[153] M. Morrison a noté que la fonctionnaire avait atteint l'objectif « [...] mais doit continuer de fournir les mêmes efforts qu'en 2010 pour la prochaine période ».

[154] M. Sylvestre a ajouté les commentaires suivants :

Il faut oublier les vieilles chicanes du passé et se concentrer sur le présent et l'avenir. Il faut aussi régler les problèmes à la source quand il se présente [sic] en parlant aux personnes concernées. Le climat de travail à Grande-Rivière doit être beaucoup plus positif qu'actuellement afin d'arriver à un niveau de rendement acceptable. Tu dois poursuivre tes efforts et ne pas contester les décisions prises par les superviseurs.

[155] La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait pas demandé à rencontrer M. Sylvestre au sujet de ses commentaires, puisque cela n'était pas sa priorité à ce moment-là, en raison de sa situation familiale. Elle ne savait pas de quoi M. Sylvestre parlait, ni quelle

décision elle aurait contesté ni quel superviseur. M. Moreau ne lui parlait plus et elle n'a pas contesté ses décisions alors qu'il avait agi comme superviseur intérimaire.

[156] On a ensuite demandé à la fonctionnaire d'expliquer le commentaire suivant de M. Sylvestre à la page 16 de la partie des objectifs de rendement dans son évaluation de rendement de 2010 : « Aucun écart de conduite ne sera accepté à ce niveau. » Ce commentaire, parmi d'autres, a été ajouté par M. Sylvestre dans la section du document intitulée « Commentaires de l'agente Major », qui se lit comme suit :

[...]

J'ai toujours préconisé le service à la clientèle, la communication et la collaboration, tant à l'interne qu'à l'externe. Cependant, les dernières années vécues au bureau de Grande-Rivière où régnait un climat de relation difficile tant au niveau des employés que de la gestion, a apporté son lot de difficultés. Malgré ces faits, j'ai choisi de regarder en avant. J'ai choisi de continuer à travailler et d'agir en paroles et en actes de façon professionnelle et ce, dans le respect et la courtoisie. Et je m'attends aussi à ce que l'employeur prône ces valeurs et prenne ses responsabilités dans le cas contraire.

Avec des directives claires pour le travail sur le terrain, des superviseurs indéterminés en place, l'équité et le support des superviseurs envers leurs employés, on ne peut qu'obtenir d'excellents résultats. J'ai déjà d'ailleurs constaté cette année une bonne amélioration suite à la venue d'un GT-5 indéterminé.

[...]

[157] Les notes ajoutées par M. Sylvestre sont les suivantes :

L'employeur a vraiment l'intention d'améliorer le climat de travail au bureau de Grande-Rivière, ce qui aura un effet directement positif sur le rendement de ce bureau. La stabilité de la supervision est aussi mon objectif. Toutefois, le superviseur intérimaire a les mêmes pouvoirs que les permanents et ont [sic] droit au même respect. Aucun écart de conduite ne sera accepté à ce niveau.

[158] Concernant les mots « aucun écart de conduite », la fonctionnaire a dit ne pas savoir à quoi faisait référence M. Sylvestre. Il y avait eu plusieurs superviseurs intérimaires, et elle était contente de constater un début de stabilité.

[159] On a demandé à la fonctionnaire d'exprimer son point de vue sur les commentaires de M. Sylvestre à l'égard de l'évaluation de 2010 dans la section « Agent de révision ou Comité d'examen » qui se lisent comme suit :

La plupart de mes commentaires sont dans l'évaluation des objectifs. En résumé, Colette doit poursuivre ses efforts pour améliorer le climat de travail prendre de l'initiative dans le travail de tout [sic] les jours, respecter les décisions des différents superviseurs et prendre les devants sur le terrain. Elle a de bonnes connaissances qui doivent être mis [sic] à profit.

[160] La fonctionnaire a dit que M. Sylvestre ne travaillait pas sur le terrain et qu'il aurait dû fournir des précisions en ce qui concerne le respect des décisions des différents superviseurs et quelles étaient les situations en question. Elle n'aurait pas dû être visée.

[161] La fonctionnaire a ensuite été renvoyée à son évaluation de rendement pour 2009, dans laquelle M. Sylvestre a ajouté le commentaire suivant, à titre d'agent de révision : « Colette doit faire tout [sic] les efforts pour s'adonner avec l'ensemble des membres de l'équipe. [...] » La fonctionnaire a dit qu'elle avait l'impression qu'il s'agissait de oui-dire. Son évaluation avait été faite par M. Boudreau, qui était un superviseur du bureau de Grande-Rivière depuis environ 10 ans. Son évaluation de la fonctionnaire était la suivante :

Pour ce qui est de son travail. J'évalue que depuis mon retour à Grande-Rivière comme superviseur C&P en février 2009. Colette a effectuée les tâches qui lui ont été demandées.

Son travail sur le terrain a été conforme aux attentes et besoins fonctionnelles. Colette a toujours été disponible pour chaque voyage à l'extérieur lorsque ceci lui était demandée.

Son travail en fin de saison dans le suivi de la conformité est remarquable. Elle a bien respecté les attentes prévues et certains dossiers vont demandés un suivi en 2010.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[162] En ré-interrogatoire, la fonctionnaire a dit qu'en ce qui a trait aux commentaires ajoutés par M. Sylvestre dans ses évaluations, elle ne connaissait pas les circonstances dont il parlait et elle ne l'a jamais rencontré pour lui demander quelles étaient ces circonstances. Elle a dit que la situation de son enfant était sa priorité à ce moment-là.

[163] La fonctionnaire a dit que la gestion était au courant qu'elle avait une famille et que son enfant avait subi un accident. Elle connaissait MM. Chouinard et Picard depuis longtemps et elle connaissait M. Sylvestre depuis le début de sa formation.

C. Réplique de l'employeur

1. Stéphane Boulay

[164] M. Boulay a dit qu'en 2010 et 2011, il a occupé, par intérim, le poste de superviseur de terrain au bureau de Grande-Rivière, pendant quatre mois moins un jour, du printemps à la fin de l'été. En 2012, il a occupé ce poste pendant deux ans à la suite d'un concours. Lorsqu'il occupait ce poste, il supervisait la fonctionnaire.

[165] M. Boulay a fait référence au commentaire suivant ajouté par M. Sylvestre à la page 6 de l'évaluation de la fonctionnaire pour 2010 : « OK pour J. Guy, mais n'a pas toujours été le cas avec Stéphane qui a agit *[sic]* comme superviseur int. [...] » M. Boulay a dit que c'est lui qui a transmis les informations à M. Sylvestre. Celui-ci lui avait demandé de lui faire part de toute situation qui pouvait être problématique concernant tous les employés du bureau de Grande-Rivière.

[166] M. Boulay a souligné que ce n'était pas lui qui faisait les évaluations de rendement des employés. Il ne s'occupait que des aspects opérationnels, tels les horaires de travail, la planification du travail de terrain et l'approbation des congés.

[167] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer le commentaire de M. Sylvestre « [...] pas toujours été le cas avec Stéphane [...] », M. Boulay a fait référence à des occasions de surveillance en bateau. Au début de son stage comme superviseur intérimaire en 2011, il était dans un véhicule avec la fonctionnaire et un autre agent des pêches. La discussion a tourné sur la planification de temps supplémentaire qu'il avait prévue pour la fin de semaine pour la surveillance en bateau. Il a demandé aux deux agents des pêches de travailler le samedi et à un troisième agent des pêches, qui n'était pas sur place, de travailler le dimanche. La fonctionnaire lui a dit qu'elle ne comprenait pas pourquoi elle et l'autre agent des pêches travaillaient le samedi et que le troisième agent des pêches travaillait le dimanche. Le samedi, le temps supplémentaire était à temps et demi, alors que le dimanche il était payé à temps double. Le troisième agent des pêches devait travailler le soir la semaine suivante, donc M. Boulay a décidé de le

faire travailler le dimanche soir. Il a dit aux agents des pêches qu'il s'agissait de sa décision.

[168] M. Boulay a dit que la fonctionnaire était revenue là-dessus trois fois dans un court laps de temps. À la troisième occasion, il a perdu patience et lui a dit que si elle n'était pas contente, qu'elle n'avait qu'à appliquer pour le poste pour lequel il avait postulé. M. Boulay a dit qu'il ne s'était pas chicané, ni avec la fonctionnaire, ni avec l'autre agent des pêches.

[169] M. Boulay a témoigné que, peu de temps après, il s'agissait de l'horaire des agents des pêches affectés à des patrouilles en bateau pour une semaine complète. Il devait tenir compte des vacances et il y avait des vacances qui avaient été autorisées avant qu'il occupe son poste intérimaire. La fonctionnaire avait un mois autorisé de vacances pendant l'été, ainsi que d'autres vacances autorisées à l'été.

[170] M. Boulay a dit à la fonctionnaire qu'il l'avait affectée à un bateau pour la deuxième semaine de mai 2011. Elle lui a répondu que le dimanche était la fête des mères. M. Boulay a dit qu'il ne le savait pas et qu'il y aurait deux pères sur le bateau. La fonctionnaire lui a répondu qu'il débutait sa carrière et qu'il devrait connaître chacune des lettres dans le mot « discrimination ». La discussion s'est terminée, et la fonctionnaire a fait la patrouille.

[171] M. Boulay a dit qu'il avait une bonne relation avec la fonctionnaire et qu'il n'avait jamais eu de mauvaises relations avec les employés.

[172] M. Boulay a dit qu'à un certain moment, des agents des pêches lui ont dit que la fonctionnaire était souvent dans le bureau de M. Boudreau avec la porte fermée. Selon M. Boulay, si M. Boudreau voulait rencontrer un agent, il l'en informait. M. Boulay a convoqué une réunion des agents des pêches en présence de M. Boudreau, et il leur a dit que, si des agents avaient des problèmes personnels ou de travail, ils devaient passer par lui. Après cette réunion, l'affaire a été réglée.

[173] En contre-interrogatoire, M. Boulay a confirmé que, pendant les événements en question, M. Boudreau était son supérieur et M. Sylvestre était à un niveau plus haut que M. Boudreau. Il rapportait à M. Sylvestre les événements du bureau de Grande-Rivière concernant tous les employés.

[174] À la question de savoir si, concernant les événements impliquant la fonctionnaire, il avait discuté avec elle avant de transmettre les renseignements à M. Sylvestre, M. Boulay a répondu que non. Il a dit qu'il était le superviseur de la fonctionnaire, mais que ce n'était pas son mandat de régler les situations de conflit. Son mandat était strictement opérationnel. Selon M. Boulay, il en a discuté avec M. Boudreau avant de transmettre les renseignements à M. Sylvestre.

[175] Concernant l'incident dans le véhicule avec la fonctionnaire et l'autre agent des pêches concernant la planification de temps supplémentaire pour le travail en fin de semaine, M. Boulay a reconnu qu'il n'y avait pas eu d'enquête, qu'il n'avait pas rédigé de rapport et qu'il n'y avait pas donné suite.

[176] M. Boulay a réitéré le fait que sa relation avec la fonctionnaire avait toujours été bonne.

2. Jean-François Sylvestre

[177] Avant de résumer cette partie du témoignage de M. Sylvestre, je souligne qu'il est demeuré dans la salle d'audience pour les témoignages des témoins de l'employeur suivant le sien, soit ceux de MM. Chouinard et Nadeau, ainsi que pour le témoignage en chef de la fonctionnaire.

[178] M. Sylvestre a dit que les cinq personnes visées par les lettres d'affectation étaient les suivantes : la fonctionnaire; M. Moreau et Mme Roberge, qui formaient un couple, et qui ont été affectés à Blanc-Sablon, où le logement était fourni par l'employeur; M. Bernatchez, qui a été affecté aux Îles-de-la-Madeleine; un dernier agent des pêches, qui a pris sa retraite plutôt que d'être affecté à un autre bureau.

[179] Toutefois, parmi ces agents des pêches, seule Mme Roberge s'est présentée à son lieu d'affectation. M. Bernatchez était en congé de maladie pour deux ans et il est revenu au travail au bureau de Grande-Rivière en février 2014. M. Moreau était en congé de maladie pour deux ans et demi et est revenu au travail au bureau de Grande-Rivière quelques mois après M. Bernatchez. À leur retour, ces deux agents des pêches ont présenté à M. Sylvestre des demandes de mesures d'adaptation pour des raisons familiales. M. Bernatchez a fait la demande en premier, après son retour de congé de maladie en 2014, citant un changement dans sa situation familiale qui résultait dans la garde de ses enfants une semaine sur deux. M. Moreau a fait la même demande à son

retour. M. Sylvestre a transmis ces demandes à la gestion et aux Relations de travail et les demandes ont été acceptées. Ces situations devaient être réévaluées en septembre 2015. M. Sylvestre a dit qu'il n'avait jamais reçu une demande de mesure d'adaptation de la fonctionnaire.

[180] Concernant ses commentaires ajoutés sur les évaluations du rendement de la fonctionnaire, M. Sylvestre a dit qu'il n'avait pas travaillé longtemps en tant que superviseur de terrain au bureau de Grande-Rivière et qu'il connaissait assez bien la situation. En acceptant le poste de chef du secteur Gaspésie-Bas-Saint-Laurent, il a rencontré les superviseurs de premier et de deuxième niveaux et leur a dit qu'il voulait savoir tout ce qui se passait au bureau de Grande-Rivière, que ce soit positif ou négatif. M. Sylvestre a dit qu'il travaillait souvent au bureau de Grande-Rivière et qu'il a travaillé avec le superviseur et le gestionnaire de bureau et le superviseur de terrain. Il lui arrivait de travailler avec les agents des pêches sur le terrain. Selon M. Sylvestre, c'est l'ensemble de ces faits qui lui ont permis d'ajouter ses commentaires sur les évaluations du rendement de la fonctionnaire.

[181] Concernant les courriels de la fonctionnaire qui avaient été effacés pendant son congé de maladie, M. Sylvestre a dit que la pratique était de bloquer les comptes des employés 30 jours après leur départ. Il demandait aux services informatiques d'empêcher les courriels d'entrer dès la date de départ, puisqu'il ne pouvait demander à un autre employé de les lire. M. Sylvestre a dit qu'il avait fait de même pour d'autres employés en congé prolongé. Dès leur retour, les agents sont mis au courant de sujets importants et de directives. Il ne comprenait pas pourquoi tous les courriels de la fonctionnaire avaient été supprimés.

[182] En contre-interrogatoire, M. Sylvestre a été questionné concernant la demande de la fonctionnaire pour que son affectation soit mise en suspens en vue d'une médiation, laquelle demande a été refusée par la gestion. M. Sylvestre a dit qu'il n'avait rien reçu de la fonctionnaire. Dès que la fonctionnaire recevait la lettre d'affectation, c'est M. Picard qui était responsable.

[183] Concernant sa demande d'être mis au courant au sujet des agents des pêches du bureau de Grande-Rivière, M. Sylvestre a dit qu'il ne l'avait pas seulement demandé à M. Boulay, mais également à MM. Morrison et Boudreau.

[184] À la question de savoir s'il avait demandé à M. Boulay ou aux autres superviseurs de discuter avec la fonctionnaire des renseignements qu'il leur transmettait, M. Sylvestre a répondu qu'il leur avait dit de partager certains renseignements avec elle. Il ne pouvait demander à ceux qui occupaient un poste intérimaire de faire tout ce qu'un employé nommé pour une période indéterminée pouvait faire. Plusieurs problèmes ont été réglés sur-le-champ ou lors de réunions des employés.

[185] M. Sylvestre a dit que le message était clair pour tout le monde : la gestion s'attendait à ce que le bureau devienne opérationnel. Il a dit que les employés choisis pour les affectations faisaient partie de clans et faisaient en sorte que le bureau n'était pas opérationnel.

[186] À ma demande, l'employeur a fourni des renseignements supplémentaires concernant les affectations de MM. Bernatchez et Moreau.

[187] En ce qui a trait à M. Bernatchez, il avait reçu le 15 août 2012 la lettre de M. Chouinard l'affectant au bureau des Îles-de-la-Madeleine. Du 31 août au 18 septembre 2012, M. Bernatchez était en congé de maladie payé. Du 19 septembre 2012 au 24 février 2014, il était en congé de maladie sans solde. Le 24 février 2014, il était de retour au travail progressivement pendant quatre semaines, et le 7 août 2014, il a soumis une demande de mesure d'adaptation.

[188] Le 22 mai 2012, M. Moreau a reçu la lettre de M. Chouinard l'affectant au bureau de Blanc-Sablon. Du 18 juin au 3 juillet 2012, il était en congé de maladie payé et en congé pour obligations familiales. Du 4 juillet 2012 au 2 décembre 2014, il était en congé de maladie sans solde. Le 2 décembre 2014, il a amorcé un retour au travail progressif s'échelonnant sur 12 semaines. Le 22 décembre 2014, M. Moreau a fait une demande de mesure d'adaptation en raison de sa situation familiale.

[189] M. Bernatchez et M. Moreau n'ont jamais quitté le bureau de Grande-Rivière.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[190] En ce qui a trait au grief contestant le licenciement de la fonctionnaire, l'employeur a fait valoir qu'en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP*, il peut licencier un

employé pour des motifs non disciplinaires, par exemple l'abandon de poste. Selon l'employeur, la preuve démontre que la fonctionnaire a été avisée à plus d'une reprise des conséquences de ne pas se présenter à son nouveau lieu d'affectation. Elle a refusé de suivre la directive, bien qu'elle avait déposé un grief (obéir d'abord, se plaindre ensuite). La fonctionnaire n'a pas offert d'explication valable à l'effet qu'il était hors de son contrôle de se présenter à son lieu d'affectation, et n'a fait aucune demande de mesure d'adaptation. Il était donc raisonnable pour l'employeur de conclure que la fonctionnaire avait renoncé à son poste d'agent des pêches, et il l'a licenciée pour motifs non disciplinaires.

[191] Pour ce qui est du grief contestant l'affectation de la fonctionnaire, l'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief au motif que la fonctionnaire n'avait aucun recours en vertu de l'article 209 de la *LRTFP*. L'employeur a fait valoir que sa décision n'avait pas été prise en vertu de dispositions de la convention collective, mais qu'il s'était basé sur la clause de mobilité dans les lettres d'offre d'emploi, et que la mobilité géographique est une condition d'emploi. Selon l'employeur, il s'agit d'une affectation temporaire d'une durée de deux ans, et non pas d'une mutation. Le poste d'attache de la fonctionnaire est demeuré au bureau de Grande-Rivière. La fonctionnaire aurait dû se prévaloir du sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *LRTFP* si elle avait subi une mutation. De plus, les mutations sont régies par les paragraphes 51(1) et 51(6) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), qui se lisent comme suit :

51 (1) Sauf disposition contraire de la présente loi ou de toute autre loi, l'administrateur général peut muter des fonctionnaires à l'administration relevant de sa compétence ou au sein de cette administration.

51 (6) La mutation ne peut s'effectuer sans le consentement de la personne en cause, sauf dans les cas suivants :

a) le consentement à la mutation fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel;

b) l'administrateur général dont elle relève conclut après enquête qu'elle a harcelé une autre personne dans l'exercice de ses fonctions et la mutation se fait au sein de la même administration.

[192] L'employeur a soumis qu'un arbitre de grief n'avait pas la compétence pour se prononcer sur la décision d'affectation. Toutefois, si l'arbitre de grief conclut qu'il a

compétence, alors la position de l'employeur est qu'il s'agit d'une décision administrative.

[193] Pour ce qui est du grief réclamant une indemnité de départ, l'employeur a fait valoir que, puisque l'article 64 de la convention collective (qui vise l'indemnité de départ) ne prévoit pas l'abandon de poste, la fonctionnaire n'y avait pas droit. L'article 64 ne vise que les circonstances suivantes : mise en disponibilité; démission; renvoi en cours de stage; retraite; décès et renvoi pour incapacité ou incompétence.

[194] L'employeur a poursuivi avec les faits qu'il considère comme importants. Il y avait plusieurs problèmes au bureau de Grande-Rivière concernant l'esprit d'équipe, la collaboration, l'initiative et le rendement. Ces problèmes avaient un impact sur le fonctionnement du bureau, à tel point qu'il n'était pas en mesure de remplir son mandat lié à la conservation et la protection. L'employeur a fait référence aux plaintes de représentants de l'industrie et à la perte de confiance par ces derniers dans les agents des pêches du bureau de Grande-Rivière et aux pièces E-8 (itinéraire de la visite de M. Nadeau au secteur Gaspésie) et E-9 (ordre du jour d'une rencontre du 19 juillet 2011 entre l'employeur et des représentants de l'industrie de la pêche). Les agents des pêches d'autres bureaux ne voulaient pas travailler au bureau de Grande-Rivière et, selon M. Sylvestre, il était difficile d'y doter des postes.

[195] L'employeur a soumis que la gestion avait tenté à plusieurs reprises de régler les problèmes régnant au bureau de Grande-Rivière, en tenant par exemple des rencontres avec un psychologue, en mettant en œuvre une charte, en tenant des discussions avec le syndicat, en embauchant M. Morrison et en tenant les réunions de MM. Nadeau et Chouinard avec les employés. Malgré ces tentatives, comme le bureau n'était toujours pas opérationnel, la gestion a décidé d'affecter certains agents des pêches à d'autres bureaux temporairement pour une durée de deux ans, tout en conservant leurs postes d'attache au bureau de Grande-Rivière. Selon l'employeur, la gestion a tenu compte de la situation des agents des pêches affectés.

[196] La fonctionnaire a été affectée au secteur Nord québécois, ayant comme base le bureau de Québec. Elle devait y travailler trois semaines sur quatre. La date initiale de son affectation a été modifiée pour tenir compte de son retour progressif de congé de maladie. Dans sa lettre datée du 17 juillet 2012, la fonctionnaire a posé des questions à la gestion concernant son affectation.

[197] Dans la réponse du 20 juillet 2012, M. Chouinard faisait part à la fonctionnaire des conditions de l'affectation, à savoir que l'employeur payait ses frais de relocalisation à Québec, et de son retour à Grande-Rivière, mais qu'elle devait assumer ses frais de logement à Québec. La fonctionnaire a refusé l'affectation.

[198] La fonctionnaire était prête à suspendre son grief pour pouvoir procéder à la médiation. Selon la gestion, la médiation était possible, mais la procédure de règlement des griefs ne pouvait pas être arrêtée.

[199] Dans une lettre datée du 16 août 2012, la gestion a ordonné à la fonctionnaire de se présenter à son lieu d'affectation le 27 août 2012, et elle a suspendu sa paie le 27 août 2012, puisque la gestion la considérait en congé non autorisé. La lettre datée du 4 septembre ordonnait encore une fois à la fonctionnaire de se présenter au travail, ce qu'elle a refusé dans sa réponse du 8 septembre 2012, dans laquelle elle a indiqué qu'elle ne considérait pas avoir renoncé à son poste. Dans la lettre datée du 20 septembre 2012 adressée à la fonctionnaire et ayant comme objet « 2^e avis final de licenciement pour abandon de poste » (pièce E-1, onglet 12), M. Chouinard avisait la fonctionnaire que la situation était sous étude afin de déterminer si son dossier devait être soumis au directeur général régional afin de recommander son licenciement. Il n'y a pas eu de communication entre la fonctionnaire et M. Chouinard entre le 20 septembre et le 26 octobre 2012, date de la lettre de licenciement.

[200] Selon l'employeur, avant de conclure que la fonctionnaire avait abandonné son poste, il a pris en considération toutes les raisons soulevées par la fonctionnaire pour refuser l'affectation. La fonctionnaire n'avait pas fait mention d'obligations familiales et n'avait pas soumis de demande de mesure d'adaptation à l'employeur.

[201] En ce qui a trait au grief de licenciement, l'employeur a fait valoir qu'il a le pouvoir de licencier un employé pour des motifs non disciplinaires (alinéa 12(1)e) de la *LGFP*). Ces motifs peuvent comprendre l'abandon de poste (voir : *Hayter c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2015 CRTEFP 15; *Kwan c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossier de la CRTFP 166-02-27120 (19960830), [1996] C.P.S.S.R.B. No. 66 (QL); *Lindsay c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2009 CRTFP 62, confirmée par 2010 CF 389; *Okrent c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2013 CRTFP 65; *Laye c. Administrateur général (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2013 CRTFP 27; *Pachowski c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier

de la CRTFP 166-02-28543 (19990909), [1999] C.P.S.S.R.B. No. 115 (QL) confirmée par 2000 CanLII 16436 (CF); *Jensen c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)*, 2009 CRTFP 153).

[202] La décision de l'employeur doit être examinée en fonction de son caractère raisonnable, c'est-à-dire qu'il a agi équitablement et de bonne foi (voir *Hayter; Laye; Lindsay*). La fonctionnaire aurait dû se conformer au principe en droit du travail d'obéir d'abord et se plaindre ensuite (voir *Cavanagh c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 7; *Sainte-Marie c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 30; *Kwan*). Puisqu'elle avait déjà déposé un grief, la fonctionnaire aurait dû se présenter à son lieu d'affectation et attendre la conclusion de la procédure de règlement des griefs.

[203] La fonctionnaire a fait preuve d'insubordination. Une constatation d'insubordination exige la preuve des éléments suivants : une directive a été donnée par l'employeur; la directive a été clairement communiquée à l'employé; la personne ayant donné la directive avait l'autorité requise pour le faire; la fonctionnaire ne s'est pas conformée au moins une fois (*Cavanagh; Focker c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 7).

[204] La fonctionnaire n'avait pas fait une demande de mesure d'adaptation auprès de l'employeur. Ce n'est que lors de son témoignage qu'elle l'a fait. La fonctionnaire avait l'obligation de faciliter la recherche d'un compromis avec l'employeur (*Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, paragraphe 43).

[205] Pour ce qui est du grief contestant l'affectation, l'employeur a fait référence à l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP* et aux articles 6, 36 et 59 de la convention collective. Il a fait valoir que le terme « affectation » n'est pas défini dans la *LEFP*, mais que c'est plutôt la jurisprudence qui a défini la notion d'affectation. À l'appui de cet argument, l'employeur a cité les décisions suivantes : *Yarney c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2013 CRTFP 45; *Elmore c. Canada (Procureur général)*, 2000 CanLII 14814 (CF); *Roberts c. Canada (Procureur général)*, 1999 CanLII 7726 (CAF); *Canada (Procureur général) c. Dawidowski*, [1994] A.C.F. n° 1791 (QL).

[206] L'employeur a fait valoir que ce grief n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage en tant que grief contestant une mesure disciplinaire et on ne peut, à ce stade, le modifier en un grief de la sorte (voir *Burchill c. Canada (Procureur général)*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.);

Boudreau c. Canada (procureur général), 2011 CF 868; *Mutart c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 540). Il ne reste donc que les dispositions de la convention collective.

[207] L'article 36 de la convention collective traite des avis de mutation. Les mutations sont traitées aux articles 50 à 53 de la *LEFP*. Si l'affectation de la fonctionnaire est considérée comme une mutation, un arbitre de grief n'a compétence en vertu du sous-alinéa 209(1)c)(ii) de la *LRTFP* que si la mutation a été effectuée sans le consentement de la fonctionnaire, si son consentement était nécessaire. Ladite disposition se lit comme suit :

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

[...]

c) *soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :*

[...]

(ii) *la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;*

[...]

[208] Selon l'alinéa 51(6)a) de la *LEFP*, le consentement n'est pas requis s'il fait partie des conditions d'emploi du poste actuel de l'employé. L'employeur a fait valoir que, puisque la fonctionnaire avait donné son consentement dans ses offres d'emploi (pièce E-1, onglet 16), un arbitre de grief n'a pas compétence. Lorsqu'un arbitre de grief est saisi d'un grief en vertu du sous-alinéa 209(1)c)(ii) de la *LRTFP*, il a le pouvoir de décider si l'acceptation d'être muté faisait partie des conditions d'emploi du poste du fonctionnaire (al. 231a) de la *LRTFP*).

[209] L'alinéa 51(6)a) de la *LEFP* se lit comme suit :

51(6) *La mutation ne peut s'effectuer sans le consentement de la personne en cause, sauf dans les cas suivants :*

a) *le consentement à la mutation fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel;*

[...]

[210] L'alinéa 231a) de la *LRTFP* prévoit ce qui suit :

231 L'arbitre de grief saisi du grief mentionné au sous-alinéa 209(1)c)(ii) peut décider de la question de savoir si :

a) soit l'acceptation d'être muté faisait partie des conditions d'emploi du poste du fonctionnaire;

[...]

[211] Le grief contestant l'affectation renvoie à l'article 59 de la convention collective concernant les évaluations de rendement. L'employeur a fait valoir que cela n'est pas la façon de contester une évaluation de rendement. Si la fonctionnaire n'était pas d'accord avec le contenu de ses évaluations de rendement, elle aurait dû le contester à l'époque par voie de grief ou par demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

[212] L'employeur a fait valoir que, si je concluais avoir compétence sur le licenciement, puisque ce grief avait été renvoyé à l'arbitrage en tant que grief contestant une mesure disciplinaire, la position de l'employeur est qu'il s'agissait d'une mesure administrative prise pour rendre le bureau de Grande-Rivière opérationnel (voir *Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176; *Gingras c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, 2002 CRTFP 46).

[213] L'employeur a fait valoir que la gestion avait pris la décision d'affecter les employés visés en raison de la situation de chaque employé, dont les résultats et les parcours étaient différents, et que, selon elle, il s'agissait de la décision ayant le moins d'impact. L'employeur a demandé le rejet du grief contestant l'affectation de la fonctionnaire.

[214] Pour ce qui est du grief réclamant une indemnité de départ, l'employeur a fait valoir que l'abandon de poste ne figure pas parmi les cas donnant droit à une indemnité de départ visée à l'article 64 de la convention collective. Comme la fonctionnaire n'y a pas droit, son grief doit être rejeté.

B. Pour la fonctionnaire

[215] La fonctionnaire a d'abord traité du grief concernant son affectation au Nord québécois. Elle a fait valoir que son grief avait soulevé la mauvaise application de changements administratifs de la part de l'employeur. Même s'il s'agit d'une mesure administrative, cette mesure a été mal appliquée dans le but de corriger un problème

de rendement. La fonctionnaire avait mentionné qu'il s'agissait d'un licenciement déguisé.

[216] La fonctionnaire a souligné que la réponse de l'employeur au troisième palier de la procédure de règlement des griefs indique qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire. Selon la fonctionnaire, la mesure que l'employeur qualifie d'administrative doit être analysée afin de déterminer si les principes de justice naturelle ont été respectés et si la décision a été prise de façon arbitraire ou de mauvaise foi. La fonctionnaire a fait valoir que la forme du grief ne doit l'emporter sur le fond et que, si le grief est rejeté sur la base de la forme, elle n'a pas d'autres recours valables.

[217] La fonctionnaire a soutenu son allégation de licenciement déguisé, puisque la mesure que l'employeur qualifie d'administrative est effectivement corrective et, donc, à caractère disciplinaire.

[218] La fonctionnaire a soulevé que le plan d'accompagnement imposé par l'employeur pour la durée de son affectation constitue une mesure disciplinaire imposée à une employée comptant 20 ans de service. Cette mesure attribue un blâme à la fonctionnaire, ce qui est contraire aux évaluations de son rendement. Comme l'employeur a prétendu que son objectif était de corriger le rendement de la fonctionnaire, la mesure est corrective et, donc, disciplinaire. En l'occurrence, l'employeur a agi de mauvaise foi. Si l'employeur a invoqué un problème de communication et de collaboration, il aurait dû rencontrer les employés individuellement pour leur faire part de leurs lacunes et leur proposer une façon de s'améliorer. L'employeur a prétendu que les problèmes existaient depuis 2001, mais il a laissé passer une décennie avant d'agir. La fonctionnaire n'avait aucune mesure disciplinaire dans son dossier, alors comment la gestion pouvait-elle la cibler comme étant un problème, sans preuve? M. Chouinard a témoigné qu'il fallait envoyer les employés problématiques ailleurs pour qu'ils apprennent comment travailler en équipe. Il s'agit donc d'une mesure disciplinaire.

[219] En ce qui a trait à l'argument de l'employeur voulant que l'audience du grief concernant l'affectation ne soit pas pour revoir les évaluations de rendement, la fonctionnaire a souligné que c'est l'employeur qui a soulevé la question du rendement de la fonctionnaire comme motif de son affectation.

[220] M. Sylvestre a déclaré, lors de son témoignage, qu'il avait demandé aux superviseurs de premier et deuxième niveaux de l'informer de tout ce qui se passait au bureau de Grande-Rivière. La fonctionnaire a fait valoir que ces renseignements n'avaient pas été discutés avec elle au préalable, et qu'ils avaient été ajoutés par M. Sylvestre dans ses évaluations de rendement. M. Boulay a fait des rapports à M. Sylvestre, mais, avant de le faire, n'a fait aucun suivi avec la fonctionnaire, afin qu'elle puisse se justifier. Comme l'employeur s'est basé sur ces évaluations pour décider d'affecter la fonctionnaire, il s'agit d'une violation des principes de justice naturelle.

[221] À l'appui de cet argument, la fonctionnaire a cité la décision bien connue dans le domaine du droit du travail *Edith Cavell Private Hospital c. Hospital Employees' Union, Local 180* (1982), 6 L.A.C. (3^e) 229. Cette décision énumère les critères que doit satisfaire un employeur qui tente de licencier un employé pour une lacune non coupable dans son rendement. Selon la fonctionnaire, comme aucun de ces critères n'a été respecté par l'employeur, il ne peut invoquer le rendement de la fonctionnaire pour justifier son affectation. Le fait que l'employeur qualifie la mesure comme étant de nature administrative n'est pas déterminant (voir *Canada (Procureur général) c. Basra*, 2008 FC 606 et 2010 CAF 24; *Fraze*). Les effets sur l'employé de la mesure prise par l'employeur peuvent être examinés afin de déterminer s'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée (voir *Fraze*; *Boutziouvis c. Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada*, 2010 CRTFP 135 (requête en contrôle judiciaire rejetée : 2013 CAF 118)). En l'espèce, la fonctionnaire faisait face à des conséquences énormes, soit d'être détachée de sa famille et d'assumer des obligations financières importantes.

[222] La fonctionnaire a fait valoir que les principes dégagés dans ces décisions permettent à un arbitre de grief d'assumer la compétence en vertu de l'article 209 de la *LRFP* puisque la décision de l'employeur était basée sur l'inconduite coupable et rectifiable de la fonctionnaire. Selon la fonctionnaire, *Burchill* ne s'applique pas, puisqu'elle ne dénature pas le grief, et que le grief et le renvoi à l'arbitrage sont inclusifs.

[223] La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur avait agi de mauvaise foi en invoquant la clause de mobilité, qu'il a choisie en connaissance de cause, tel qu'indiqué à la pièce S-3. Selon la fonctionnaire, l'employeur a invoqué la clause de mobilité qui

s'applique à une situation de mutation tout en faisant croire aux employés qu'ils étaient dans une situation d'affectation.

[224] La fonctionnaire a fait référence à son offre d'emploi du 30 juin 2005 (pièce E-1, onglet 16) qui comprenait la condition d'emploi suivante :

[...]

Accepter d'être muté(e) n'importe où au Canada ou affecté(e) à toutes sortes d'activités d'application des règlements, comme la patrouille terrestre, côtière ou hauturière, et/ou des opérations spéciales.

[...]

[225] Selon la fonctionnaire, le mot « ou » indique qu'il y a une distinction entre la mutation partout au Canada et les activités d'application des règlements. La phrase ne dit pas que, pour les affectations à toute sorte d'activités d'application des règlements, l'employé peut être envoyé partout au Canada. De plus, les exemples d'activités ne sont pas exhaustifs. La fonctionnaire a fait valoir qu'il ne s'agit pas d'une mutation. Toutefois, l'employeur a adopté le concept de mutation dans sa décision d'affecter les employés de Grande-Rivière à d'autres bureaux.

[226] Si je conclus que l'employeur a agi de mauvaise foi dans l'imposition d'une mesure disciplinaire, j'ai la compétence pour trancher le grief (voir *Courtemanche c. Agence Parcs Canada*, 2007 CRTFP 119). En l'espèce, la fonctionnaire prétend qu'elle a fait l'objet d'un licenciement déguisé, qui est de caractère disciplinaire.

[227] Si, par contre, je conclus que la mesure prise par l'employeur n'est pas disciplinaire, je dois considérer qu'il y a eu violation de la justice naturelle. Les lettres de l'employeur ordonnant l'affectation de la fonctionnaire étaient basées sur des allégations de lacunes dans son rendement et son attitude sans qu'elle ait eu la possibilité de se justifier. Si cet argument n'est pas retenu, je dois considérer que les trois griefs sont liés et la fonctionnaire n'a pas d'autres recours qui offrent une véritable réparation. À l'appui de ses arguments, la fonctionnaire a cité les décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459, paragraphe 48; *Galarneau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 70, paragraphe 42. La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur avait compris la nature de son grief (voir *Gingras c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*,

2002 CRTFP 46, paragraphes 22, 23 et 26). Selon la fonctionnaire, son grief doit être lu de façon libérale.

[228] La fonctionnaire a ensuite abordé le grief de licenciement pour abandon de poste. Elle a souligné que le deuxième paragraphe de la lettre de licenciement contient deux éléments, soit le refus de la fonctionnaire de se présenter à son lieu d'affectation et le non-respect de la clause de mobilité. L'employeur en a conclu que la fonctionnaire avait renoncé à son poste. Selon la fonctionnaire, ces éléments satisfont aux conditions de l'insubordination indiquées au paragraphe 103 de *Focker*, et la mesure prise par l'employeur l'est pour un motif disciplinaire. L'employeur a caractérisé la mesure comme un abandon de poste afin d'éviter la compétence d'un arbitre de grief et de ne pas verser l'indemnité de départ. Pour déterminer s'il y avait abandon de poste, les critères applicables sont la raisonnable et l'objectivité. Selon la fonctionnaire, dans les circonstances, l'employeur aurait dû suivre le processus disciplinaire.

[229] La fonctionnaire a fait valoir qu'en ce qui a trait au critère de l'objectivité, il faut prendre en considération que la fonctionnaire revenait d'un congé de maladie, qu'elle avait des contraintes financières et familiales et que, puisqu'elle travaillait dans un petit bureau, tout le monde connaissait sa situation. Elle a plaidé que ni la convention collective ni l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP* ne prévoient un abandon de poste présumé.

[230] La fonctionnaire a fait valoir qu'un employeur doit agir équitablement et de bonne foi lorsqu'il licencie un employé pour des motifs non disciplinaires (voir *Laye*, paragraphe 153). La fonctionnaire a soumis qu'en l'espèce, la position de l'employeur est que la fonctionnaire aurait dû respecter la clause de mobilité alors que l'employeur savait que la clause de mobilité n'était pas applicable dans les circonstances. En se référant au paragraphe 173 de *Laye*, la fonctionnaire a plaidé qu'elle avait des motifs valables de refuser l'affectation, parce que cela lui imposait des conditions impossibles et ces contraintes constituaient un licenciement déguisé.

[231] La fonctionnaire a soumis que M. Chouinard avait continué de menacer de la licencier au lieu de discuter de la situation avec elle. Puisque l'employeur voulait déplacer la fonctionnaire, il n'y avait pas d'autre option que de la licencier. La fonctionnaire a fait valoir qu'elle n'avait jamais manifesté l'intention de démissionner ou d'abandonner son poste. Elle avait indiqué à l'employeur qu'elle voulait rester au bureau de Grande-Rivière. Selon la fonctionnaire, la caractérisation d'abandon de poste

par l'employeur est fautive, et il s'agit d'un licenciement disciplinaire. De façon subsidiaire, il s'agit d'un licenciement non disciplinaire.

[232] La fonctionnaire a fait valoir que les décisions *Yarney*, *Elmore* et *Roberts* citées par l'employeur ont été rendues dans des cas de mutation, que l'on peut distinguer de l'espèce.

[233] En ce qui a trait au grief concernant le refus de l'employeur de verser une indemnité de départ à la fonctionnaire, la fonctionnaire soutient que le grief est lié à l'abandon de poste et que la convention collective ne précise pas une telle situation. Les faits ont été tournés à l'avantage de l'employeur.

[234] La fonctionnaire a fait valoir que, si je concluais que son licenciement était justifié pour raison de rendement insatisfaisant, elle aurait alors droit à une indemnité de départ. La relocalisation de la fonctionnaire était basée sur son rendement.

[235] Concernant l'argument de l'employeur voulant que la fonctionnaire ne pouvait questionner ses évaluations de rendement lors de l'audience, la fonctionnaire a répondu que c'est l'employeur qui a soulevé les évaluations de rendement et qu'il serait donc injuste, inéquitable et contre les principes de la justice naturelle qu'elle soit empêchée d'y faire référence.

[236] À titre de mesure corrective, la fonctionnaire demande la réintégration dans ses fonctions au même poste et niveau avec tous les avantages qu'elle aurait eus si elle était demeurée dans son poste à Grande-Rivière. De plus, elle demande 20 000 \$ en dommages moraux, puisque l'employeur a agi de mauvaise foi, l'a humiliée et l'a caractérisée comme une employée problématique sans preuve à l'appui. Comme ses deux collègues sont retournés au travail et pas elle, les gens à Grande-Rivière se demandent pourquoi elle n'est pas retournée au bureau. Cela lui cause des conséquences énormes. La fonctionnaire demande aussi la somme de 50 000 \$ en dommages punitifs, puisque l'employeur a justifié le licenciement sur la clause de mobilité en sachant qu'elle ne s'appliquait pas. Il s'agit d'une stratégie planifiée par l'employeur.

C. Réplique de l'employeur

[237] En ce qui a trait à la clause de mobilité, tel qu'expliqué par les témoins de l'employeur, elle a été utilisée dans le but de rendre le bureau de Grande-Rivière

opérationnel. En faisant référence à la clause de mobilité dans la lettre d'offre d'emploi de 2005, M. Chouinard a expliqué que le bureau de Grande-Rivière était spécialisé dans un secteur d'activités, alors que le bureau de Québec était spécialisé dans un autre secteur d'activités. Selon l'employeur, lorsqu'un agent des pêches du bureau de Grande-Rivière est affecté à un autre secteur d'activités, la clause de mobilité s'applique. Faisant référence à la clause de mobilité dans les lettres d'offre d'emploi de 1990 (pièce E-1, onglet 13) et de 1992 (pièce E-1, onglet 15), l'employeur a fait valoir que la mobilité géographique englobe l'affectation et la mutation.

[238] Concernant l'impact financier sur la fonctionnaire, l'employeur souligne que les lettres qu'elle a fait parvenir à l'employeur ne mentionnent que deux loyers. Il n'y a aucun élément de preuve concernant les répercussions financières, et la fonctionnaire aurait dû fournir plus de détails à ce sujet. Elle n'a pas prouvé son allégation qu'elle n'était pas payée pour les déplacements pour visiter sa famille, et aucune question à cet égard n'a été posée aux témoins de l'employeur.

[239] Pour ce qui est de la lettre de licenciement, M. Nadeau a expliqué qu'il avait conclu que la fonctionnaire avait abandonné son poste parce qu'elle avait refusé de se présenter à son lieu d'affectation, malgré qu'elle ait été avisée plus d'une fois des conséquences de son refus. Il a dit qu'il avait analysé les motifs de son refus et qu'il avait décidé qu'ils n'étaient pas valables. La fonctionnaire n'a pas demandé de modification ou de prolongation de la date à laquelle elle devait se présenter au lieu d'affectation.

[240] Quant à l'argument de la fonctionnaire voulant qu'en élaborant le plan indiqué à la pièce S-3 l'employeur avait agi de mauvaise foi, l'employeur a répliqué qu'il ne s'agit pas de mauvaise foi lorsqu'il consulte des personnes-ressources avant de prendre une décision.

[241] Concernant la compétence d'un arbitre de grief quant à la décision d'affectation et les recours ouverts à la plaignante, l'employeur a plaidé que ce ne sont pas toutes ses décisions qui peuvent être renvoyées à l'arbitrage. À titre d'exemple, l'employeur a fait référence au renvoi en cours de stage, pour lequel un arbitre de grief a compétence dans des circonstances précises. En l'espèce, le grief a été renvoyé en vertu d'articles de la convention collective et non comme étant un grief contestant une mesure disciplinaire. La fonctionnaire n'était pas sans recours; elle aurait pu s'adresser à la Cour fédérale concernant le caractère raisonnable de la décision de l'employeur.

[242] En ce qui a trait à l'application des principes de la justice naturelle au contenu des évaluations du rendement de la fonctionnaire, l'employeur a fait valoir que la fonctionnaire aurait pu exercer un recours pour contester ses évaluations, ce qu'elle n'a pas fait. L'arbitre de grief n'est pas le forum pour contester les évaluations de rendement. Ce qui a amené l'employeur à agir était l'impact des employés sur les opérations du bureau de Grande-Rivière.

[243] Pour ce qui est de l'indemnité de départ, l'article 64 de la convention collective fait référence à l'incompétence, et non pas au rendement insatisfaisant.

[244] Même si l'employeur avait pu imposer une mesure disciplinaire, il a décidé de recourir à des motifs non disciplinaires et, à plusieurs reprises, il a averti la fonctionnaire qu'elle serait licenciée pour des motifs non disciplinaires si elle ne se présentait pas à son lieu d'affectation. Puisque l'employeur a choisi la voie non disciplinaire, la question de savoir si des mesures disciplinaires auraient dû être imposées n'a plus de pertinence. Ce qui doit être évalué est si la décision de l'employeur était raisonnable.

[245] Concernant l'argument de la fonctionnaire voulant que l'employeur ait agi de mauvaise foi lorsqu'il a utilisé la clause de mobilité alors qu'il savait qu'elle ne s'appliquait pas, l'employeur a souligné que ses témoins ont fourni des explications pour l'utilisation de la clause. Aucun d'eux n'a mentionné qu'ils savaient que la clause ne s'appliquait pas. Au contraire, ils croyaient que la clause s'appliquait. Pour l'employeur, cette prétention est sans fondement.

[246] Pour ce qui est de la mesure corrective demandée par la fonctionnaire, l'employeur a fait valoir que les pouvoirs d'un arbitre de grief sont limités par l'article 226 de la *LRTFP*, qui se lisait comme suit à l'époque:

226(1) Pour instruire toute affaire dont il est saisi, l'arbitre de grief peut :

- a) de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit;*
- b) ordonner l'utilisation de moyens de télécommunication permettant aux parties et à l'arbitre de grief de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des audiences et des conférences préparatoires;*

- c) faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles;*
 - d) accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice;*
 - e) obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi;*
 - f) sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans les locaux ou sur les terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout matériau, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il lui pose relativement à l'affaire dont il est saisi;*
 - g) interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;*
 - h) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne;*
 - i) dans le cas du grief portant sur le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, adjuger des intérêts au taux et pour la période qu'il estime justifiés;*
 - j) rejeter de façon sommaire les griefs qu'il estime frustratoires.*
- (2) En tout état de cause, l'arbitre de grief peut, avec le consentement des parties, les aider à régler tout désaccord entre elles, sans qu'il soit porté atteinte à sa compétence à titre d'arbitre chargé de trancher les questions qui n'auront pas été réglées*

IV. Motifs

[247] Je traiterai chacun des griefs individuellement.

A. Grief 566-02-9108 (Relocalisation)

[248] Ce grief a été déposé par la fonctionnaire le 17 juillet 2012 et renvoyé à l'arbitrage le 10 octobre 2013. L'avis de renvoi à l'arbitrage a été fait en utilisant la

formule 20 (Interprétation ou application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale) en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP*. Le grief alléguait que l'employeur avait imposé à la fonctionnaire une relocalisation et soulevait l'interprétation ou l'application des articles suivants de la convention collective : 6 (Responsabilités de la direction); 36 (Avis de mutation); 59 (Examen du rendement et dossier de l'employé-e). La disposition applicable de la *LRTFP* est l'alinéa 209(1)a), qui se lisait comme suit à l'époque :

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

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

[...]

[249] La lettre de M. Chouinard datée du 11 juin 2012, avisant la fonctionnaire de son affectation au secteur Nord québécois, l'informait que son poste d'attache demeurait à Grande-Rivière (pièce E-1, onglet 3). Tel qu'indiqué dans la dernière lettre d'offre, d'emploi datée du 30 juin 2005 (pièce E-1, onglet 16), à compter de cette date, le poste de la fonctionnaire était celui d'agent des pêches, au groupe et au niveau GT-04, à la direction Conservation et protection au bureau de Grande-Rivière. L'exigence linguistique de ce poste était unilingue française, alors que celle pour le poste au bureau de Québec était bilingue. Cette dernière lettre d'offre remplaçait celles qui l'ont précédée.

[250] L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief pour se prononcer sur la décision d'affectation, au motif que la fonctionnaire n'avait aucun recours en vertu de l'article 209 de la *LRTFP*.

[251] L'employeur a soutenu que sa décision n'avait pas été prise en vertu des dispositions de la convention collective, mais qu'il s'était plutôt basé sur la clause de mobilité dans la lettre d'offre d'emploi acceptée par la fonctionnaire, et que la mobilité géographique était une condition d'emploi. Toutefois, si l'arbitre de grief conclut qu'il a compétence, alors la position de l'employeur est que la décision d'affecter la fonctionnaire au secteur Nord québécois était une décision administrative.

[252] L'employeur a fait valoir que le terme « affectation » n'est pas défini dans la *LEFP*, mais que la notion d'affectation a plutôt été définie par la jurisprudence. Toutefois, les décisions citées par l'employeur à l'appui de cet argument concernaient des mutations. De plus, les questions en litige dans ces décisions ne comprenaient pas celle du consentement de l'employé à changer de zone géographique pour une période prolongée. Ces décisions peuvent donc être distinguées des questions en l'espèce.

[253] Les clauses de la convention collective soulevées par la fonctionnaire se lisent comme suit :

[...]

Article 6
Responsabilités de la direction

6.01 *Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.*

[...]

Article 36
Avis de mutation

36.01 *Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la zone du lieu d'affectation de l'employé-e, selon la définition de l'Employeur, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins trois (3) mois à l'avance.*

[...]

Article 59
Examen du rendement et dossier de l'employé-e

59.01

a. *Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris*

connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.

- b. Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.*
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.*

59.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;*
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;**
- b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.*

59.03 *Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.*

[...]

[254] En ce qui a trait à l'article 6 de la convention collective, je suis d'avis qu'il ne s'applique pas en l'espèce. La fonctionnaire n'a pas démontré que l'autorité de l'employeur pour la relocaliser était limitée de quelque façon par la convention collective.

[255] L'article 36 de la convention collective traite de l'avis de changement de poste ou de mutation. La convention collective ne définit ni l'expression « changement de poste » ni les termes « mutation » ou « poste ».

[256] Telles qu'en font foi les lettres de l'employeur adressées à la fonctionnaire datées du 20 juillet 2012 (pièce E-1, onglet 6), du 14 août 2012 (pièce E-1, onglet 7), du 16 août 2012 (pièce E-1, onglet 8) et du 27 août 2012 (pièce E-1, onglet 9), l'employeur a justifié la relocalisation de la fonctionnaire en s'appuyant sur la clause suivante dans

la lettre d'offre d'emploi du 30 juin 2005, qu'il a caractérisée comme « clause de mobilité » :

[...]

En acceptant cette offre, vous acceptez également les conditions d'emploi suivantes :

- *Accepter d'être muté(e) n'importe où au Canada ou affecté(e) à toutes sortes d'activités d'applications des règlements comme la patrouille terrestre, côtière ou hauturière, et/ou des opérations spéciales.*

[...]

[257] Cette clause contient deux éléments quant aux conditions d'emploi : une acceptation d'être mutée n'importe où au Canada et une acceptation d'être affectée à des activités d'application des règlements.

[258] Le paragraphe 2(1) de la *LEFP* définissait le mot « mutation » comme suit à l'époque pertinente en l'espèce : « [...] transfert d'une personne d'un poste à un autre sous le régime de la partie 3. (*deployment*) » La version anglaise se lisait comme suit : « deployment means the transfer of a person from one position to another in accordance with Part 3. (*mutation*) » L'alinéa 51(6)a) de la *LEFP* prévoyait alors ce qui suit :

51(6) *La mutation ne peut s'effectuer sans le consentement de la personne en cause, sauf dans les cas suivants :*

a) *le consentement à la mutation fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel;*

[259] L'article 52 de la *LEFP* quant à lui, se lisait alors comme suit :

52 *Dès sa mutation, une personne cesse d'être titulaire du poste auquel elle avait été nommée ou mutée avant la mutation.*

[260] L'employeur avait avisé la fonctionnaire que son poste d'attache demeurait à Grande-Rivière. Elle n'a donc pas cessé d'être titulaire du poste auquel elle avait été nommée. Par conséquent, la décision de relocaliser la fonctionnaire au secteur Nord québécois ne constitue pas une mutation en vertu de la *LEFP*. C'est d'ailleurs la position prise par les deux parties.

[261] Puisque la relocalisation de la fonctionnaire n'est pas une mutation, il reste à déterminer si l'employeur devait néanmoins fournir à la fonctionnaire un préavis de trois mois de sa relocalisation conformément à l'article 36 de la convention collective.

[262] Les versions française et anglaise de l'article 36 se lisent comme suit :

Article 36
Avis de mutation

36.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la zone du lieu d'affectation de l'employé-e, selon la définition de l'Employeur, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins trois (3) mois à l'avance.

Article 36
Notice of Transfer

36.01 Where practicable, advance notice of a change in posting or a transfer from an employee's Headquarters' area as defined by the Employer shall be given to an employee. Such notice shall not normally be less than three (3) months.

[263] Tel que déjà mentionné plus tôt dans cette décision, les termes « changement de poste », « poste » ou « mutation » ne sont pas définis dans la convention collective. De plus, aucune autre clause de la convention collective ne contient les termes « mutation » ou « *transfer* ». Toutefois, dans la *LEFP*, le terme « mutation » est défini comme « *deployment* » dans sa version anglaise. Cependant, contrairement à la version française de l'article 36 de la convention collective, la version anglaise n'utilise pas le terme « *deployment* », mais plutôt le terme plus générique « *transfer* ».

[264] Il serait possible d'interpréter le texte de la version française de l'article 36 de la façon suivante : lorsqu'un employé est relocalisé dans des circonstances qui ne constituent ni une mutation ni un changement de poste, l'employeur n'a pas l'obligation de fournir à l'employé le préavis de trois mois. Une telle interprétation voudrait dire que, si l'employeur voulait relocaliser un employé dans une autre zone géographique lorsqu'il ne s'agit ni d'une mutation ni d'un changement de poste, l'employeur pourrait ordonner à l'employé de se rapporter au nouvel endroit du jour au lendemain.

[265] Une telle interprétation me paraît peu logique et injuste envers les employés. Il me semble que l'intention de la convention collective est plutôt celle qui est reflétée dans la version anglaise de l'article 36, dans laquelle l'utilisation du terme « *transfer* » est moins limitative que « *mutation* » ou « *deployment* ».

[266] Je conclus donc que, dans les circonstances de la relocalisation de la fonctionnaire en l'espèce, l'employeur avait l'obligation de lui fournir un préavis de trois mois. Il faut maintenant déterminer si l'employeur s'est conformé à cette obligation.

[267] La lettre de M. Chouinard avisant la fonctionnaire de son affectation à Québec à compter du lundi 13 août 2012 est datée du 11 juin 2012 (pièce E-1, onglet 3). Cette date a été ultérieurement reportée au lundi, 10 septembre 2012 (voir la pièce E-1, onglet 10). Même si, techniquement, moins de 3 mois se sont écoulés entre le 11 juin et le 10 septembre 2012, il n'en demeure pas moins que 91 jours séparent ces deux dates.

[268] Le 11 septembre 2012 étant un mardi, il n'est pas anormal qu'un employeur souhaite qu'un employé se rapportant à un nouvel endroit de travail le fasse un lundi plutôt qu'un mardi. La fonctionnaire n'a pas présenté de preuve voulant que le fait que le préavis était d'une journée plus court que ce qu'exige l'article 36 de la convention collective lui a causé un préjudice. Je conclus donc qu'à toutes fins utiles, l'employeur n'a pas violé l'article 36 de la convention collective.

[269] L'article 59 de la convention collective traite du protocole à suivre concernant les évaluations de rendement des employés. Un des motifs allégués par l'employeur pour justifier la relocalisation de la fonctionnaire était des lacunes observées dans son rendement. Cette allégation a été vigoureusement contestée par la fonctionnaire, qui a fait valoir que l'employeur avait fait preuve de mauvaise foi, avait utilisé un faux prétexte, pour justifier sa relocalisation, et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée.

[270] Je suis d'avis que cet argument de la fonctionnaire n'est pas couvert par l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP*, car il ne s'agit pas d'un argument basé sur l'interprétation ou l'application de l'article 59 de la convention collective. La fonctionnaire n'a pas réussi à démontrer qu'en la relocalisant au Nord québécois, l'employeur avait mal interprété ou

avait mal appliqué l'article 59 de la convention collective. La fonctionnaire ne peut changer la nature de son grief au stage de l'arbitrage de grief.

[271] Puisque la fonctionnaire n'a pas démontré que l'employeur avait violé la convention collective, je suis d'avis que son grief contestant sa relocalisation doit être rejeté, car elle n'a pas satisfait au fardeau de la preuve qui lui incombait.

B. Grief 566-02-9107 (Licenciement)

[272] La fonctionnaire a renvoyé ce grief à l'arbitrage sous deux dispositions de la *LRTFP*, soit le sous-alinéa 209(1)c(i) (rendement insuffisant) ainsi que l'alinéa 209(1)b), en vertu duquel elle alléguait que son licenciement était plutôt une mesure disciplinaire déguisée.

[273] La jurisprudence sous la *LRTFP* et les lois qui l'ont précédée soutient l'affirmation de l'employeur qu'il peut licencier un employé pour abandon de poste ou pour ne pas s'être présenté au travail (voir *Jenson, Kwan, Pachowski; Lindsay, Okrent; Laye et Hayter*). De plus, lorsqu'il licencie un employé pour motifs non disciplinaires, l'employeur a l'obligation d'agir équitablement et de bonne foi (voir *Lindsay, Laye et Hayter*).

[274] La lettre de licenciement adressée à la fonctionnaire et datée du 26 octobre 2012 se lit comme suit :

[...]

Objet : Licenciement pour abandon de poste

Madame,

La présente fait suite aux lettres des 27 août 2012, 4 septembre 2012, 10 septembre 2012 et 28 septembre 2012 que vous ont adressées messieurs Marcel Picard et John Chouinard, dans laquelle ils vous informaient que vous deviez vous présenter au bureau régional de Québec afin de débiter votre affectation de 2 ans dans le Secteur du Nord Québécois. Dans ces mêmes lettres, ils vous ont également avisée que je pourrais mettre fin à votre emploi advenant que vous ne suiviez pas cette directive.

Comme vous ne vous êtes pas présentée à votre nouveau lieu d'affectation et ainsi respecter la clause de mobilité incluse dans vos conditions d'emploi, j'en conclus que vous renoncez

à votre poste d'agent des pêches, à la Région du Québec de Pêches et Océans Canada.

Par conséquent, en vertu de l'alinéa 12(1)e de la Loi sur la gestion des finances publiques, je procède à votre licenciement de votre poste à Pêches et Océans Canada et ce, à compter de la fermeture des bureaux le 26 octobre 2012.

[...]

[Je souligne]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[275] Dans le grief devant moi, l'employeur invoque un licenciement pour motif administratif en vertu de l'alinéa 12(1)e de la *LGFP*. Le motif administratif invoqué par l'employeur est l'abandon de poste. Le poste auquel l'employeur fait référence dans la lettre de licenciement est celui « [...] d'agent des pêches, à la Région du Québec de Pêches et Océans Canada. »

[276] Selon les alinéas 209(1)b) et c) de la *LRTFP*, un arbitre de grief a la compétence sur tout licenciement d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale, sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 208(2) et à l'article 211. Le paragraphe 208(2) de la *LRTFP* se lisait comme suit à l'époque pertinente en l'espèce :

208(2) *Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

[277] Le paragraphe 208(2) de la *LRTFP* ne s'applique pas au présent grief.

[278] Quant à lui, l'article 211 de la *LRTFP* se lisait alors comme suit :

211 *L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :*

a) *soit tout licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique;*

b) *soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.*

[279] Les dispositions concernant le licenciement dans la *LEFP* se trouvent aux articles 62, 63 et 64 de cette loi. L'article 62 traite de renvoi en cours de stage. L'article 63 concerne la démission d'un fonctionnaire de la fonction publique, et l'article 64 traite

de la mise en disponibilité d'un fonctionnaire, dont l'effet est que le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire. Aucun de ces cas ne s'applique à la fonctionnaire.

[280] Puisque j'ai déjà déterminé que la relocalisation de la fonctionnaire au bureau de Québec n'est pas une mutation, l'alinéa 211b) de la *LRTFP* ne s'applique pas. Par conséquent, les exceptions prévues à l'article 211 de la *LRTFP* ne trouvent pas d'application en l'espèce.

[281] Il n'y a donc aucun empêchement à ce qu'un arbitre de grief se prononce sur le licenciement de la fonctionnaire : par le jeu de l'alinéa 209(1)b) et du sous-alinéa 209(1)c)(i), un arbitre de grief a pleine compétence pour traiter du licenciement d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale, sous réserve des articles 208(2) et 211 de la *LRTFP*, qui ne s'appliquent pas dans les circonstances devant moi.

[282] En l'espèce, une des questions à trancher est la suivante : la fonctionnaire a-t-elle abandonné son poste, comme le prétend l'employeur. Pour répondre à cette question, il faut déterminer si le poste de la fonctionnaire était à Québec.

[283] Je traiterai maintenant de la jurisprudence soumise par l'employeur à l'appui de son argument que le refus de la fonctionnaire de ne pas se présenter au travail au bureau de Québec constituait un abandon de poste.

[284] Dans *Kwan*, l'employé travaillait à la Direction du recouvrement des recettes. Il en est venu aux coups avec un autre employé sur les lieux du travail. À la suite de l'altercation, l'employeur l'a affecté temporairement à la Direction de la vérification. À la fin de son affectation, l'employeur lui a demandé de reprendre son travail à la Direction du recouvrement des recettes en raison d'une pénurie de personnel à cet endroit.

[285] L'employé a refusé, invoquant sa crainte de l'autre employé. L'employeur lui a proposé d'autres lieux de travail, mais il a refusé de se présenter à la Direction du recouvrement des recettes. L'employeur a informé l'employé qu'à défaut de se présenter au travail, il serait licencié. Ne s'étant pas présenté au travail, l'employé a été licencié. En rejetant le grief, l'arbitre de grief a conclu que l'employé n'avait aucun motif valable de refuser d'obéir à l'ordre de se présenter à un des endroits précisés par l'employeur, et qu'il n'avait aucun motif raisonnable de craindre pour sa sécurité s'il reprenait le travail à la Direction du recouvrement des recettes.

[286] Dans *Pachowski*, à la suite d'un incident de harcèlement de la part d'un collègue de travail, l'employée a quitté son poste de travail et a pris un congé de maladie d'un an. Par la suite, elle a à maintes reprises refusé de retourner travailler à son poste et a aussi rejeté les autres lieux de travail proposés par l'employeur. L'employeur l'a prévenue plusieurs fois que, si elle ne se présentait pas au travail au plus tard à une certaine date, elle serait licenciée. L'employeur a donné suite à son dernier avertissement et l'a licenciée. L'arbitre de grief était convaincu que l'employée avait été informée que l'employeur voulait donner suite à son avertissement final et l'employée n'avait donc pas été induite en erreur par le fait que l'employeur n'avait pas donné suite à ses avertissements antérieurs. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur avait raison de licencier l'employée dans les circonstances.

[287] Dans *Lindsay*, l'arbitre de grief a déterminé que le congédiement de l'employée se fondait sur une raison administrative, à savoir l'absence prolongée du travail de l'employée, et qu'il n'avait donc pas compétence pour trancher le grief.

[288] Dans *Jensen*, l'employée a été licenciée après avoir omis de se présenter au travail. Elle était absente depuis deux ans. L'employeur a tenté de prendre des mesures d'adaptation en se fondant sur l'information médicale reçue. L'employée était insatisfaite des mesures d'adaptation prises, mais n'en a jamais informé l'employeur. À deux reprises, l'employeur lui a offert un poste dans un nouveau milieu de travail. L'employée ne s'est pas présentée au lieu de travail, sans fournir d'explications. En rejetant le grief, l'arbitre de grief a déterminé que l'employeur avait pris des mesures d'adaptation jusqu'à la contrainte excessive.

[289] Dans *Laye*, l'employée a été licenciée en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP* à son retour d'un congé prolongé non payé, qui avait été précédé d'un congé de maladie payé. L'employeur a allégué que l'employée avait été en congé non autorisé pendant 38 mois et qu'elle avait abandonné son poste. L'employée a dit qu'elle n'avait jamais eu de sanction disciplinaire, qu'elle n'avait jamais été avisée que son poste était menacé et qu'elle était en congé autorisé. En accueillant le grief, l'arbitre de grief a déterminé qu'aucun fondement raisonnable ne permettait de conclure que l'employée avait abandonné son poste. Ses actions indiquaient qu'elle avait l'intention de poursuivre la relation d'emploi.

[290] Dans *Okrent*, l'employée a contesté son licenciement pour des raisons d'ordre administratif. Elle n'avait pas justifié ses absences du travail pour une période de 17

mois. L'employeur l'avait avertie à maintes reprises qu'elle devait fournir de l'information médicale et remplir des formulaires de demandes de congé, sinon elle était passible de licenciement. L'employée n'a pas respecté les instructions de l'employeur, et elle était en congé non autorisé. En rejetant le grief, l'arbitre de grief a déterminé que l'employée était réputée avoir abandonné son poste.

[291] Dans *Hayter*, l'arbitre de grief a rejeté le grief de l'employée contestant son licenciement pour motif non disciplinaire en raison de l'abandon de son poste. Après une période de maladie, l'employée avait été déclarée apte à retourner au travail par Santé Canada. Elle est retournée au travail de manière sporadique. Elle a consenti à une évaluation de l'aptitude au travail et elle a offert de présenter un certificat médical pour justifier ses absences.

[292] L'employée a fourni un certificat médical, qui indiquait qu'une nouvelle évaluation de sa capacité à retourner au travail serait effectuée, mais l'employeur n'a reçu aucune autre confirmation médicale. Puisque l'employée a omis de confirmer sa présence à l'évaluation de l'aptitude au travail, un nouveau rendez-vous a été fixé. Elle a encore omis de confirmer sa présence. L'employeur lui a envoyé une lettre pour l'informer qu'elle était en congé non autorisé, et qu'il recommanderait son licenciement pour motif non disciplinaire si elle omettait de communiquer avec lui pour lui fournir un motif satisfaisant pour son absence. L'employée n'a pas communiqué avec l'employeur, mais celui-ci n'a pas procédé au licenciement.

[293] Trois mois plus tard, l'employeur lui a envoyé une lettre pour l'informer qu'elle n'avait pas fourni de documents médicaux, qu'elle avait omis de confirmer sa présence à l'évaluation de l'aptitude au travail, qu'elle était en congé non autorisé et qu'il allait entreprendre le processus de licenciement. Puisque l'employée n'a pas communiqué avec l'employeur, il a mis fin à son emploi.

[294] Dans chacune des décisions invoquées par l'employeur, les faits démontrent que, contrairement au grief devant moi, il n'y avait pas de conflit entre l'employeur et les employés à l'égard des postes auxquels ils devaient se rapporter.

[295] Tel qu'indiqué dans la phrase soulignée de la lettre de licenciement, l'employeur a mis fin à l'emploi de la fonctionnaire en se fondant sur l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP* pour le seul motif qu'en ne se présentant pas à son lieu d'affectation, la fonctionnaire n'aurait pas respecté la clause de mobilité de ses conditions d'emploi.

[296] Les conditions d'emploi de la fonctionnaire sont prévues dans la convention collective, la *LRTFP*, la *LEFP*, la *LGFP* et dans la lettre d'offre du 30 juin 2005 (pièce E-1, onglet 16) à l'égard du poste d'agent des pêches 30899, de groupe et niveau GT-04 à Grande-Rivière. Les lettres d'offre antérieures visaient des postes différents : la lettre d'offre du 25 octobre 1990 (pièce E-1, onglet 13) visait le poste d'agent des pêches 440-3033, de groupe et niveau GT-01, à Blanc-Sablon (Québec); la lettre d'offre du 8 avril 1992 (pièce E-1, onglet 14) visait le poste d'agent des pêches 440-3018, de groupe et niveau GT-02, à Ste-Anne-des-Monts (Québec); la lettre d'offre du 16 septembre 1992 (pièce E-1, onglet 15) visait le poste d'agent des pêches 440-3018, de groupe et niveau GT-03, à Ste-Anne-des-Monts. Les lettres d'offre antérieures ne sauraient donc pas contenir les conditions d'emploi du poste d'agent des pêches de la fonctionnaire à Grande-Rivière.

[297] La lettre d'offre d'emploi du 30 juin 2005 contient une clause de mobilité. Cette clause se lit comme suit :

[...]

En acceptant cette offre, vous acceptez également les conditions d'emploi suivantes :

- *Accepter d'être muté(e) n'importe où au Canada ou affecté(e) à toutes sortes d'activités d'applications des règlements, comme la patrouille terrestre, côtière ou hauturière, et/ou des opérations spéciales.*

[...]

[298] Tel que je l'ai déjà indiqué dans cette décision, cette clause contient deux éléments : l'acceptation d'être mutée n'importe où au Canada et l'acceptation d'être affectée à des activités d'application des règlements.

[299] La fonctionnaire a fait valoir que le mot « ou » dans la clause de mobilité indique qu'il y a une distinction entre la mutation partout au Canada et l'affectation à des activités d'application des règlements. Selon elle, la partie de la phrase qui suit « ou » ne veut pas dire que, pour les activités d'application des règlements, l'employé peut être envoyé partout au Canada.

[300] J'estime qu'à la lecture de la clause de mobilité, le sens ordinaire de ses mots soutient la position de la fonctionnaire, soit que le mot « ou » est disjonctif et non pas conjonctif. Il me semble que, si l'intention de l'employeur avait été qu'un employé

visé par la clause de mobilité, telle que rédigée dans la lettre d'offre du 30 juin 2005, puisse être soit muté, soit affecté partout au Canada, il aurait été facile d'insérer des mots à cet égard pour traduire clairement une telle intention.

[301] En acceptant l'offre d'emploi du 30 juin 2005, la fonctionnaire a donné son consentement à « [...] être muté(e) n'importe où au Canada [...] ». Toutefois, je conclus qu'un tel consentement ne s'applique pas à la partie de la clause qui suit le mot « ou ».

[302] MM. Sylvestre et Nadeau ont témoigné que la gestion n'avait pas demandé le consentement de la fonctionnaire pour l'affecter au secteur Nord québécois pour deux ans.

[303] Si j'acceptais l'argument de l'employeur, cela voudrait dire qu'en vertu de la clause de mobilité applicable en l'espèce, l'employeur pourrait affecter un employé à une autre zone géographique pour toute période déterminé, quelle que soit sa durée, sans son consentement, que ce soit à Québec ou à Vancouver. J'estime que cela est déraisonnable et aurait des conséquences démesurées et dévastatrices pour les employés.

[304] Dans le cas de la fonctionnaire, les conséquences de l'affecter au secteur Nord québécois incluaient d'être détachée de sa famille et d'assumer des obligations financières considérables. Comme l'employeur n'assumait que les frais d'un déménagement à Québec, la fonctionnaire devait assumer les frais d'un logement à Québec, en plus de sa maison à Grande-Rivière, alors qu'elle devait passer trois semaines sur quatre dans le Nord québécois. Pour conclure que la fonctionnaire avait consenti à une telle affectation, il aurait fallu un texte beaucoup plus clair que celui de la clause de mobilité de sa lettre d'offre du 30 juin 2005, spécialement à cause des conséquences personnelles d'une telle affectation. Par conséquent, je rejette l'argument de l'employeur voulant qu'en acceptant la lettre d'offre de 2005, la fonctionnaire a donné son consentement à l'affectation au secteur Nord québécois.

[305] Le seul motif invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement de la fonctionnaire était qu'en ne se présentant pas au lieu de son affectation, la fonctionnaire avait renoncé à son poste, puisqu'elle n'aurait pas respecté la clause de mobilité. Puisque la fonctionnaire n'avait pas consenti à une affectation n'importe où au Canada, une affectation de deux ans hors du district de Grande-Rivière n'était pas

légitime. La fonctionnaire n'était donc pas tenue de se rapporter au bureau de Québec. Le fait que la fonctionnaire ne se soit pas rapportée au bureau de Québec ne peut constituer un abandon de poste, puisque son poste d'agent des pêches demeurait à Grande-Rivière et que l'affectation n'était pas légitime.

[306] Le motif invoqué par l'employeur pour licencier la fonctionnaire n'est donc pas appuyé par la preuve devant moi. L'employeur croyait erronément qu'il pouvait affecter la fonctionnaire au secteur Nord québécois sans obtenir son consentement. Lorsque l'employeur a décidé d'affecter la fonctionnaire dans une autre zone géographique, il avait l'obligation d'obtenir son consentement à moins d'indication claire à l'effet contraire dans ses conditions d'emploi.

[307] Dans les circonstances, comme l'employeur n'a pas prouvé que le licenciement de la fonctionnaire pour abandon de poste était justifié, le grief de la fonctionnaire contestant son licenciement est accueilli.

[308] Bien que le grief soit accueilli parce que l'employeur n'a pas prouvé le motif d'abandon de poste invoqué à l'appui du licenciement de la fonctionnaire, je traiterai, pour fins de discussion, d'une autre question soulevée à l'audience. Un des arguments mis de l'avant par l'employeur à l'audience était que la fonctionnaire avait fait preuve d'insubordination lorsqu'elle ne s'est pas présentée à son lieu d'affectation.

[309] La lettre de licenciement énonce clairement que l'employeur invoquait uniquement un motif non disciplinaire en se fondant sur l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP*. Selon les principes bien établis en droit du travail, ainsi que la notion d'équité procédurale, l'employeur ne peut, au stade du renvoi à l'arbitrage de grief, invoquer des motifs supplémentaires à l'appui du licenciement; il doit s'en tenir aux motifs exprimés dans l'avis de licenciement. Je ne permets donc pas à l'employeur d'invoquer devant moi l'insubordination alléguée de la fonctionnaire.

[310] Ceci étant dit, à la lumière de l'ensemble de la preuve devant moi, je suis persuadé que le vrai motif du licenciement était le fait que l'employeur estimait que la fonctionnaire refusait de se conformer à un ordre qui lui avait été clairement donné, à maintes reprises, de se rapporter au bureau de Québec. Je conclus que ce refus a été perçu par l'employeur comme de l'insubordination. Dans ces circonstances, l'employeur a déguisé le licenciement de la fonctionnaire, pour insubordination, sous les apparences d'un abandon de poste. Cependant, je n'ai pas besoin de conclure à

l'imposition d'une mesure disciplinaire déguisée, puisque j'ai rejeté le motif d'abandon de poste invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement.

[311] En plus de la réintégration à son poste d'agent des pêches à Grande-Rivière, à titre de mesure corrective, la fonctionnaire a demandé 20 000 \$ en dommages moraux, puisque l'employeur aurait agi de mauvaise foi, l'aurait humiliée et l'aurait caractérisée comme une employée à problèmes sans preuve à l'appui. La fonctionnaire demande aussi 50 000 \$ à titre de dommages punitifs, car l'employeur aurait fondé le licenciement sur la clause de mobilité en sachant qu'elle ne s'appliquait pas.

[312] Bien qu'un arbitre de grief ait compétence pour octroyer des dommages compensatoires, la fonctionnaire n'a déposé aucune preuve pour appuyer sa demande de dommages moraux et, par conséquent, cette demande est rejetée.

[313] La fonctionnaire a aussi demandé des dommages punitifs. Aux fins de discussion, même si j'étais d'avis que de tels dommages étaient appropriés en l'espèce, j'estime que la réintégration de la fonctionnaire atteint déjà les objectifs de punition et de dissuasion et fera en sorte que l'employeur ne licencie pas d'employés dans de telles circonstances à l'avenir.

C. Grief 566-02-9109 (Indemnité de départ)

[314] Puisque j'ai fait droit au grief de la fonctionnaire contestant son licenciement, il n'y a pas lieu de traiter de son grief réclamant une indemnité de départ. Ce grief est donc rejeté.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[316] Je déclare qu'un arbitre de grief a compétence pour entendre le grief dans le dossier de la CRTEFP 566-02-9107.

[317] Le grief dans le dossier CRTEFP 566-02-9107 est accueilli.

[318] J'ordonne à l'administrateur général du ministère des Pêches et des Océans de réintégrer la fonctionnaire à son poste d'agent des pêches, au groupe et au niveau GT-04, au bureau de Grande-Rivière, au Québec, de façon rétroactive au 26 octobre 2012, avec tous ses droits et ses avantages. Un intérêt simple, calculé annuellement, au taux applicable des Obligations d'épargne du Canada doit être ajouté au salaire pour la période du 26 octobre 2012 jusqu'à la date de la présente ordonnance.

[319] Je demeurerai saisi de ce grief pour une période de 90 jours suivant la date de la présente décision afin de résoudre tout litige qui pourrait survenir au sujet des sommes dues à la fonctionnaire en vertu de cette ordonnance.

[320] Les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 566-02-9108 et 566-02-9109 sont rejetés.

Le 22 mars 2017.

**Steven B. Katkin,
arbitre de grief**