

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

BERNICE ROESSEL

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Patrimoine canadien)**

employeur

Devant: J. Barry Turner, commissaire

***Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée:***

**Catherine O'Brien, Association des employé(e)s en
sciences sociales**

Pour l'employeur:

Agnes Levesque, avocate

Affaire entendue à Calgary (Alberta),
les 23 et 24 janvier 1997.

DÉCISION

Bernice Roessel, ancienne analyste socio-économique, niveau de classification ES-03, Services aux entreprises, Parcs Canada, Patrimoine canadien, Calgary (Alberta), a déposé un grief pour contester l'application irrégulière de la Directive sur le réaménagement des effectifs en vertu de l'article 33 de l'entente collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association des économistes, sociologues et statisticiens (l'actuelle Association des employé(e)s en sciences sociales) régissant tous les employés du Groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique, Code 208/90.

Son grief, qu'elle a présenté au premier palier de la procédure de règlement des griefs le 18 août 1995, se lit comme suit :

[Traduction]

Je me plains d'avoir été trompée concernant ma situation de fonctionnaire excédentaire et d'avoir fait l'objet d'un traitement injuste et de discrimination relativement à l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

L'alinéa 33.03a)(12) de la convention collective est ainsi libellé :

ARTICLE 33

CONVENTIONS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

33.03

a) *Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de cette convention collective :*

...

(12) Politique sur le réaménagement des effectifs

La fonctionnaire s'estimant lésée demande le redressement suivant :

[Traduction]

Que mon poste soit déclaré excédentaire et que ma demande de paiement forfaitaire soit approuvée et traitée en temps opportun, comme me l'avait indiqué la direction.

J'ai agréé la demande d'exclusion des témoins qui m'a été présentée.

On me demande de décider si la décision de l'employeur de refuser d'accéder à la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée de rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire était justifiée dans les circonstances.

L'audience a duré deux jours; quatre témoins ont comparu et vingt-quatre pièces ont été admises en preuve.

Résumé de la preuve

Les pièces suivantes ont été admises de consentement : une note de service de M. Steve Whittingham adressée à M^{me} Bernice Roessel et datée du 20 août 1995 au sujet de sa demande de congé non payé (pièce E-1); une lettre de M^{me} B. Roessel datée du 19 septembre 1995 adressée à M. Doug Stewart dans laquelle la fonctionnaire demandait à être déclarée excédentaire aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs et offrait sa démission (pièce E-2); une réponse non datée de M. D. Stewart à la pièce E-2 (pièce E-3); une lettre de M. D. Stewart datée du 29 septembre 1995 refusant la démission de la fonctionnaire s'estimant lésée (pièce E-4); une réponse au grief rédigée par M. Michel Desjardins, agent de liaison ministériel, Conseil national mixte (CNN), datée du 21 novembre 1995 et adressée à la fonctionnaire s'estimant lésée (pièce E-5); une lettre de M^{me} Donna Petrachenko, directrice exécutive régionale, Patrimoine canadien, datée du 29 mai 1996 et déclarant la fonctionnaire s'estimant lésée excédentaire, adressée à M^{me} Roessel (pièce E-6); une lettre datée du 2 mai 1996 adressée à M. D. Thompson par M. Fernand Lalonde, secrétaire général, CNM, indiquant que la fonctionnaire s'estimant lésée aurait dû être déclarée excédentaire et qu'elle n'avait pas été traitée conformément à l'esprit de la Directive sur le réaménagement des effectifs (pièce G-2); une lettre datée du 17 mai 1996 rédigée par M. D. Thompson et adressée à la fonctionnaire s'estimant lésée l'informant qu'elle serait déclarée excédentaire (pièce G-1).

Il importe de signaler que, même si le 29 mai 1996, à la suite de ce grief, l'employeur a déclaré la fonctionnaire s'estimant lésée excédentaire (pièce E-6), cette dernière continue de réclamer, à titre de redressement, une rémunération en

remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire en application des articles 7.1 et 7.2 de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

Les articles 7.1 et 7.2 disent notamment :

Partie VII
Paiements forfaitaires

7.1 Généralités

7.1.1 Abstraction faite des dispositions particulières applicables à la sous-traitance, les fonctionnaires peuvent, en vertu de la présente directive, recevoir les quatre types de paiements forfaitaires suivants :

a) rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire;

...

7.2 Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire

7.2.1 Lorsqu'un fonctionnaire excédentaire offre de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire, étant entendu qu'il recevra alors la rémunération en remplacement de la partie non expirée de ladite période, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un paiement forfaitaire équivalant au traitement normal du fonctionnaire excédentaire pour le reste de cette période, jusqu'à concurrence de six mois.

7.2.2 L'approbation du versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

En 1995, au moment du dépôt du grief, le ministère du Patrimoine canadien était au nombre des ministères les moins touchés. Le 25 juin 1996, il est devenu l'un des ministères les plus touchés.

1. M^{me} Bernice Roessel s'est jointe à la fonction publique (Parcs Canada) en 1992. Lors d'une réunion de groupe qui a eu lieu en janvier 1995, son directeur, M. David Bowes, a fait savoir que leur bureau régional subirait une réduction d'environ 50 % de ses effectifs; tous seraient touchés; il n'y aurait aucune possibilité de promotion ou d'avancement pendant trois ans; ceux qui le voulaient devraient

commencer à chercher des emplois à l'extérieur de la fonction publique. En mars 1995, le sous-ministre, M. Marc Rochon, a prononcé un discours devant le personnel (pièce G-3), dans lequel il a dit notamment (à la page 4) :

[Traduction]

...

Cela se produira, malgré la réduction des effectifs de la fonction publique, parce que nous entendons procéder à ces réductions graduellement pour veiller à ce qu'elles soient le plus humaines et équitables possible et pour continuer d'assurer un service de haute qualité.

Même si elle n'a pas assisté au discours, M^{me} Roessel en a vu plus tard l'enregistrement vidéo. Selon elle, il s'agissait du même message que celui fait par M. Bowes en janvier 1995. Elle a conclu que la réduction des effectifs se ferait de manière équitable et a décidé de chercher un travail ailleurs. Elle connaissait la Politique sur l'emploi du ministère du Patrimoine canadien, mars 1995 (pièce G-4) dont la partie 5 - Incidences financières dit notamment :

5.2 Paiements forfaitaires

5.2.1 Critères d'approbation pour paiements forfaitaires

- *les critères d'approbation qui suivent visent à préciser aux gestionnaires les conditions en vertu desquelles le Sous-ministre approuvera le versement d'un paiement forfaitaire :*
- *la raison pour laquelle le poste de l'employé a été déclaré excédentaire;*
- *la preuve que le paiement forfaitaire résultera en réduction nette de l'effectif du Ministère;*
- *la preuve que le travail du fonctionnaire cessera d'être exécuté le jour de sa démission et qu'aucun coût additionnel ne sera engagé pour faire exécuter le travail autrement;*
- *la preuve (Formule de mesure de classification CT 330) de la suppression du poste dans des situations de marque de travail et de suppression d'une fonction;*

- *la recommandation de paiement forfaitaire n'est pas une incitation à la retraite;*
- *le paiement forfaitaire n'est pas autorisé pour un employé en congé sans solde;*
- *la preuve que l'employé démissionnera avant la fin de sa période d'excédentaire et renoncera à tout droit de priorité en échange du paiement forfaitaire (jusqu'à concurrence de six mois).*

Le fonctionnaire doit accepter certaines conditions afin de recevoir un paiement forfaitaire. Celles-ci sont décrites par types de situation de réaménagement des effectifs à l'article 5.2.3.

5.2.3 Types de paiements forfaitaires par types de situations de réaménagement des effectifs

5.2.3.1 Manque de travail ou suppression d'une fonction

Le fonctionnaire excédentaire qui offre de démissionner et renonce à tout droit de priorité avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire a droit à un paiement forfaitaire équivalent à son traitement normal pour le reste de cette période, jusqu'à concurrence de six mois.

Le 21 avril 1995, la fonctionnaire s'estimant lésée a rencontré M. Bowes pour discuter de la possibilité d'une mutation au bureau de Vancouver dans un poste d'ES-04. Il lui a dit qu'elle était touchée mais qu'il ne pouvait lui donner aucune garantie. Elle a décidé de ne pas aller de l'avant avec cette possibilité pour des raisons personnelles. Le 26 avril 1995, elle est allée à une exposition d'information pour en apprendre davantage sur les paiements forfaitaires, leurs répercussions sur le plan fiscal, etc. En mai, la situation étant devenue très stressante, son groupe et celui de la planification opérationnelle ont rencontré le directeur M. Bowes, M. Doug Stewart et la directrice exécutive régionale (DER), M^{me} Donna Petrachenko. La fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné que M. Stewart leur a montré un projet d'organigramme (pièce G-5) à la page 2 duquel leurs deux groupes de 18 personnes étaient transformés en un groupe des Services aux entreprises composé de huit personnes seulement. M. Stewart leur a dit que si l'un d'eux souhaitait partir, il devrait l'informer lui, ou bien informer M. Bowes, le plus tôt possible. Le poste de la fonctionnaire s'estimant lésée ne figurait pas à la page 2 de la pièce G-5. Elle a donc conclu qu'il avait été

supprimé. Elle a ajouté qu'on a aussi montré un transparent d'un graphique d'acheminement indiquant les mesures à prendre selon le résultat du maintien d'une fonction. D'après cette réunion et la Directive sur le réaménagement des effectifs, elle a cru comprendre qu'un paiement forfaitaire serait versé à ceux qui voulaient partir, partiellement afin d'aider ceux qui voulaient rester. Elle a dit à M. Doug Bowes l'après-midi du 9 mai qu'elle serait peut-être intéressée à toucher un tel paiement forfaitaire. Il lui a demandé de le lui faire savoir de façon définitive au plus tôt.

Le 10 mai 1995, M. Doug Stewart a fait un exposé personnel (pièce G-7) auquel la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas assisté mais dont elle a vu plus tard l'enregistrement vidéo, dont on lui a fait parvenir le texte. Ce texte dit notamment (à la page 1) :

[Traduction]

TOUTEFOIS, JE PEUX VOUS DIRE QUE LES DÉCISIONS QUI SERONT PRÉSENTÉES ET DÉBATTUES ICI CET APRÈS-MIDI ONT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE RÉGIONALE ET PEUVENT ÊTRE MAINTENANT CONSIDÉRÉES COMME DES DÉCISIONS FINALES.

M. Stewart a ensuite ajouté ceci (à la page 8) :

... NOUS PROCÉDERONS À LA GESTION DE NOS RESSOURCES HUMAINES SELON LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES ÉNONCÉE DANS LE PLAN D'AFFAIRES DE PARCS CANADA. UN EXEMPLAIRE EST INCLUS DANS LA TROUSSE D'INFORMATION QUI SERA MISE À VOTRE DISPOSITION APRÈS CETTE RÉUNION. TOUS LES GESTIONNAIRES ET MOI-MÊME CONTINUERONS DE SOUSCRIRE À L'ENGAGEMENT QUE NOUS AVONS PRIS DE PARTAGER L'INFORMATION ET DE VEILLER À AVOIR DES COMMUNICATIONS LIBRES ET FRANCHES AVEC LE PERSONNEL. NOUS METTRONS EN OEUVRE CETTE ORGANISATION AU MOYEN DE PROCESSUS JUSTES ET ÉQUITABLES.

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée, cela voulait dire que le même traitement serait réservé à tous. Elle a reconnu un extrait de la Stratégie des ressources humaines du Ministère (pièce G-8) qui dit notamment, au chapitre 6.2, Objectifs stratégiques de la gestion des ressources humaines :

S'assurer que Parcs Canada, composante du ministère du Patrimoine canadien :

...

- *respecte la politique sur le réaménagement des effectifs au cours de la restructuration qui permettra d'atteindre les buts et les objectifs du Plan d'affaires;*

...

Elle a mentionné aussi le chapitre 6.3, Responsabilisation des cadres, qui dit notamment :

Les gestionnaires responsables du Programme de Parcs Canada doivent rendre compte des résultats suivants dans le domaine de la gestion des ressources humaines et dans le contexte de la mise en oeuvre du Plan d'affaires :

...

5. *traiter les employés avec respect et reconnaître leurs droits et leurs intérêts lorsque la mise en oeuvre du Plan d'affaires modifie leur statut d'emploi. Dans la mesure du possible, trouver des solutions aux problèmes des personnes touchées en collaboration avec celles-ci.*

...

M^{me} Roessel a pu comprendre que la Directive sur la réaffectation des effectifs s'appliquerait dans son cas et qu'elle devait être déclarée excédentaire pour pouvoir toucher le paiement forfaitaire.

Le 1^{er} juin 1995, la fonctionnaire s'estimant lésée a dit à M. Doug Stewart qu'elle voulait partir et se prévaloir de la possibilité de toucher le paiement forfaitaire. Il lui a répondu qu'à son avis il ne devrait pas y avoir de difficulté et qu'il présenterait sa demande à la réunion de juillet du Comité régional d'emploi de l'Alberta (CREA) créé pour s'occuper de la réduction des effectifs.

Le 28 juin, la fonctionnaire s'estimant lésée a assisté à une réunion du personnel présidée par M. Stewart où on a indiqué quels postes seraient touchés (pièce G-9). Son poste ne faisait pas partie du nouveau groupe combiné des Services aux entreprises, mais lorsqu'on a discuté des postes excédentaires, Services aux entreprises, il a réapparu comme poste numéro 34977, de même que celui de son

collègue Paul Lauzon, un ES-03 également, poste numéro 34854. Selon les nouveaux postes proposés pour les Services aux entreprises aux pages 6 et 7 de la pièce G-9, il n'y avait plus qu'un seul poste d'ES-03 portant maintenant le titre d'analyste en placements; la mesure de dotation était réaffectation OER, OER signifiant offre d'emploi raisonnable. M^{me} Roessel a ajouté que, puisqu'elle voulait partir, il serait facile pour la direction de choisir le seul autre ES-03, soit M. Paul Lauzon, pour remplir ce nouveau poste.

La fonctionnaire s'estimant lésée a expliqué qu'elle avait signé mais pas daté une formule demandant le paiement forfaitaire. M. Stewart allait présenter cette formule à la réunion de juillet du CREA. Elle a témoigné que M. Stewart lui a dit le 13 juillet 1995 que le CREA, à sa réunion du 5 juillet (pièce G-10), avait reporté sa décision au sujet de sa demande en attendant que lui soit faite une offre d'emploi raisonnable. M. Stewart lui a dit qu'il y avait deux ES-03 mais que la nouvelle organisation n'avait besoin que d'un seul, de sorte qu'elle devrait quitter le Ministère et il s'occuperait des formalités à la réunion du CREA en août.

Le document qui traite des nouvelles demandes de statut de fonctionnaire excédentaire, d'ERA et de paiement forfaitaire, annexe 4 du procès-verbal de la réunion du CREA tenue en juillet (pièce G-10), dit ceci :

[Traduction]

...

b) Bernice Roessel, ES-03; reporter la décision jusqu'à ce que soient achevés les projets entrepris au sein de la Planification opérationnelle

...

La fonctionnaire s'estimant lésée a affirmé que c'était là quelque chose de nouveau pour elle, puisqu'on avait dit au personnel en mai que le travail devait être réorganisé et que de nouvelles priorités seraient établies, et que M. Stewart n'avait jamais mentionné l'achèvement des projets entrepris, que ce soit avant ou après le 13 juillet. Le 31 juillet, M^{me} Roessel a rencontré M. Stewart, son adjointe, M^{me} Donna Lee Lentz, et une représentante syndicale, M^{me} Robin Turner-Gyorgy de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), qui devaient la conseiller. Elle a dit à M. Stewart qu'elle allait déposer un grief puisqu'à son avis on

retardait le traitement de sa demande de façon déraisonnable. M. Stewart lui a demandé de ne pas déposer de grief parce qu'il était convaincu de pouvoir régler l'affaire à la réunion du CREA en août. Elle a décidé d'attendre. Le 17 août 1995, M. Steve Whittingham, qui avait remplacé M. Stewart à la réunion du CREA qui avait eu lieu le 16 août (pièce G-11), l'a appelée pour lui dire que sa demande de paiement forfaitaire avait été rejetée et que l'employeur allait lui offrir un emploi d'AS-4 puisqu'apparemment ils avaient maintenant plus de postes que de gens pour les remplir. La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé que si on pouvait avoir recours à un processus de remplacement pour trouver quelqu'un avec qui elle pourrait faire un échange de postes qui lui permettrait de partir. Elle a témoigné que M. Whittingham lui a dit que la politique d'échange n'avait pas encore été mise au point mais qu'elle devrait l'être dans quelques semaines. M^{me} Roessel lui a dit que l'offre d'un poste d'AS-4 n'était pas raisonnable puisque le niveau de rémunération était inférieur à celui d'un ES-03. Elle a déposé son grief le 18 août.

M^{me} Roessel avait été en congé annuel du début de juillet jusqu'à la mi-août; après son mariage le 19 août, elle avait pris un congé de mariage jusqu'à près de la fin du mois d'août. Lorsque ses congés ont été épuisés, près de trois mois s'étaient écoulés depuis le moment où elle avait dit à M. Stewart pour la première fois qu'elle voulait un paiement forfaitaire. Elle a présenté une demande de trois mois de congé non payé pour raisons personnelles, mais le 28 août 1995 M. Whittingham n'a approuvé que trois semaines (pièce E-1). Le 8 septembre, M^{me} Roessel a rencontré M. Stewart qui lui a dit que le Ministère avait entrepris de la déclarer excédentaire et qu'il allait lui faire une OER. Il a approuvé un congé pour raisons personnelles de trois mois, pensant que la situation de la fonctionnaire serait réglée d'ici là. Elle a ensuite reçu une série de lettres (pièces E-2, E-3, E-4 et E-5) rejetant son grief. Elle a enfin été déclarée excédentaire le 29 mai 1996, soit un an moins deux jours après qu'elle eut présenté le 1^{er} juin 1995 sa demande initiale et après que le CRM eut décidé, le 17 avril 1996, qu'on aurait dû lui accorder le statut de fonctionnaire excédentaire (pièce G-2).

La fonctionnaire s'estimant lésée a accepté un autre emploi à la Coopérative de Calgary et est entrée en fonction en juillet 1995.

Le paragraphe 3 à la page 2 de la lettre lui accordant le statut de fonctionnaire excédentaire datée du 29 mai 1996 (pièce E-6) dit notamment :

[Traduction]

Une autre possibilité qui s'offre en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM est le versement d'un paiement forfaitaire équivalent à votre traitement normal pour la partie non expirée de votre période de priorité d'excédentaire, jusqu'à concurrence de six mois. ...

La fonctionnaire s'estimant lésée a affirmé qu'elle avait été persuadée tout au long qu'elle aurait pu demander une rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire et qu'elle satisfaisait aux critères d'approbation pour paiements forfaitaires énoncés à la pièce G-4, 5.2.1 sans OER.

M^{me} Roessel a ajouté que, bien que le plan d'action relatif aux ressources humaines proposé (pièce G-9) ait été publié plus tard au cours du mois de juin, elle avait dit à M. Stewart le 1^{er} juin qu'elle voulait partir.

M^{me} Roessel a ajouté qu'elle aimait son travail à Parcs Canada mais que les commentaires faits par M. Bowes en janvier 1995 lui avaient fait peur et qu'ils avaient créé beaucoup de stress et de tension au bureau, de sorte qu'elle a commencé à chercher du travail ailleurs, surtout lorsqu'elle a appris qu'il était possible de toucher un paiement forfaitaire. Elle a affirmé que M. Stewart est un homme qui tient parole et que les demandes de tout ceux qui l'avaient précédé avaient été approuvées, particulièrement celle de M. deLange qui n'avait pris qu'une semaine.

En contre-interrogatoire, M^{me} Roessel a témoigné qu'elle ne savait pas si l'organigramme présenté le 9 mai (pièce G-5) était officiel ou non mais que la directrice exécutive régionale avait assisté à la réunion et que le poste de la fonctionnaire s'estimant lésée ne figurait pas à l'organigramme. Elle croyait le 9 mai que l'organigramme présenté qui constitue la pièce G-5 serait effectivement mis en oeuvre. Le plan plus détaillé (pièce G-9) a été présenté vers la fin de juin, longtemps après qu'elle eut informé M. Stewart qu'elle voulait partir. M^{me} Roessel croyait que la pièce G-9 avait été mise au point pour répondre aux besoins des employés qui souhaitaient partir. Elle a reconnu que M. Stewart lui avait dit bien clairement que la décision finale ne lui appartenait pas, mais elle a ajouté qu'il lui avait laissé entendre que sa demande serait approuvée. Elle a expliqué qu'elle avait accepté un nouvel

emploi à la Coopérative de Calgary parce qu'elle voulait avoir trouvé un emploi ailleurs avant de recevoir la décision finale de Parcs Canada. Elle a ajouté que M. Stewart lui avait dit qu'elle était une bonne employée et qu'il était déçu qu'elle veuille partir. Néanmoins, il y avait beaucoup d'incertitude dans son bureau et elle était toujours résolue de partir. Le paiement forfaitaire était une incitation au départ.

M^{me} Roessel a reconnu une lettre de M^{me} Gloria Roach, datée du 4 décembre 1995 (pièce E-7), lui demandant si elle voulait qu'on la prenne en considération pour le poste d'ES-03 aux Services aux entreprises, ce à quoi elle a répondu par une lettre datée du 11 décembre 1995 (pièce E-8), dans laquelle elle a précisé qu'elle se considérait déjà déclarée excédentaire à cause de ce que M. Stewart lui avait écrit dans sa lettre non datée (pièce E-3). La pièce E-3 dit notamment, au paragraphe 2 :

[Traduction]

Votre interprétation du paragraphe 1.1.7 de la Directive sur le réaménagement des effectifs est tout à fait correcte et nous sommes maintenant en voie de déclarer votre poste excédentaire.

La fonctionnaire s'estimant lésée a fait remarquer que la pièce E-3 faisait en outre allusion à une offre d'emploi raisonnable dont, a-t-elle précisé, il avait aussi été fait mention dans la lettre que M^{me} Petrachenko (pièce E-6) lui avait fait parvenir près d'un an après qu'elle eut informé M. Stewart qu'elle voulait toucher le paiement forfaitaire. Le paragraphe 3 de la pièce E-3 dit ceci :

[Traduction]

Nous avons pris note de votre demande, présentée en vertu du paragraphe 7.2.1 de la Directive, offrant votre démission étant entendu que vous recevrez alors six mois de rémunération en remplacement de la partie non expirée de votre période de priorité d'excédentaire. Toutefois, le Ministère a l'intention de vous faire une offre d'emploi raisonnable, conformément au paragraphe 1.1.14 de la Directive. Vous avez, bien sûr, le choix de l'accepter ou de démissionner.

M^{me} Roessel a reconnu avoir reçu une offre d'emploi, dans une lettre de M^{me} Gloria Roach datée du 29 mai 1996 (pièce E-9), comme analyste socio-économique,

poste numéro 4415-334854/ES-03. Elle a refusé cette offre dans une lettre datée du 11 juin 1996 (pièce E-10).

En réinterrogatoire, M^{me} Roessel a signalé que son poste figurait à la page 6, Services aux entreprises, de la pièce G-9 portant sur les postes excédentaires. Dans la lettre de M^{me} Roach datée du 4 décembre 1995 (pièce E-7) lui demandant si elle souhaitait être prise en considération pour un poste d'ES-03, il s'agissait d'un poste occupé par M. Paul Lauzon. La fonctionnaire s'estimant lésée a ajouté que le poste numéro 4415-34854/ES-03 mentionné dans la pièce E-9 datée du 29 mai 1996 est le numéro du poste de M. Paul Lauzon figurant également à la page 6 de la pièce G-9 datée de juin 1995 comme poste excédentaire. Elle a ajouté que M. Lauzon a quitté Parcs Canada en juin 1996.

En juin 1995, la fonctionnaire s'estimant lésée croyait que tout se réglerait simplement.

2. M. David deLange, ancien gestionnaire, Recherche et analyses stratégiques, Parcs Canada, a travaillé au bureau régional de l'Alberta pendant quatorze ans. Il était le chef hiérarchique de la fonctionnaire s'estimant lésée en 1995. Il a témoigné qu'en janvier 1995, M. David Bowes avait dit à sa section qu'on entendait procéder à une réduction de 50 % des effectifs, qu'aucun poste ne serait exclus et que le personnel devrait chercher d'autre travail immédiatement. Il a été choqué; à son avis, il s'agissait dans ce cas, comme dans celui d'autres mesures prises par la suite, de «la plus mauvaise gestion que j'ai jamais vue de ma vie». Il a ajouté que c'était stressant pour tous les fonctionnaires qui, d'après lui, étaient laissés à eux-mêmes.

Le témoin avait vu le texte du discours prononcé par le sous-ministre en mars 1995 (pièce G-3) et avait conclu que le Ministère allait veiller aux meilleurs intérêts de ses employés. Le paragraphe 2 à la page 3 de la pièce G-3 dit ceci :

[Traduction]

Cela se produira, malgré la réduction des effectifs de la fonction publique, parce que nous entendons procéder à ces réductions graduellement pour veiller à ce qu'elles soient le plus humaines et équitables possible et pour continuer d'assurer un service de haute qualité.

M. deLange a ajouté qu'au début de 1995, il n'arrivait pas à obtenir des précisions des cadres supérieurs sur la façon dont les choses allaient se dérouler. Il a expliqué qu'une guerre de territoire avait éclaté entre M. Bowes et M. Stewart pour voir lequel des deux s'emparerait de l'unité de M. deLange. Il est allé voir la directrice exécutive régionale (DER) pour lui dire qu'à son avis, on ne traitait pas bien son personnel.

Tous les intéressés ont été convoqués le 9 mai 1995 à une réunion dans la salle de conférence de la directrice exécutive régionale, au cours de laquelle M. Stewart a expliqué au personnel à l'aide des organigrammes (pièces G-5 et G-6) ce qui allait se passer. La DER s'est jointe à eux quelque temps après le début de la réunion. Selon M. deLange, M. Stewart a dit aux membres du personnel que s'ils voulaient partir, ils devraient le dire le plus tôt possible et que tous seraient traités d'une manière équitable. M. deLange a affirmé qu'on a expliqué au personnel à cette réunion qu'on offrait aux fonctionnaires l'option de demander un paiement forfaitaire, afin de faire de la place pour ceux qui voulaient rester.

M. deLange a expliqué qu'il y aurait un concours pour doter les nouveaux postes d'analystes en placements indiqués à la page 2 de la pièce G-5. Si un fonctionnaire voulait quitter le Ministère, il devrait le faire suffisamment tôt, c'est-à-dire avant que ne soient classifiés les postes du nouvel organigramme. Il a témoigné que lendemain, le 10 mai, on a tenu une réunion à l'intention de tout le personnel auquel on a fourni des précisions sur les pièces G-5 et G-6.

M. deLange a dit à M. Stewart le 10 mai qu'il avait décidé de demander le paiement forfaitaire et de partir. Sa demande a été traitée de façon expéditive, de même que celle d'un collègue, M. Mark Cameron. M. deLange est parti quelque deux semaines plus tard.

Le témoin a déclaré qu'il a remis copie des critères d'approbation pour paiements forfaitaires (pièce G-4) aux membres de son personnel. Il a ajouté que le sous-ministre ainsi que M. Stewart avaient affirmé qu'ils traiteraient tout le monde de façon équitable, ce qui a été vrai dans son cas. Sa charge de travail n'a jamais été soulevée au cours de discussions.

Quant à M^{me} Roessel, il a affirmé qu'il n'y avait jamais eu aucun indice permettant de croire que son poste serait conservé. On avait dit que les postes d'analystes en placements étaient «menacés». M. deLange a conseillé à la fonctionnaire s'estimant lésée de dire à M. Stewart le plus tôt possible que le paiement forfaitaire l'intéressait. Il a affirmé qu'il n'y avait pas eu de discussion sur la façon dont les offres d'emploi de l'extérieur pourraient influencer sur le processus en ce qui concerne l'un quelconque des membres du personnel; il a ajouté que le message de l'employeur à la réunion de 1995 avait été clair : «Allez ailleurs». Il a dit que la décision d'accepter une OER était toujours laissée à l'employé et qu'on l'avait dit très clairement à la réunion avec M. Bowes, M. Stewart et la DER. La mention faite dans la pièce G-8, page 3, numéro 5, de la nécessité de tenir dûment compte des droits et intérêts des employés lorsque la mise en oeuvre d'un plan d'activités entraîne un changement dans leur statut d'emploi est conforme à ce que le sous-ministre et M. Stewart ont dit aux employés.

À la question de savoir si M^{me} Roessel avait été traitée de façon équitable, il a répondu : «Absolument pas. Sa situation était presque identique à la mienne et à celle de Mark Cameron, et pourtant nos cas ont été réglés en quelques jours.»

En contre-interrogatoire, M. deLange a déclaré qu'il savait qu'il appartenait au sous-ministre de donner l'approbation finale du versement de son paiement forfaitaire. L'un de ses projets a été sous-traité parce que personne d'autre à Parcs Canada ne pouvait exécuter ses fonctions. Étant donné la confusion extrême qui régnait au sujet de l'avenir de tout le personnel entre janvier et mai 1995, il n'avait confiance en personne, puisque «le début de 1995 était marqué par une absence totale de leadership».

3. M^{me} Robin Turner-Gyorgy travaille au bureau régional de Parcs Canada à Calgary comme planificatrice des parcs historiques depuis 1989. Elle a présidé l'équipe de l'IPFPC chargée de répondre aux réaménagements des effectifs et elle a reçu à cette fin une formation spéciale de l'IPFPC. Elle a aidé la fonctionnaire s'estimant lésée en 1995, lui donnant des renseignements sur la façon de procéder pour présenter un grief. Elle a reconnu une note de service de M. Stewart adressée à tout le personnel et datée du 4 mai 1995 (pièce G-12) qui dit ceci :

[Traduction]

*La nouvelle organisation sera annoncée au début de la semaine prochaine. Si vous voulez accepter le 50/10 ou le paiement forfaitaire, il importe au plus haut point que vous me le fassiez savoir **le plus tôt possible**, car certains avantages ne seront plus disponibles après le 15 juin 1995. Vous devriez prendre rendez-vous pour me voir **au plus tard le 11 mai 1995**. Je pourrai alors vous expliquer le nouvel organigramme et répondre à vos questions à ce sujet. Veuillez téléphoner à Evelyne Middleton au 292-6592 pour prendre rendez-vous.*

Elle a ajouté que tout fonctionnaire qui voulait partir aurait dû en informer son supérieur le plus tôt possible. Elle a convenu que la fonctionnaire s'estimant lésée répondait aux exigences de la Directive sur le réaménagement des effectifs et c'était d'ailleurs pourquoi elle lui était venue en aide.

En contre-interrogatoire, M^{me} Turner-Gyorgy a convenu qu'il appartenait au sous-ministre de rendre la décision finale concernant les mesures prises en application de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Elle est elle-même maintenant une fonctionnaire touchée et elle a demandé à recevoir le paiement forfaitaire puisque son poste a disparu de l'organigramme.

4. M. Doug Stewart, le directeur actuel des Services professionnels, techniques et ministériels, occupe un poste à Parcs Canada depuis dix-neuf ans. Il occupait en 1995 le poste de directeur, Services professionnels et techniques. Il a témoigné que l'organigramme à la page 1 de la pièce G-5 indiquait la nouvelle structure de gestion établie en mai 1995 et que la page 2 indiquant les postes proposés pour les nouveaux Services aux entreprises était une première version et non la version définitive. Les Services aux entreprises regroupaient les Services professionnels et techniques et les Services ministériels à compter du 1^{er} avril 1995.

M. Stewart croyait que les membres du personnel des Services ministériels relevant de M. Bowes, où M^{me} Roessel travaillait, ont d'abord été informés de la réduction prochaine des effectifs vers la fin de décembre 1994 ou au début de 1995. Il a reconnu une liste des réunions du personnel et des réunions avec M^{me} Roessel (pièce E-11).

Selon le témoin, le Ministère avait tâché de façon générale de faire passer le message selon lequel la Directive sur le réaménagement des effectifs était fondée sur

une approche ouverte et optimiste et que les mesures de réaménagement étaient échelonnées sur une période de trois ans de manière à encourager les fonctionnaires qui voulaient partir à prendre d'eux-mêmes cette décision. Le CREA recommandait les départs, mais il appartenait au sous-ministre de donner l'approbation finale. Il a reconnu une note de service adressée à tout le personnel et datée du 7 avril 1995, après la visite du sous-ministre, conseillant aux fonctionnaires la plus grande prudence concernant les paiements forfaitaires (pièce E-12). Cette note de service dit notamment :

[Traduction]

Je conseille à tout le personnel de faire très attention de ne pas prendre une décision fondée sur des suppositions. Les paiements forfaitaires pourront être versés, mais la décision à cet égard appartient au sous-ministre; chaque demande est soumise à son examen et il use de son pouvoir discrétionnaire. Le tout premier critère pour qu'une demande de paiement forfaitaire soit prise en considération sera que le titulaire du poste soit légitimement déclaré excédentaire du fait que sa fonction est supprimée ou touchée par une réduction des effectifs. En d'autres termes, il est entièrement possible qu'une demande de paiement forfaitaire soit refusée dans certaines circonstances.

M. Stewart a témoigné que M^{me} Roessel lui avait dit pour la première fois le 9 mai que la possibilité de toucher un paiement forfaitaire l'intéressait et qu'elle a confirmé qu'elle le voulait effectivement le 1^{er} juin 1995. Il a pensé qu'étant donné qu'il y avait deux ES-03 et que la nouvelle organisation n'aurait besoin que d'un seul, il s'agissait là d'une bonne occasion de réduire les effectifs. Il a dit à M^{me} Roessel qu'il soumettrait sa demande à l'examen du CREA, ce qu'il a fait le 5 juillet 1995 après avoir inscrit le nom de M^{me} Roessel sur la liste le 8 juin. Il a ajouté qu'elle voulait partir parce qu'elle s'inquiétait de ses possibilités de carrière à la suite de la réduction des effectifs et qu'elle s'était vu offrir un autre emploi à l'extérieur de la fonction publique.

M. Stewart a témoigné qu'en juillet 1995, il devenait évident que le Ministère n'adopterait pas une politique de libre accès aux paiements forfaitaires et que cette option devenait plus complexe.

M. Stewart a présenté la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée à la réunion du CREA le 5 juillet, mais la décision a été reportée en attendant qu'une OER soit faite. Il a demandé à M^{me} Roessel d'attendre jusqu'après la réunion du 16 août du CREA avant de déposer son grief. M. Steve Whittingham a remplacé M. Stewart à cette réunion. La demande de paiement forfaitaire de la fonctionnaire s'estimant lésée a été rejetée. Les demandes de paiement forfaitaire n'étaient pas toutes approuvées. Selon le témoin, la demande de M. deLange a été présentée et approuvée en une semaine en mai parce que la situation de M. deLange était plus «claire», puisqu'il occupait un poste de ES-6, touchait un salaire élevé, serait probablement reclassifié et aurait eu besoin d'une protection salariale importante.

Quant à M^{me}Roessel, de l'avis de M. Stewart, il n'était pas besoin de procéder selon l'ordre inverse du mérite puisqu'il n'y avait que deux ES-03 et qu'elle voulait partir. Quant à la décision dont fait état l'annexe 2 du procès-verbal de la réunion du CREA du 16 août 1995 (pièce G-11), selon M. Stewart, M^{me} Roessel n'avait jamais proposé qu'on ait recours à un processus de «remplacement». Cette décision dit ceci :

[Traduction]

Statut d'excédentaire approuvé; paiement forfaitaire non approuvé puisque OER faite; attendre avant de signer la lettre étant donné la possibilité d'un «remplacement».

Il a témoigné qu'on avait refusé à la fonctionnaire s'estimant lésée le paiement forfaitaire puisqu'on lui offrait un poste d'AS-4, ce qui était une offre d'emploi raisonnable, même s'il n'était pas sûr qu'elle obtiendrait ce poste puisqu'il fallait d'abord évaluer les candidatures de deux IS-03.

Lorsqu'on lui a demandé si M^{me} Roessel avait été traitée de manière inéquitable ou si l'on avait fait preuve de discrimination à son égard, il a dit que non, même si au début de 1995 le Ministère cherchait des fonctionnaires qui se porteraient volontaires pour partir mais qu'il a plus tard changé d'avis sur cette question. Il fallait suivre le processus en place et l'administration centrale a commencé à faire preuve de plus de prudence en affectant des fonds aux paiements forfaitaires. Il a ajouté : «Nous voulions nous assurer que nous n'approuvions le versement de paiements forfaitaires qu'aux personnes qui ne pouvaient pas recevoir une OER.»

Il a recommandé qu'on accorde à M^{me} Roessel le paiement forfaitaire demandé en juillet 1995.

En contre-interrogatoire, M. Stewart a déclaré qu'il était au courant de la Directive sur le réaménagement des effectifs depuis de nombreuses années et qu'il lisait ses mises à jour. Il a ajouté qu'il n'y avait aucun lien entre le paragraphe 7.2.2 de la Directive et l'OER, puisqu'il s'agissait de deux questions complètement distinctes. Le paragraphe 7.2.2 est ainsi libellé :

7.2.2 L'approbation du versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

Il a convenu qu'il n'y avait par conséquent aucun lien entre le paragraphe 7.2.2 et la décision exposée ci-dessus dans la pièce G-11, annexe 2, au sujet d'une OER.

M. Stewart a précisé que le CREA avait donné son approbation consensuelle mais que la DER pouvait prendre une décision l'emportant sur le consensus.

À la question qui lui a été posée de savoir si la décision à rendre dans le cas de M^{me} Roessel avait été reportée jusqu'à ce que soient achevés les projets entrepris, tel qu'énoncé dans le procès-verbal de la réunion du 5 juillet 1995 du CREA, annexe 4, pièce G-10, M. Stewart a répondu : «Non, elle a été reportée en attendant que soit réglée la question de l'OER».

M. Stewart connaissait les paragraphes 1.1.14 et 1.1.15 de la Directive sur le réaménagement des effectifs qui sont ainsi libellés :

1.1.14 Les ministères garantissent aux fonctionnaires touchés ou excédentaires, s'ils sont mobiles et recyclables, qu'une offre d'emploi raisonnable leur sera faite pendant leur période de priorité d'excédentaire. Ils prolongeront cette période jusqu'à ce qu'au moins une de ces offres leur ait été faite. Si possible, l'emploi ainsi offert se trouvera dans la zone d'affectation du fonctionnaire au sens de la Politique concernant les voyages. Les administrateurs généraux appliquent la présente directive de façon que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un fonctionnaire a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas

mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

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

Pour ce qui est du poste d'AS-4 offert à M^{me} Roessel à titre d'OER, M. Stewart a convenu que son poste d'ES-03 et le poste d'AS-4 n'étaient pas équivalents puisque le poste d'AS-4 se situait à un niveau de salaire inférieur. Selon M. Stewart, comme l'un des postes d'ES-03 devait être aboli et que M^{me} Roessel s'était portée volontaire pour partir, c'était son poste d'ES-03 qui serait aboli. La classification des postes de la nouvelle organisation, indiqués sur la pièce G-5, s'est échelonnée sur de nombreux mois, soit de mai à décembre 1995. Au moment où la fonctionnaire s'estimant lésée a déposé son grief, les nouveaux postes n'avaient pas encore été classifiés. Le témoin a convenu que les deux postes d'ES-03 dans le nouveau plan d'action des ressources humaines figuraient à titre de postes excédentaires sur la pièce G-9 et qu'il savait en juin 1995, lorsque la pièce G-9 a été établie, que M^{me} Roessel voulait partir moyennant un paiement forfaitaire.

M. Stewart a expliqué que le nouvel organigramme (pièce G-6) n'existait pas le 9 mai mais qu'il a été préparé en juin. Il a ajouté qu'à la réunion du personnel du 10 mai, quelqu'un avait demandé s'il appartenait au fonctionnaire lui-même de prendre la décision d'accepter ou non un paiement forfaitaire; il a répondu qu'il appartenait au fonctionnaire de le demander mais à la direction de décider de l'accorder ou non.

À la question de savoir ce qu'il voulait dire par le premier paragraphe de son exposé à la réunion du personnel du 10 mai (pièce G-7), M. Stewart a répondu que la nouvelle organisation ne pouvait être «définitive» puisque les organigrammes n'avaient pas encore été approuvés. Le paragraphe un de la pièce G-7 dit notamment :

[Traduction]

... TOUTEFOIS, JE PEUX VOUS DIRE QUE LES DÉCISIONS QUI SERONT PRÉSENTÉES ET DÉBATTUES ICI CET APRÈS-MIDI ONT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE RÉGIONALE ET PEUVENT ÊTRE MAINTENANT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME DES DÉCISIONS FINALES.

Lorsqu'on lui a demandé s'il pouvait comprendre comment le paragraphe ci-dessus aurait pu induire un fonctionnaire en erreur, il a répondu : «Non, puisque j'ai fourni d'autres explications au cours de la réunion». La pièce G-9 n'était pas très claire puisqu'on trouvait cinq des anciennes fonctions sous les Services aux entreprises à la page 3 et six nouvelles fonctions proposées à la page 11, soit onze fonctions en tout. L'organigramme des Services aux entreprises, à la page 2 de la pièce G-5, comporte cependant huit postes.

M. Stewart a déclaré qu'en ce qui a trait à l'application de la Stratégie de gestion des ressources humaines (pièce G-8), ses collègues et lui n'allaient pas traiter les employés touchés de la manière bureaucratique habituelle. Il a ajouté qu'il était plus avantageux pour l'État de tâcher d'offrir des paiements forfaitaires dans un plus petit nombre de cas; sinon, il pourrait dépasser ses objectifs de réduction des effectifs. «La justification des paiements forfaitaires a changé à mesure que les mois se sont écoulés», a-t-il expliqué.

Il ne savait pas si la demande de paiement forfaitaire de la fonctionnaire s'estimant lésée avait jamais été acheminée au sous-ministre, mais il s'est rappelé avoir dit à la fonctionnaire qu'il appartenait à la DER à Calgary de rendre la décision finale et l'avoir informée de l'exigence en ce qui a trait à l'OER en juillet. À la réunion de juillet du CREA, M. Stewart savait seulement que Pat Inglis s'était vu refuser un paiement forfaitaire. En ce qui a trait à la réunion du CREA tenue en août, de l'avis de M. Stewart, un remplacement n'avait «jamais été pris en considération pour M^{me} Roessel».

M. Stewart s'est rappelé avoir rencontré la fonctionnaire s'estimant lésée le 31 juillet et lui avoir dit qu'elle devrait probablement se préparer à déposer son grief après la réunion du CREA en août. À son avis, le poste d'AS-4 n'était pas une bonne offre d'emploi pour M^{me} Roessel parce qu'il obligeait le Ministère à verser environ 5 000 \$ au titre de la protection salariale. Elle aurait été sous-employée et on aurait pu

prendre en considération la candidature d'autres fonctionnaires au Ministère pour le poste d'AS-4.

M. Stewart ne pouvait pas dire si un fonctionnaire excédentaire qui avait refusé une OER serait mis en disponibilité. Il n'a pu se rappeler non plus si M^{me} Roessel lui avait écrit pour lui dire qu'elle ne voulait pas être réaffectée. Il a ajouté que le ministère du Patrimoine canadien est maintenant au nombre des ministères les plus touchés, que l'employeur de la fonctionnaire s'estimant lésée était le gouvernement du Canada et que son Ministère a modifié son interprétation du processus de réaménagement des effectifs au fur et à mesure que l'exercice de réduction des effectifs a évolué, après que la DER eut consulté l'administration centrale à Ottawa.

Au cours du réinterrogatoire concernant les organigrammes (pièce G-5), M. Stewart a expliqué qu'ils avaient été élaborés dans le seul but de montrer au personnel quelle serait l'organisation des Services aux entreprises en bout de ligne.

Argumentation pour la fonctionnaire s'estimant lésée

M^{me} O'Brien me renvoie aux paragraphes 1.1.15, 1.1.31 et 1.1.32, à l'alinéa 7.1.1a) et aux paragraphes 7.2.1, 7.2.2 et 7.2.3 de la Directive sur le réaménagement des effectifs datée du 14 juillet 1995. Elle fait valoir que le Comité exécutif du Conseil national mixte (CNM) a décidé que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 1.1.7 de la Directive en omettant de déclarer la fonctionnaire s'estimant lésée excédentaire. Par conséquent, on n'a pas approuvé dans son cas le versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, ce qui allait à l'encontre de l'alinéa 7.1.1a) de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Aux termes du paragraphe 7.2.1 de la Directive, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un paiement forfaitaire, mais la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas été acheminée à l'administrateur général. M^{me} O'Brien ajoute qu'aux termes du paragraphe 7.2.2 de la Directive sur le réaménagement des effectifs, l'approbation du versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, qui ne la refuse pas sans motif raisonnable, mais qu'il n'y a aucune preuve comme quoi le CREA aurait reçu le mandat de refuser cette rémunération. M^{me} O'Brien me rappelle que le sous-ministre avait dit dans son discours (pièce G-3), page 8) que le CREA pouvait examiner toutes les mesures de

dotation mais que seuls les préposés à l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs pouvaient décider d'approuver ou non le versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire.

Elle fait valoir que M. Stewart n'avait pas assisté à la réunion du CREA en août et qu'aucune des personnes qui y ont assisté n'a comparu devant moi; par conséquent, il ne s'agit dans le cas de la décision du CREA prise en août 1995 et exposée dans la pièce G-11, annexe 2 que d'un oui-dire. Elle me rappelle que M. Stewart a témoigné que la décision dont fait état le procès-verbal de la réunion du CREA de juillet (pièce G-10) n'était pas en fait conforme à ce dont lui se souvenait de la raison pour laquelle la demande de M^{me} Roessel avait été rejetée; il y a donc là une contradiction. M^{me} O'Brien me rappelle que la DER n'a pas témoigné.

M^{me} O'Brien me renvoie aussi au paragraphe 7.2.3 de la Directive sur le réaménagement des effectifs qui porte sur la cessation des fonctions de l'intéressé et me rappelle que ce n'avait pas été le cas de M^{me} Roessel, étant donné notamment que la fonctionnaire s'estimant lésée avait été absente pendant la plus grande partie de juillet et d'août 1995. Par conséquent, il n'y avait pas violation des dispositions du paragraphe 7.2.3. Elle me rappelle ce qu'a dit le sous-ministre (pièce G-3, page 4) :

[Traduction]

Cela se produira, malgré la réduction des effectifs de la fonction publique, parce que nous entendons procéder à ces réductions graduellement pour veiller à ce qu'elles soient le plus humaines et équitables possible et pour continuer d'assurer un service de haute qualité.

M^{me} O'Brien fait valoir que la fonctionnaire s'estimant lésée a satisfait à tous les critères d'approbation pour paiements forfaitaires énoncés dans l'extrait de la Politique sur l'emploi datée de mars 1995 (pièce G-4), au paragraphe 5.2.1, ainsi qu'au paragraphe 5.2.3 qui porte sur la suppression d'une fonction.

Pour ce qui est de l'exposé de M. Stewart du 10 mai 1995 (pièce G-7), M. deLange et M^{me} Roessel ont tous deux témoigné qu'ils avaient cru que les organigrammes avaient été approuvés, surtout lorsque M. Stewart a dit que les décisions qu'il allait présenter «peuvent maintenant être considérées comme des décisions finales». Il s'agissait entre autres des organigrammes (pièce G-5 et G-6) de la

Stratégie de gestion des ressources humaines (pièce G-8). Il appartenait au fonctionnaire de prendre la décision de partir, tel qu'indiqué à la pièce G-6. M^{me} O'Brien se demande comment les fonctionnaires auraient pu arriver à une autre conclusion, particulièrement étant donné que la DER a assisté à la réunion. Selon la pièce G-5, il n'y avait que huit postes mais dix-huit personnes disponibles, alors que sur la pièce G-9, le plan d'action des ressources humaines de juin 1995, à la partie portant sur le maintien de la fonction Services aux entreprises, il y avait deux postes qui devaient être réexaminés le 1^{er} avril 1996 pour décider s'il y avait lieu ou non de les conserver. Il aurait donc pu y avoir d'autres réductions des effectifs. Selon la pièce G-9, le poste de la fonctionnaire s'estimant lésée était au nombre des postes excédentaires. M^{me} O'Brien fait valoir que même la Stratégie de gestion des ressources humaines (pièce G-8) doit être conforme à la Directive sur le réaménagement des effectifs et précise qu'il est nécessaire de consulter les personnes touchées.

M^{me} O'Brien conclut que la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas été traitée de manière juste, équitable ou humaine, puisque dans le cas de la demande de M. deLange le processus n'a pris qu'une semaine. Le processus a changé, semble-t-il, après le 1^{er} juin 1995, tel qu'il a été appliqué à la fonctionnaire s'estimant lésée, particulièrement étant donné que, selon la pièce E-11, aucune réunion du personnel n'a eu lieu entre le 10 mai et le 28 juin. La mise en oeuvre du processus de réduction des effectifs semble avoir changé d'orientation : d'axée sur les gens, elle est devenue axée sur le processus. M^{me} O'Brien ne voit pas de lien entre la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire prévue par la Directive sur le réaménagement des effectifs et l'OER, particulièrement vu que la fonctionnaire s'estimant lésée n'en a pas été informée le 1^{er} juin 1995. Selon M. Stewart, le versement de cette rémunération et l'OER sont deux questions distinctes. M^{me} O'Brien souscrit à cette thèse. Le retard dans le traitement de la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée n'est pas typique et on n'a jamais expliqué à cette dernière pourquoi sa demande n'avait pas été traitée comme les autres.

M. Bowes a dit en janvier 1995 de chercher un autre emploi. En mai, un nouvel organigramme a été présenté; un poste d'ES-03 avait disparu, il n'y avait pas de description de travail et les emplois n'étaient pas classifiés. Au moment où on a présenté la pièce G-9, plus détaillée, la fonctionnaire s'estimant lésée avait déjà dit

qu'elle voulait partir. Par conséquent, il n'y avait pas de raison de procéder selon l'ordre inverse du mérite puisqu'il ne resterait qu'un seul ES-03. Bien que l'employeur ait offert à la fonctionnaire s'estimant lésée un poste d'AS-4, ce poste était de niveau inférieur et il ne s'agissait pas donc d'une offre d'emploi raisonnable aux termes du paragraphe 1.1.15 de la Directive sur le réaménagement des effectifs. En août, la fonctionnaire n'avait pas encore été déclarée excédentaire et son nom n'avait pas été donné à la Commission de la fonction publique. M^{me} O'Brien conclut qu'il était évident pour tous les intéressés que la fonctionnaire s'estimant lésée ne voulait pas être réaffectée aux termes du paragraphe 1.1.32 de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Les paragraphes 7.2.1 et 7.2.2 ne comportent aucune mention d'une OER.

La fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas agi précipitamment le 1^{er} juin ou lorsqu'elle a déposé son grief, puisqu'elle avait donné à la direction amplement le temps de régler l'affaire.

M^{me} O'Brien fait valoir que la fonctionnaire s'estimant lésée a fait preuve de beaucoup de patience et que le redressement qu'elle demande doit être situé dans le contexte du moment où elle a déposé son grief, et non dans le contexte actuel. Elle me rappelle la note de service de M. Egan (pièce E-12) datée d'avril 1995 qui dit notamment :

[Traduction]

... Le tout premier critère pour qu'une demande de paiement forfaitaire soit prise en considération sera que le titulaire du poste soit légitimement déclaré excédentaire du fait que sa fonction est supprimée ou touchée par la réduction des effectifs.

M^{me} Roessel aurait dû être déclarée fonctionnaire excédentaire et rémunérée en conséquence, puisqu'on lui a injustement refusé un poste au niveau local régional à Calgary.

Argumentation pour l'employeur

M^e Levesque me renvoie aux objectifs de la Directive sur le réaménagement des effectifs qui sont ainsi formulés :

Le Conseil du Trésor a pour politique de réduire au minimum les cas de réaménagement des effectifs et leurs conséquences

sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre aux fonctionnaires touchés d'autres possibilités d'emploi. On reconnaît toutefois qu'il est difficile de garantir aux fonctionnaires qu'ils peuvent conserver un poste précis. La présente directive vise donc à assurer la sécurité d'emploi plutôt que le maintien dans un poste en particulier. À cette fin, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus retenus en raison d'un réaménagement des effectifs se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite, sous réserve des dispositions de la présente directive.

Elle me renvoie aussi à la définition suivante d'une OER dans la même directive :

Une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la Fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas ou plus élevés que celui du fonctionnaire intéressé et qui est garantie à un fonctionnaire mobile et recyclable qui est touché par un réaménagement normal des effectifs. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation du fonctionnaire, selon la définition de la Directive concernant les voyages.

L'avocate invoque en outre les paragraphes 1.1.1 et 1.1.15 et les alinéas 1.4.1a) et e). Elle mentionne aussi le discours du sous-ministre qui montre que le Ministère a l'intention d'investir dans ses employés et leurs talents, que la réduction des effectifs s'échelonnera sur une période de trois ans et que le but visé est de réaliser l'équilibre voulu entre les besoins opérationnels et la continuation de l'emploi.

L'avocate fait valoir qu'après avoir lu le texte de l'exposé de M. Stewart (pièce G-7), si M^{me} Roessel avait des questions, elle aurait dû les lui poser. Toutefois, M^e Levesque conclut que la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu l'impression qu'elle voulait recevoir pour ses propres raisons. Elle fait valoir en outre que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas assisté à la réunion le jour où M. Stewart a fait son exposé et qu'on faisait circuler toutes sortes de documents, dont certains ne portaient pas encore de signature en guise d'approbation.

M^e Levesque me renvoie à la pièce G-8, la Stratégie de gestion des ressources humaines, et plus particulièrement à l'article 6.3, numéro 6 et à la partie de l'article 6.4. Le point 6 de l'article 6.3 dit ceci :

6.3 Responsabilisation des cadres

Les gestionnaires responsables du Programme de Parcs Canada doivent rendre compte des résultats suivants dans le domaine de la gestion des ressources humaines et dans le contexte de la mise en oeuvre du Plan d'affaires :

...

- 6. Déployer tous les efforts possibles pour minimiser les incidences sur les ressources humaines et pour garder les employés travaillant pour Parcs Canada ou d'autres organismes fédéraux dans un poste quelconque, lorsqu'il faut réaménager l'effectif pour répondre aux besoins opérationnels et gestionnels du Programme;*

L'article 6.4 dit notamment :

...

- On examinera divers arrangements de travail et on gèrera de près les postes vacants afin de réduire le nombre d'employés touchés.*

L'avocate conclut que la Directive sur le réaménagement des effectifs n'a pas pour objet de permettre de verser un paiement forfaitaire à tous ceux qui le demandent. En ce qui a trait à la pièce G-9, le plan d'action des ressources humaines, l'avocate soutient que l'intention du Ministère était de donner une chance équitable aux deux ES-03 d'être nommée au seul poste ES-03 restant. Elle fait valoir que la fonctionnaire s'estimant lésée est arrivée à la conclusion qu'elle ne serait pas prise en considération pour ce poste, et qu'il ne s'agissait pas à l'époque d'un poste de durée indéterminée. En outre, l'avocate me rappelle que la note de service de M. Egan (pièce E-12) montre bien que les demandes de paiement forfaitaire n'étaient pas approuvées automatiquement, mais que la fonctionnaire s'estimant lésée, ayant vu son supérieur hiérarchique M. deLange se voir accorder un paiement forfaitaire, a cru qu'elle pouvait en obtenir un tout aussi facilement et que c'est tout ce qu'elle voulait.

M^e Levesque fait valoir qu'en mai 1996, lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée a été déclarée excédentaire (pièce E-6), elle était encore réputée être en congé non payé et qu'il y aurait eu du travail pour elle si elle était retournée au travail. Elle

soutient en outre que M^{me} Roessel n'a pas fait l'objet de discrimination, mais qu'il y avait seulement eu un changement d'approche de l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs du fait que le Ministère avait des objectifs à atteindre.

En outre, M^e Levesque soutient qu'entre le moment où la demande de paiement forfaitaire de M. deLange a été approuvée et le 1^{er} juin, date à laquelle M^{me} Roessel a dit à M. Stewart qu'elle aussi voulait un paiement forfaitaire, la direction aurait dû informer le personnel de l'évolution de sa pensée. On ne peut en vouloir à M. Stewart, puisqu'il ne pouvait que recommander au CREA la décision qu'il voulait que celui-ci prenne à l'égard de M^{me} Roessel. L'avocate conclut que, dans toute cette affaire, la décision était laissée à la discrétion de l'employeur et que je devrais par conséquent rejeter le grief.

L'avocate me renvoie aux affaires Allad (dossier de la Commission 166-2-24466); Legare (dossier de la Commission 166-2-15018); et Turner et al. (dossier de la Commission 166-2-26033).

En réplique, M^{me} O'Brien soutient que je dois examiner le libellé du grief et déterminer si la demande de paiement forfaitaire de M^{me} Roessel a effectivement fait l'objet d'un traitement différent. Elle fait valoir en outre que le mot «primarily» dans la version anglaise des objectifs de la Directive sur le réaménagement des effectifs est important; que le mot «équitablement» au paragraphe 1.1.1 de la Directive est important également et que le paragraphe 1.1.15 s'applique lorsqu'on a «épuisé toutes les autres possibilités». M^{me} O'Brien fait valoir en outre que la fonctionnaire s'estimant lésée, conformément à l'alinéa 1.4.1a), a informé son ministère de sa non-disponibilité aux fins d'une nomination.

En ce qui a trait à l'argument de l'employeur selon lequel la fonctionnaire s'estimant lésée voulait tout simplement toucher un paiement forfaitaire, M^{me} O'Brien convient que c'était là exactement ce qu'elle voulait d'après les réunions auxquelles elle avait assisté, la documentation qu'elle avait reçue et la Directive sur le réaménagement des effectifs. Le qualificatif «finales» employé par M. Stewart dans son exposé (pièce G-7) a amené la fonctionnaire s'estimant lésée à supposer que ce qu'elle voyait sur l'enregistrement vidéo et ce qu'elle lisait étaient effectivement des décisions finales. Elle me rappelle d'ailleurs que lorsque la pièce G-9 a été communiquée au personnel, il n'y avait pas un poste d'ES-03 qui restait, mais un

poste proposé d'analyste des placements au niveau ES-03, tel qu'indiqué à la pièce G-5. Cela a confirmé M^{me} Roessel dans sa conviction que le moment était venu pour elle de demander une rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire et de quitter Parcs Canada. Dans la pièce G-10, le procès-verbal de la réunion du CREA tenue en juillet, l'employeur ne faisait que supposer que M^{me} Roessel ne pouvait pas partir avant que soient achevés les projets entrepris.

M^{me} O'Brien précise que l'allusion à la «discrimination» dans le grief ne porte que sur la façon dont la Directive sur le réaménagement des effectifs a été appliquée à M^{me} Roessel, rien de plus. Elle fait valoir en outre que je n'ai pas à me fonder sur la décision rendue dans l'affaire Allad (supra), qu'il n'y a pas de question d'irrecevabilité comme dans l'affaire Legare (supra) et que, contrairement à l'affaire Turner et al. (supra), je dois prendre en considération de nombreux facteurs.

Décision

La Directive sur le réaménagement des effectifs est une politique complète qui est incorporée à l'article 33 de la convention collective de la fonctionnaire s'estimant lésée. La principale question que je suis appelé à trancher est celle de savoir s'il y a lieu d'accorder à la fonctionnaire s'estimant lésée une rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire visée à l'alinéa 7.1.1a) de la Directive, étant donné que le Conseil national mixte (CNM) a déjà ordonné à l'employeur de déclarer la fonctionnaire excédentaire lorsqu'il a écrit dans la pièce G-2 qu'elle n'avait pas été traitée conformément à l'intention de la Directive sur le réaménagement des effectifs. M^{me} Roessel a été déclarée excédentaire le 29 mai 1996 (pièce E-6). J'en conclus que l'employeur et le CNM sont convaincus que la fonctionnaire s'estimant lésée avait démontré que son poste avait déjà cessé d'exister, tel qu'exigé au paragraphe 1.1.7 de la Directive.

Le paragraphe 1.1.7 est ainsi libellé :

1.1.7 Le Ministère déclare excédentaires à leur demande tous les fonctionnaires touchés qui peuvent démontrer que leur poste a déjà cessé d'exister.

À mon avis, cela aurait dû mettre fin à l'affaire.

Toutefois, l'astuce à laquelle l'employeur a eu recours en faisant à la fonctionnaire s'estimant lésée une «offre d'emploi raisonnable» dans la pièce E-9 le jour même où il l'a déclarée excédentaire dans la pièce E-6, c'est-à-dire le 29 mai 1996, est tout à fait inacceptable. D'ailleurs, le numéro du poste qu'il a offert à M^{me} Roessel était celui du poste occupé par son ancien collègue, Paul Lauzon, qui a quitté Parcs Canada en juin 1996. Même si, dans les dossiers des ressources humaines de l'employeur, M^{me} Roessel figurait comme étant en congé non payé, elle travaillait à la coopérative de Calgary depuis près d'un an au moment où l'employeur lui a fait ce qu'il jugeait être une OER.

La fonctionnaire s'estimant lésée aurait-elle dû être déclarée excédentaire dans les circonstances qui prévalaient en juin 1995? Oui. Y a-t-il lieu de verser maintenant à la fonctionnaire s'estimant lésée un paiement en espèce en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire dans les circonstances qui prévalaient en juin 1995? Oui, il y a lieu de lui verser le paiement forfaitaire équivalant au traitement normal qu'elle aurait touché.

S'étant fait dire au début de 1995 d'aller chercher du travail ailleurs parce qu'on était sur le point de procéder à une importante réduction des effectifs, la fonctionnaire s'estimant lésée a fait précisément cela. Elle a assisté à des réunions; elle a regardé des enregistrements vidéo; elle a lu des discours; elle a parlé à son supérieur hiérarchique; elle a parlé à M. Stewart plus d'une fois et, en fin de compte, elle a décidé que ses possibilités de carrière dans la fonction publique n'étaient pas bonnes, particulièrement étant donné qu'un poste d'ES-03 était sur le point de disparaître. Lorsqu'on lui a offert un emploi ailleurs, M^{me} Roessel a finalement décidé de quitter Parcs Canada et, le 1^{er} juin 1995, elle a présenté une demande de paiement forfaitaire. M. Stewart lui a dit qu'il regrettait sa décision mais qu'il recommanderait au CREA d'approuver sa demande. Cette dernière n'a pas été approuvée à deux reprises (pièces G-10 et G-11); aux deux occasions, des motifs différents ont été donnés, que M. Stewart a contredits dans les deux cas. Si son souvenir était bon, le CREA lors de sa première réunion avait discuté de la possibilité de faire une OER à la fonctionnaire s'estimant lésée, et non de l'achèvement des projets entrepris, et la deuxième fois n'avait pas discuté de la possibilité d'un «remplacement», en autant que M. Stewart le savait, même s'il n'avait pas assisté à la réunion du CREA tenue en août.

Je ne vois pas comment il est possible pour la direction de penser que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas cru que ce que M. Stewart avait dit et montré en présence de la directrice exécutive régionale le 10 mai étaient des décisions finales, particulièrement étant donné que, si j'ai bien compris, les pièces G-5 et G-6, soit les organigrammes, ont été montrées le 10 mai comme ont déclaré sous serment M. deLange et la fonctionnaire s'estimant lésée. Cette dernière avait été bien avertie préalablement à la réunion du personnel du 10 mai qu'on allait procéder à une importante réduction des effectifs. Ainsi, M^{me} Roessel était bel et bien convaincue que les décisions communiquées au personnel le 10 mai étaient finales. Je ne puis imaginer comment elle, ou toute autre personne dans la même situation, aurait pu en croire autrement. Si la direction avait d'autres projets en tête, ce n'était pas évident pour M^{me} Roessel en mai et juin 1995. Elle a réagi rapidement, comme on lui avait demandé de le faire, et elle a informé M. Stewart le 1^{er} juin 1995 qu'elle voulait être déclarée excédentaire et toucher un paiement forfaitaire. Ses soupçons au sujet de l'avenir ont été confirmés plus tard en juin lorsque son poste a été classé parmi les postes excédentaires et que les nouveaux postes aux Services aux entreprises (pièce G-9) ne comprenaient qu'un seul poste d'ES-03.

Le CNM a décidé que la fonctionnaire s'estimant lésée avait démontré qu'elle devrait être déclarée excédentaire aux termes du paragraphe 1.1.7 de la Directive sur le réaménagement des effectifs, comme l'a fait d'ailleurs M. Stewart dans sa lettre non datée (pièce E-3) mais probablement rédigée vers la fin de septembre. Comme je dois revenir à la situation qui prévalait en juin-juillet 1995, si l'employeur avait à l'époque déclaré la fonctionnaire s'estimant lésée excédentaire comme il aurait dû le faire, le délai de six mois dans lequel l'OER doit être faite aurait commencé à courir dans des circonstances tout à fait différentes. Toutefois, l'employeur n'a pas déclaré la fonctionnaire excédentaire à ce moment-là, même si tout au long du processus de réduction des effectifs on a mis l'accent sur la nécessité de réserver aux fonctionnaires touchés un traitement juste et équitable, comme on l'a fait dans le cas de M. deLange, dont le poste se situait à un niveau de salaire beaucoup plus élevé que la fonctionnaire s'estimant lésée et qui a donc touché un paiement forfaitaire beaucoup plus élevé également. Ainsi, à mon avis, l'employeur ne peut maintenant prétendre que le délai de six mois prévu pour l'OER a commencé à courir en mai 1996, comme il a tâché de le faire parce qu'il a commis une erreur la première fois. D'ailleurs, si la pensée ministérielle quant à l'application et à l'interprétation de la

Directive sur le réaménagement des effectifs évoluait comme l'a prétendu M. Stewart, on aurait dû convoquer une réunion du personnel au début de juin pour informer M^{me} Roessel et les autres de l'effet qu'aurait cette évolution sur leur possibilité d'obtenir un paiement forfaitaire. Les paroles et les gestes de la direction de Parcs Canada suscitaient encore certaines attentes chez M^{me} Roessel le 8 juin 1995, lorsque M. Stewart a présenté sa demande au CREA à la réunion de juillet de celui-ci et a recommandé qu'on l'approuve.

Au moment où la fonctionnaire s'estimant lésée aurait dû être déclarée excédentaire, on ne lui a pas fait d'OER; il n'y a eu que quelques discussions en août avec M. Whittingham concernant la possibilité d'un poste d'AS-04. C'était peut-être là une possibilité d'emploi mais elle n'était pas raisonnable puisqu'il s'agissait d'un poste de niveau moins élevé et que toutes les autres possibilités n'avaient pas été épuisées. Par conséquent, l'employeur était en violation du paragraphe 1.1.15 de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

M^{me} Roessel ne voulait pas être réaffectée et elle l'a fait savoir à son employeur par écrit le 19 septembre 1995 (pièce E-2) tel qu'exigé aux termes du paragraphe 1.1.32 et de l'alinéa 1.4.1a) de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

Il n'y avait aucun signe auquel on aurait pu reconnaître qu'il était nécessaire de maintenir les fonctions de la fonctionnaire s'estimant lésée, autre que le registre des décisions prises à la réunion du CRAE en juillet (pièce G-10). M. Stewart a assisté à cette réunion et a contredit la décision dont fait état la pièce G-10. Je crois M. Stewart. Par conséquent, la fonctionnaire s'estimant lésée s'était conformée au paragraphe 7.2.3 de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Si son travail était tellement important, il convient de souligner qu'on lui a néanmoins permis de s'absenter en congé en juillet et en août.

Comme la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée n'a jamais été acheminée au sous-ministre, il aurait été impossible pour celui-ci d'avoir autorisé un paiement forfaitaire en vertu du paragraphe 7.2.1. Comme je crois que la direction a agi de façon déraisonnable en refusant d'accéder à la demande initiale de la fonctionnaire s'estimant lésée d'être déclarée excédentaire j'estime que la direction, à toutes fins utiles, a violé les dispositions du paragraphe 7.2.2 de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

En outre, M^{me} Roessel satisfaisait aux critères d'approbation pour paiements forfaitaires énoncés dans les paragraphes 5.2.1 et 5.2.3 de la Politique sur l'emploi (pièce G-4).

Si l'employeur avait déclaré M^{me} Roessel excédentaire en juillet 1995 comme il aurait dû le faire, étant donné que les fonctions de la fonctionnaire s'estimant lésée devaient cesser, la note de service datée du 7 avril 1995 de M. Egan (pièce E-12) lui aurait permis de toucher un paiement forfaitaire à ce moment-là. L'élément clé de la pièce E-12 est ainsi formulé :

[Traduction]

... Le tout premier critère pour qu'une demande de paiement forfaitaire soit prise en considération sera que le titulaire du poste soit légitimement déclaré excédentaire du fait que sa fonction est supprimée ou touchée par une réduction des effectifs.

M^{me} Roessel n'a pas été traitée d'une manière équitable en application du paragraphe 1.1.1 de la Directive sur le réaménagement des effectifs puisque l'employeur a refusé de la déclarer excédentaire et de lui verser un paiement forfaitaire en vertu du paragraphe 7.2.2 de la Directive. Par conséquent, elle a fait l'objet d'un traitement discriminatoire par comparaison à celui réservé à d'autres employés, dont la plupart ont touché le paiement forfaitaire qu'ils demandaient.

Par conséquent, j'ordonne à l'employeur de verser à la fonctionnaire s'estimant lésée une somme équivalant à la rémunération qu'elle aurait touchée pendant une période de six mois en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire. Je demeurerai saisi de l'affaire dans le cas où les parties auraient de la difficulté à mettre en oeuvre ma décision.

Pour tous ces motifs, le présent grief est accueilli.

**J. Barry Turner,
commissaire.**

OTTAWA, le 12 mars 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau