

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ANDREW FRÈVE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Agriculture et Agroalimentaire Canada)**

employeur

Devant : [Guy Giguère, commissaire](#)

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :*

[Pierrette Gosselin, avocate, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur :

[Marie-Claude Couture, avocate](#)

Affaire entendue à Montréal (Québec),
24 au 28 août 1998

Plaidoiries écrites présentées le 19 octobre, le 9 novembre et le 1^{er} décembre 1998
Représentations additionnelles le 10 juin 1999.

DÉCISION

^{N.B.} Le 26 mars 1996, au cours d'une réunion avec le D^r Denis Demars, Directeur du Centre de recherche et de développement en horticulture de Saint-Jean-sur-Richelieu (ci-après désigné comme le « C.R.D.H. »), M. Andrew Frève a été informé que, dans le cadre des mesures de compressions budgétaires, son poste était déclaré excédentaire. À cette rencontre du 26 mars, le D^r Denis Demars a lu une lettre qu'il a remise par la suite à M. Frève, dans laquelle il expliquait les raisons qui l'avait amené à déclarer ce poste excédentaire. Dans cette lettre du 26 mars 1996 (pièce G-1), il y indiquait spécifiquement :

[...]

Considérant les contraintes budgétaires de plus en plus sévères et le fait que le programme d'amélioration génétique des crucifères dans lequel vous oeuvrez n'est pas prioritaire, un tel programme pouvant entraîner dans le futur des coûts potentiels importants, nous avons pris la décision de ne pas poursuivre ce programme.

Pour l'ensemble des raisons et des événements qui précèdent, votre poste est déclaré excédentaire au sein de notre organisation. Votre période de priorité d'excédentaire rémunéré commencera le 1er avril 1996 et prendra fin le 30 septembre 1996.

Le gouvernement fédéral a établi plusieurs nouvelles options pour les fonctionnaires dont le poste a été déclaré excédentaire. J'aimerais vous les présenter pour que vous puissiez les examiner. Vous trouverez ci-joints [sic] de plus amples détails concernant les options suivantes :

- *la Prime de départ anticipée (PDA)*
- *Paiement(s) forfaitaire(s) en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE)*
- *Droits prioritaires en vue d'une nomination au sein de la fonction publique.*

[...]

Suite à sa mise en disponibilité, M. Frève a déposé le 4 avril 1996 le grief qui est étudié dans la présente décision. M. Frève a expliqué ainsi les motifs de son grief :

^{N.B.} Même si le titre « docteur » est normalement réservé en français aux médecins, vétérinaires et dentistes, pour les fins de la présente décision, l'usage à AAC, qui est de donner ce titre à toute personne ayant complété des études de doctorat, a été retenu.

L'employeur contrevient aux objectifs ainsi qu'aux dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs en abolissant mon poste. Cette décision n'est qu'un prétexte pour justifier mon congédiement suite au dépôt de plaintes de harcèlement.

M. Frève y demande aussi les mesures correctives suivantes :

- 1) Que la déclaration "d'excédentaire" soit annulée*
- 2) Que l'on m'assigne un projet ainsi qu'un budget adéquat*
- 3) Que je ne subisse aucune perte de rémunération et de bénéfices, le cas échéant.*

Le 27 décembre 1996, le grief de M. Frève a été rejeté au dernier palier de la procédure ministérielle de griefs. M^{me} Jane Roszell, de la Direction générale des ressources humaines à Agriculture et Agroalimentaire Canada (A.A.C.), y donnait la raison suivante :

[...]

En tenant compte de l'ensemble des renseignements reçus, je crois que le Dr Demars a agi de bonne foi. Il s'ensuit donc que le fait de déclarer votre poste excédentaire ne va pas à l'encontre de la Directive sur le réaménagement des effectifs et ne constitue pas un congédiement camouflé.

[...]

À la demande des parties, une séance de médiation a eu lieu le 19 décembre 1997 au sujet de ce grief et d'une autre plainte de M. Frève, mais aucun règlement n'est intervenu. L'audition du grief a été fixée du 23 au 27 février 1998, mais après demande de remise de l'employeur, l'audience a été finalement fixée et a eu lieu du 24 au 28 août 1998.

Dans une lettre du 10 août 1998, M^e Couture informait la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ainsi que M^e Gosselin, qu'elle avait l'intention, dès le début de l'audition, de s'objecter à la compétence de l'arbitre pour entendre le grief. Elle spécifiait dans cette lettre que le grief n'était pas arbitral pour la raison suivante :

[...]

L'employeur soutient que ce grief n'est pas arbitrable parce que la décision de déclarer le poste excédentaire du fonctionnaire s'estimant lésé ayant été prise aux termes de la Loi sur la rémunération du secteur public, elle ne peut être renvoyée à l'arbitrage aux termes du paragraphe 92(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il s'agit d'une décision administrative, prise de bonne foi. Il ne s'agit nullement d'une décision de nature disciplinaire ou encore d'une décision prise en vertu des alinéas 11(2) f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

Le 12 août 1998, M^e Gosselin écrivait à son tour à la Commission et indiquait ceci :

[...]

La jurisprudence récente accorde à l'arbitre de grief pleine juridiction pour entendre les faits dans une cause semblable, c'est-à-dire un employé mis en disponibilité qui prétend qu'il s'agit d'un congédiement déguisé.

Nous entendons présenter une preuve à cet effet et il nous fera plaisir de soumettre des arguments plus poussés lors de l'audition du 24 août prochain si cela est nécessaire.

[...]

Dès le début de l'audience, le 24 août 1998, M^e Couture a soulevé une objection à la compétence de l'arbitre d'entendre ce grief. À l'appui de son objection, M^e Couture a cité la décision du juge Noël de la Cour fédérale dans *Canada (Conseil du Trésor) c. Rinaldi*, 127 F.T.R. 60 (dossier de la Cour n^o T-761-96). M^e Gosselin, quant à elle, a indiqué que l'arbitre avait compétence pour entendre la preuve et a cité à l'appui la décision de l'arbitre Cloutier dans l'affaire *Marilla Lo* (dossier de la Commission n^o 166-2-27825). M^e Gosselin a aussi indiqué que la décision du juge Noël dans *Rinaldi* précisait que l'arbitre avait pleinement compétence pour entendre un grief alors que l'employeur invoquait une abolition de poste en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.E.F.P.)* comme cause de licenciement.

Après avoir entendu les arguments des parties, je les ai informées que je prenais bonne note de l'objection de M^e Couture, mais que, pour rendre une décision sur ma compétence d'instruire ce grief, je devais entendre toute la preuve concernant le bien-fondé de celui-ci. J'ai aussi indiqué aux parties que le fardeau de prouver que le

licenciement était une mesure disciplinaire déguisée incombait à la représentante de M. Frève. M^e Gosselin a demandé l'exclusion des témoins. M^e Couture y a consenti, tout en indiquant qu'elle avait besoin du D^r Demars et de M. Martin Koskinene pour l'assister pendant l'audience. M^e Gosselin s'est objectée à la présence du D^r Demars, parce que sa présence au cours de l'audition des témoins allait entacher la crédibilité de son témoignage et qu'elle risquait de nuire au témoignage des employés du D^r Demars.

J'ai indiqué à M^e Couture que, à mon avis, la présence d'une personne pour l'assister au cours de l'audience était suffisante et qu'il serait avisé que cette personne soit M. Koskinene, ce qui répondait à l'objection à la présence du D^r Demars. M^e Couture a répondu qu'elle préférerait avoir l'assistance du D^r Demars, qui connaît bien le dossier, plutôt que celle de Martin Koskinene, qui est un employé des relations de travail d'A.A.C. à Ottawa. Après avoir entendu les arguments des parties, je les ai informées que j'accueillais l'objection de M^e Gosselin à la présence du D^r Demars¹, car sa présence risquait d'empêcher le témoignage libre des employés du D^r Demars pendant l'audience, que la crédibilité de son témoignage ne serait pas entachée et que, si M^e Couture avait besoin de pauses pour consulter le D^r Demars pour des questions de nature technique concernant le C.R.D.H., je lui accorderais cette possibilité. M^e Couture a indiqué que son Code de déontologie lui interdisait de consulter un témoin, mais M^e Gosselin a indiqué qu'elle n'invoquerait pas cet argument.

Puis, les parties ont débuté avec leur déclaration d'ouverture. M^e Gosselin a affirmé que l'employeur a utilisé le contexte des réductions budgétaires pour déclarer excédentaire le poste d'Andrew Frève, alors qu'il s'agit en fait d'un licenciement déguisé.

M^e Gosselin a déclaré qu'elle entendait démontrer que, premièrement, Andrew Frève est un phytopathologiste, et non un généticien, et que son expertise, sa formation et ses publications sont principalement du domaine de la pathologie des plantes (légumes et fruits), et non de la génétique; deuxièmement, que la révision de programmes de 1995-1996 à 1997-1998 ne prévoyait pas de coupures ou de réduction dans le programme de culture maraîchère auquel il était affecté depuis son arrivée au C.R.D.H., et, troisièmement, que la fermeture du programme de recherche sur la

¹ Voir à cet effet Canadian Labour Arbitration, 3^e édition, Brown & Beatty, Canada Law Books, 3:2630.

cartographie génétique ne pouvait justifier la déclaration d'employé excédentaire, puisque sa participation au projet d'amélioration génétique des crucifères ne représentait que 20 % de l'utilisation de son temps. Par ailleurs, un chercheur du C.R.D.H., le Dr Benoit Landry, a bénéficié, dans le contexte des coupures, d'un traitement de faveur par rapport à Andrew Frève.

Après avoir entendu les arguments de M^e Gosselin, je lui ai indiqué qu'elle ne mentionnait nullement, dans sa déclaration d'ouverture, une mesure disciplinaire qui avait entraîné le licenciement de M. Frève et que, pour répondre à l'objection de M^e Couture, elle devait faire la démonstration d'une telle mesure disciplinaire. M^e Gosselin a indiqué qu'elle allait effectivement démontrer qu'il y avait eu mesure disciplinaire entraînant le licenciement de M. Frève et que, en fait, il s'agissait d'un licenciement déguisé.

M^e Couture a indiqué que, afin d'attribuer compétence à l'arbitre, le fonctionnaire s'estimant lésé doit faire plus qu'une simple démonstration de mauvaise foi de la part de l'employeur : il doit démontrer que la mise en disponibilité n'en est pas véritablement une en vertu des dispositions de l'article 29 de la *L.E.F.P.* Or, c'est le contexte des réductions budgétaires annoncées en février 1995 qui a forcé l'employeur à mettre fin au programme d'amélioration génétique des crucifères puisque ce programme était le moins prioritaire. C'est ainsi que l'employeur entend démontrer que, premièrement, le fonctionnaire s'estimant lésé a été engagé comme améliorateur au C.R.D.H., bien que ce dernier ait aussi des connaissances en pathologie; deuxièmement, que l'employeur a décidé, en raison des contraintes budgétaires et de la faible priorité accordée au développement de nouvelles variétés de crucifères, de déclarer excédentaire le poste détenu par M. Frève, ce qui n'est aucunement lié aux plaintes de harcèlement déposées par ce dernier. Troisièmement, l'employeur entend aussi démontrer qu'il a fait preuve de bonne foi après que le poste du fonctionnaire s'estimant lésé eut été déclaré excédentaire en mars 1996 et que, dans les faits, M. Frève n'a pas été remplacé.

Treize témoins ont été entendus, sept pour M. Frève et six pour l'employeur. Quarante-sept pièces ont été présentées en preuve par l'employeur et quarante-cinq pour le fonctionnaire s'estimant lésé. L'audience a duré cinq jours et, en raison de la nature de l'affaire et du temps écoulé, j'ai demandé aux parties de présenter leurs

arguments par écrit. La plaidoirie de M^e Gosselin a été soumise le 19 octobre 1998, celle de M^e Couture le 9 novembre 1998 et la réplique de M^e Gosselin a été déposée le 1^{er} décembre 1998. Suite à un fait nouveau survenu après l'audience du grief, M^e Couture a soumis des représentations additionnelles le 10 juin 1999. M^e Gosselin avait jusqu'au 2 juillet 1999 pour les commenter, mais a décliné cette invitation.

Demande de mutation au C.R.D.H.

Après avoir terminé un baccalauréat à l'Université Laval en bio-agronomie (phytologie) en 1975, M. Frève a été engagé par A.A.C. en 1977. Son poste était à la Ferme de recherche de La Pocatière et il a poursuivi sa maîtrise en biologie végétale (pathologie), qu'il a obtenue en 1980. Depuis 1977, les travaux de M. Frève à la Ferme de La Pocatière ont porté sur l'amélioration génétique et la pathologie de la pomme de terre (pièces G-8 et G-14). En 1987, M. Frève a appris que le programme d'amélioration de la pomme de terre de La Pocatière n'était pas une priorité et qu'on allait y mettre fin dans quelques années. En effet, à cette date, la Ferme de recherche de La Pocatière avait reçu le mandat de devenir le centre de recherche de l'Est du pays pour la production ovine et c'est le centre de recherche de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, qui a reçu le mandat national d'amélioration de la pomme de terre.

Le 1^{er} juin 1990, M. Frève a présenté une demande de mutation qui a été portée à l'attention du D^r Yvon Martel (pièce G-13), Directeur général, Région de l'Est, Direction générale de la recherche à A.A.C., le 8 juin 1990. Deux ans plus tard, le 13 avril 1992, n'ayant pas obtenu de succès dans sa demande de mutation, M. Frève a écrit au D^r Brian Morrissey, alors Chef de la direction générale de la recherche à A.A.C., pour lui demander de l'aide (pièce G-14). M. Frève avait connu le D^r Morrissey à la suite d'un procès impliquant A.A.C., et par la suite, le D^r Morrissey lui avait écrit pour lui manifester son appréciation. Dans sa lettre du 13 avril 1992, M. Frève indiquait au D^r Morrissey que le programme de pommes de terre se terminerait en 1993-1994, que les réponses à ses demandes de mutation étaient toujours vagues et qu'on lui avait même proposé de se réorienter dans la production du mouton. De plus, M. Frève a souligné que sa situation familiale était très durement éprouvée par ces incertitudes face à son orientation future et qu'il était intéressé par une mutation à la Ferme de l'Assomption ou au C.R.D.H. D'ailleurs, il a mentionné qu'il était intéressé par un poste de pathologiste à St-Jean, disponible en 1991, mais, comme il ne détenait pas de doctorat, il ne pouvait pas obtenir ce poste.

Suite à cette lettre, le D^r Demars a rencontré M. Frève le 15 juillet 1992. Puis, le D^r Demars indiquait dans une note de service au D^r Yvon Martel en date du 20 juillet 1992 (pièce E-44) la possibilité d'intégration de M. Frève :

[...]

Je ne vois pas la nécessité qu'il fasse un Ph.D.

[...]

Andrew est intéressé à faire de l'amélioration génétique ou phytopathologie ou régie ou une combinaison de ces disciplines. Suite à la retraite du Dr Chiang en amélioration génétique des crucifères, en tenant compte de la présence de Benoit Landry en cartographie génétique et des besoins des producteurs pour des cultivars de légumes adaptés au Québec, on peut penser au développement de nouveaux cultivars (eg. laitue, céleri, crucifères) qui seraient adaptés au nord-est de l'Amérique (Canada et États-Unis). Il reste à savoir s'il sera possible de trouver ou développer une entité pour la multiplication de semence et commercialisation.

[...]

M. Frève a témoigné que, tout au long de sa carrière, il a indiqué son désir de faire des études de doctorat, payées par l'employeur, comme ce fut le cas pour plusieurs de ses collègues. Dans son témoignage, le D^r Martel a expliqué que la situation avait changé dans les années 80 et que A.A.C. ne payait plus les études des employés, sauf s'il y avait un besoin. Le D^r Martel a fait référence à la lettre du D^r Demars du 20 juillet 1992 (pièce E-44) en témoignant que le doctorat n'était pas nécessaire pour le poste qu'a comblé M. Frève au C.R.D.H.

Le 24 août 1992, le D^r Martel a écrit à M. Frève pour confirmer sa mutation au C.R.D.H. le 1^{er} avril 1993 (pièce G-12) et en précisait les conditions.

[...]

Ceci a été conclu de sorte que la première année servira à terminer la rédaction de vos travaux de recherche et vous préparer à entreprendre de la recherche active. Il est prévu de vous accorder l'aide technique en avril 1994. Il est aussi entendu que ce départ de La Pocatière coïncidera avec la fin de votre implication dans la recherche de la pomme de terre.

[...]

M. Frève a témoigné que, avant qu'il débute au C.R.D.H., les relations étaient tendues avec le directeur de la Ferme de La Pocatière, le D^r Julien Proulx, parce que ce dernier avait une relation avec une collègue de travail. M. Frève a donc demandé d'être muté plus tôt au C.R.D.H., ce qui lui avait été accordé et il y a débuté en janvier 1993. M. Frève a aussi témoigné que, pendant cette période, soit avant et un peu après la mutation, il vivait des problèmes personnels et que sa conjointe et lui se sont séparés à l'été 1993, soit quelques mois après sa mutation au C.R.D.H..

Travaux sur les crucifères au C.R.D.H. (avant le budget de 1995)

À l'automne de 1993, la D^{re} Odile Carisse, qui préparait un projet sur la nervation noire des crucifères, a demandé à M. Frève de collaborer au projet. Le projet était essentiellement rédigé par la D^{re} Carisse et devait être soumis au Conseil des recherches en pêche et en agroalimentaire du Québec (CORPAQ) pour financement. Malheureusement le projet n'a pas vu le jour, mais allait être poursuivi plus tard dans un autre cadre.

Le 21 janvier 1994, le D^r Demars a informé les D^{rs} Landry et Carisse et M. Frève que l'exécutif de l'Association des jardiniers maraîchers du Québec (l'A.J.M.Q.) viendrait au C.R.D.H. le 22 février 1994 et leur faisait parvenir un ordre du jour (pièce E-3). À l'ordre du jour de cette rencontre, le D^r Demars indiquait que (au point 6) :

[...]

6. *Domaines de collaboration possible*

- *Hernie des crucifères*

- *Amélioration génétique* /Landry

- *Autres solutions* Frève/Carisse

- *Fungicides [sic]* Frève/Carisse

[...]

Le même jour, dans une note de service au D^r Landry (pièce E-9), avec copie conforme à M. Frève, le D^r Demars a indiqué que, à cette occasion, il voulait présenter ce que « nous pouvons faire en collaboration, en amélioration génétique des

crucifères. » Et dans une note de service à M. Frève, avec copie conforme à la D^{re} Carisse (pièce E-10), le D^r Demars demandait à M. Frève, en collaboration avec la D^{re} Carisse, de proposer des éléments de solution à la hernie des crucifères, autres que le « breeding », qu'il confiait au D^r Landry. Après la réunion avec l'A.J.M.Q., le D^r Demars a demandé, le 7 avril 1994, à M. Frève et au D^r Landry (pièce G-4) « clairement de former équipe ensemble et faire le point sur les ressources génétiques que nous possédons et proposer de nouvelles voies de recherche. »

Le D^r Landry a défini l'amélioration génétique en disant qu'il s'agissait d'améliorer une espèce pour sa résistance à diverses maladies. L'améliorateur (« breeder ») doit connaître les maladies, les sources de résistance et, par conséquent, la phytopathologie. La tâche de M. Frève consistait à se familiariser avec la documentation et à classifier les ressources génétiques qui avaient été développées par le D^r Chiang, chercheur du C.R.D.H., qui avait récemment pris sa retraite. Pour ce qui est des autres étapes, il s'agissait de faire une sélection primaire, puis d'évaluer la résistance. Le D^r Landry aide le « breeder » à être plus spécifique grâce aux marqueurs moléculaires qui font maintenant partie de toute amélioration génétique. Il s'agit d'un travail de longue haleine et le développement de nouvelles espèces peut prendre plus de 15 ans.

Par ailleurs, Andrew Frève a présenté un projet de recherche intitulé Amélioration de cultivars de crucifères et, le 30 mars 1994, M. Chagnon, Directeur adjoint au C.R.D.H., l'a informé que le comité chargé d'évaluer les projets l'avait rejeté. Ce comité était formé, entre autres, des D^{rs} Carisse et Landry et de M. Chagnon. M. Chagnon a suggéré à M. Frève de le présenter à nouveau après y avoir apporté certaines modifications. Le 6 avril 1994, M. Frève a soumis une nouvelle version de son projet et, le 12 mai 1994, un comité formé par les D^{rs} Carisse, Landry et Demars, M. Chagnon et deux autres chercheurs a recommandé d'accepter une partie du projet de M. Frève, sous réserve de certaines modifications. Le 30 mai 1994, M. Frève a apporté des modifications au projet, qui portait le nouveau titre : Amélioration des cultivars de crucifères par les pratiques culturales, la cartographie génétique et le contrôle de la hernie et la nervation noire. On y retrouvait les volets de la cartographie génétique et du contrôle de la hernie, comme au projet de l'A.J.M.Q. Par ailleurs, M. Frève a témoigné que le volet sur la nervation noire provenait du projet qu'avait rédigé la D^{re} Carisse pour le CORPAQ et qu'elle lui avait laissé. Le 29 juin 1994,

M. Chagnon informait M. Frève (pièce G-47, en liasse) que les protocoles expérimentaux sur la nervation noire n'étaient pas approuvés et lui indiquait que le D^r Demars avait approuvé son projet pour une période d'un an, et qu'il y aurait révision, en février 1995, des progrès réalisés.

Travaux sur la pomme de terre au C.R.D.H. (avant le budget de 1995)

M. Frève a témoigné que sa première année au C.R.D.H. devait être consacrée à terminer ses travaux sur la pomme de terre et à s'intégrer à de nouveaux projets. Mais, plus d'un an après son arrivée au C.R.D.H., M. Frève a écrit au D^r Martel, soit le 28 mars 1994, pour indiquer qu'il existait des problèmes très sérieux concernant la description des lignées de pommes de terre et demander de continuer à participer à ce projet (pièce E-28) :

[...]

Je demande donc que le matériel qui est en évaluation au pays et ailleurs et celui qui va sortir de ce programme relève de mon entière responsabilité scientifique. Que je supervise et réalise les travaux de description botanique et autres travaux inhérents à ce travail d'amélioration génétique comme l'épuration, demande d'homologation, publication des descriptions dans le journal reconnu à cet effet, et maintienne les contacts avec les responsables des essais [sic] ailleurs au pays et dans le monde (AAC au pays, Potatoes Canada, Exporbec). Que je décrive ces lignées suite aux demandes et le financement par les demandeurs. L'APPPTTEQ est prête à participer financièrement à ces travaux et elle désire savoir combien cela coûterait annuellement : les communications en 1992 sur ce sujet était [sic] trop rapide [sic] mais en 1993 ils sont d'accord pour investir de l'argent.

[...]

Le 10 mai 1994, le D^r Proulx a discuté de cette lettre au téléphone avec M. Frève (pièce E-28) et, le 16 mai 1994, lui a écrit pour indiquer qu'il avait toujours été de son intention de reconnaître la contribution de M. Frève lorsque des lignées seraient homologuées, mais que la participation de M. Frève devait prendre fin avec son départ de La Pocatière (pièce G-16). Le D^r Proulx a aussi souligné qu'il avait obtenu l'appui de chercheurs de Fredericton pour homologuer les meilleures lignées de M. Frève et lui demander de transmettre certains renseignements à cette fin.

[...]

À cette fin, je vous ai demandé de nous envoyer toutes les filières, les informations et les fichiers informatiques reliés à la partie amélioration du programme. Il est probable que nous aurons besoin de votre aide pour nous donner accès aux fichiers informatiques et nous donner la formation nécessaire à la préparation des tableaux.

[...]

Le 8 novembre 1994, M. Frève a écrit à nouveau au D^r Martel pour souligner que plusieurs événements confirmaient ses faibles chances de recevoir le crédit qui lui revenait pour le travail accompli dans le cadre du programme de pommes de terre à la Ferme de La Pocatière de 1978 à 1994 (pièce E-29). Le 29 novembre 1994, le D^r Martel a répondu à M. Frève « que toute la communication que vous ferez sur les pommes de terre se fasse sous la signature de votre Directeur, si elle est destinée à l'extérieur du Centre » (pièce E-30).

M. Frève a témoigné que le D^r Demars s'était offusqué de ses lettres du 28 mars 1994 (pièce E-30) et du 29 novembre 1994 au D^r Martel (pièce E-28). « Il n'aime pas ça quand je communique avec mes supérieurs. Il m'a dit, c'est moi ton patron. »

Le 18 novembre 1994, le D^r Demars a demandé à M. Frève de détruire une lettre portant sur un sujet confidentiel destinée à un collègue de La Pocatière (pièce E-27a). Mais, le 5 décembre 1994, M. Frève lui a répondu que son éthique professionnelle l'empêchait de détruire ladite lettre et que, si l'employeur considérait la destruction nécessaire, il n'avait qu'à le faire lui-même, sans son assentiment (pièce E-27b).

Évaluation de rendement et budget de 1995

Le 21 décembre 1994, le D^r Demars a remis une évaluation de rendement à M. Frève, dans laquelle son travail était évalué comme satisfaisant (pièce E-32), mais, après plusieurs réunions et discussions, cette évaluation a été modifiée. M. Frève a finalement signé son évaluation de rendement le 10 mai 1995, avec la cote entièrement satisfaisant.

Le 27 février 1995, le ministre Paul Martin a annoncé, dans son budget, des coupures majeures dans la fonction publique au niveau des dépenses des ministères. Dans un document connexe au budget, intitulé Assurer notre avenir en Agriculture et Agroalimentaire, on a annoncé la fermeture des Fermes de La Pocatière et de

l'Assomption et on y a aussi indiqué que le C.R.D.H. aurait la responsabilité nationale des légumes (pièce G-33). Dans un document du ministère intitulé Research Branch Program Adjustments 95-96 to 97-98, on a indiqué que, suite à la revue de programmes, le programme des petits fruits du C.R.D.H., ainsi que les programmes de petits fruits et de plantes ornementales de la Ferme de recherche de l'Assomption, prenaient fin (pièce E-4). Cependant, les D^{rs} Demars et Martel ont expliqué que, suite aux pressions de l'industrie ornementale, deux postes de chercheur n'avaient pas été coupés, mais plutôt relocalisés au C.R.D.H. grâce à un budget additionnel. Comme le D^r Demars entretenait une liaison avec une de ces chercheurs, ce poste relevait directement du D^r Martel. Dans un document intitulé Direction générale de la recherche, on indiquait que les coupures au personnel de la direction se feraient sur une période de deux ans à partir du 1^{er} avril 1995 (pièce E-2, page 20).

À partir de ce moment, un climat d'incertitude, pour ne pas dire de panique, s'est installé au C.R.D.H., car, bien que la Ferme de l'Assomption fût fermée, cette coupure n'était pas suffisante pour satisfaire au nombre des coupures annoncées par le gouvernement.

Le D^r Demars a témoigné que, suite au budget de 1995, il devait faire des coupures de 650 000 \$ et la fin des programmes de petits fruits à l'Assomption représentait des coupures de l'ordre de 300 000 \$; il avait donc à effectuer d'autres coupures de l'ordre de 350 000 \$ dans d'autres programmes, comme celui des fruits ou des légumes. À cet effet, le D^r Demars disposait du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) et de la prime de départ anticipé (P.D.A.) pour l'aider à effectuer ces coupures, qui devaient s'échelonner sur deux années.

Dans une lettre du 7 mars 1995 à tout le personnel, le D^r Demars a indiqué que le PERA s'adressait au personnel de 50 ans et plus qui, sur une base volontaire, désirait se retirer, ce qui permettrait de libérer des postes qui pourraient être offerts à ceux qui étaient directement touchés par les compressions et qui voulaient rester (pièce G-2). De plus, il indiquait qu'un encadrement serait fourni à ceux qui voudraient en profiter pour partir en affaires et que, bientôt, les modalités de la P.D.A. seraient communiquées et pourraient aussi susciter des opportunités.

M^e Couture a soumis un recueil de documents émanant de l'employeur, où figurent trois documents qui expliquent le fonctionnement des programmes offerts au fonctionnaire dont le poste a été déclaré excédentaire : le Décret sur le programme concernant la P.D.A., la Directive sur le réaménagement des effectifs (D.R.E.) et le Statut d'excédentaire non rémunéré. M^e Gosselin a produit une série de documents expliquant ces programmes (pièce E-2, en liasse).

Ces documents révèlent que le fonctionnaire dont le poste a été déclaré excédentaire recevait une lettre lui annonçant que son poste était déclaré excédentaire, que pendant une période maximale de six mois il avait le statut d'excédentaire rémunéré et que différentes options s'offraient à lui. Ces options étaient la P.D.A., le PERA, les paiements forfaitaires en vertu de la D.R.E. et des droits prioritaires en vue d'une nomination au sein de la fonction publique. Si la P.D.A. ou le PERA constituait l'option retenue, le fonctionnaire devait en informer le ministère dans les soixante jours de la date de début de la période d'excédentaire rémunéré.

Chronologie des événements (après le budget de 1995)

Le 19 avril 1995, suite à une rencontre la veille dans son bureau, M. Chagnon a envoyé une note de service à M. Frève concernant certains problèmes dans la présentation de son projet de recherche (pièce G-47, en liasse) :

[...]

Votre étude soumise l'an dernier avait été approuvée pour un an. L'étude devait être révisée en février 1995 selon les progrès réalisés au cours de la première année.

Au début d'octobre 1994, vous avez été avisé, comme les autres chercheurs, de me remettre un rapport annuel de progrès sur votre étude pour le 7 février. De plus, je vous ai demandé de mettre votre étude à jour et de me remettre une copie corrigée.

Le 1^{er} février, j'ai avisé tous les chercheurs que la date de livraison des études était repoussée au 21 février 1995.

À ce jour, je n'ai reçu ni votre rapport annuel, ni la mise à jour de votre étude.

Un comité d'évaluation scientifique s'est réuni hier matin pour évaluer le bien-fondé d'approuver la poursuite de votre étude.

Suite à cette réunion, le directeur m'a demandé de vous informer des faits suivants :

- 1. la poursuite de votre étude n'a pas été approuvée.*
- 2. Vous devez me soumettre d'ici le 28 avril 1995 à 13h00 votre rapport annuel de progrès ainsi qu'une nouvelle étude.*
- 3. D'ici l'acceptation de cette nouvelle étude, votre budget est gelé.*
- 4. Dr Benoit Landry sera responsable des communications avec l'Association des Jardiniers Maraîchers du Québec.*

Je vous conseille de laisser tomber toutes vos activités et de consacrer vos énergies à produire les meilleurs documents possibles.

[...]

Les membres du comité d'évaluation des projets pour l'année 1995 étaient les D^{rs} Carisse, Côté, Landry et Demars et M. Chagnon et leurs commentaires étaient joints à la note de service du 19 avril 1995 de ce dernier (pièce G-47). M. Frève a alors soumis un nouveau projet de recherche intitulé « Contrôle de la hernie des crucifères » le 28 avril 1995 (pièce E-19), dans lequel il indique, au troisième paragraphe de la page 2, que « ma formation en phytopathologie et mes travaux en amélioration génétique permettront de diriger ce nouveau programme. »

Le 10 mai 1995, M. Chagnon a informé M. Frève, par note de service, que son projet révisé intitulé Contrôle de la hernie des crucifères était rejeté par le comité et lui demandait du même coup ses commentaires. Une demande d'évaluation externe a ensuite été faite auprès de deux chercheurs pour évaluer la validité du projet de recherche de M. Frève. Le 1^{er} juin 1995, M. Chagnon a informé M. Frève que son projet de recherche, tel que révisé, était de nouveau refusé. Dans sa note, M. Chagnon a donné les raisons suivantes :

[...]

Les informations contenues dans votre réponse du 18 mai et votre lettre du 29 mai n'ont pas fournies [sic] au comité les éléments nécessaires pour modifier sa décision. Tout comme vous, les membres sont convaincus que la hernie des crucifères est un problème important et qu'il faut faire de la

recherche pour solutionner ce problème. Par contre, le projet tel que vous l'avez préparé présente des lacunes graves expliquées dans ma note du 10 mai. Les hypothèses de départ, l'approche expérimentale, la mise en œuvre et les dispositifs expérimentaux sont mal justifiés et mal décrits.

Tous ces éléments nous amènent à croire que vous ne pourriez pas mener un tel projet à terme avec des résultats satisfaisants. Le comité ne peut donc pas recommander l'acceptation de votre étude. [...]

[...]

Par ailleurs, le projet d'entente de recherche sur les crucifères avec l'A.J.M.Q. a continué d'évoluer et, suite à un projet d'entente soumis à l'A.J.M.Q. par le D^r Demars, une rencontre a lieu le 12 mai 1995 avec le directeur général de l'A.J.M.Q., Alain Gravel, à laquelle ont participé les D^{rs} Demars et Landry et M. Gravel. Le D^r Demars n'a pas invité M. Frève à la réunion et, après celle-ci, il a demandé à la D^{re} Carisse et au D^r Tremblay, un chercheur du C.R.D.H., de développer de nouveaux volets pour le projet de l'A.J.M.Q. La D^{re} Carisse devait s'occuper du volet de la nervation noire, qui était similaire au projet qu'elle avait soumis au CORPAQ en 1993, repris initialement dans le projet de recherche de M. Frève, dont les protocoles expérimentaux n'avaient pas été approuvés par le D^r Demars en juin 1994. Le volet du D^r Tremblay portait sur l'utilisation de la chaux et des engrais verts, en regard de la fertilité et aussi de la hernie des crucifères. Le 16 mai 1995, le D^r Tremblay a informé le D^r Demars qu'il avait obtenu l'appui de M. Frève quant à l'aspect hernie et a mentionné ce dernier comme collaborateur à son projet (pièce G-38).

Par la suite, le D^r Landry a convoqué une réunion des différents chercheurs collaborant à l'entente de recherche avec l'A.J.M.Q., soit les D^{rs} Tremblay, Carisse et Landry et M. Frève. Il y a été convenu que M. Frève remettrait au D^r Landry un document de quelques pages portant sur son volet de l'entente avec l'A.J.M.Q., au plus tard le jeudi matin, 25 mai 1995. Le volet de M. Frève dans l'entente avec l'A.J.M.Q. était similaire à son projet de recherche approuvé en juin 1994, soit le contrôle de la hernie par le niveau de PH du sol et d'utilisation de cultures, tel le seigle. Au cours de son témoignage, M. Frève a expliqué qu'il n'avait pas remis à temps son volet du projet de l'A.J.M.Q. parce qu'il se posait des questions sur le financement du projet et qu'il ne faisait plus confiance aux D^{rs} Carisse et Landry, qui faisaient partie du comité qui avait

rejeté son projet de recherche. Le 26 mai 1995, le D^r Landry lui a envoyé une note de service produite en preuve sous la cote G-6 :

[...]

Il était entendu lors de la réunion du mardi 23 mai 1995 avec N. Tremblay, O. Carisse, vous et moi que vous deviez me remettre votre partie complétée (1-2 pages), modifiée et acceptable (après en avoir discuté avec le Dr. N. Tremblay pour en faire les modifications nécessaires) sur le projet en collaboration avec l'Association des Jardiniers Maraîchers au plus tard jeudi matin le 25 mai 1995.

Je suis allé vous voir jeudi matin le 25 mai et vous n'aviez pas fini et m'avez affirmé que ce serait prêt à midi. À 13h30, je suis retourné à votre bureau pour vous demander votre partie et ce n'était pas prêt. Je vous ai dit alors que c'était essentiel que j'aie votre partie avant la fin de la journée car le projet complété devait être soumis à l'Association avant la fin de la journée vendredi.

Nous sommes maintenant vendredi matin et je n'ai toujours pas reçu votre partie de l'étude et le Dr. Tremblay n'a même pas vu cette partie pour y apporter les corrections finales.

Afin de ne pas compromettre notre relation avec l'Association des Jardiniers Maraîchers et le projet qui implique trois autres chercheurs de notre Centre, je me dois de respecter les échéances fixées. Je me vois donc dans l'obligation d'éliminer votre partie du projet qui sera soumis à l'Association des Jardiniers Maraîchers. Je suis désolé.

[...]

Par ailleurs, cette entente était particulièrement importante pour la survie du C.R.D.H. parce qu'elle s'intégrait au « Programme de partage des frais et d'investissement » (P.P.F.I.) qu'avait lancé le ministre Martin dans son budget, où, pour chaque dollar investi par un partenaire, le ministère investissait aussi un dollar. Quelques jours après la note de service du D^r Landry, M. Frève a déposé une plainte de harcèlement à l'égard du D^r Demars, soit le 29 mai 1995, et du D^r Julien Proulx, le 2 juin 1995. Par ailleurs, le 27 juin 1995, A.A.C. et l'A.J.M.Q. ont signé une entente de recherche conjointe de 300 000 \$, s'étalant sur trois ans, concernant la hernie des crucifères et la nervation noire (pièces E-35 et E-6).

Suite au rejet du projet de recherche de M. Frève et à l'abandon du volet de M. Frève dans l'entente de recherche avec l'A.J.M.Q., ce dernier a tout de même

conservé des fonctions de collaboration avec les D^{rs} Landry, Tremblay et Carisse à leur volet de l'entente de recherche avec l'A.J.M.Q. M. Frève devait aussi faire des essais en serre et publier des documents. Il a d'ailleurs fourni au D^r Demars une liste des travaux à réaliser en date du 23 novembre 1995 (pièce G-40).

Le D^r Landry a témoigné que le budget de 1995 l'avait amené à quitter le C.R.D.H. pour le secteur privé. « Je trouvais ça aberrant. De façon non discriminatoire, bon ou pas bon, des chercheurs étaient coupés. Je savais que ça allait mal, je me sentais obligé de déménager à Saskatoon. Ça n'avait pas de bon sens. J'ai voulu faire ma part. » À la question de M^e Couture sur la lettre du 7 mars 1995 du D^r Demars à tout le personnel portant sur le PERA (pièce G-2), le D^r Landry a témoigné : « j'ai décidé de partir, ils peuvent me couper. »

Le 13 octobre 1995, le D^r Demars a remis au D^r Landry une lettre dans laquelle il l'informait que son poste était déclaré excédentaire (pièce G-32). Dans cette lettre, le D^r Landry était informé de sa période d'excédentaire rémunéré de six mois et des différentes options qui s'offraient à lui comme fonctionnaire dont le poste avait été déclaré excédentaire. Ces options étaient le PERA, la P.D.A., les paiements forfaitaires en vertu de la D.R.E. et les droits prioritaires en vue d'une nomination dans la fonction publique. Le D^r Demars a témoigné qu'il n'avait pas indiqué les motifs pour lesquels il déclarait le poste excédentaire, car il en avait discuté avec le D^r Landry. Ce dernier a démissionné le jour même et a accepté la P.D.A. Le lundi suivant, soit 16 octobre 1995, le D^r Landry a été nommé vice-président et directeur général de DNA Landmarks Inc., qui a loué des locaux du C.R.D.H. en vertu d'une entente avec A.A.C., du 16 octobre 1995 au 15 octobre 1996, pour la somme de 19 167,67 \$, plus T.P.S. et T.V.Q. (pièce E-13) Le D^r Landry a expliqué qu'il est actionnaire minoritaire de DNA Landmarks Inc., une filiale de la compagnie Svalof Weibull, qu'il avait connue alors qu'il était un employé d'A.A.C.. Il a indiqué que, aujourd'hui, le « breeding » était un projet à long terme dont seules les multinationales, telle Monsanto, ont les moyens : « c'est le privé qui fait le breeding, maintenant. Tu ne compétitionnes pas avec le privé. »

Après son départ du C.R.D.H., le D^r Landry a continué à collaborer au projet de l'A.J.M.Q. et, en vertu d'une entente signée le 20 mars 1996, il s'engageait à poursuivre ses travaux et à atteindre certains objectifs fixés, en contrepartie d'un montant total de

25 000 \$, réparti en trois paiements, à la remise des rapports annuels (pièce E-11). Le D^r Landry a témoigné qu'il avait réalisé ce projet pour un coût minime pour A.A.C., qu'il a qualifié de « at cost ». Par ailleurs, le D^r Demars a adressé une note à Andrew Frève, le 2 novembre 1995, l'informant que le D^r Landry continuerait à réaliser le projet de l'A.J.M.Q. (pièce G-7) :

[...]

En ce qui concerne le projet avec l'Association des Jardiniers maraîchers, la partie concernant B. Landry sera faite même s'il n'est plus un employé d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

Afin de lui permettre d'avancer dans sa partie et vous permettre de discuter, je lui ai remis une copie de votre rapport sur les essais au [sic] champ, serres et cabinets de croissance.

[...]

Le D^r Landry a témoigné que ce rapport de M. Frève était incompréhensible et que seule une partie de celui-ci lui avait été remise. La D^{re} Carisse a aussi déclaré qu'elle avait eu des problèmes à comprendre le travail réalisé par M. Frève parce que celui-ci avait codé ses évaluations de cultivars selon un système qui lui était propre. La D^{re} Carisse a expliqué que, normalement, dans le cas d'un fichier informatique, le décodage était très rapide, soit près de 10 minutes, mais M. Frève changeait de code pour chaque test, ce qui est contraire à la procédure établie. Le 12 février 1996, M. Frève a rencontré les D^{rs} Carisse et Landry au sujet des travaux sur la hernie des crucifères suite à la demande du D^r Demars, parce que la D^{re} Carisse ne comprenait pas sa base de données informatiques. M. Frève a expliqué que, en fait, il ne faisait plus partie de l'équipe à ce moment. « À la rencontre, j'étais déjà exclu. C'était expliqué ce que j'avais fait, les correspondances. J'ai fait exactement ce que j'avais à faire. » Le 14 février 1996, M. Frève a alors envoyé un compte rendu de la réunion aux D^{rs} Carisse et Landry, avec une copie au D^r Demars (pièces G-21 et G-22). Dans une note de service subséquente, le D^r Demars a reproché à M. Frève d'avoir envoyé ce compte rendu (pièce E-26) :

[...]

Vos collègues ont de la difficulté à concevoir qu'une simple réunion puisse devenir une inquisition et qu'ils doivent signer

un document attestant chaque phrase qu'ils ont prononcées [sic]. Cette attitude n'est certes pas pour les encourager à collaborer avec vous.

Ce qui vous a été demandé vendredi n'était pas de faire à nouveau le travail décrit dans le rapport de progrès que vous m'avez soumis le 27 octobre 95. On vous demande simplement de faire correspondre les numéros sur les différents rapports afin que le lecteur puisse se retrouver plus facilement.

[...]

Le 14 février 1996, M. Frève a écrit au D^r Morrissey pour se plaindre d'événements subséquents aux plaintes de harcèlement qu'il avait déposées contre les D^{rs} Demars et Proulx le 29 mai 1995 et le 2 juin 1995 (pièce E-36, en liasse). Le 20 février 1996, le D^r Demars a rencontré M. Frève pour lui demander de ne plus communiquer directement avec le D^r Morrissey concernant ces plaintes. Suite à cette rencontre, M. Frève a demandé au D^r Demars de lui confirmer cette directive par écrit (pièce E-31), ce que ce dernier a fait le 21 février 1996 (pièce E-36 en liasse) :

[...]

Si vous désirez acheminer de la correspondance concernant vos plaintes de harcèlement, vous devez le faire à Mme Marie-France Langlois, Directrice des Ressources humaines pour Agriculture et Agro-alimentaire Canada à Montréal.

Toute autre correspondance doit être acheminée via la voie hiérarchique habituelle, i.e. via mon bureau.

D^r Jacques Daneau a été témoin de cet avertissement verbal.

De plus, je tiens à vous aviser qu'à défaut de respecter cette directive, des mesures disciplinaires pourraient être prises contre vous.

[...]

Dans son témoignage, M. Frève a décrit l'état d'esprit dans lequel il était lorsqu'il a déposé toutes ces plaintes de harcèlement : « la façon de me défendre c'était de faire des plaintes plutôt que le fusil comme Fabrikant. Je regrette la plainte contre le D^r Tarn, ce n'est pas une façon de se défendre. » Il a aussi exprimé ses regrets quant aux autres plaintes, soit celle contre le D^r Martel et les plaintes subséquentes qu'il a déposées auprès de l'Ordre des agronomes contre ses collègues (pièces G-23 et G-24).

Dans son témoignage, le D^r Demars a par ailleurs indiqué que, vers la fin de février 1996, M^{me} Marie-France Langlois lui avait téléphoné et l'avait informé que le rapport sur les plaintes de harcèlement déposées par M. Frève contre le D^r Demars concluait qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. Le D^r Demars a ajouté qu'il avait reçu ce rapport autour du 20 mars 1996 (pièces G-27 et G-28) et M^e Couture a voulu déposer le rapport d'enquête. M^e Gosselin s'y est objecté, sur la base qu'il s'agissait de oui-dire. Cette objection a été accueillie parce que la production du rapport ne faisait pas en soi la preuve de son contenu; en conséquence, seulement la page couverture du rapport a été admise en preuve pour établir qu'un rapport d'enquête avait été reçu par le D^r Demars.²

Le 20 février 1996, le D^r Demars a envoyé une note de service à M. Frève pour lui demander des renseignements manquants sur des lignées de pommes de terre (pièce G-19) :

[...]

Vous trouverez, en annexe, la liste des lignées pour lesquelles il nous manque l'information sur les parents afin de compléter l'information que vous avez fournie antérieurement.

Veillez me fournir cette information d'ici vendredi, le 23 février 96. N'envoyez pas cette information directement a [sic] Dr. Tarn comme vous avez fait la dernière fois.

[...]

Le 23 février 1996, M. Frève a répondu par écrit au D^r Demars et lui a spécifié que la liste des parents des lignées de pommes de terre (LP) avait déjà été fournie le 22 décembre 1995 au D^r Richard Tarn, de Frédéricton (pièce G-20) :

[...]

[...] La codification obligatoire qui avait été employée était pour les fins spécifiés [sic] dans la lettre qui accompagnait cette liste. En décembre, on m'avait mentionner [sic] que le parentage devait servir pour la sélection. Cette codification a permis la sélection. Pour ce qui est des autres informations, référer à la lettre du 22 décembre 1995.

² Voir à cet effet Collective Agreement Arbitration in Canada, 3^e édition, Palmer & Palmer, pages 84 à 86; Re United Automobile Workers, Local 27 and Northern Electric Co. Ltd. (1971), 22 L.A.C. 163 (Weatherhill).

Votre demande concernant le parentage des lignées LP et la spécification de vous fournir personnellement cette information aujourd'hui le 23, me force à prendre action contre le Dr Richard Tarn. Les commentaires écrits dans la lettre du 22 décembre 1995 étaient très clairs et en tant qu'améliorateur et généticien, Dr Richard Tarn connaissait les implications de ses interventions sur ma carrière. [...]

[...]

Faisant suite à cette lettre, M. Frève a déposé une plainte de harcèlement contre le D^r Richard Tarn auprès du D^r Morrissey, en date du 28 février 1996 (pièce G-18, en liasse). Dans cette lettre, M. Frève s'est plaint que le D^r Tarn avait retiré crédit des travaux de M. Frève sur les lignées de pommes de terre. Il a aussi indiqué qu'il avait transmis toute l'information demandée au D^r Tarn le 22 décembre 1995 et qu'il lui avait expliqué la raison de la codification ainsi que certains nouveaux éléments.

[...]

[...] Il savait qu'il avait moins de 50% de l'information pour faire la sélection et il l'a fait quand même. La sélection qu'il a faite est incomplète et à [sic] permis d'éliminer des lignées potentiellement intéressantes. Il ne connaissait pas les sites d'essai, les conditions climatiques et édaphiques et les comportements pendant les autres années de sélection.

Enfin, en février 1996, Dr Richard Tarn demande de lui fournir la correspondance entre les parents qu'il a sélectionnés et les codes que j'ai utilisés. Or, en décembre 1995 j'avais été très clair en expliquant les raisons de la codification et mes reconnaissances. Dr Richard Tarn savait qu'en agissant ainsi il s'ingérait dans ma carrière, il prenait une partie de mes crédits, agissait sur ma réputation; il pouvait même avoir la possibilité de récupérer des crédits monétaires pour ses recherches ou personnellement (redevances).

[...]

Le 29 février 1996, M. Frève a écrit à nouveau au D^r Morrissey, cette fois pour déposer une plainte de harcèlement contre le D^r Martel et sur la façon dont ce dernier avait traité les plaintes précédentes, y compris celles contre les D^{rs} Demars et Proulx (pièce G-18, en liasse).

Le D^r Demars a témoigné qu'il a convoqué M. Frève à une réunion le 13 mars 1996 pour obtenir de l'information sur la lignée LP. M. Chagnon était aussi

présent à cette réunion et, avant qu'elle ne débute, M. Frève a demandé d'enregistrer les discussions sur bande magnétique, ce que le D^r Demars a refusé. Selon un compte rendu de la réunion préparé par M. Frève (pièce E-25), le D^r Demars a demandé à M. Frève de décoder des parents des lignées LP transmises au D^r Tarn et le D^r Demars ne comprenait pas la raison de la codification. Le D^r Demars a indiqué à M. Frève que son refus de transmettre ces informations pouvait entraîner des mesures disciplinaires. Dans ce compte rendu, M. Frève a reconnu avoir codé ce matériel et a expliqué son refus de le décoder : « Personnellement, j'ai suffisamment de correspondance pour justifier les raisons de ne pas décoder ce matériel et de vouloir protéger l'employeur. »

Dans son témoignage, M. Frève a indiqué que, au cours de cette réunion, « D^r Demars était rouge et agressif, il sacrait après moi. » Le D^r Demars a témoigné qu'il a rougi, qu'il a monté le ton et qu'il a aussi juré, mais qu'il ne s'adressait pas à M. Frève : « [...] mais j'ai dit crisse... je m'impatientais, que c'était essentiel à l'employeur et que c'était dans son intérêt, que je ne comprenais pas pourquoi il refusait de donner les informations. »

Au cours de cette réunion, le D^r Demars a aussi parlé de la plainte de harcèlement que M. Frève avait déposée contre lui. M. Frève a remarqué que la porte était ouverte et a indiqué que la plainte était confidentielle; le D^r Demars a répondu oui et M. Frève a fermé la porte. Le D^r Demars a indiqué que le D^r Martel devrait lui donner une réponse prochainement concernant la plainte de harcèlement et M. Frève a témoigné que le D^r Demars avait l'air d'en savoir plus qu'il n'en disait. M. Frève a témoigné que le rapport sur la plainte de harcèlement avait été déposé au bureau des Ressources humaines d'A.A.C. à Montréal le 22 février 1996, mais qu'il n'en avait obtenu copie que le 29 mars 1996.

La page 8 du compte rendu de cette réunion (pièce E-25) indique que le D^r Demars a avisé M. Frève que la serre que M. Frève utilisait serait vidée au plus tard le 1^{er} mai 1996. Ce compte rendu révèle que M. Frève a indiqué que le D^r Demars l'accusait d'avoir fait des expériences que le comité des études lui avait refusées, ce qu'il a nié :

[...]

- *Dr Demars confirme que je n'aurai rien pour travailler en 1996.*
- *J'ajoute que c'est ce que j'ai eu à partir du 19 avril 1995.*
- *En 1996, tu ne feras que publier tes travaux. On devra se rencontrer plus tard à ce sujet.*

[...]

Le 18 mars 1996, le D^r Demars a convoqué M. Frève à une autre rencontre, qui a eu lieu le mardi 26 mars 1996, en lui indiquant qu'il désirait discuter de l'avenir de M. Frève au C.R.D.H. et du statut de son poste actuel (pièces E-37 et E-38).

Le D^r Demars a expliqué que, vers septembre 1995, il avait décidé de mettre fin au programme d'amélioration génétique des crucifères et de déclarer excédentaire le poste de M. Frève. Cette décision coïncidait avec la fin du programme des marqueurs génétiques du D^r Landry, mais, contrairement à ce qui a été fait relativement au poste du D^r Landry, qui avait été déclaré excédentaire en octobre 1995, le D^r Demars a préféré attendre pour déclarer excédentaire le poste de M. Frève. « À cause de la plainte de harcèlement, je n'ai pas voulu l'informer de la fin du programme qui mettait en cause son poste; j'ai décidé d'attendre le résultat du rapport d'enquête. »

Le D^r Demars a exposé que, avec la fin du programme des petits fruits, il devait couper 350 000 \$ dans les autres programmes du C.R.D.H. et, au total, 17 postes avaient été déclarés excédentaires au C.R.D.H. Sept personnes ont pu être relocalisées et dix postes ont été effectivement coupés des effectifs. Le D^r Demars a témoigné que la relocalisation de M. Frève dans un autre poste avait été examinée, mais que toute « substitution » s'était révélée impossible. La pièce G-41 a été déposée : il s'agit d'un tableau des postes abolis en raison des coupures budgétaires au C.R.D.H. Des dix postes effectivement coupés des effectifs, il y avait trois postes de chercheur et trois postes de technicien dans le programme des légumes. La masse salariale coupée était de 594 471 \$, répartis sur une période de trois ans, tout dépendant de la date de départ du personnel, qui s'échelonnait du 30 septembre 1995 au 8 janvier 1998.

M. Frève a décrit la réunion du 26 mars 1996 en indiquant qu'il n'était pas à l'aise. Le D^r Demars lui a lu la lettre le déclarant excédentaire (pièce G-1). « Je vais déclarer ton poste excédentaire, voici ta lettre. Il m'a lu tout ça. Je lui ai dit, je ne comprends pas, je travaille dans les légumes. » Suite à la rencontre du 26 mars 1996,

M. Frève a écrit au D^r Demars, le 29 mars 1996, pour faire un compte rendu de la réunion et lui faire ses remarques (pièce E-40).

La page 6 du compte rendu de la réunion préparé par M. Frève (pièce E-40) fait mention d'un événement sur lequel il a aussi témoigné. À la fin de la lecture de la lettre, « D^r Demars était tout rouge et semble peiné par la situation, par contre il esquisse un sourire. » M. Frève a dit aux autres personnes « hé! il rit, il rit en m'en annonçant ma mise en disponibilité. C'est inacceptable, il me met à la porte et il rit. »

Au cours de son témoignage, le D^r Demars a expliqué que la rencontre avec M. Frève avait été difficile, qu'il avait pincé les lèvres pendant la rencontre et ne riait pas. À la fin de la rencontre, il a esquissé un sourire, alors qu'il était à la porte, en le saluant. Par ailleurs, il a expliqué et démontré qu'il rougissait facilement, c'était donc une caractéristique personnelle, cela ne voulait pas dire qu'il s'emportait ou qu'il était fâché contre M. Frève.

Dans son compte rendu (pièce E-40), M. Frève a qualifié la décision de sa mise en disponibilité comme étant une mesure de représailles dont les arguments ne tenaient pas. Il y a aussi indiqué que les autres membres du personnel du C.R.D.H. qui avaient été mis en disponibilité avaient été avertis verbalement au préalable. Le D^r Demars lui a expliqué les raisons ainsi : « je savais que dans ton cas tu n'accepterais pas de partir volontairement. C'est pour ça que, dans ton cas, on se retrouve dans cette situation-là maintenant. »

Le D^r Demars a témoigné que, au total, dix-sept employés avaient été déclarés excédentaires au C.R.D.H., sept ont pu être replacés dans d'autres postes, mais dix ont effectivement été coupés des effectifs. Le tableau G-41 a été déposé en preuve et on y constate que, dans chacun des programmes des petits fruits et fruits, un technicien et un chercheur ont quitté le C.R.D.H. De plus, la majorité du personnel qui a quitté le C.R.D.H. provenait du programme des légumes, soit trois techniciens et trois chercheurs. Les dates de départ des employés s'échelonnaient de septembre 1995 à janvier 1998. Dans le programme des légumes, un chercheur a quitté le C.R.D.H. le 27 décembre 1996, soit quelques jours avant la date de départ de M. Frève, qui était le 3 janvier 1997. Deux techniciens du programme des légumes ont quitté en mai 1997. Dans la lettre qui a été remise à M. Frève, comme à tous les employés dont le poste

avait été déclaré excédentaire, il était spécifié qu'il devait, dans un délai de 60 jours, indiquer s'il optait pour la P.D.A.

Le 27 mai 1996, le D^r Demars a rencontré M. Frève pour savoir s'il avait décidé d'accepter la P.D.A., car il considérait que c'était la meilleure solution pour M. Frève; les possibilités d'emploi étant minces au C.R.D.H. ou à A.A.C. à cause des coupures. Le D^r Demars a précisé que M. Frève est le seul employé du C.R.D.H. qui avait choisi d'être mis en disponibilité et le D^r Martel a témoigné que, pour la Direction générale, région de l'Est, quatre employés avaient choisi d'être mis en disponibilité. Le tableau G-41 indique que, des dix employés qui ont quitté le C.R.D.H., deux ont choisi la P.D.A. et sept, le PERA. En contre-interrogatoire, le D^r Demars a admis que, lors de sa rencontre du 27 mai 1996, il a évoqué le cas de M^{me} Luce Bérard, qui a été renvoyée pour incompétence. Le D^r Demars a donné en exemple cette employée, qui a refusé 100 000 \$ et qui s'est finalement retrouvée devant rien, pour tenter de convaincre M. Frève d'accepter la P.D.A.

Par la suite, le D^r Demars a rencontré M. Frève tous les lundi matins afin de maintenir le contact et, comme il trouvait que M. Frève ne faisait pas assez d'efforts pour se trouver un emploi, il lui a accordé une journée par semaine pour chercher un nouveau poste. Au cours d'une de ces réunions hebdomadaires, soit le 2 juillet 1996, le D^r Demars a indiqué à M. Frève que la D^{re} Carisse allait refaire une partie des travaux sur la hernie des crucifères qu'il avait faits en serre afin de permettre au D^r Landry de compléter sa partie du travail sur le marquage génétique dans le cadre de l'entente de recherche avec l'A.J.M.Q.

Le lendemain de cette rencontre, le 3 juillet, M. Frève a écrit à la D^{re} Carisse pour lui demander des précisions sur la nature des travaux qu'elle effectuait sur la hernie des crucifères dans le cadre de l'entente avec l'A.J.M.Q. Le D^r Demars a répondu comme suit à cette lettre le 4 juillet 1996 (pièce G-39) :

[...]

À l'automne 1995, à ma demande, vous m'avez remis un rapport de progrès sur les travaux faits en serre et en champ sur la résistance ou sensibilité à la hernie des crucifères de plusieurs lignées et variétés de crucifères.

Considérant le protocole utilisé et les résultats obtenus, en particulier :

1. *L'absence d'un témoin de sensibilité connue et constante à la hernie des crucifères d'un plateau (ou parcelle) à un autre;*
2. *La variabilité dans les résultats pour les mêmes lignées en serre et au champ.*

J'ai demandé à Mme O. Carisse de refaire une partie des travaux en serre afin de permettre à Dr B. Landry de compléter sa partie du travail et ainsi me permettre de rencontrer mes engagements envers l'AJMQ.

[...]

Le 16 juillet 1996, M. Frève est informé par le D^r Martel que ce dernier considérait sa plainte de harcèlement du 28 février 1996 contre le D^r Richard Tarn comme non fondée. Le 26 juillet 1996, M. Frève a indiqué dans une lettre au D^r Demars (pièce G-11), qu'il aimerait bénéficier du programme de recyclage dans le cadre de la D.R.E. pour compléter un doctorat. Le D^r Demars a répondu à M. Frève, dans une note de service du 3 septembre 1996 (pièce G-10), que la D.R.E. indique que l'employeur appuiera la formation d'un employé dans le cadre d'un poste pour lequel il est considéré ou pour lequel il pourrait se qualifier s'il obtenait une formation. Le D^r Demars a indiqué qu'il serait disposé à en discuter avec le superviseur éventuel de M. Frève.

Le D^r Demars a indiqué aussi, dans sa note du 3 septembre 1996, qu'il a demandé au D^r Martel des ressources additionnelles pour augmenter le nombre de chercheurs à vingt, mais que ce dernier avait refusé. Le D^r Demars a précisé à M. Frève que, si de nouveaux postes de chercheurs étaient créés au C.R.D.H., ce serait grâce au programme de partenariat avec le secteur privé (P.P.F.I.).

M. Frève a témoigné que, à la fin de l'été, il s'est absenté en congé de maladie jusqu'au début de 1997. Cette période a été très difficile : il était en dépression, sa conjointe est tombée malade et lui a demandé de quitter le domicile familial pour régler ses affaires. M. Frève a déclaré qu'il n'a touché des prestations d'assurance-chômage que pendant 12 à 15 semaines et que, depuis, sans source de revenus, il vit à même sa marge de crédit et les montants qu'il a pu épargner. M. Frève a témoigné qu'il souffre de problèmes chroniques de digestion, qu'il a perdu confiance en lui et qu'il a perdu de vue toutes ses réalisations au niveau professionnel. Il a depuis postulé différents emplois dans la fonction publique, mais sans succès et il n'a

même pas été convoqué par le C.R.D.H. pour un poste de technicien en papillons (EG-1).

Le 22 octobre 1996, il y a eu une réunion patronale-syndicale au C.R.D.H., pendant laquelle il a été question de M. Frève. Le compte rendu préparé par la partie syndicale a été produit en preuve et les D^{rs} Charles Vincent et Diane Lyse Benoit, qui faisaient partie de l'exécutif du chapitre de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au C.R.D.H., sont venus témoigner à ce propos. En page 3, on retrouve l'extrait concernant M. Frève (pièce E-5) :

[...]

Une discussion s'entame à savoir comment il est arrivé à 18 chercheurs. D. Demars énumère les chercheurs incluant A. Frève et des chercheurs à contrat.

C'est à ce moment que D. Demars a candidement (c'est-à-dire sans pression aucune) dit qu'après le départ d'Andrew Frève, l'on devra engager un nouveau pathologiste des plantes car le besoin est là.

[...]

Le D^r Vincent a confirmé dans son témoignage que le D^r Demars avait parlé de pathologiste, mais, en contre-interrogatoire, il a précisé que le D^r Demars parlait d'une façon interchangeable de chercheurs à contrat et de chercheurs permanents au C.R.D.H. Le D^r Benoit a aussi témoigné que le D^r Demars avait dit que « lorsqu'Andrew Frève sera parti, on devra engager un pathologiste pour les plantes. » Mais le D^r Benoit a indiqué, en contre-interrogatoire, qu'aucun pathologiste ou autre chercheur n'a remplacé M. Frève au C.R.D.H.

Le procès-verbal de cette rencontre, préparé par la partie patronale, a été déposé (pièce G-3) et il n'est pas fait mention de noms, mais la référence à l'événement concernant M. Frève figure à la page 2 :

« la direction mentionne qu'il y a 18 chercheurs supportés par la masse salariale de la base A et 1 par le PPF (Programme de partage des frais à l'investissement). Un nouveau poste de chercheur en physiologie sera éventuellement créé à partir du PPF. »

Le D^r Demars et M^{me} Joncas, agent d'administration au C.R.D.H., ont témoigné sur le procès-verbal de l'employeur. Le D^r Demars a indiqué que, pendant cette réunion, il a énuméré les chercheurs, incluant Andrew Frève, parce qu'ils faisaient toujours partie de la masse salariale du C.R.D.H. et qu'il a aussi indiqué qu'un poste de pathologiste-physiologiste serait créé dans le cadre du P.P.F.I., ou autrement, pour assurer une masse critique au C.R.D.H. M^{me} Joncas a témoigné qu'elle était présente à la réunion et qu'elle avait compris qu'il y avait 18 chercheurs au C.R.D.H. et que le D^r Demars avait dit qu'un poste en physiologie serait créé dans le cadre du P.P.F.I.

Le D^r Vincent a témoigné que le C.R.D.H. est transformé depuis que la moitié du financement provient du secteur privé et que l'embauche se fait maintenant sur une base strictement contractuelle dans le cadre du P.P.F.I. Le D^r Demars a indiqué que, depuis les coupures de 1995-1996, 40 ententes ont été signées dans le cadre du P.P.F.I., représentant un montant de 3,7 millions de dollars. M^{me} Joncas a expliqué que, depuis les coupures, la dotation est gelée au C.R.D.H., mais qu'il y a un décret d'exclusion qui permet d'engager dans le cadre du P.P.F.I. Après vérification dans la banque de priorités ministérielles, comme les P.P.F.I. sont des contrats à terme, aucune formation n'est possible. M^{me} Joncas a témoigné que M. Frève a été considéré seulement pour les postes de niveau EG-02 et de niveau supérieur, selon sa demande à la Commission de la fonction publique (pièce G-41), qui ne le réfère pas pour d'autres postes.

Plaidoiries

Plutôt que de résumer les plaidoiries écrites des représentantes au dossier, des extraits sont reproduits ci-dessous. Ceci dit, l'ensemble des plaidoiries écrites a été considéré dans la présente décision.

M^e Gosselin, pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[...]

Nous croyons avoir démontré:

Qu'Andrew Frève est un phytopathologiste et que le directeur du CRDH de St-Jean, le D^r Denis Demars, a indiqué en présence d'au moins trois autres chercheurs lors d'une rencontre patronale- syndicale tenue le 22 octobre 1996, qu'il avait l'intention de le remplacer après son départ car le CRDH en avait besoin. Il n'a donc jamais été prouvé qu'il n'y

avait plus de travail pour lui ou que ses fonctions avaient été supprimées.

Que même si sa carrière dans le domaine de la pomme de terre à La Pocatière l'a amené à faire de l'amélioration, son implication à ce niveau au CRDH de St-Jean était marginale (20 % de son temps selon lui, voir pièce 33 évaluation de rendement).

Que le programme de l'amélioration génétique des crucifères, s'il en existe un, relevait du D^r Benoît Landry, phytogénéticien. C'est lui qui était responsable de l'aspect "amélioration génétique" dans le projet de recherche sur les crucifères qu'il menait conjointement avec Andrew Frève. Or, même la lettre qui avise le D^r Landry que son poste est déclaré excédentaire en octobre 1995 ne fait pas référence à l'abandon de ce programme. La lettre parle de la suppression de ses fonctions.

Que la substance du projet d'Andrew Frève sur les crucifères (projet 9404 et 9505) se retrouve dans un projet mené en partenariat avec l'AJMQ et dont on a confié la responsabilité à d'autres chercheurs, les Drs Carisse et Tremblay.

Qu'Andrew Frève a été affecté au programme des légumes dès son arrivée à St-Jean en 1993 et que la révision des programmes de 1995-96 à 97-98 renforçait ce programme qui devenait la spécialisation du CRDH.

Que le directeur D^r Denis Demars a invoqué l'abandon du programme d'amélioration génétique des crucifères pour justifier de déclarer le poste d'Andrew Frève excédentaire dans le seul but de se débarrasser de lui et de le congédier :

- *Le programme comme tel n'apparaît nulle part dans la documentation déposée;*
- *Tous les chercheurs interrogés n'ont pu nous dire quand et de quelle manière le dit le programme avait été abandonné;*
- *La déclaration de mise en disponibilité du D^r Benoît Landry, le pivot du soi-disant programme n'y fait même pas référence;*
- *Andrew Frève est le seul employé à avoir été déclaré excédentaire en 1996. La réduction des effectifs d'AAC était terminée depuis longtemps à cette date;*
- *Les directives ministérielles contenues dans les documents produits en preuve sur la manière de procéder lors de la réduction d'effectifs n'ont pas été respectés [sic], notamment en matière de formation;*

- Andrew Frève est le seul employé d'AAC à avoir été déclaré excédentaire contre son gré compte tenu du fait qu'un pourcentage élevé était touché;

Que les véritables motifs pour déclarer le poste d'Andrew Frève excédentaire sont d'ordre disciplinaire et sont reliés au fait qu'il avait déposé des plaintes de harcèlement contre le D^r Demars en juin 1995 :

- le D^r Denis Demars a menacé Andrew Frève de mesures disciplinaires à trois reprises lors d'une rencontre qui a eu lieu le 13 mars 1996, quelques jours avant qu'il l'informe que son poste était déclaré excédentaire. Le D^r Demars prétendait lors de cette rencontre qu'Andrew Frève refusait d'obéir à ses ordres ou de répondre à ses demandes;

- Le D^r Demars avait déjà servi un avertissement verbal à Andrew Frève parce qu'il avait communiqué avec le D^r Bryan Morrissey, sous-ministre adjoint à la recherche au sujet des plaintes de harcèlement qu'il avait logées contre le D^r Demars en juin 95;

- Le D^r Demars a attendu que le rapport d'enquête sur les plaintes de harcèlement soit déposé avant de prendre la soi-disant décision d'abandonner le programme d'amélioration génétique et d'informer Andrew Frève que son poste était déclaré excédentaire. Cette décision est indissociable des plaintes de harcèlement tel que le dit M. Frève dans son grief;

- Le D^r Demars a souri à Andrew Frève au moment de terminer la lecture de la lettre l'informant que son poste était déclaré excédentaire et lui a donné une semaine de congé en lui demandant de remettre tous ses dossiers;

- Au moment de déclarer le poste d'Andrew Frève [sic] excédentaire, le D^r Demars était dans une situation flagrante de conflit d'intérêts du fait qu'il avait une liaison avec une chercheuse dont le poste aurait dû être supprimé puisque le programme auquel elle travaillait (arbres ornementaux) était fermé. Cette employée a reçu un traitement de faveur par rapport à Andrew Frève. Le D^r Landry a également bénéficié de conditions plus avantageuses qu'Andrew Frève au moment de son départ.

En conséquence, nous demandons au Président de ce tribunal de déclarer illégale la mise en disponibilité de M. Frève et de conclure qu'il s'agit, compte tenu de la preuve présentée, d'un congédiement déguisé fait de mauvaise foi.

Nous demandons au tribunal d'ordonner la réintégration immédiate de M. Andrew Frève au Centre de recherche de St-

Jean avec pleine compensation salariale et toutes autres pertes de bénéfices encourues depuis sa mise en disponibilité.

Nous demandons également qu'AAC accorde immédiatement à Andrew Frève la possibilité de compléter des études de doctorat de la même manière que cela a été fait pour les autres chercheurs du Centre.

Compte tenu de son âge (48 ans) et de son expertise, les chances de M. Frève de se retrouver un emploi dans ce domaine sont inexistantes. C'est pourquoi il n'est pas question pour lui d'abdiquer son droit quant à ce lien d'emploi qui n'a pas de prix.

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

M^e Couture, pour l'employeur

[...]

L'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour décider du présent grief. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré excédentaire par l'effet combiné de la Loi sur la rémunération dans le secteur publique et l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et des articles 34 et suivants du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. La décision de déclarer le poste excédentaire de monsieur Frève est une décision basée sur une revue des programmes suite à l'annonce du budget de février 1995. Partant, la décision de l'employeur ne peut être renvoyée à l'arbitrage aux termes du paragraphe 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[...]

Dans l'affaire Rinaldi³, l'honorable juge Noël énonce le principe applicable pour déterminer la compétence de l'arbitre:

« ...dans la mesure où un licenciement a lieu en vertu de l'article 29, une simple démonstration de mauvaise foi ou d'intention malveillante de la part de l'employeur (tel par exemple, la preuve d'un désir manifeste de se débarrasser de l'employé à la première occasion) n'aurait pas pour effet d'attribuer juridiction à l'arbitre puisque, mauvaise foi ou non, il s'agirait là toujours d'un grief portant sur un licenciement prenant place sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique lequel est exclu de la juridiction de l'arbitre par l'article 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La seule façon de démontrer que le licenciement n'a pas eu lieu en

³ Décision de la Cour fédérale dans le dossier portant le numéro T-761-96 rendue le 25 février 1997

vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique face à son invocation par l'employeur serait de démontrer que de fait les conditions requises pour sa mise en oeuvre n'existaient pas au moment pertinent et que donc le licenciement ne peut avoir eu lieu sous le régime prévu par cette Loi. »

Pour décider si un arbitre a compétence pour entendre un grief portant sur un licenciement fait aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, il importe de se poser la question suivante:

«Est-ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a démontré que de fait les conditions requises pour le licenciement aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique n'existaient pas au moment pertinent?»

À cet égard, le juge Noël rappelle:

«L'affirmation selon laquelle l'intimé se dit en mesure de démontrer qu'il ne fut pas licencié en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique alors même que l'article 29 de cette Loi est invoqué par l'employeur est loin d'être évidente. Une réorganisation aux termes de l'article 29(1) s'effectue dans un contexte où des mesures de compression (dont la preuve est facilement étalée) donnent lieu à des suppressions de poste (dont la preuve est encore facile à étaler). Or, dans la mesure où la réorganisation qui donne lieu à la suppression n'est pas mise en cause et où des postes sont de fait abolis, il est difficile de concevoir comment les mises à pied qui en résultent puissent ne pas avoir été effectuées suite à la suppression de fonctions selon les termes de l'article 29.

Ceci demeure tout aussi vrai si l'intimé pouvait établir l'existence d'une relation tourmentée. Il faudrait qu'il démontre au delà de ceci que l'invocation par l'employeur de l'article 29 est factice. »

[...]

Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas démontré que son poste et ses fonctions n'ont pas été abolis.

La preuve non contredite présentée à l'audience démontre que le poste de monsieur Frève n'existe plus. Le programme d'amélioration génétique des crucifères dans lequel oeuvrait monsieur Frève n'existe plus.

La preuve non contredite démontre que plusieurs programmes d'amélioration génétique ont été discontinués

ou consolidés à la Direction générale de la recherche au cours des dernières années. Le programme d'amélioration génétique des crucifères ne fait pas exception.

Les Drs Martel et Demars ont déclaré sous serment que la décision de déclarer le poste excédentaire de monsieur Frève était motivée par la revue des programmes de recherches suite à l'annonce des réductions budgétaires en février 1995.

Le Drs Martel et Demars ont déclaré sous serment que le programme d'amélioration génétique des crucifères dans lequel oeuvrait monsieur Frève était non prioritaire pour le gouvernement. En raison des coupures, il était tout à fait justifié de mettre fin à ce programme. Ce programme était non prioritaire en raison du rôle que l'état est maintenant appelé à jouer ainsi que des coûts d'un tel programme⁴.

D'aucuns ne sauraient contredire que le secteur privé s'implique de plus en plus en amélioration génétique. Le Dr Landry a témoigné que des compagnies privées comme Mosento, Norseco et Semico sont très impliquées en amélioration génétique. À cet égard, il importe de noter qu'il s'agit d'une preuve non contredite par monsieur Frève.

À tout événement, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas contesté que des coupures s'imposaient au CRDH de St-Jean-sur-Richelieu. Il a reconnu qu'aucun poste était à l'abri des coupures suite à l'annonce du budget de février 1995. Il n'a pas fait la preuve que son poste existait toujours au CRDH. En fait, la preuve démontre le contraire. Qui plus est, le fonctionnaire s'estimant lésé ne demande pas d'être réintégré dans son poste. Cette demande constitue une reconnaissance implicite de l'abolition réelle de son poste. En effet, il serait impossible de le réintégrer dans son poste puisqu'il n'existe plus⁵.

De plus, une preuve non contredite démontre que les coupures n'ont pas visé uniquement monsieur Frève. Il appert que 17 personnes au CRDH de St-Jean ont été touchées par les coupures et 907 dans l'ensemble du ministère.

⁴ Il importe de rappeler les propos du juge Cattanach de la Cour fédérale du Canada dans *l'affaire Coulombe*, T-390-84 : «les employés de la Couronne n'ont pas de droits acquis devant la loi à l'égard d'un poste en particulier. L'employé est embauché pour travailler à la fonction publique à titre amovible et non pour occuper un poste dans la fonction publique. Sa Majesté a le pouvoir de répartir la main-d'oeuvre de la façon qu'elle juge la plus appropriée pour assurer une utilisation efficace de cette ressource. Il incombe au sous-chef de gérer du mieux possible le département dont il doit assurer l'administration. Par conséquent, rien n'empêche qu'un département soit réorganisé de la façon que le sous-chef juge la plus appropriée».

⁵ Tel que défini par la Cour suprême dans la décision *Flieger c. Nouveau-Brunswick*, [1993] 2 R.C.S. 651, à la page 664: «il y a suppression d'une fonction lorsque cet ensemble d'activités qui constitue un poste n'est plus exécuté par la suite de la décision arrêtée de bonne foi par l'employeur». En l'espèce cette définition est rencontrée, la preuve non contredite démontre que l'ensemble des fonctions du poste qu'occupait monsieur Frève n'est plus exécuté.

Qui plus est, la preuve non contredite démontre que tous les chercheurs y compris les plus expérimentés, reconnus au plan international et qui avaient plusieurs projets de recherche en cours, pleuraient, avaient peur pour leur poste et étaient en état de crise suite à l'annonce des coupures. Partant, comment le fonctionnaire s'estimant lésé peut-il prétendre qu'il était le seul à ne pas craindre les coupures? Croyait-il s'être vacciné contre la réduction des effectifs et l'abolition de son propre poste?

L'employeur soutient qu'une plainte de harcèlement ou encore un comportement susceptible de mesures disciplinaires ne met pas un employé à l'abri des coupures. Sinon, il en résulterait une situation injuste pour les centaines d'autres employés qui n'ont eu d'autres choix que d'accepter un PDA.

De plus, l'employeur soutient que des coupures massives dans le personnel ou encore une réorganisation ne le prive pas de son droit de discipliner entre-temps. Si tel était le cas, il serait encore plus difficile que maintenant de gérer pareilles situations.

C'est ainsi que l'employeur fait siens les propos tenus dans Messier c. Conseil du Trésor, 1987 C.R.T.F.P. no 74 voulant «qu'on ne peut se vacciner contre l'article 27 (en l'espèce 29) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique en étant «haïssable»». Dans le même sens, dans l'affaire Nablow (dossier de la Commission 166-20-24982), l'arbitre a conclu qu'une mesure disciplinaire antérieure ne protégeait pas un employé contre une mise en disponibilité.

L'employeur soutient que le même raisonnement s'applique à une relation de travail tourmentée pour reprendre l'expression de la Cour fédérale dans l'affaire Rinaldi. Personne n'est à l'abri, de nos jours, des changements organisationnels et des réductions d'effectifs.

C'est ainsi que monsieur Frève ne peut faire croire qu'il était le seul à ne pas craindre de perdre son poste au lendemain du budget de février 1995. Il ne peut davantage laisser croire qu'il est le seul employé du CRDH que l'annonce des coupures a laissé indifférent. Avait-il un plan pour se protéger des coupures? Croyait-il que son poste n'était pas vulnérable puisqu'il était indispensable pour son employeur? Croyait-il protéger son poste en refusant de remettre de l'information scientifique que son employeur lui demandait depuis 1992? Croyait-il protéger son poste en codant, de son propre aveu, de l'information scientifique de sorte que cette information ne pouvait être lue que par lui? Il est difficile de croire qu'en agissant de la sorte, sa seule intention était de protéger ses crédits scientifiques. En effet, la preuve démontre de façon non contredite que le ministère s'est

toujours engagé à reconnaître le crédit scientifique qui lui reviendrait. En réalité, le fonctionnaire s'estimant lésé croyait protéger son poste. D'ailleurs, de l'aveu même du fonctionnaire s'estimant lésé, il voulait se protéger.

L'employeur soutient que le cas du fonctionnaire s'estimant lésé est similaire aux affaires Lévesque (dossier de la Commission 166-3-26115), Marshall (dossier de la Commission 166-2-16266) Mazur (dossier de la Commission 166-2-17450), Robichaud (dossier de la Commission 166-2-16451) et Vogan (dossier de la Commission 166-2-26900) où il a été démontré que c'est l'obligation de sabrer dans les dépenses qui a amené l'employeur à abolir les postes.

L'instance est également similaire à l'affaire Rinaldi (Dossier de la commission 166-2-26927, plus particulièrement les pages 114 jusqu'à la fin) qui a été rendue le 5 octobre dernier. Il s'agit de la décision qui fait suite à la décision Rinaldi de la Cour fédérale susmentionnée. Dans cette affaire, l'employeur a démontré que le fonctionnaire avait monté un dossier contre l'employeur afin de protéger son poste et non l'inverse. Tout comme dans cette affaire, l'employeur fait siens les propos de l'arbitre voulant que ce n'est pas, parce que, parallèlement à la mise en oeuvre des coupures, se déroulaient des événements qui étaient susceptibles d'être sanctionnés par des mesures disciplinaires que la revue des programmes et les décisions administratives prises dans le cours des coupures sont invalides. À cet effet, l'arbitre à la page 129 de sa décision énonce: «Le fait qu'un employé, comme c'est la cas ici, ait reçu une lettre de réprimande et ait été relevé de ses fonctions pour se voir confier un projet spécial dans les mois précédant l'abolition de son poste ne constitue pas une protection absolue contre l'abolition de son poste ni une présomption irréfragable que l'abolition de son poste est, en fait, un congédiement disciplinaire camouflé».

Bien qu'il ressort de la décision Rinaldi de la Cour fédérale que la bonne ou la mauvaise foi ne saurait attribuer compétence à un arbitre, certains arbitres sont d'avis qu'ils doivent se pencher sur cette question.

C'est ainsi que si nous nous penchons sur cette question, force est de constater que l'employeur a pris une décision de bonne foi en déclarant le poste de monsieur Frève excédentaire. Si mauvaise foi il y a, dans cette affaire, elle origine du fonctionnaire s'estimant lésé qui a avoué avoir joué «au chat et à la souris» avec l'employeur et a avoué avoir codé de l'information scientifique appartenant à son employeur afin de la rendre inaccessible.

Qui plus est, en aucun temps, l'employeur n'a agi avec déloyauté, dissimulation, duplicité, fausseté ou perfidie ou de

façon précipitée ou malhonnête.⁶ S'il avait voulu agir pour se débarrasser de monsieur Frève pourquoi aurait-il attendu en mars 1996 alors qu'il aurait eu le prétexte parfait au lendemain du budget pour déclarer son poste excédentaire. Au contraire, l'employeur a procédé par étape dans la mise en oeuvre des coupures. Dans un premier temps, il a informé les employés dans le secteur des petits fruits, secteur clairement visé par les coupures. Constatant que les coupures dans ce secteur ne permettaient pas de rencontrer l'objectif de 653 000 \$, il a procédé à la revue des programmes de recherche tel que le commandait le ministre Martin et ce, afin de déterminer quel programme était le moins prioritaire. C'est dans ce contexte que le poste de monsieur Frève a été déclaré excédentaire; poste relevant du programme d'amélioration génétique des crucifères. C'est donc suite à une étude attentive des programmes que le poste de monsieur Frève a été déclaré excédentaire. Il n'y a aucun «flou artistique» dans cette façon de faire. Si monsieur Frève désire maintenant prétendre, et ce malgré la preuve à l'effet contraire, qu'il ne travaillait pas dans le domaine de l'amélioration génétique des crucifères, l'employeur n'a qu'un seul constat à faire: il n'a pas engagé la bonne personne en monsieur Frève en 1993 lors de son transfert! Or, personne ne pourrait croire que l'employeur ait été aussi naïf.

Pourtant, le fonctionnaire s'estimant lésé a tenté de faire la preuve lors de l'audition que l'employeur aurait aboli un programme sans pertinence avec ce qu'il faisait pour se débarrasser de lui. Or, quel aurait été l'avantage de l'employeur d'abolir un programme qui n'existe pas? Quel aurait été l'avantage pour l'employeur d'abolir un programme qui manifestement ne visait pas monsieur Frève pour faire croire que ses services n'étaient plus nécessaires. C'est d'un illogisme déconcertant.

Monsieur Frève a aussi tenté de faire la preuve qu'il n'était pas améliorateur. À titre subsidiaire, il a tenté de faire la preuve qu'il était améliorateur à 20 %. Or, la preuve démontre que monsieur Frève était améliorateur⁷, a été relocalisé au CRDH de St-Jean en raison de cette expertise et a même présenté un projet en amélioration génétique des crucifères.

Pour tenter de convaincre l'arbitre, monsieur Frève nous invite à sombrer dans un débat scientifique afin de déterminer le pourcentage d'amélioration génétique inclus dans son projet ou encore le pourcentage d'amélioration vs phytopathologie dans le cadre de son mandat au CRDH. Or,

⁶ Ces mots réfèrent à la définition de mauvaise foi tirée des différents dictionnaires dont les principaux extraits sont joints en annexe.

⁷ L'employeur réfère notamment à tous les éléments de preuve énumérés dans sa déclaration d'ouverture déposée à l'audience.

qu'il suffise de dire qu'un chercheur en amélioration génétique doit avoir des connaissances en phytopathologie. Qu'il suffise de dire que monsieur Frève ne cessait pas d'être améliorateur ou sélectionneur lorsqu'il étudiait la maladie pour laquelle il avait développé une nouvelle variété, faisait des croisements, des sélections ou encore des classifications. Cet exemple démontre bien qu'on ne peut s'amuser avec les chiffres de cette façon. L'important est de répondre à la question suivante: quel était le mandat confié à monsieur Frève au CRDH de St-Jean- sur-Richelieu. Or, la réponse est claire: faire équipe avec le Dr Landry dans le domaine de l'amélioration génétique des crucifères.

Le fonctionnaire s'estimant lésé tente aussi d'utiliser l'évaluation de rendement de l'année 1994 pour tenter de démontrer qu'il n'était pas un chercheur en amélioration génétique des crucifères. Or, qu'il suffise de dire que les objectifs qui se retrouvent dans cette évaluation ont été élaborés en 1993. C'est ainsi qu'en 1993, il était entendu que monsieur Frève devait terminer ses rédactions dans le domaine de l'amélioration génétique de la pomme de terre et se familiariser avec les crucifères. On devinera que ce dernier objectif avait pour but de le préparer à former équipe avec le Dr Landry dans le domaine de l'amélioration génétique des crucifères. À cet effet, il est intéressant de noter au paragraphe 7 de l'évaluation déposée en preuve que monsieur Frève a assisté au Neuvième Atelier de travail en génétique des crucifères au Portugal. Il ressort clairement de cette réalisation que l'objectif était de faire carrière dans ce domaine. Sinon, pourquoi l'employeur lui aurait-il payé ce voyage? Qui plus est, il ressort de la section F de cette évaluation que le projet en amélioration génétique était l'objectif principal de monsieur Frève pour l'année à venir soit l'année 1995.

[...]

Enfin, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait la preuve que l'employeur l'avait menacé de congédiement. Au contraire, la preuve démontre que l'employeur a été très souple, équitable et patient avec monsieur Frève.

[...]

Quant à la preuve présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur note qu'il n'y a aucun témoin qui a corroboré ce que monsieur Frève a avancé et que la preuve ne se limite qu'à des perceptions ou n'avait pour but que de brouiller les faits en jouant avec les mots (l'employeur fait référence ici aux définitions suivantes: programme, section, améliorateur, généticien, sélectionneur).

[...]

Réponse de l'employeur à la plaidoirie de la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé

[...]

Décision Lo c. Conseil du Trésor : Bien que cette décision n'ait pas été citée dans les plaidoiries de la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé, elle a été invoquée lors de l'audition du présent grief. C'est pourquoi, l'employeur juge pertinent d'en discuter. Cette décision se distingue aisément de la présente affaire:

1- Contrairement à l'affaire Lo, la preuve démontre que la mise en oeuvre des coupures n'était pas terminée au moment que monsieur Frève a été déclaré excédentaire. Le CRDH avait deux ans pour mettre en exécution les coupures à hauteur de 653 000\$. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré excédentaire à l'intérieur de ce délai. De plus, d'autres employés ont été déclarés excédentaires à la même époque. Certains avant lui et d'autres après lui.

2- Contrairement à l'affaire Lo, l'employeur a mené une enquête, suite à la plainte de harcèlement présentée par monsieur Frève et a toujours pris en considération ses demandes.

3- Contrairement à l'affaire Lo, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas été traité différemment des autres employés déclarés excédentaires. La preuve démontre qu'aucun poste n'était à l'abri des coupures. Il a été informé de la même façon que les autres employés que son poste était déclaré excédentaire. La seule exception c'est que les employés dans les petits fruits avaient été convoqués à une réunion par le directeur car il était clair au lendemain du budget Martin que ce secteur était coupé. Toutefois, d'autres coupures s'imposaient par la suite et tous les employés en étaient conscients d'où la panique au CRDH. Qui plus est, il est difficile de croire qu'avec le départ du Dr Landry, monsieur Frève ne pouvait se douter que la nécessité de conserver son poste serait moindre. De plus, comme pour tous les employés, la possibilité de faire de la substitution a été envisagée pour monsieur Frève. Qui plus est, comme pour tous les autres employés monsieur Frève a eu droit à des séances de formation. Monsieur Frève a également eu l'opportunité d'opter pour un PDA. Comme tout autre employé déclaré excédentaire, monsieur Frève aurait également pu utiliser des locaux disponibles au CRDH, au prix du marché. Le fonctionnaire s'estimant lésé aurait pu continuer l'entente avec l'AJMQ, le cas échéant. En fait, la seule raison pour laquelle le cas de monsieur Frève est différent des autres employés dont le poste a été déclaré

excédentaire est qu'il a préféré être mis en disponibilité et ce, malgré l'absence de postes disponibles. Or, de deux choses l'une; monsieur Frève n'était pas conscient de l'ampleur des coupures ou il a été mal conseillé. Il croyait probablement être relocalisé comme en 1992. Pourtant, il aurait dû se souvenir combien il avait été difficile pour lui de trouver un autre poste en raison de sa seule expertise en amélioration génétique de la pomme de terre. Seul le Dr Demars s'était montré intéressé par cette expertise.

4- *Contrairement à l'affaire Lo, monsieur Frève n'a pas été traité comme un employé problème. La seule raison pour laquelle la lettre qui l'a déclaré excédentaire énonçait explicitement les motifs de la coupure du programme était en raison des communications difficiles entre monsieur Frève et la direction. À tout événement, la Directive sur le réaménagement des effectifs (article 1.1.6) exige que les motifs de la décision soient dans la lettre qui informe le fonctionnaire que son poste est déclaré excédentaire.*

Contrairement à l'affaire Lo, les décideurs (les Drs Demars et Martel) ont expliqué les raisons qui les ont amenés à déclarer le poste de monsieur Frève excédentaire et ces raisons sont strictement des raisons de revue des programmes. Il a été déclaré sous serment que la décision de déclarer le poste de monsieur Frève excédentaire n'était pas liée à ses plaintes de harcèlement ou encore à un autre motif que monsieur Frève pourrait trouver.

[...]

L'employeur soutient que les soupçons de monsieur Frève sur la motivation de la direction en déclarant son poste excédentaire ne font pas le poids eu égard à la preuve sur l'étendue des coupures. Cette preuve devrait amener l'arbitre à conclure qu'il s'agit d'une déclaration de poste excédentaire authentique et effectuée de bonne foi. Partant, l'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence en l'instance.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages en caractère gras le sont dans l'original]

Réplique de M^e Gosselin

[...]

[...] *Me Couture propose une interprétation des faits au terme de laquelle l'employeur a bel et bien procédé à une*

mise en disponibilité selon les règles de l'art et surtout en accord avec l'art. 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Elle défend l'intérêt de son client.

Nous prétendons au contraire que le Dr. Demars, le directeur du Centre de recherche de St-Jean-sur-Richelieu a utilisé le contexte des coupures pour se débarrasser d'un employé jugé indésirable et qu'il a agi à son endroit de façon hostile et vindicative.

Nous prétendons également que les conditions pour licencier M. Frève au terme de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique n'étaient pas réunies. En effet, les faits suivants:

- *l'absence de définition de ce qui constitue "un programme" à la D.G.R.*
- *l'incapacité de tous les témoins de fournir quelque'information [sic] que ce soit au sujet de l'abolition du programme dont il est question*
- *le fait que le seul endroit où l'on fasse référence à l'abandon de ce programme soit dans la lettre d'Andrew Frève nous amènent à conclure que cet abandon est factice et ne visait qu'à justifier le congédiement.*

Le contexte des coupures au cours de l'année 1995 a semé un vent de panique à la Direction générale de la recherche. On revivait la fable Les animaux malades de la peste, mal qui répand la terreur : tous n'en mourraient point mais tous étaient touchés. La situation était titanesque.

Par ailleurs, on a fini par trouver des solutions par la voix de programmes spéciaux tels que le [sic] PDA ou le PRA [sic] pour tous. Un seul a été laissé pour compte et abandonné à son sort : Andrew Frève. Un seul a été contraint, forcé de quitter dans des circonstances lamentables: Andrew Frève. Un seul a subi des menaces et des représailles suite à son refus de quitter volontairement: Andrew Frève.

Motifs de la décision

La question fondamentale de cette affaire est de déterminer si la décision de déclarer le poste de M. Frève excédentaire a été prise en application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.E.F.P.)* ou si, en fait, il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée.

Après avoir considéré l'ensemble de la preuve, de la jurisprudence et des arguments des représentantes, j'en suis venu aux conclusions suivantes.

Les paramètres de la compétence de l'arbitre sont établis dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.T.F.P.)*. On y indique à l'alinéa 92.(1)b) que, après avoir été porté jusqu'au dernier palier de la procédure, un grief est arbitral s'il porte sur

[...] une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visée aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Cependant, on indique au paragraphe 92(3) que le paragraphe (1) n'a pas

[...] pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

L'employeur a invoqué que le paragraphe 92(3) de la *L.R.T.F.P.* s'appliquait au cas de M. Frève, puisque son poste a été déclaré excédentaire dans le cadre de compression des effectifs en vertu du paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.*, qui se lit ainsi :

L'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre en disponibilité le fonctionnaire dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de la fonction publique, sauf si le fonctionnaire a été licencié dans les circonstances prévues à l'alinéa 11(2)g.1) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

En réponse à l'objection déclinatoire de compétence soulevée par M^e Couture, j'ai indiqué que je devais entendre la cause sur le fond pour déterminer si j'avais compétence. Les motifs de mise en disponibilité que l'on retrouve au paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.* sont de nature économique et ne sont pas révisables par un arbitre de la *C.R.T.F.P.* selon l'article 92(3) de la *L.R.T.F.P.* Mais la compétence de l'arbitre ne saurait dépendre uniquement de la qualification que l'employeur fait de la cause du licenciement. L'arbitre doit vérifier si l'invocation par l'employeur d'un motif stipulé au paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.* ne masque pas une mesure disciplinaire. C'est pourquoi l'arbitre a compétence pour examiner le fondement du licenciement et la bonne foi de l'employeur dans cette décision. Ce principe a d'ailleurs été reconnu par

la Cour suprême, dans *Roland Jacmain et le Procureur général du Canada et la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, [1978] 2 R.C.S. 15. M. le juge de Grandpré y indique que l'arbitre a compétence pour déterminer si la cause de renvoi est frivole ou de mauvaise foi (pages 36 et 37) :

[...]

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel a jugé que l'arbitre n'avait pas la compétence de peser la valeur de la cause du renvoi, une fois établi que cette cause n'était pas frivole et que le renvoi n'avait pas été décidé pour des motifs fondés sur autre chose que la bonne foi [...]

[...]

Je partage ces vues de la Cour d'appel.

[...]

Le juge Marceau de la Cour d'appel fédérale, dans l'arrêt *Procureur général du Canada c. Judith L. Penner*, [1989] 3 C.F. 429, analyse la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Jacmain* et explique, à la page 440, le genre d'examen que l'arbitre saisi d'un grief déposé par un employé licencié en vertu de la *L.E.F.P.* (dans le cas *Penner*, il s'agissait d'un stage) doit effectuer pour déterminer si la décision a été prise de bonne foi et s'assurer que ce licenciement est bien ce qu'il semble être et non une mesure disciplinaire déguisée :

Cet examen serait effectué en application du principe selon lequel la forme ne devrait pas l'emporter sur le fond. L'on ne peut tolérer que, par l'effet d'un camouflage, une personne soit privée de la protection que lui accorde une loi. En fait, la question qui entre alors en jeu est celle de la bonne foi, l'exigence légale qui est la plus fondamentale lorsqu'il s'agit de défendre la validité juridique de toute forme d'activité.

Les décisions *Jacmain* et *Penner*, bien qu'antérieures à la modification en 1993 de la *L.R.T.F.P.* qui a amené l'ajout de l'article 92(3), sont tout aussi pertinentes aujourd'hui. Comme l'indique le juge Noël dans la décision *Rinaldi (supra)*, « aucune modification législative n'est venue atténuer » le principe exprimé par le juge Marceau dans *Penner*.

Néanmoins, dans sa plaidoirie, M^e Couture allègue que la mauvaise foi ne saurait attribuer de compétence à l'arbitre en s'appuyant sur un *obiter dictum* du juge Noël

dans la décision *Rinaldi (supra)*. Dans sa décision *Rinaldi* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-26927, 26928, 27383), l'arbitre Galipeau avait conclu ainsi :

Si vous établissez que le licenciement n'était pas une mise en disponibilité authentique mais plutôt une décision de mauvaise foi, une ruse, un congédiement disciplinaire camouflé, alors je suis prête à dire que l'article 92 (3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique n'est pas un empêchement à ce que j'aie compétence. Par conséquent, je suis prête à entendre vos témoins.

Dans sa décision, le juge Noël indique qu'il est d'accord avec cette interprétation et que l'arbitre Galipeau avait tout à fait raison de conclure qu'elle avait compétence pour entendre et donner suite au grief. À la page 7, le juge Noël indique :

Or, l'hypothèse sur laquelle l'arbitre a fondé sa décision rejoint carrément la situation où l'employeur camoufle un congédiement illégal sous l'égide de l'abolition d'un poste en invoquant de façon factice cette Loi. Il va de soi qu'il s'agirait là d'une situation qui tombe dans le champs de compétence dévolu à l'arbitre en vertu de l'article 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Bien que le juge Noël indique que la preuve ne sera pas facile à faire, il indique qu'il est lié par l'hypothèse de l'arbitre, qui a eu raison d'assumer compétence, et explique en *obiter* ses réserves quant à la preuve de mauvaise foi :

Ceci demeure tout aussi vrai si l'intimé pouvait établir l'existence d'une relation de travail tourmentée. Il faudrait qu'il démontre au delà de ceci que l'invocation par l'employeur de l'article 29 est factice. Alors que sur le plan conceptuel une telle preuve ne peut être exclue, il est difficile de concevoir comment l'intimé serait en mesure de la faire. Néanmoins puisqu'il s'agit là de l'hypothèse que l'arbitre a retenue aux fins de sa décision, et puisque la possibilité qu'elle se confirme ne peut être entièrement exclue, je me considère lié par cette hypothèse aux fins du présent contrôle judiciaire. Dans cette mesure, je dois conclure que l'arbitre a eu raison d'assumer juridiction sujet à ce que l'intimé ait l'occasion de prouver ce qu'il a annoncé.

Il faut donc conclure que la substance du jugement du juge Noël dans *Rinaldi (supra)* est de reconnaître que, s'il est établi « que le licenciement n'était pas une mise en disponibilité authentique, mais plutôt une décision de mauvaise foi, une ruse, un congédiement disciplinaire camouflé, » alors l'arbitre a compétence pour entendre le grief en vertu de l'alinéa 92(1)b) de la *L.R.T.F.P.*

Il s'agit donc, pour moi, d'examiner premièrement si la décision de déclarer excédentaire le poste de M. Frève a été prise en application du paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.* et deuxièmement, si, en fait, cette décision a été prise de mauvaise foi et constituait une mesure disciplinaire déguisée.

Le budget fédéral de février 1995 avait imposé des coupures importantes à A.A.C., qui ont entraîné, en plus de la fermeture de la Ferme de l'Assomption, des coupures de 20 % du budget du C.R.D.H. (653 000,00 \$). La fermeture du programme des petits fruits représentait une économie de 350 000 \$, mais ne permettait tout de même pas d'atteindre le total des coupures imposées au C.R.D.H. Il devait donc y avoir d'autres coupures; sur 17 fonctionnaires occupant des postes déclarés excédentaires, dix ont effectivement été coupés des effectifs du C.R.D.H. Le tableau G-41, qui a été produit en preuve, illustre ce fait. Le budget de 1995 a amené une réévaluation du rôle de l'État par rapport au secteur privé dans le domaine de la recherche scientifique. La preuve que j'ai reçue est à l'effet que le secteur privé s'impliquait de plus en plus dans l'amélioration génétique et que, suite aux coupures budgétaires, A.A.C. s'est retiré de ce champ d'activité. Le D^r Demars a indiqué qu'il avait décidé de mettre fin au programme d'amélioration génétique des crucifères en septembre 1995 lorsqu'il a décidé de déclarer excédentaire le poste du D^r Landry.

M^e Gosselin plaide que M. Frève est le seul employé d'A.A.C. à avoir été déclaré excédentaire contre son gré, compte tenu du fait qu'un pourcentage élevé d'employés était touché. Cependant, la preuve qui m'a été soumise ne démontre pas ce fait. Dix-sept employés ont été déclarés excédentaires au C.R.D.H. La preuve que j'ai reçue est à l'effet que le D^r Landry était d'accord pour que son poste soit déclaré excédentaire, mais je n'ai pas reçu de preuve à l'effet que c'était le cas pour les 16 autres employés. Des dix employés déclarés excédentaires qui ont quitté le C.R.D.H., tous, sauf M. Frève, se sont prévalus de la P.D.A. ou du PERA. M. Frève a plutôt choisi d'être mis en disponibilité avec priorité pour une nomination à un poste au sein de la fonction publique. Il n'est pas le seul employé à avoir fait ce choix et le D^r Martel a témoigné que, à la Direction générale de la recherche, région de l'Est, quatre employés avaient choisi d'être mis en disponibilité.

Dans ses arguments, M^e Gosselin conclut aussi que M. Frève est le seul employé à avoir été déclaré excédentaire en 1996 et que, à ce moment-là, la réduction des

effectifs d'A.A.C. était terminée depuis longtemps. Or, selon la preuve qui m'a été soumise sur ce point, soit un document de questions et réponses (pièce E-2, en liasse), on indique que, pour la Direction générale de la recherche, les coupures s'échelonnaient à partir du 1^{er} avril 1995 sur une période de deux ans. Pour ce qui est du C.R.D.H. spécifiquement, à la lecture du tableau G-41, on constate que, dans le programme des légumes, un chercheur a quitté à la fin décembre 1996 et deux techniciens ont quitté plus tard en 1997. Comme les employés avaient 60 jours, une fois que leur poste était déclaré excédentaire, pour décider s'ils optaient pour le PERA ou la P.D.A., il semblerait donc que les employés qui ont quitté le C.R.D.H. en 1996, en 1997 et en 1998 ont vu leur poste déclaré excédentaire en 1996 et ultérieurement.

M^e Gosselin allègue dans les conclusions de sa plaidoirie que les directives ministérielles sur la manière de procéder dans le cadre d'une réduction d'effectifs n'ont pas été respectées, notamment en matière de formation. M. Frève voulait faire des études de doctorat tout au long de sa carrière et, suite à sa mise en disponibilité, il a demandé de bénéficier du programme de recyclage pour compléter un doctorat.

La D.R.E., Partie 4, intitulée Recyclage spécifie à la disposition 4.1.1 :

[...]

[...] le recyclage est possible en vue d'une nomination à un poste vacant ou à des postes censés devenir vacants d'après les prévisions de la direction. [...]

[...]

De plus, il ne doit exister aucun autre bénéficiaire de priorité ayant les qualifications requises pour le poste, tel qu'indiqué à la disposition 4.2.1(b) de la D.R.E.

Aucune preuve soumise ne démontre qu'un tel poste vacant, ou censé devenir vacant, avait été identifié pour M. Frève. Dans le cadre des coupures budgétaires, on peut comprendre qu'il n'y en avait pas ou que d'autres bénéficiaires de priorité avaient les qualifications requises. Par ailleurs, l'allocation de 7 000 \$ prévue au programme concernant la P.D.A. pour de la formation n'était pas accessible à M. Frève, puisqu'il n'a pas choisi cette option.

M^e Gosselin plaide que le D^r Demars a invoqué, pour déclarer le poste de M. Frève excédentaire, l'abandon du programme d'amélioration génétique des

crucifères, alors que le programme comme tel n'apparaît nulle part dans la documentation déposée et qu'aucun chercheur ne peut indiquer l'abandon de ce programme. Cet argument n'a pas été contredit par l'employeur et le D^r Demars a confirmé que, au C.R.D.H., il n'y avait rien sur papier qui spécifiait qu'il y avait un programme d'amélioration génétique des crucifères. Cependant, le D^r Demars a expliqué que le terme programme était utilisé aussitôt qu'il y avait deux projets et deux chercheurs. Le D^r Demars a témoigné que, lorsqu'il a accepté la mutation d'Andrew Frève, il était intéressé par son expertise en amélioration génétique puisque, à la suite de la retraite du D^r Chiang, toute une banque génétique de crucifères était à l'abandon au C.R.D.H. En tenant compte de l'expertise du D^r Landry en cartographie génétique et des besoins des producteurs pour de nouveaux cultivars, le D^r Demars voulait que M. Frève fasse équipe avec le D^r Landry (pièce G-4). J'estime que la prépondérance de la preuve que j'ai reçue démontre que M. Frève a travaillé à un programme d'amélioration génétique des crucifères au C.R.D.H. Son projet de recherche ainsi qu'une partie de ses travaux avec l'A.J.M.Q. portaient sur cela. De plus, dans son projet de recherche sur le contrôle de la hernie des crucifères, révisé en avril 1995, M. Frève reconnaît lui-même que sa formation en phytopathologie et ses travaux en amélioration génétique lui permettront de diriger ce nouveau programme.

M^e Gosselin invoque que la lettre dans laquelle le poste du D^r Landry est déclaré excédentaire ne fait pas référence à l'abandon du programme d'amélioration génétique des crucifères et que, de façon générale, le D^r Landry a été traité de façon privilégiée par rapport à M. Frève. Le 13 octobre 1995, le D^r Landry recevait du D^r Demars une lettre (pièce G-32) dans laquelle ce dernier lui indiquait que son « poste avait été déclaré excédentaire en raison de l'abolition de vos fonctions ». Dans cette lettre, le D^r Demars a offert au D^r Landry les avantages qu'il a offerts plus tard à M. Frève, c'est-à-dire, la P.D.A., le paiement forfaitaire en vertu de la D.R.E. et le droit de priorité en vue d'une nomination au sein de la fonction publique. À la différence du D^r Landry, dans la lettre déclarant le poste de M. Frève excédentaire (pièce G-1), le D^r Demars explique les raisons qui l'ont motivé à déclarer le poste de ce dernier excédentaire. Cette façon de procéder respecte la D.R.E.

La preuve fait ressortir des relations très tendues entre le D^r Demars et M. Frève et je conclus que c'est cette raison qui a motivé le premier à agir différemment dans le cas de M. Frève, en ne l'avertissant pas verbalement au préalable. Le D^r Demars a

témoigné qu'il avait discuté avec le D^r Landry des motifs qui l'amenaient à déclarer le poste de ce dernier excédentaire et, pour cette raison, il ne les avait pas indiqués dans sa lettre à ce dernier. La preuve que j'ai reçue ne fait qu'indiquer que le D^r Demars a rédigé la lettre de M. Frève en conformité des exigences de la D.R.E.

M^e Gosselin a plaidé que le D^r Demars était en conflit d'intérêts du fait de sa liaison avec une chercheuse dont le poste avait dû être déclaré excédentaire. Les D^{rs} Demars et Martel ont témoigné que, suite aux pressions de l'industrie ornementale, la décision avait été prise de conserver le poste de cette chercheuse et que celui-ci relèverait du D^r Martel. La prépondérance de la preuve m'amène à rejeter l'allégation de M^e Gosselin.

Un autre point soulevé par M^e Gosselin est à l'effet que M. Frève n'est pas un généticien (améliorateur génétique), mais bien un phytopathologiste. La preuve démontre clairement que M. Frève, sans être un généticien, est un améliorateur et un phytopathologiste et c'est ainsi qu'il s'est décrit dans son curriculum vitae et dans de nombreuses pièces qui ont été fournies en preuve à l'audition du présent grief (pièces E-19, E-28, E-29, E-30, E-31, E-32, E-33, E-34, E-36, E-40, E-41, E-45, E-27b, ainsi que G-8, G-9, G-14, G-17, G-18, G-20, G-21, G-22, G-26, G-44, G-46 et G-40).

M^e Gosselin soutient que seulement 20 % des tâches de M. Frève portaient sur l'amélioration génétique des crucifères. La preuve révèle plutôt qu'une bonne partie des fonctions de M. Frève était en amélioration génétique et qu'une partie moindre était en pathologie. M. Frève travaillait à un programme d'amélioration génétique, de plus son projet de recherche ainsi qu'une partie de ses travaux avec l'A.J.M.Q. étaient en amélioration génétique. Cependant, j'ai noté que le texte de la lettre du D^r Demars à M. Frève dans laquelle il déclare son emploi excédentaire ne fait pas référence aux tâches de pathologiste de M. Frève, mais uniquement à celles qui ont trait à l'amélioration génétique et je me suis demandé si cela avait un impact sur la validité de la mise en disponibilité.

Les trois raisons prévues au paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.* sont soit le manque de travail, la suppression d'une fonction ou sa cession. Or, dans sa lettre du 26 mars 1996 à M. Frève (pièce G-1), le D^r Demars indique que c'est dans le cadre des mesures budgétaires que le poste est déclaré excédentaire. Ce n'est donc pas par manque de

travail, mais plutôt suite aux coupures budgétaires que la fonction de M. Frève a été supprimée. Dans sa lettre, le D^r Demars explique les motifs de sa décision et un de ces motifs est que le programme d'amélioration génétique des crucifères n'est pas prioritaire. Il n'était pas nécessaire que, dans la lettre, il soit fait mention des tâches de pathologiste de M. Frève. La preuve non contredite démontre que la fonction qu'exerçait M. Frève au C.R.D.H. a bien été supprimée et que, par la suite, il n'a pas été remplacé au C.R.D.H., quel que soit le pourcentage précis du temps de M. Frève consacré à l'amélioration génétique.

Pour reprendre les termes employés par le juge de Grandpré dans la décision *Jacmain (supra)*, il a été établi que les motifs pour déclarer le poste de M. Frève excédentaire n'étaient pas frivoles, et il me reste à déterminer si les motifs sur lesquels le D^r Demars s'est fondé sont de mauvaise foi.

M^e Gosselin a plaidé que M. Frève a été déclaré excédentaire pour des motifs disciplinaires puisque le D^r Demars l'avait menacé de mesures disciplinaires à plusieurs reprises et qu'il avait attendu le dépôt du rapport d'enquête sur les plaintes de harcèlement déposées par M. Frève avant d'informer ce dernier que son poste était déclaré excédentaire. M^e Gosselin a certainement fait la preuve, non contestée par l'employeur, qu'il y avait des relations de travail tourmentées, mais comme l'indique le juge Noël dans *Rinaldi (supra)*, j'estime que ce n'est pas en soi une preuve de mauvaise foi. Lors de coupures massives dans le personnel pour les motifs du paragraphe 29(1) de la *L.E.F.P.*, l'employeur doit agir de bonne foi, ce qui implique la sélection objective des employés mis en disponibilité. Mais il ne serait ni objectif ni juste qu'un employé, parce qu'il a des relations de travail « tourmentées » avec son employeur, soit mis à l'abri de la coupure de son poste. Ainsi, le fait que M. Frève a déposé des plaintes de harcèlement ne constitue pas une protection contre l'abolition de son poste et ne crée pas une présomption de mauvaise foi contre le D^r Demars. Ce dernier n'avait donc pas à attendre le dépôt du rapport sur les plaintes de harcèlement pour déclarer excédentaire le poste de M. Frève et il aurait pu le faire sans que cela ne crée une présomption de mauvaise foi. Il en découle que l'on ne peut prétendre que le D^r Demars est de mauvaise foi parce qu'il a attendu le dépôt du rapport. J'estime que cela démontre seulement qu'il a voulu être prudent pour que ces deux événements ne soient pas associés.

Dans sa plaidoirie, M^e Gosselin allègue que, pendant la réunion patronale-syndicale du 22 octobre 1996, il y a eu preuve de la mauvaise foi du D^r Demars. La discussion portait sur le ratio des coupures dans l'administration et parmi les chercheurs. Le D^r Demars a dit que, après les coupures, il y aurait 18 chercheurs au C.R.D.H. et la discussion s'est entamée sur ce point, puis le D^r Demars a nommé M. Frève parmi les 18 chercheurs. Selon le compte rendu syndical de cette réunion (pièce E-5), le D^r Demars a alors dit « qu'après le départ d'Andrew Frève, l'on devra engager un nouveau pathologiste des plantes, car le besoin est là. » Les D^{rs} Vincent et Benoit ont confirmé ceci dans leurs témoignages. Or, d'après le procès-verbal de la rencontre préparé par l'employeur (pièce G-3), c'est un nouveau poste de chercheur en physiologie qui serait éventuellement créé à partir du P.P.F.I. et Mme Joncas a témoigné à cet effet. Le D^r Demars a indiqué qu'il avait mentionné le nom de M. Frève parce que ce dernier faisait toujours partie du Centre et qu'un poste de pathologiste-physiologiste serait créé par le P.P.F.I. ou autrement pour avoir une masse critique de chercheurs au C.R.D.H.

J'ai retenu les témoignages des D^{rs} Vincent et Benoit sur ce point et j'estime plus plausible que, lors de la réunion du 22 octobre 1996, le D^r Demars a dit qu'un nouveau pathologiste serait engagé après le départ de M. Frève. Mais, je crois que c'est par maladresse et que le D^r Demars a répondu ainsi aux représentants syndicaux en voulant expliquer le ratio des coupures des chercheurs vs l'administration. J'estime que ces propos du D^r Demars, bien que maladroits, ne font pas preuve de mauvaise foi.

D'ailleurs, le D^r Vincent a confirmé en contre-interrogatoire que le D^r Demars parlait d'une façon interchangeable de chercheurs avec des postes à durée déterminée ou indéterminée. Dans sa note du 3 septembre 1996 à M. Frève, le D^r Demars a indiqué que si de nouveaux postes de chercheurs étaient créés au C.R.D.H., ce serait dans le cadre du P.P.F.I. La preuve est à l'effet qu'aucun autre chercheur n'a été engagé depuis dans un poste de durée indéterminée au C.R.D.H. Les fonds destinés à la masse salariale ont été coupés suite au budget de 1995 et, maintenant, toute embauche pour des postes de durée déterminée se fait dans le cadre du P.P.F.I., en collaboration avec l'industrie. Aucune preuve ne m'a été soumise à l'effet que M. Frève était qualifié pour occuper un des postes créés dans le cadre du P.P.F.I. La preuve prépondérante est que, en octobre 1996, le D^r Demars ne pouvait espérer avoir des fonds pour engager un nouveau pathologiste que dans le cadre du P.P.F.I., ce qui confirme que les propos du

D^r Demars au cours de la réunion du 22 octobre 1996 ne sont pas indicatifs de mauvaise foi.

Dans son témoignage, M. Frève a dit qu'il avait été traité différemment des autres employés, ce qui démontrait qu'il n'avait pas été mis en disponibilité, mais bien licencié pour motif disciplinaire, et il a fait référence à la rencontre du 26 mars 1996 pour démontrer ce point. M. Frève a indiqué que les autres membres du personnel du C.R.D.H. qui avaient été mis en disponibilité ont été avertis verbalement au préalable alors que, dans son cas, le D^r Demars lui a lu une lettre dans laquelle il expliquait ses raisons et déclarait son poste excédentaire. Comme je l'explique précédemment, selon la D.R.E., l'employé dont le poste est déclaré excédentaire doit en être avisé par écrit, ce qui a été fait, et l'employeur n'a pas d'obligation d'avertir l'employé verbalement au préalable. Suite à la plainte de harcèlement déposée contre le D^r Demars par M. Frève, les relations étaient très tendues et c'est pour cette raison que le D^r Demars a agi différemment avec M. Frève. J'estime donc que ce geste ne démontre pas que M. Frève a subi un traitement inéquitable ou de mauvaise foi.

Dans son compte rendu de la réunion du 26 mars 1996 (pièce E-40), M. Frève indique que le D^r Demars « était tout rouge et semblait peiné par la situation, par contre, il esquisse un sourire. » C'est alors que M. Frève a dit aux autres personnes « hé! Il rit, en m'annonçant ma mise en disponibilité. C'est inacceptable. Il me met à la porte et il rit. »

Le D^r Demars a expliqué qu'il avait pincé les lèvres pendant la rencontre, qu'il ne riait pas et que, à la fin de la rencontre, alors qu'il se trouvait à la porte, en saluant M. Frève, il a esquissé un sourire. Je considère que l'explication du D^r Demars à l'effet qu'il a esquissé un sourire en saluant M. Frève est très plausible et c'est celle-ci que je retiens.

J'ai cherché si, au-delà des arguments présentés par M. Frève et sa représentante, il y avait dans la preuve des éléments démontrant de la mauvaise foi de la part de l'employeur. Des dix-sept employés dont le poste a été déclaré excédentaire, dix ont été effectivement coupés des effectifs du C.R.D.H., mais sept ont pu être remplacés. Je me suis demandé s'il y avait eu mauvaise foi dans le fait qu'il n'y avait pas eu de substitution pour M. Frève comme cela avait été possible pour sept employés.

Mais la preuve non contestée que j'ai reçue à ce sujet est que la substitution avait été envisagée pour M. Frève, mais n'avait pas été possible.

M. Frève a témoigné que cette mise en disponibilité avait été traumatisante pour lui et je n'en doute pas un instant, comme elle l'a été pour beaucoup de fonctionnaires qui ont vu leur poste déclaré excédentaire. Mais, rien dans la preuve qui m'a été soumise ne me permet de conclure que la décision de déclarer M. Frève excédentaire ait été une mesure disciplinaire déguisée ou encore une décision autre qu'une décision administrative prise de bonne foi. Par conséquent, la décision que conteste M. Frève ne saurait relever de ma compétence et le grief est donc rejeté.

**Guy Giguère,
commissaire**

OTTAWA, le 25 août 1999.