

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MARILLA LO

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Secrétariat du Conseil du Trésor)**

employeur

Devant : Jean Charles Cloutier, commissaire

*Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée :* Peter Engelmann, avocat

Pour l'employeur : Hélène Laurendeau, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 27 octobre et du 3 au 7 novembre 1997, et le 27 janvier 1998.
Arguments écrits présentés le 19 février, et le 13 et le 19 mars 1998.

DÉCISION

M^{me} Marilla Lo, agent des finances, FI-03, Conseil du Trésor du Canada, Ottawa (Ontario), a déposé un grief daté du 28 avril 1997 libellé de la façon suivante :

[Traduction]

1. *Congédiement injuste sous le couvert d'une mise en disponibilité.*
2. *Mauvaise foi — en raison des actions intentées devant la Cour fédérale, ainsi de suite.*
3. *Mesure disciplinaire déguisée en réponse ou à l'appui d'une fausse allégation du Centre Asticou et d'autres mesures prises par la direction du SCT.*
4. *Les conditions prévues pour déclarer la fonctionnaire excédentaire n'existaient pas.*
5. *Rupture de contrat avec l'ancien sous-ministre adjoint.*
6. *Les mesures subséquentes prises par le Ministère confirment que la mise en disponibilité est en fait un congédiement injuste.*

La fonctionnaire s'estimant lésée demande le redressement suivant :

[Traduction]

Indemnisation intégrale à tous égards, y compris, sans s'y limiter :

- *réintégration à la Division du soutien à la gestion*
- *excuses du SCT et du Centre Asticou*
- *indemnisation au titre des frais judiciaires et médicaux ainsi que des souffrances psychologiques et des dommages causés à la carrière*
- *reprise de la formation linguistique en français.*

La lettre de l'employeur à l'origine du grief a été signée par M. Paul E. Rummell, dirigeant principal de l'information (DPI), le 27 mars 1997, et elle est ainsi libellée :

[Traduction]

J'ai le regret de vous informer qu'à la suite de l'examen des programmes du Ministère et de la réorganisation du Secrétariat, votre poste a été désigné excédentaire. Par conséquent, votre période de priorité d'excédentaire rémunérée commencera le 28 mars 1997 et prendra fin le 27 septembre 1997.

Le gouvernement fédéral offre plusieurs options aux employés dont le poste a été déclaré excédentaire. Les options sont décrites ci-dessous. Des renseignements additionnels à leur sujet sont annexés à la présente lettre :

- le Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) combiné à un paiement forfaitaire aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE), le cas échéant, ou
- la Prime de départ anticipé (PDA), ou
- des droits de priorité de placement dans la fonction publique pendant la période de priorité d'excédentaire.

Veillez noter que si vous optez pour le PERA ou la PDA, vous devez faire part de votre décision par écrit au Ministère dans les 60 jours de la réception du présent avis. Toutefois, si vous optez pour la PDA, veuillez prendre note que la date la plus éloignée de cessation d'emploi que je suis disposé à accepter est le 26 mai 1997.

En fin de compte, vous êtes la personne qui est le mieux en mesure de savoir quelle option vous convient le mieux selon vos circonstances personnelles. Toutefois, M. Michel Laurin, agent aux relations de travail, 992-2194, peut vous aider à prendre votre décision en vous fournissant d'autres renseignements sur les options offertes et en répondant à vos questions. De même, M^{me} Karen Rondeau, conseillère aux avantages sociaux, 992-1465, est à votre disposition pour vous renseigner au sujet des montants auxquels vous avez droit.

Le Ministère offre également d'autres services aux employés en période de transition, notamment du counselling en réaménagement des effectifs, du counselling financier, du counselling en orientation de carrière et le Programme d'aide aux employés. M. Michel Laurin peut vous expliquer comment vous prévaloir de ces services.

Si vous choisissez le PERA ou la PDA, vous devez indiquer votre intention en signant et en retournant la

formule d'option applicable à M. Michel Laurin, Ressources humaines, 4^e étage, tour Est, au plus tard le 26 mai 1997. Si vous décidez d'attendre l'expiration du délai de 60 jours pour faire connaître votre décision et que vous optez pour la PDA, la période de 60 jours sera défalquée de votre période de priorité d'excédentaire. Veuillez noter qu'il est très important que vous fassiez connaître votre réponse à cette offre dans les délais impartis sinon vous ne serez plus admissible au PERA ou à la PDA. Si vous décidez de demander la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire (un paiement forfaitaire en remplacement de votre période de priorité d'excédentaire), vous devez signer la « Demande de rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire » ci-annexée.

En acceptant de vous prévaloir du PERA ou de la PDA, vous cessez d'être fonctionnaire et vous renoncez à vos droits de priorité relatifs à d'une nouvelle nomination dans la fonction publique.

Vous trouverez également ci-jointes les lignes directrices régissant l'après-mandat et la politique des marchés applicable aux anciens fonctionnaires, y compris une liste des organismes visés par cette politique.

Si vous décidez de ne pas vous prévaloir des programmes décrits ci-dessus et que vous n'obtenez pas une nouvelle nomination, votre statut d'employé excédentaire non rémunéré commencera le 28 septembre 1997 et vous serez mise en disponibilité le 27 septembre 1998.

J'espère que les possibilités qui vous ont été exposées, par le biais des différentes options, vous seront utiles.

La réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été signée par M. V. Peter Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, le 3 juillet 1997 :

[Traduction]

La présente fait suite à notre rencontre du 3 juin 1997 concernant le grief que vous avez présenté au sujet de la décision de la direction d'abolir votre poste au bureau du dirigeant principal de l'information. La lettre, signée par le dirigeant principal de l'information, datée du 27 mars 1997, vous a communiqué cette décision.

Dans votre grief, vous prétendez qu'il y a eu ce qui suit :

1. *Congédiement injuste sous le couvert d'une mise en disponibilité.*
2. *Mauvaise foi — en raison des actions intentées devant la Cour fédérale, ainsi de suite.*
3. *Mesure disciplinaire déguisée en réponse ou à l'appui d'une fausse allégation du Centre Asticou et d'autres mesures prises par la direction du SCT.*
4. *Les conditions pour déclarer la fonctionnaire excédentaire n'existaient pas.*
5. *Rupture de contrat avec l'ancien sous-ministre adjoint.*
6. *Les mesures subséquentes prises par le Ministère confirment que la mise en disponibilité est en fait un congédiement injuste.*

Dans votre grief, vous demandez les redressements suivants :

- a) *réintégration à la Division du soutien à la gestion,*
- b) *excuses du SCT et du Centre Asticou,*
- c) *indemnisation au titre des frais judiciaires et médicaux ainsi que des souffrances psychologiques et des dommages causés à la carrière,*
- d) *reprise de la formation linguistique en français.*

J'aimerais donc répondre à chacune de vos allégations dans le même ordre.

1. *Vous avez été déclarée excédentaire conformément aux dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs qui précise : « Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un fonctionnaire ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit fonctionnaire par écrit. Il doit préciser dans sa lettre la date prévue de mise en disponibilité et les motifs de sa décision, et déclarer que le fonctionnaire pourra être mis en disponibilité à cette date. Le fonctionnaire est réputé bénéficiaire du statut de fonctionnaire excédentaire à partir de la date à laquelle il est déclaré excédentaire ».*

Vu ce qui précède, je me demande comment la direction et, en l'occurrence, M. Rummell, peuvent être accusés de vous avoir injustement congédiée. Il est clair et sans équivoque que votre actuelle situation d'excédentaire est la conséquence directe de la décision de la direction d'abolir votre poste parce qu'il a été décidé que les fonctions n'étaient

plus nécessaires dans l'organisation. Vous étiez la titulaire du poste numéro IMST-3111, et c'est ce poste qui a été aboli.

- 2. Un fonctionnaire a le droit d'entreprendre une action contre n'importe quelle institution fédérale. Je puis vous assurer que les questions vous concernant et concernant la Cour fédérale n'ont en rien influé sur la décision de la direction d'abolir votre poste.*
- 3. La décision de la direction d'abolir votre poste n'est pas liée à l'annulation de votre formation linguistique. Par conséquent, cette mesure ne peut être qualifiée de mesure disciplinaire.*
- 4. Comme je l'ai indiqué dans le premier paragraphe, vous avez été déclarée excédentaire conformément aux dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Par conséquent, je suis convaincu que les conditions prévues pour vous déclarer excédentaire existaient. Vous étiez la titulaire d'un poste à la Division du renouveau administratif. Votre poste a été muté à la Division du soutien à la gestion où il a finalement été décidé qu'il n'était plus nécessaire.*
- 5. Vous parlez d'une rupture de contrat avec l'ancien sous-ministre adjoint. Sauf erreur, vous faites allusion à une note de service signée par M. W.E.R. Little, ancien sous-contrôleur général, qui vous a été adressée le 6 juin 1996. La note de service décrit, entre autres choses, les conditions de votre formation linguistique et mentionne que vous êtes disposée [traduction] « à accepter n'importe quel emploi au sein de la DGFI et êtes intéressée à continuer de faire partie de l'équipe de la DGFI ». Je n'interprète pas la décision de la direction de vous déclarer excédentaire comme étant une rupture de contrat pas plus que je ne considère cette note de service comme un contrat.*
- 6. Vous ne nous avez fourni aucun renseignement à l'appui de votre allégation concernant les prétendues mesures subséquentes prises par le Ministère.*

Par conséquent, après un examen attentif de votre grief, je dois conclure que celui-ci doit être rejeté. De même, les redressements que vous demandez ne peuvent vous être accordés. Je suis convaincu que la décision de la direction d'abolir votre poste est fondée sur une véritable situation d'excédentaire.

Malgré ce qui précède, j'ai pris note de votre décision d'opter pour le Programme d'encouragement à la retraite

anticipée. Je tiens à vous offrir l'assurance que votre décision de vous prévaloir du PERA ne vous empêche pas de poursuivre votre grief devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Au début de l'audience, l'avocate de l'employeur a soulevé une objection concernant ma compétence d'instruire l'affaire dont je suis saisi, et l'avocat de la fonctionnaire s'estimant lésée a maintenu que la mise en disponibilité était en réalité un congédiement de nature disciplinaire déguisé. Après avoir entendu les arguments des deux parties au sujet de l'objection, je suis venu à la conclusion que je devais entendre la preuve concernant le bien-fondé de l'affaire avant de rendre une décision sur ma compétence de l'instruire. J'ai informé les parties qu'il incombait à l'avocat de la fonctionnaire de démontrer que le congédiement était injuste et que la fonctionnaire avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée.

L'audience a duré cinq jours et j'ai informé les parties que je leur demanderais de présenter leur argumentation par écrit.

Cinq témoins ont été entendus (trois ont été cités à comparaître par l'avocat de la fonctionnaire, et deux par l'avocate de l'employeur). Quatre-vingt-quatorze (94) pièces ont été présentées en preuve par M^e Engelmann, et neuf par M^e Laurendeau.

LA PREUVE

Voici un résumé des témoignages. M^{me} Marilla Lo (la fonctionnaire) a été le premier témoin. Elle nous a dit qu'elle travaillait au gouvernement fédéral depuis 1972 et qu'elle s'était jointe au Secrétariat du Conseil du Trésor en 1977. Pendant les vingt années qu'elle a passées au Conseil du Trésor, elle a eu la responsabilité de nombreux projets et a participé à quatre réorganisations internes. Son dernier poste se trouvait à la Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI). Elle a été évaluée à intervalles réguliers et ses évaluations de rendement annuelles sont au dossier. Durant cette période, des possibilités de promotion par voie de concours se sont présentées et elle a posé sa candidature à plusieurs de ces concours, mais après avoir passé les épreuves écrites et les entrevues, elle a été informée que les concours avaient été annulés.

En 1988, M. Anthony Buttigieg (son superviseur) lui a demandé de s'occuper de sa comptabilité personnelle et parce que M^{me} Lo n'a pas respecté certaines directives, la

situation a donné lieu à une lettre de l'avocat de celle-ci (pièce G-5). La lettre fait également allusion à des commentaires racistes de la part de M. Buttigieg, dont il s'est excusé (pièce G-6). À compter de ce moment-là, M. Buttigieg a changé d'attitude et M^{me} Lo a été traitée différemment. Elle a déposé trois plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) (pièce G-8). Toutes ses évaluations de rendement des 25 années qu'elle a passées dans la fonction publique fédérale ont été entièrement satisfaisantes ou mieux encore, sauf l'évaluation de 1989 (l'année de l'incident susmentionné), qui était satisfaisante (pièce G-13).

La fonctionnaire a eu de nombreux problèmes de dotation et n'a jamais été promue au cours des vingt années qu'elle a passées au Conseil du Trésor. En fait, elle nous a dit qu'on lui a offert une promotion (FI-04) à la condition qu'elle renonce à ses droits d'en appeler des résultats d'un concours interne. Elle a refusé et a interjeté appel devant la Cour fédérale, qui a statué en sa faveur.

La fonctionnaire avait à de nombreuses reprises demandé de recevoir de la formation linguistique et, même si son poste était devenu « bilingue », elle ne recevait pas de formation linguistique à temps plein (pièce G-22). En 1995, à l'issue d'une rencontre avec M. Robert Little, sous-ministre adjoint (SMA) à l'époque, celui-ci lui a offert de l'inscrire à des cours de langue et a également mentionné qu'il avait l'intention de l'affecter à une autre section (pièce G-3 pages 256 à 265). M^{me} Lo a accepté les deux offres.

M^{me} Lo a commencé sa formation linguistique à Asticou le 7 octobre 1996. Tout s'est bien passé jusqu'en janvier 1997, lorsqu'il y a eu un changement de professeurs de langue. La classe était tellement préoccupée que tous les étudiants ont signé une lettre adressée au chef intérimaire des Services administratifs, M^{me} Ghada Russell (pièce G-69).

Il y avait beaucoup de problèmes entre le personnel de l'école et la fonctionnaire, d'où les lettres de M^{me} Russell au Ministère (le Conseil du Trésor) datées des 20 et 25 mars 1997 (pièce G-3, pages 353, 357 et 358). Dans une de ces lettres, M^{me} Russell affirme que la fonctionnaire ne réussira pas le test d'interaction orale, même si, en février 1997, elle avait obtenu 79 p. 100 (« Très bien ») (pièce G-70) et, en mars 1997, 65,5 p. 100, à un autre test (pièce G-71).

Le poste de la fonctionnaire a été déclaré excédentaire le 27 mars 1997 au moyen d'une lettre signée par M. Paul E. Rummell, DPI. M^{me} Lo a déclaré que son employeur (le Secrétariat du Conseil du Trésor) ne respectait pas ses propres règles, principes et directives concernant les employés touchés. Les raisons principales invoquées à l'appui de cette déclaration sont les suivantes :

- a) la fonctionnaire s'est vue refuser l'aide de M^{me} Layton (conseillère en réaménagement des effectifs (RE) à la Division des ressources humaines);
- b) la fonctionnaire s'est fait dire que seulement M. Laurin, agent aux relations de travail, traiterait avec elle;
- c) la « Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT touchés par l'examen des programmes » datée du 15 avril 1996 (pièce G-65) n'a pas été respectée;
- d) les nombreuses demandes d'aide et de conseils et les nombreux documents adressés à M. Laurin ont été ignorés;
- e) des employés ont été nommés à des postes équivalents à celui de la fonctionnaire et d'autres ont été nommés pour des périodes déterminées ou détachés peu de temps après qu'elle eut été déclarée excédentaire;
- f) le document « Rôles et responsabilités de l'employeur et des employés » a été mentionné comme étant un cas où la fonctionnaire s'était acquittée de toutes ses responsabilités, mais non l'employeur (pièce G-66);
- g) M. Rummell a affirmé que la fonctionnaire a été mise en disponibilité à la Division du renouveau administratif (DRA) et que son projet sur les « services d'appui partagés localement » (SAPL) avait été abandonné. M. Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, dans sa réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, a affirmé que la fonctionnaire a été mise en disponibilité à la Division du soutien à la gestion (DSG) parce que le poste qu'elle y occupait n'était plus nécessaire;
- h) depuis 1976, il y a eu à la DDPI de nombreux projets de réorganisation, jamais complètement menés à terme, que la fonctionnaire a expliqués en détail;

- i) la fonctionnaire a déclaré avoir reçu un bulletin de nouvelles en janvier 1997 (« Entre nous ») dans lequel M. Harder annonçait que le Ministère avait atteint ses objectifs de l'examen des programmes (réduction des effectifs) et « n'offrira plus [les] programmes » [PDA et PERA] »;
- j) la fonctionnaire a produit de nombreux documents internes obtenus par le truchement de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* qui indiquent que ses superviseurs comptaient la maintenir en poste. En fait, les dépenses de fonctionnement liées à son poste et son salaire figuraient dans le budget;
- k) il est d'usage pour la direction de discuter des options offertes aux employés qui sont susceptibles d'être mis en disponibilité plusieurs mois avant qu'ils reçoivent la lettre les avisant que leur poste a été déclaré excédentaire. Dans le cas de la fonctionnaire, cela n'a pas été fait.

La fonctionnaire a ensuite raconté qu'on lui avait téléphoné chez elle le 26 mars 1997 pour lui dire que M. Rummell voulait la rencontrer parce qu'elle était la seule personne qu'il n'avait pas encore rencontrée. La rencontre a été fixée au lendemain, 27 mars, à midi. Était également présent à la rencontre M. Michel Laurin, agent aux relations de travail. On a remis à la fonctionnaire une lettre (signée par M^{me} Russell et datée du 20 mars 1997) de l'école de langue Asticou dans laquelle M^{me} Russell recommandait de mettre fin à la formation linguistique de la fonctionnaire. M. Rummell a ensuite remis à la fonctionnaire la « lettre l'avisant que son poste était déclaré excédentaire » (pièce G-3, pages 360 à 362). Il lui a aussi dit que sa formation linguistique était annulée et que sa période de priorité d'excédentaire débutait le lendemain (Vendredi saint).

La fonctionnaire, accompagnée de M. Laurin et escortée par un agent de sécurité, s'est alors rendue à son bureau où des collègues lui ont dit que M. Laurin leur avait dit ce qui arrivait et leur avait interdit de lui parler. La fonctionnaire a reçu l'ordre d'emballer ses effets personnels et de ne plus revenir au bureau. Sa carte d'accès lui a été enlevée, son téléphone a été débranché et son mot de passe pour avoir accès au réseau a été annulé.

La fonctionnaire a essayé en vain, à de nombreuses reprises, d'obtenir des renseignements par l'intermédiaire de M. Laurin. Une lettre de la Commission de la fonction publique (CFP) datée du 20 mai 1997 (pièce G-80) indique que la CFP n'avait pas été informée par le Secrétariat du Conseil du Trésor de la situation d'excédentaire de la fonctionnaire et que la CFP n'avait reçu aucun document concernant la suppression de ses fonctions.

M^{me} Lo a obtenu beaucoup de documents par le truchement de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'accès à l'information*, qu'elle a produits à l'appui de son dossier.

M^{me} Lo a confirmé qu'elle n'était pas intéressée par le PERA ou la PDA car elle voulait continuer de travailler. Elle a décidé de se prévaloir du PERA à cause des délais fixés pour faire un choix et sous la contrainte.

Deux autres témoins ont été entendus, M. Vivian Walsworth et M^{me} Kathy Green, deux étudiants dans la même classe de français que la fonctionnaire à Asticou. Les deux ont confirmé le témoignage de M^{me} Lo et ont ajouté qu'elle était un atout pour la classe; tous les deux ont rejeté les raisons fournies par l'administration de l'école pour recommander d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire.

La preuve présentée par l'avocate de l'employeur peut être résumée de la façon suivante :

M^{me} Patricia Phillips, adjointe administrative de M. Bernie Gorman, a déclaré que la Direction de la gestion des finances et de l'information (DGFI) dirigée par M. Little a été réorganisée en août 1996. La DDPI (nouvelle direction) a été créée, et M. Gorman a été nommé dirigeant principal de l'information à titre intérimaire. Au début de 1997, la DGFI a été démantelée et la fonctionnaire a été affectée à la DSG.

Le témoin a déclaré que le Secrétariat du Conseil du Trésor a été déclaré l'un des « ministères les plus touchés » dès l'été 1996.

M. Rummell a été nommé DPI en février 1997 et est entré en fonctions en mars 1997, remplaçant ainsi M. Gorman, qui a été affecté à un projet spécial.

M^{me} Phillips a déclaré que les organigrammes produits ont été préparés en prévision de l'audience. Elle a également mentionné que toutes les modifications proposées devaient être approuvées par le nouveau DPI (M. Rummell). Elle a reconnu avoir été au courant de la raison de la rencontre (mise en disponibilité) entre M^{me} Lo et M. Rummell, mais elle n'en n'a rien dit à M^{me} Lo lorsqu'elle lui a téléphoné pour l'informer de cette rencontre. Les documents présentés par M^{me} Phillips étaient ceux qui avaient été préparés pour les réunions d'information et de consultation.

Le dernier témoin de l'employeur a été M. Michel Laurin, agent principal aux relations du travail (PE-03), qui a déclaré que le dossier de M^{me} Lo lui avait été expressément confié et qu'il devait être l'unique intermédiaire entre l'employeur (le gouvernement fédéral) et M^{me} Lo.

M. Laurin a déclaré qu'il servait d'intermédiaire entre le Conseil du Trésor et le Centre Asticou et que c'est lui qui a demandé à M^{me} Russell de mettre par écrit les observations qu'elle lui avait faites au téléphone selon lesquelles « les professeurs et les étudiants en avaient assez de M^{me} Lo » (pièce G-3, page 353). Il a affirmé avoir assisté à une réunion pour faire le point avec M. Rummell et a aussi confirmé le témoignage de la fonctionnaire quant à la façon dont elle a été informée de sa situation d'excédentaire. Il a indiqué avoir refusé de répondre aux questions de M^{me} Lo parce que cela ne faisait pas partie de son mandat, lequel consistait à la renseigner uniquement sur le PERA et la PDA. Il a clairement indiqué que personne ne devait faire quoi que ce soit au sujet de « l'affaire Lo » pendant 60 jours, soit le délai dont M^{me} Lo disposait pour faire connaître sa décision au sujet des diverses options qui lui étaient offertes. M. Laurin a affirmé qu'il devait être l'unique intermédiaire entre l'employeur et M^{me} Lo; il a aussi reconnu qu'étant donné que cela ne faisait pas partie de ses tâches courantes, la situation était plutôt inhabituelle.

M. Laurin a affirmé que toutes les mesures qu'il a prises (note d'information, calculs des droits aux termes de la DRE, attitude générale et réponses) lui ont été dictées par la direction. Il a déclaré qu'il n'a pas effectué de recherches au sujet des allégations pas plus qu'au sujet des renseignements que lui a communiqués l'école de langue. Il a confirmé que la « déclaration excédentaire » de la fonctionnaire devait être la solution au fait que l'école de langue recommandait qu'il soit mis fin à la formation linguistique. Il a confirmé que, lors de la réunion d'information du

26 mars 1997 avec M. Rummell, il n'avait pas été question d'autre façon de régler le problème. Le personnel a été informé qu'il avait été décidé de déclarer M^{me} Lo « excédentaire ».

M. Laurin a confirmé que M^{me} Lo n'a été mise au courant du motif véritable (déclaration d'excédentaire) de la rencontre que lorsque M. Rummell lui a remis la lettre l'avisant que son poste avait été déclaré excédentaire. Il a ajouté que M. Rummell n'avait pas en mains tous les renseignements voulus pour prendre une décision, surtout qu'il ne faisait partie de la fonction publique que depuis quelques semaines. M. Laurin a confirmé que toutes les personnes présentes à cette réunion connaissaient les antécédents professionnels de M^{me} Lo, sauf M. Rummell, qui devait prendre la décision finale. Il a déclaré que M^{me} Lo a été remplacée par une certaine M^{me} McMullen dont on a prolongé le détachement de février à septembre 1997.

M. Laurin a aussi déclaré qu'on demandait à un agent de sécurité d'accompagner un employé dans des cas de congédiement, jamais dans des cas de déclaration d'excédentaire ou de mise en disponibilité.

Enfin, M. Laurin a déclaré que M^{me} Lo avait été traitée différemment des autres employés déclarés excédentaires au Conseil du Trésor.

Je désire souligner à ce stade-ci que le témoignage de M. Laurin n'était pas clair, que l'intéressé a eu des trous de mémoire et que la reconstitution des faits laissait beaucoup à désirer.

ARGUMENTS ÉCRITS

(Nota : Les arguments des parties sont reproduits en entier.)

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[Traduction]

I ÉNONCÉ DU GRIEF

L'énoncé du grief préparé par la fonctionnaire est le suivant :

- 1. Congédiement injuste sous le couvert d'une mise en disponibilité.*
- 2. Mauvaise foi — en raison des actions intentées devant la Cour fédérale, ainsi de suite.*

3. *Mesure disciplinaire déguisée en réponse ou à l'appui d'une fausse allégation du Centre Asticou et d'autres mesures prises par la direction du SCT.*
4. *Les conditions prévues pour déclarer la fonctionnaire excédentaire n'existaient pas.*
5. *Rupture de contrat avec l'ancien sous-ministre adjoint.*
6. *Les mesures subséquentes prises par le Ministère confirment que la mise en disponibilité est en fait un congédiement injuste.*

II REDRESSEMENTS DEMANDÉS

Les redressements demandés sont les suivants :

- *réintégration à la Division du soutien à la gestion*
- *pleine indemnisation des salaires et avantages perdus*
- *excuses du SCT et du Centre Asticou*
- *indemnisation au titre des frais judiciaires et médicaux ainsi que des souffrances psychologiques et des dommages causés à la carrière*
- *reprise de la formation linguistique en français.*

III FAITS

Contestation de la compétence

Au début de l'arbitrage de cette affaire, l'avocate du Ministère a soulevé une objection préliminaire concernant la compétence de la Commission. Elle a fait valoir que la fonctionnaire avait de son propre gré démissionné de son poste en juillet 1997 et accepté un paiement forfaitaire dans le cadre du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA). Elle a ajouté que la démission était visée par l'article 26 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et que la fonctionnaire n'avait donc pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage. Elle a aussi déclaré que, de toute façon, la fonctionnaire avait été déclarée excédentaire aux termes des dispositions de la LEFP et qu'elle n'avait donc pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage.

En réfutation de cette objection préliminaire nous avons fait valoir que la fonctionnaire n'avait pas démissionné de son plein gré et que rien au sujet de son licenciement n'était volontaire. De plus, malgré la tentative de l'employeur de faire croire qu'il s'agissait d'une déclaration d'excédentaire d'après la lettre datée du 27 mars 1997, toute la correspondance subséquente entre la fonctionnaire et le Ministère étaye la prétention de la fonctionnaire selon laquelle le licenciement était, en fait, une mesure disciplinaire. Dans le grief qu'elle a présenté à la Commission des relations de travail dans la fonction publique « CRTFP » « la Commission », elle a résumé sa prétention selon laquelle la déclaration d'excédentaire visait à camoufler une mesure disciplinaire par l'invocation de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) du gouvernement fédéral. En plus d'affirmer que le Ministère ne respectait aucune des dispositions législatives ou réglementaires prévues pour déclarer un employé excédentaire, nous avons aussi soutenu que le Ministère savait très bien que la fonctionnaire avait déposé de nombreuses plaintes contre lui pour des irrégularités en matière de dotation, pour harcèlement racial, discrimination, ainsi de suite. Nous avons fait valoir que, étant

donné que la preuve à l'appui de notre argumentation selon laquelle la Commission a compétence recoupe en grande partie la preuve concernant le licenciement pour motif injustifié, la Commission devrait entendre la preuve sur ces deux questions simultanément. À ce moment-là, en réponse à une question, l'avocate du Ministère a affirmé que celui-ci n'avait pas l'intention de faire valoir que la déclaration d'excédentaire était une mesure disciplinaire ni que le Ministère avait un motif déterminé de congédier la fonctionnaire. Après une courte pause, l'arbitre a réservé sa décision sur sa compétence en statuant qu'il rendrait cette décision uniquement après avoir entendu toute la preuve.

La preuve de la fonctionnaire s'estimant lésée

Le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée

La fonctionnaire a déclaré être entrée en fonctions au gouvernement fédéral en 1972 et être arrivée au Ministère en 1977. Elle occupait un poste de FI-03 (FI-05 selon l'ancien système de classification) depuis qu'elle était au Ministère (voir la pièce G-82). Sa description de travail était une description générique applicable à tous les employés ayant la même classification et occupant un poste de même niveau à la Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI). Lorsqu'elle a été déclarée excédentaire en mars 1997, il y avait quatre employés classifiés au niveau FI-03 à la DDPI.

La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait été inspecteur dans la police de Hong Kong avant de venir au Canada. Avant d'entrer à la fonction publique fédérale, elle a obtenu un diplôme de premier cycle en économie et en commerce. Elle a aussi décrit ses antécédents de travail et les nombreux diplômes qu'elle possédait et qui n'étaient pas limités aux secteurs du commerce et des finances. Par exemple, elle est titulaire d'une maîtrise en éducation de l'Université d'Ottawa.

Durant ses cinq premières années dans la fonction publique fédérale, elle a obtenu des promotions par voie de concours chaque année.

Malgré ses vingt années de service au Ministère, ses qualifications et les promotions obtenues avant d'arriver au Ministère, la fonctionnaire n'a jamais obtenu de promotion au Ministère, même si son rendement a toujours été coté exceptionnel, supérieur et entièrement satisfaisant par ses superviseurs et le Ministère. Elle n'a eu qu'une seule évaluation moins favorable, soit une évaluation satisfaisante et cela, tout de suite après qu'elle eut déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne contre son directeur et le Ministère (voir les pièces G-4; G-7; et G-20). Elle a précisé que dans beaucoup de ses évaluations de rendement on pouvait lire des commentaires tels que « représente un bon investissement » et que ses responsabilités étaient normalement celles d'un FI-04 plutôt que d'un FI-03 (voir les pièces G-12; G-16; G-24; G-31; G-34; G-36; et G-67).

Contexte

En 1989, la fonctionnaire a déposé des plaintes de harcèlement racial auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (« la CCDP ») et du Ministère contre son directeur et le Ministère (voir la pièce G-8). Entre autres choses, elle a prétendu que son directeur avait fait des remarques racistes au travail et qu'il avait abusé de son pouvoir dans ses rapports avec elle. Par exemple, il avait exigé qu'elle s'occupe de la

comptabilité personnelle de l'entreprise de sa femme et il s'était mis en colère lorsqu'elle avait refusé de signer un document attestant qu'elle était la comptable de sa femme dans une situation où la fonctionnaire risquait d'être tenue de verser une somme d'argent considérable si une action était intentée contre elle.

Elle a témoigné au sujet des efforts de la CCDP et du fait que cette dernière avait rejeté ses plaintes après qu'elle eut reçu une « lettre d'excuse » de son directeur d'alors, et elle a fourni des preuves documentaires pour étayer ses dires. Elle était contrariée de la façon dont la question avait été réglée par la CCDP et elle considérait la lettre d'excuse (voir les pièces G-6; G-17; et G-18) comme une insulte. De même, il était évident, d'après le dossier de la Commission canadienne des droits de la personne, que le sous-ministre adjoint (SMA) avait indiqué que sa plainte était motivée par des problèmes de santé, probablement de santé mentale (voir la pièce G-19, page 13). Ce SMA, M. Gorman, a continué d'intervenir dans le dossier de la fonctionnaire jusqu'au licenciement injuste de cette dernière.

Questions de dotation

Comme il a été déjà mentionné plus haut, la fonctionnaire n'a obtenu aucune promotion pendant qu'elle travaillait au Ministère malgré des évaluations de rendement élogieuses et les efforts concrets qu'elle avait déployés en ce sens. Dans son témoignage, la fonctionnaire a parlé des concours auxquels elle a posé sa candidature au cours des dix dernières années en vue d'être promue au niveau FI-04. Malgré ses efforts, ses excellentes qualifications et son expérience, soit qu'on avait jugé qu'elle n'avait pas les qualités requises, soit que le Ministère avait annulé les concours de telle sorte qu'elle n'avait pas eu de droit d'appel. Elle a témoigné au sujet d'un certain nombre d'irrégularités commises par le Ministère en matière de dotation et du fait que ses plaintes à ce sujet à la Commission de la fonction publique avaient été accueillies (voir, par exemple, la pièce G-61).

La fonctionnaire a témoigné longuement au sujet d'un concours de FI-04 auquel elle a participé au Ministère en 1993 (voir la pièce G-25). Elle a précisé qu'un comité de sélection du Ministère l'avait classée troisième suivant le principe du « mérite » même si les candidats qui s'étaient classés avant elle n'avaient même pas les diplômes exigés pour occuper le poste en question. Le Ministère avait jugé qu'elle n'avait pas les qualités requises à cause de son profil linguistique. Après qu'elle eut interjeté appel, son superviseur lui a offert un poste de FI-04 unilingue à la condition qu'elle renonce à son droit d'en appeler des résultats du concours. Elle a expliqué qu'elle avait décidé d'aller de l'avant avec son appel parce qu'elle considérait que le Ministère, encore une fois, n'avait pas appliqué le principe du mérite.

L'appel a été entendu par deux différents comités d'appel de la CFP (CACFP) (voir les pièces G-27 et G-46), et par deux juges de la Section de première instance de la Cour fédérale (voir la pièce G-28; et la pièce G-3, pages 307 à 318). Le 10 mars 1997, deux semaines et demie avant que la fonctionnaire soit déclarée excédentaire, le Ministère a interjeté appel de la deuxième décision de la Cour fédérale datée du 21 février 1997. L'affaire a été entendue par la Cour d'appel fédérale le 18 décembre 1997. Les deux instances de la Cour fédérale ont confirmé la prétention de la fonctionnaire que le Ministère n'avait pas respecté le principe du mérite.

Cours de français

La fonctionnaire a déclaré que pendant qu'elle travaillait au Ministère elle avait plusieurs fois demandé qu'on l'autorise à suivre des cours de français (voir les pièces G-5; G-22; et G-38). Ses demandes ont été rejetées par le Ministère au motif qu'elle occupait un poste unilingue. Vers 1991, son poste est devenu « bilingue ». Pourtant, malgré l'appui de M. James Thoppil, son superviseur d'alors, il lui a été impossible de suivre des cours de langue à temps plein (voir la pièce G-22).

En 1995, après que la fonctionnaire eut écrit au président du Conseil du Trésor d'alors, ainsi qu'à M. Robert Little, à l'époque sous-ministre adjoint (SMA) de la Direction de la gestion des finances et de l'information (DGFI), pour se plaindre de la façon dont elle était traitée par M. Bernie Gorman et d'autres gestionnaires, M. Little a eu des rencontres avec elle en mai et en juin 1996 (voir la pièce G-3, pages 255 à 263). La fonctionnaire s'est plainte au président de la façon dont M. Gorman et d'autres gestionnaires au Ministère la traitaient et lui a fait part de son désir de recevoir de la formation linguistique en vue d'être admissible à occuper son poste bilingue. Au sujet des rencontres qu'elle a eues avec M. Little, la fonctionnaire a indiqué que celui-ci lui avait dit qu'il voulait qu'elle continue de faire partie de son équipe et qu'il lui avait offert de l'inscrire à des cours de formation linguistique à temps plein pour qu'elle puisse atteindre le niveau de compétence B. Il lui a dit qu'il avait l'intention, pendant qu'elle serait en formation linguistique, de l'affecter à une autre section. Ayant reçu l'assurance qu'elle serait autorisée à terminer sa formation linguistique puis à revenir le plus tôt possible par la suite pour faire partie de son équipe, elle a accepté l'offre de formation linguistique et la mutation (voir les notes du Ministère au sujet de ces rencontres à la pièce G-3, pages 256 à 265).

La fonctionnaire a déclaré avoir commencé ses cours de français à Asticou le 7 octobre 1996. Entre octobre et décembre 1996, il régnait une atmosphère extrêmement propice à l'apprentissage à Asticou. Elle était capable de décrire en français comment on faisait un gâteau, d'expliquer à la classe le jeu de Mahjong, de raconter des histoires, de rédiger des descriptions et des processus de travail, de participer à des jeux de société et à des jeux de rôle tels que dire la bonne aventure, de donner des directions à des étrangers, de rédiger des lettres et des procès-verbaux et d'effectuer d'autres exercices.

L'atmosphère a changé en janvier 1997 lorsque les deux professeures ont été remplacées. La professeure principale, M^{me} Ginette Lefebvre, ne donnait quasiment aucune chance aux étudiants de parler en français. Chaque étudiant bénéficiait d'environ deux heures par semaine pour une rencontre personnelle. M^{me} Lefebvre consacrait la période de l'entrevue personnelle avec la fonctionnaire à discuter de sa vie personnelle en anglais. Sachant que la fonctionnaire était une conseillère qualifiée, M^{me} Lefebvre lui demandait de la conseiller au sujet de ses problèmes personnels. Étant donné que la fonctionnaire était incapable de donner des conseils en français, pour répondre aux besoins de M^{me} Lefebvre, elle devait communiquer avec elle en anglais. Ainsi, elle a été incapable de pratiquer son français (voir la pièce G-77).

Au début de février 1997, la classe de français de la fonctionnaire était tellement inquiète du peu de progrès réalisés en interaction orale française qu'elle a décidé de présenter une lettre à la directrice adjointe des Services administratifs, M^{me} Ghada Russell, pour lui demander de réduire le nombre d'étudiants dans la classe et de changer le contexte

d'apprentissage (voir la pièce G-69). Entre-temps, la fonctionnaire avait fait part de l'embarras que lui avait causé le visionnement du vidéo d'un accouchement en présence d'étudiants masculins. Ce vidéo avait été choisi et montré par M^{me} Lefebvre. Vers la deuxième semaine de février 1997, la fonctionnaire avait aussi demandé à M^{me} Lefebvre de cesser de dire en classe qu'elle était en compétition avec la fonctionnaire pour avoir l'attention d'un étudiant marié. De plus, la fonctionnaire avait refusé de continuer de conseiller M^{me} Lefebvre durant ses rencontres personnelles (voir la pièce G-77).

Le 19 février 1997, cherchant à renouveler son contrat à Asticou, M^{me} Lefebvre avait passé plus d'une heure et demie à discuter avec la classe de la façon de diviser la classe en deux. La fonctionnaire croyait que la discussion était prématurée étant donné que M^{me} Russell n'avait pas encore pris la décision de diviser la classe. La fonctionnaire ne voulait pas poursuivre la discussion, elle préférait se concentrer sur le programme de formation linguistique (voir la pièce G-77). M^{me} Lefebvre s'est sentie insultée par les propos de la fonctionnaire et, peu après, elle a inscrit des remarques désobligeantes au sujet de la fonctionnaire dans le cahier de bord (voir la pièce G-77; et la pièce G-3, pages 557 à 559 et 552 à 556 qui fournissent d'autres détails au sujet de la façon dont la fonctionnaire a été traitée).

Le 17 mars 1997, la fonctionnaire a confronté M^{me} Lefebvre en classe au sujet des remarques désobligeantes dont la fonctionnaire avait pris connaissance par hasard. Quelques minutes après le départ de M^{me} Lefebvre, M^{me} Jocelyne Courcy (l'adjointe pédagogique de M^{me} Russell, chef intérimaire des Services administratifs du Centre) est entrée en trombe dans la classe. Sans aucune provocation, elle s'est mise à invectiver la fonctionnaire dans les deux langues officielles devant toute la classe ainsi que devant la professeure, M^{me} Francine Labbee. M^{me} Courcy a exigé que la fonctionnaire lui remette la copie du cahier de bord qu'elle avait faite parce que, selon elle, les étudiants n'avaient pas le droit d'en avoir de copie. M^{me} Courcy a ordonné à la fonctionnaire de se présenter au bureau de M^{me} Russell le lendemain matin à 8 h 30, puis elle est sortie de la classe comme elle y était entrée (voir la pièce G-77).

Lors de la rencontre avec M^{me} Russell le 18 mars 1997, la fonctionnaire a informé M^{me} Russell et M^{me} Courcy qu'elle avait l'intention de déposer une plainte de harcèlement contre M^{me} Courcy. Pour se protéger de M^{me} Courcy, la fonctionnaire voulait enregistrer les échanges. M^{me} Russell a pris parti pour M^{me} Courcy et a mis fin à la rencontre. Elle a dit à la fonctionnaire qu'elle allait faire un rapport au Ministère et que la fonctionnaire en recevrait une copie (voir la pièce G-73). Plus tard ce jour-là, la fonctionnaire a envoyé une note à M^{me} Russell lui demandant de lui remettre tous les dossiers la concernant qui se trouvaient à Asticou (voir la pièce G-74).

Le 20 mars 1997, M^{me} Russell a rédigé sa première plainte au Ministère en indiquant que la fonctionnaire n'allait pas réussir le test d'interaction orale. (Le contenu de cette lettre et de la deuxième plainte datée du 25 mars 1997 est discuté plus loin et le texte intégral des deux documents se trouve à la pièce G-3, aux pages 353 et 357-358). Cette prédiction de M^{me} Russell contredisait la preuve. En particulier, en février 1997, la fonctionnaire avait obtenu 79 p. 100 au test d'interaction orale (voir la pièce G-70). Le lendemain de la première plainte déposée par M^{me} Russell, soit le 21 mars 1997, la fonctionnaire a obtenu 65,5 p. 100 à un autre test (voir la pièce G-71). La fonctionnaire a aussi indiqué qu'elle devait passer un examen de français écrit le 8 avril 1997 et le test d'interaction orale en mai 1997. Deux autres étudiants dans la même classe que la

fonctionnaire, M. Walsworth et M^{me} Green, ont tous les deux corroboré les déclarations de la fonctionnaire au sujet des incidents qui se sont produits à Asticou (voir ci-après).

Le 21 mars 1997, contrairement à la politique de la Commission de la fonction publique (CFP) (voir la pièce G-3, pages 347 et 348), M^{me} Russell a rejeté la demande de la fonctionnaire d'obtenir des renseignements personnels en affirmant que la fonctionnaire devait présenter une demande par le truchement de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information (voir la pièce G-75).

Législation et politiques du SCT concernant les déclarations d'excédentaires

La fonctionnaire a aussi présenté en preuve un certain nombre de politiques publiées par le Ministère en affirmant que celui-ci n'avait pas respecté ses propres politiques lorsqu'il l'avait déclarée « excédentaire », particulièrement la politique sur les « conditions préalables à une mise en disponibilité ». Ces politiques comprennent : La gestion des remplacements (avant l'envoi des lettres de déclaration d'excédentaire — voir la pièce G-35), la Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT touchés par l'examen des programmes (voir la pièce G-65), Rôles et responsabilités de l'employeur et des employés lorsqu'un employé est déclaré « excédentaire » (voir la pièce G-66).

En juin 1995, le Ministère a publié « : La gestion des remplacements (avant l'envoi des lettres de déclaration d'excédentaire — voir la pièce G-35), un document dans lequel le Ministère s'engageait à établir et à administrer un processus qui permettrait aux employés touchés qui désiraient continuer à travailler dans la fonction publique d'être réaffectés ou mutés à des postes qui ne sont pas excédentaires. La politique précise que les employés touchés devraient faire part de leur intérêt à demeurer dans la fonction publique à leur gestionnaire et à la conseillère en réaménagement des effectifs (RE) à la Division des ressources humaines (M^{me} Mary Layton). Toutefois, lorsque la fonctionnaire a communiqué avec M^{me} Layton pour avoir de l'aide en mai 1997, cette dernière lui a dit que M. Laurin était la seule personne autorisée à traiter avec elle et elle a raccroché (voir la pièce G-3, page 439).

La fonctionnaire a déclaré avoir obtenu une copie de la publication du Ministère intitulée « Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT touchés par l'examen des programmes » datée du 15 avril 1996 (voir la pièce G-65). Voici certains des principes énoncés dans cette stratégie :

- «3. Pour réduire les effectifs, on procédera normalement dans l'ordre suivant : employés contractuels, employés embauchés pour une période déterminée, employés embauchés pour une période indéterminée [...]
4. Avec les employés touchés, la direction du SCT cherchera des possibilités de mutation au sein du SCT, dans d'autres ministères ou dans des entreprises du secteur privé, et elle fera tous les efforts raisonnables pour tenir compte des préoccupations, des besoins et des aspirations professionnelles des employés. À cet égard, les employés touchés seront pris en charge par un conseiller en réaménagement des effectifs qui les guidera pendant ce processus. [...]
5. Comme le SCT figure parmi les ministères les plus touchés, la direction s'assurera que les employés touchés reçoivent des services d'orientation et ont l'occasion

d'explorer des perspectives de carrière en tant qu'employés touchés avant de recevoir l'avis d'excédentaire; [...]

6. *On accordera la priorité aux employés touchés ou excédentaires du SCT pour doter les postes déjà libres ou ceux qui le deviendront dans tous les secteurs du Secrétariat. Les gestionnaires du SCT seront tenus au courant de la liste des employés touchés ou excédentaires et devront tenir compte de ces candidatures au moment de la dotation des postes ou de faire appel à des services d'agences ou à du personnel à contrat. [...]*
9. *Dans la mesure du possible, on s'efforcera d'atténuer l'impact de la réduction des effectifs sur les minorités visibles, les autochtones, les femmes, les personnes handicapées et les francophones au ministère afin de maintenir un effectif représentatif. »*

La fonctionnaire, membre d'une minorité visible, a prétendu qu'aucun des principes ci-dessus n'a été appliqué ou pris en considération dans sa situation d'« excédentaire ». Elle a envoyé à M. Laurin, le représentant du Ministère, de nombreuses demandes de renseignements au sujet de postes vacants et de nominations à titre de priorité, lesquelles sont toutes demeurées sans réponse (voir la pièce G3, pages 385 et 386, 389, 394, 397, 424, 425 et 438). En outre, de nouveaux employés ont été nommés à des postes correspondant à celui de la fonctionnaire immédiatement après sa mise en disponibilité, et certaines nominations pour une durée déterminée ou certains détachements ont été prolongés (voir la pièce G-3, pages 653 à 655).

La fonctionnaire a reçu de M. Laurin, le 1^{er} avril 1997, de la documentation au sujet du réaménagement des effectifs, notamment un document intitulé « Rôles et responsabilités de l'employeur et des employés ». Elle a prétendu qu'elle s'était acquittée de toutes les responsabilités des employés, mais que le Ministère n'avait assumé aucune des siennes (voir la pièce G-66).

La fonctionnaire a aussi fait valoir qu'il y avait une abondance de preuves indiquant que sa déclaration d'excédentaire était un congédiement déguisé vu que le Ministère ne s'est pas conformé aux dispositions de la LEFP et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP). Elle a donné comme exemple le fait que le motif fourni par M. Rummell pour justifier sa mise en disponibilité n'était pas le même que celui indiqué par M. Harder. Selon M. Rummell, elle avait été mise en disponibilité à la Division du renouveau administratif (DRA) et son projet sur les services d'appui partagés localement (SAPL) avait été annulé (voir la pièce G-3, pages 387, 396; et la pièce G-91). Selon M. Harder, elle avait été mise en disponibilité à la Division du soutien à la gestion (DSG) parce que son poste n'était plus nécessaire. La fonctionnaire a affirmé que les deux motifs n'étaient pas fondés pas plus qu'ils n'étaient valides (voir la pièce G-3, pages 477 à 479). La fonctionnaire a aussi prétendu que le Ministère ne s'était pas conformé aux conditions préalables à une mise en disponibilité énoncées à l'article 29 de la LEFP et aux articles 34 et 35 du REFP.

Excédentaire — Réorganisation du SCT et licenciement de la fonctionnaire

La fonctionnaire a témoigné au sujet de ce qu'elle savait de la réorganisation en cours au Ministère depuis août 1996. Elle a reconnu que pendant qu'elle avait suivi des cours de français elle avait reçu des renseignements au sujet de la réorganisation dans les

publications du Ministère ou de ses collègues. Elle a déclaré qu'au cours de l'été 1996, M. Peter Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, a annoncé que la DGFI serait réorganisée. M. Gorman allait être le chef intérimaire de la nouvelle DDPI (voir la pièce E-6). Le 16 janvier 1997, lors d'une des séances d'information de la DDPI, M. Gorman a annoncé que M. Harder et le comité de la haute direction avaient approuvé le plan de réorganisation de la DDPI, lequel avait entraîné une réduction de 25 p. 100 des ressources. Cette réduction avait été rendue possible grâce aux employés qui s'étaient prévalus du PERA et de la PDA, à la diminution des détachements et des nominations pour une période déterminée et à d'autres départs volontaires (voir la pièce G-3, page 281). En outre, tous les employés avaient été affectés à de nouvelles divisions en date du 7 février 1997 (voir la pièce G-3, page 283).

La fonctionnaire a aussi déclaré avoir reçu le journal interne du Ministère « Entre nous », daté du 20 janvier 1997, dans lequel M. Harder a annoncé au personnel que parce que les employés s'étaient prévalus du PERA et de la PDA, le Ministère avait atteint son objectif prévu dans le cadre de l'examen des programmes (réduction des effectifs) et que par conséquent on « n'offrira plus ces programmes ». M. Harder ajoutait que « [l]es départs avec indemnités, à l'exception des cas de PERA et de PDA **déjà approuvés ou en voie de l'être**, devront donc se limiter aux échanges de postes avec des employés touchés dans d'autres ministères. » (c'est nous qui soulignons, voir la pièce G-3, page 275).

Comme autre preuve qu'elle avait toujours un emploi au Ministère, la fonctionnaire a obtenu une note de service de M. Gorman à M^{me} Lamadeleine, son ancienne superviseure, et une autre de M. Gorman à M. Brown, son nouveau superviseur, les deux datées du 4 février 1997. Cette dernière note de service confirmait que la fonctionnaire avait été mutée dans la division de M. Brown et que ses tâches particulières seraient déterminées à une date ultérieure (voir la pièce G-3, pages 293 et 294). À cet égard, le 6 février 1997, la fonctionnaire a reçu un coup de fil de M. David Brown qui l'a informée que le plan de réorganisation de la DDPI était prêt et que tout le personnel avait été réaffecté. Il lui a expliqué qu'elle avait été réaffectée à sa division, la DSG, et il lui a souhaité la bienvenue. Il l'a invitée à le rencontrer le lendemain. La fonctionnaire a indiqué qu'elle avait un test de français et que par conséquent elle ne pourrait pas le rencontrer. M. Brown a répondu qu'ils pourraient se rencontrer à un autre moment et qu'il demanderait alors à la fonctionnaire de choisir elle-même les projets qui l'intéressaient dans le plan de travail. En guise de preuve additionnelle qu'elle était toujours une employée, la fonctionnaire a obtenu en décembre 1997, en adressant une autre demande aux termes de la Loi sur la protection des renseignements personnels, des documents qui indiquaient que deux projets lui avaient été assignés (ALÉNA et mise à jour annuelle des niveaux de référence) par M. Brown vers le 21 février 1997 (voir la pièce G-92). D'après l'ensemble de la preuve fournie par la fonctionnaire et les documents présentés à l'audience, en février 1997, au moment où la Cour fédérale a rendu sa décision, la fonctionnaire était une employée permanente embauchée pour une période indéterminée au Ministère (voir aussi la p. G-3, page 86, qui montre les trois groupes d'employés qui existaient alors au Ministère).

Au cours de la deuxième semaine de février 1997, la fonctionnaire a reçu une série de tableaux concernant le plan des ressources humaines de la DDPI (priorités et affectations du personnel de la DDPI) dans le courrier. Les tableaux indiquaient les employés de la DDPI dont le poste avait été déclaré excédentaire ou était en voie de l'être. Certains employés ont reçu jusqu'à 14 mois de préavis (voir la pièce G-3, pages 296 à 299). Le nom de la fonctionnaire figurait à l'effectif de la DSG dirigée par M. Brown à qui on avait

attribué le budget voulu la concernant pour tout l'exercice (1997-1998). Il n'y avait aucune remarque indiquant que son poste allait être touché de quelque façon que ce soit (voir la pièce G-3, page 298).

La fonctionnaire a déclaré que, durant la soirée du 26 mars 1997, M^{me} Patricia Phillips, adjointe administrative de M. Gorman, lui a téléphoné à la maison pour lui dire que le nouveau dirigeant principal de l'information (DPI), M. Paul Rummell, voulait faire sa connaissance. Quand la fonctionnaire a demandé s'il y avait une autre raison, M^{me} Phillips a répondu que c'était uniquement parce que la fonctionnaire était la seule employée de la DDPI que M. Rummell n'avait pas rencontrée. Elles ont convenu que la rencontre aurait lieu à midi le lendemain.

La fonctionnaire a déclaré que, le 27 mars 1997, elle a quitté le Centre Asticou plus tôt pour rencontrer M. Rummell à son bureau. À son arrivée, elle a remarqué que M. Michel Laurin, agent principal aux relations de travail du Ministère, était également présent. Une fois la présentation faite, M. Rummell lui a remis une copie d'une lettre du Centre Asticou signée par M^{me} Russell et datée du 20 mars 1997 dans laquelle M^{me} Russell affirmait qu'elle recommandait qu'il soit mis fin au cours de français de la fonctionnaire parce que :

[Traduction]

-la fonctionnaire ne serait pas capable d'atteindre le niveau B lors du test d'interaction orale prévu en mai 1997;

-au cours des six derniers mois (c'est-à-dire pendant toute la période de formation au Centre Asticou), la fonctionnaire s'était plainte des agents pédagogiques ou du personnel administratif en anglais. Cela avait créé un climat de travail extrêmement négatif pour les collègues de classe et le personnel enseignant, y compris la conseillère pédagogique et le chef de la division.

Pendant que la fonctionnaire lisait la lettre d'Asticou, M. Rummell lui a dit que, à la suite de la réorganisation de la DDPI et de l'examen des programmes du SCT, la division de la fonctionnaire, la DRA, était abolie et son poste (SAPL), touché. C'était l'unique raison pour laquelle elle était licenciée. Il lui a ensuite remis la « lettre l'avisant que son poste était déclaré excédentaire » (voir la pièce G-3, pages 360 à 362). Il lui a aussi dit que sa période de priorité d'excédentaire commençait le lendemain, soit le Vendredi saint, et que sa formation linguistique était annulée.

À l'issue de la rencontre, la fonctionnaire a été escortée par M. Laurin à son bureau où un agent de sécurité l'a surveillée jusqu'à ce qu'elle en reparte en compagnie de M. Laurin un peu plus tard. La fonctionnaire est allée déjeuner avec un collègue, M. Masotti, qui lui a dit que M. Laurin avait informé ses collègues qu'elle serait mise en disponibilité ce jour-là. Selon la fonctionnaire, M. Masotti lui a dit que M. Laurin avait interdit aux employés travaillant à proximité de parler à la fonctionnaire et avait précisé qu'il ferait appel aux services d'un agent de sécurité.

La fonctionnaire a déclaré qu'elle était restée sidérée par tout ce qui lui arrivait et par le fait que rien de ce qui s'était passé à la réunion était vrai. En d'autres termes, elle a été attirée dans le bureau sous un faux prétexte, le contenu de la lettre du Centre Asticou

était entièrement faux et sa mise en disponibilité était simplement un congédiement déguisé.

La fonctionnaire a déclaré qu'elle est retournée à l'école de langue pour prendre ses effets personnels et informer ses collègues de classe qu'elle avait été congédiée par le Ministère. Elle a fait des copies de la lettre de M^{me} Russell datée du 20 mars 1997 et en a remis une à chacun des étudiants présents.

Le 30 mars 1997, soit trois jours après son licenciement, la fonctionnaire a envoyé son premier document télécopié à M. Laurin lui demandant des renseignements. Ce dernier lui avait indiqué qu'il était la seule personne avec qui elle était autorisée à communiquer pour discuter de sa situation d'« excédentaire ». Le 1^{er} avril 1997, la fonctionnaire a écrit à M. Rummell (voir la pièce G-3, page 387) pour confirmer ce qui était arrivé lors de la rencontre du 27 mars et lui demander d'autres documents.

Le 1^{er} avril 1997, la fonctionnaire est retournée au bureau pour s'enquérir des postes vacants. M. Laurin est venu la rencontrer à son bureau, lui a remis un dossier contenant des renseignements sur le réaménagement des effectifs et lui a dit qu'elle n'était pas autorisée à circuler dans le bureau. Il a aussi précisé qu'il était la seule personne au Ministère avec qui la fonctionnaire pouvait communiquer. Cette dernière a demandé au DPI de confirmer la rencontre du 27 mars 1997 (voir la pièce G-3, page 387) et le fait qu'il lui était interdit de se présenter au bureau (voir la pièce G-3, page 390), mais ses demandes sont restées lettre morte (voir la pièce G-3, page 388). Dix minutes après le départ de M. Laurin, la fonctionnaire a constaté que sa carte d'accès au bureau n'était plus valide.

Le 4 avril 1997, deux camarades de classe de la fonctionnaire ont écrit à M. Brown pour lui dire qu'ils n'étaient pas d'accord avec le contenu de la lettre de M^{me} Russell datée du 20 mars 1997 (voir la pièce G-3, page 391).

La fonctionnaire a témoigné au sujet des multiples efforts qu'elle a faits en vue de se trouver un autre emploi dans la fonction publique fédérale. Étant donné qu'elle n'avait plus accès à son bureau, à son téléphone ou à son courrier électronique, elle devait se fier presque entièrement à M. Laurin. En dépit des nombreuses demandes qu'elle lui a envoyées par télécopieur (voir la pièce G-3, pages 385 à 387, 388 à 390, 394 et 395, 397 et 408), la fonctionnaire n'a reçu qu'une réponse d'une phrase de M. Laurin (voir la pièce G-3, page 409). En plus d'autres notes à M. Laurin, la fonctionnaire a envoyé en vain de nombreuses lettres (voir la pièce G-3, pages 398 à 404) directement au cabinet du Ministre. Ayant tenté pendant un mois d'obtenir des réponses de M. Laurin et du cabinet du Ministre, elle a déposé le grief dont il est question en l'espèce le 28 avril 1997 (voir la pièce G-3, page 412). La fonctionnaire a continué d'écrire à M. Laurin pour lui demander des renseignements; non seulement ce dernier n'a pas répondu à ses demandes de renseignements, il a aussi donné des directives à d'autres représentants du Ministère tels que M^{me} Mary Layton, la conseillère en réaménagement des effectifs au Ministère, de ne pas lui répondre (voir la pièce G-3, pages 424 et 425, 433, 438 et 439).

Plus de six semaines après le licenciement de la fonctionnaire, M. Laurin a finalement écrit à cette dernière pour lui rappeler qu'il lui restait peu de temps pour se prévaloir du PERA ou de la PDA. Cette lettre a été rédigée le jour même où la fonctionnaire s'est de nouveau adressée au Ministre pour obtenir de l'aide (voir la pièce G-3, pages 434 à 437). À la mi-mai, la fonctionnaire s'est rendue compte que le Ministère n'avait nullement

l'intention de l'autoriser à continuer de travailler dans la fonction publique fédérale et elle a alors décidé de se prévaloir du PERA, mais uniquement sous la contrainte, afin d'atténuer ses pertes financières. De plus, en acceptant l'offre, elle ne renonçait d'aucune façon à son droit de contester son congédiement injuste. Dans le grief qu'elle a déposé, elle a demandé sa réintégration et d'autres redressements (voir la pièce G-3, pages 434 et 435).

Il y a également eu un échange de correspondance entre l'avocat de la fonctionnaire et l'avocat du Ministère, M^e Newman (voir la pièce G-3, pages 392, 393 et 396). Le Ministère a maintenu que l'unique motif pour lequel elle avait été déclarée excédentaire était que la DRA avait été abolie et que le projet de la fonctionnaire avait été touché (voir la pièce G-3, page 396).

Le 30 mai 1997, la fonctionnaire a reçu une lettre par télécopieur de M. Harder l'informant qu'il ne pouvait pas révoquer la décision de la déclarer « excédentaire ». Il n'a donné aucune raison. Il a accepté la décision conditionnelle de la fonctionnaire de se prévaloir du PERA tout en conservant ses droits à une réintégration. Il a fixé la date de l'audition du grief au dernier palier le 3 juin 1997 (voir la pièce G-3, page 448).

Le 3 juillet 1997, M. Harder a fait parvenir à la fonctionnaire sa réponse au grief qu'elle avait déposé. Sa réponse officielle était ainsi libellée : [traduction] « Votre poste a été transféré à la Division du soutien à la gestion où il a finalement été décidé qu'il n'était plus nécessaire. » C'était la première fois que cette excuse était donnée par le Ministère pour expliquer la prétendue mise en disponibilité de la fonctionnaire. Le motif fourni oralement à la fonctionnaire, le 27 mars 1997, avait été qu'elle était devenue « excédentaire » parce que la DRA était démantelée et que son poste était touché (voir la pièce G-3; page 396); c'est aussi ce que précisait toute la correspondance qu'elle avait reçue du Ministère jusqu'à ce qu'elle reçoive la lettre de M. Harder datée du 3 juillet 1997. M. Harder terminait sa réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en donnant à la fonctionnaire l'assurance que sa décision de se prévaloir du PERA ne l'empêchait pas de poursuivre son grief devant la Commission (voir la pièce G-3, pages 477 à 479).

D'après la fonctionnaire, ces nouveaux motifs soudainement invoqués par le Ministère pour justifier sa mise en disponibilité confirmaient sa prétention (dans sa correspondance au président du Conseil du Trésor) selon laquelle son poste n'était plus à la DRA depuis février 1997. Par conséquent, elle ne pouvait pas avoir été mise en disponibilité parce que la DRA était démantelée. Donc, le motif original fourni par M. Rummell pour justifier sa mise en disponibilité n'était pas valide (voir la pièce G-3, pages 400 et 402).

Au cours de l'été de 1997, après l'audition du grief par le Ministère, la fonctionnaire, selon son témoignage, a commencé à recevoir des réponses à plusieurs demandes de renseignements qu'elle avait adressées au Ministère les 1^{er} et 2 avril 1997 en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information. À la lecture de ces documents, elle a constaté que la lettre l'avisant que son poste était déclaré excédentaire était unique en son genre et différait beaucoup des lettres envoyées aux autres employés du Ministère. Les autres lettres parlaient toutes de l'option choisie par l'employé touché, c'est-à-dire le PERA ou la PDA, et entre autres choses, elle faisaient état du désir du Ministère de réaffecter l'employé en question et de l'importance des services fournis au Ministère. En revanche, la lettre de la fonctionnaire expliquait simplement les options qui s'offraient à elle du fait qu'elle avait été déclarée

excédentaire et le ton en était par ailleurs froid et direct (une partie de cette correspondance se trouve à la pièce G-3, pages 480 à 492.10, 597 à 600, 629 à 632).

Aucun des documents obtenus par la fonctionnaire par le truchement de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information n'étayait la prétention du Ministère voulant que son poste ait été « excédentaire ». Le seul document où il en est question est la « lettre l'avisant que son poste est déclaré excédentaire » (voir la pièce G-3, pages 493 à 496). En fait, beaucoup de ces documents, dont la majorité font partie de la pièce G-3, indiquent le contraire, soit que la fonctionnaire faisait partie d'un groupe d'employés nommés pour une période indéterminée dont les postes étaient protégés pour l'exercice 1997-1998. En fait, ces postes étaient protégés au point où leurs titulaires ne pouvaient pas opter pour le programme de retraite anticipée sans trouver dans un autre ministère un fonctionnaire occupant un poste de niveau correspondant qui avait les compétences voulues pour s'acquitter des responsabilités de leur poste. Ils pouvaient ensuite demander la permission de changer de poste avec le remplaçant.

Outre les documents déjà mentionnés, la fonctionnaire a reçu un bon nombre de documents concernant le Centre Asticou et ses rapports avec le Ministère. Par exemple, à la suite de ses demandes de renseignements, la fonctionnaire a appris que le Ministère avait demandé au Centre Asticou de lui fournir des renseignements additionnels pour étayer sa « plainte » au plus tard le 26 mars 1997. Le Centre a donné suite à la demande du Ministère en rédigeant une lettre datée du 25 mars 1997 (voir la pièce G-3, pages 357 et 358).

La lettre en question informait le Ministère que les raisons pour lesquelles on recommandait d'annuler le cours de français de la fonctionnaire étaient son manque de progrès dans l'apprentissage de la langue parlée, ses absences et son attitude négative. M^{me} Russell a insisté sur le fait que « lorsque les absences commencent à nuire à l'apprentissage, il incombe au Centre Asticou d'aviser le Ministère des conséquences que cela peut avoir sur la formation linguistique de leurs employés. » M^{me} Russell a aussi indiqué « qu'il est de notre devoir d'aviser les ministères lorsque des attitudes personnelles et des comportements négatifs commencent à nuire au processus d'apprentissage de la personne en question et des autres personnes en cause. M^{me} Lo a démontré qu'elle pouvait être cause de malaise et tension. Plusieurs de ses camarades de classe nous ont dit qu'ils se sentaient mal à l'aise dans la classe à cause des actions ou des commentaires négatifs de M^{me} Lo concernant la direction de la classe, l'enseignement ou l'administration. De plus, les étudiants ont indiqué que le groupe était plus productif quand M^{me} Lo ne se trouvait pas parmi eux. » Des déclarations de M^{me} Lefebvre, M^{me} Courcy et M^{me} Labbee étaient annexées à cette lettre (voir la pièce G-3, pages 357 et 358, et la pièce G-77).

La fonctionnaire a déclaré que toutes ces allégations avaient été inventées. Elle avait obtenu des notes supérieures à la moyenne (79 p.100 et 65,5 p.100 aux tests d'interaction orale en février et en mars 1997 respectivement) (voir les pièces G-70 et G-71). Pour réfuter l'allégation concernant son taux d'absentéisme inacceptable, elle a présenté une analyse du taux d'assiduité de la classe (voir la pièce G-85) qui indique que, par rapport à ses camarades de classe, elle avait un faible taux d'absentéisme. L'analyse indique qu'elle s'est absentée pendant 40,2 heures au cours d'une période de six mois tandis que trois de ses camarades de classe se sont absentés de 83 à 145 heures au cours

d'une période de cinq mois. Elle a affirmé qu'aucun de ses camarades de classe n'a reçu de lettre du Centre Asticou au sujet de leur taux d'absentéisme.

Quant à l'allégation selon laquelle elle exerçait une influence négative et mettait ses camarades de classe mal à l'aise du fait de son attitude et de son comportement, la fonctionnaire a déclaré qu'elle s'entendait très bien avec eux. Elle a aussi affirmé que l'unique incident qui aurait pu nuire à l'apprentissage du groupe a été celui causé par l'administration du Centre Asticou, c'est-à-dire le harcèlement dont elle a fait l'objet à la mi-mars. En vue de faire rectifier ces erreurs au dossier, la fonctionnaire a envoyé deux lettres à la Commission de la fonction publique (CFP) et une plainte de harcèlement au président de la CFP concernant certaines administratrices du Centre Asticou (voir les pièces G-77 et G-83).

La fonctionnaire a aussi déclaré avoir reçu un certain nombre de documents à la suite de ses demandes de renseignements aux termes de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information qui révélaient une tendance de la part des fonctionnaires de la Division des ressources humaines (DRH) à la traiter de façon injuste. En particulier, la fonctionnaire a reçu une note d'information qui avait été rédigée par M. Laurin au cours de l'été 1995 (voir les pièces G-41 et G-42). La fonctionnaire n'a été informée de l'existence de cette note qu'en juillet 1997. Cette note avait vraisemblablement été rédigée en réponse à la lettre de la fonctionnaire au président du Conseil du Trésor de l'époque (voir la pièce G-38) pour qu'il fasse quelque chose au sujet du refus du Ministère d'accepter et de mettre en œuvre la décision de la Cour fédérale à la suite de sa demande de contrôle judiciaire.

La note d'information, qui était censée renseigner M. Little, SMA, et M. Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, sur la fonctionnaire, était remplie d'erreurs et d'omissions et peignait un portrait extrêmement déformé et complètement négatif de la fonctionnaire. Bien que la note parlât de l'évaluation de rendement satisfaisante que la fonctionnaire avait obtenue (après avoir déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et du Ministère), il n'y avait rien au sujet des évaluations de rendement exceptionnelle, supérieure et entièrement satisfaisante qu'elle avait toujours par ailleurs obtenues. De même, les autres commentaires au sujet de ses antécédents étaient simplement un résumé des plaintes qu'elle avait déposées, la mention inexacte d'une plainte déposée contre elle et des commentaires inexacts au sujet du concours de FI-04 en question. La note mentionnait également qu'elle dérangeait, qu'elle demandait des renseignements en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, ainsi de suite. La fonctionnaire s'est dite préoccupée du portrait négatif que la note peignait d'elle. Il était également clair à ses yeux que non seulement les fonctionnaires de la DRH, mais également M. Gorman, continuaient de mentionner le fait qu'elle avait déposé une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne en 1989 (voir plus particulièrement la pièce G-42).

La fonctionnaire a aussi découvert (en juillet 1997) que déjà, en septembre 1995, tout à fait à son insu, les fonctionnaires du Ministère avaient commencé à calculer l'allocation à laquelle elle aurait droit aux termes de la DRE si elle était déclarée excédentaire le 1^{er} janvier 1996 (voir la pièce G-51). Lorsqu'elle a appris ce fait par le truchement d'une demande d'accès à l'information présentée à l'été de 1997, elle ne pouvait pas voir de raison légitime de déclarer son poste « excédentaire » en 1995-1996. En 1996, le SMA lui avait dit tout à fait le contraire.

La fonctionnaire n'a reçu aucun document à la suite de ses nombreuses demandes aux termes de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels qui étayait la prétention du Ministère selon laquelle son poste était « excédentaire » en 1995-1996 ou au printemps de 1997. En fait, de nombreux documents indiquaient le contraire.

Contre-interrogatoire

Au cours du contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé qu'elle ne voulait pas se prévaloir du PERA ou de la PDA après avoir été « mise en disponibilité et déclarée excédentaire » car elle avait toujours l'intention de continuer à travailler dans la fonction publique fédérale. Malgré l'affirmation de l'avocate de l'employeur selon laquelle la fonctionnaire avait été informée que son poste avait été déclaré « excédentaire » parce qu'il n'y avait pas de travail dans la nouvelle division, la DSG, la fonctionnaire a constamment mentionné que c'était faux. Elle a déclaré qu'elle avait simplement été informée que la DRA avait été abolie et que, par conséquent, son poste était touché. Son témoignage à cet égard est étayé par toute la documentation de l'employeur qui a précédé la lettre de M. Harder datée du 3 juillet 1997 et, en fait, a été confirmé par un des témoins de l'employeur, M. Laurin, lors de son propre contre-interrogatoire.

Autres témoignages

Le témoin qui a comparu ensuite au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée a été M. Vivian Walsworth, un camarade de classe à Asticou. M. Walsworth a fait la connaissance de la fonctionnaire à Asticou le 7 octobre 1996. Il a déclaré que, du mois d'octobre au mois de décembre 1996, la bonne entente régnait parmi les étudiants de la classe, il y avait un excellent climat d'apprentissage et les étudiants étaient encouragés à s'exprimer en français.

À partir de janvier 1997, lorsque les deux professeures ont été remplacées, l'atmosphère d'apprentissage a changé. Les nouvelles professeures étaient M^{me} Ginette Lefebvre et M^{me} Francine Labbee. M^{me} Lefebvre parlait tout le temps et étalait constamment sa vie personnelle. M^{me} Labbee avait un meilleur rapport avec les étudiants. Le temps de communication orale par étudiant s'établissait à deux heures par semaine en moyenne.

Le témoin a déclaré que la lettre que la classe a envoyée à M^{me} Russell en février 1997 (voir la pièce G-69) était un effort concerté de tous les étudiants de la classe parce qu'ils trouvaient qu'il n'y avait pas suffisamment de temps pour l'interaction orale et qu'il y avait trop d'étudiants dans la classe. La classe espérait faire réduire le nombre d'étudiants. En réponse, M^{me} Russell a rejeté la demande et a maintenu le statu quo.

Le témoin a affirmé que la fonctionnaire était toujours présente à l'école et que sa ponctualité n'était pas très différente de celle des autres étudiants de la classe. Il a fait remarquer que l'attitude de la fonctionnaire concernant l'apprentissage du français était meilleure que celle de la majorité des étudiants dans la classe. Elle avait un meilleur vocabulaire et participait consciencieusement aux rencontres personnelles avec les professeures.

Le témoin a déclaré que la fonctionnaire ne dérangeait pas la classe. En fait, elle contribuait au bon moral de la classe, et la bonne entente s'est dégradée après son départ le 27 mars 1997. Le témoin a confirmé ce qu'il avait dit dans sa lettre du 4 avril 1997 à

M. Brown (voir la pièce G-3, page 391). Il a déclaré qu'il avait rédigé la lettre en vue de réfuter l'affirmation de M^{me} Russell selon laquelle la fonctionnaire créait une atmosphère peu propice à l'apprentissage en classe, une allégation que le témoin a déclaré être « loin de la vérité ». Il a affirmé que M^{me} Russell n'avait pas le droit de faire croire que les étudiants étaient du même avis qu'elle dans sa lettre du 20 mars 1997 (voir la pièce G-3, page 353) sans leur consentement, et que de toute façon ce qu'elle avait écrit n'était pas vrai.

Le témoin a aussi déclaré que le contexte peu propice à l'apprentissage était en fait attribuable au peu de temps alloué à l'interaction orale et au refus de M^{me} Russell d'améliorer la situation. Il a corroboré le témoignage de la fonctionnaire au sujet de l'incident où M^{me} Courcy était entrée en trombe dans la classe le 17 mars 1997 et où elle avait à toutes fins utiles traité la fonctionnaire de « menteuse » devant tout le monde. Elle avait agi de manière belliqueuse et avait manqué de professionnalisme.

Il a aussi déclaré qu'après le départ de la fonctionnaire, M^{me} Russell a convoqué la classe à une réunion pour l'informer que la lettre du 20 mars 1997 n'était pas son idée. C'était une collaboration entre Asticou et le Ministère. Elle n'était pas l'auteure de la lettre et elle a donné à entendre que le Ministère voulait s'en servir pour se débarrasser de la fonctionnaire « comme d'un sac à ordures ».

Le témoin a été invité à lire la lettre de M^{me} Russell datée du 25 mars 1997 (voir la pièce G-3, pages 357 et 358) qu'il n'avait jamais vue. Il a déclaré que le contenu de la lettre était absolument faux. L'unique « incident » qui aurait pu être interprété par M^{me} Lefebvre comme « dérangeant » est survenu le 19 février 1997, ou aux environs de cette date, pendant qu'on attendait de connaître la décision de M^{me} Russell au sujet de la réduction de la taille de la classe. M^{me} Lefebvre s'était lancée dans une longue discussion au sujet de la division de la classe en deux groupes pour que son propre contrat puisse être prolongé après Pâques. La classe s'ennuyait ferme et a été soulagée lorsque la fonctionnaire a soulevé une objection au sujet de cette discussion prématurée. La fonctionnaire voulait qu'on en revienne au programme. De l'avis du témoin, l'intervention de la fonctionnaire n'avait rien de « dérangeant »; c'était en fait un service qu'elle rendait à la classe.

Au cours du contre-interrogatoire par l'avocate du Ministère, le témoin a déclaré qu'après le départ de la fonctionnaire la bonne entente a cessé de régner dans la classe et d'autres étudiants sont aussi partis. Il a déclaré que lors d'une réunion à huis clos de la classe pour discuter des préférences des étudiants au cas où la classe serait divisée, 50 p. 100 des étudiants ont expressément choisi M^{me} Labbee comme professeure. La fonctionnaire et lui-même faisaient partie de ce groupe. L'autre moitié de la classe refusait d'indiquer une préférence. Personne n'a voulu de M^{me} Lefebvre comme professeure.

À la question de l'avocate du Ministère de savoir ce qu'il pensait du fait que la fonctionnaire avait déposé une plainte de harcèlement contre M^{me} Courcy, le témoin a affirmé qu'il n'était pas au courant de la plainte. Toutefois, il a dit qu'il aurait fait exactement la même chose que la fonctionnaire s'il avait été victime du même genre de traitement de la part de M^{me} Courcy. Pour tout dire, il était d'avis que M^{me} Courcy s'était comportée de manière humiliante et insultante envers la fonctionnaire.

Le deuxième témoin à comparaître au nom de la fonctionnaire a été M^{me} Kathy Green. Elle était une autre camarade de classe à Asticou.

Le témoignage de M^{me} Green au sujet du contexte d'apprentissage entre octobre et décembre 1996 a corroboré les déclarations de M. Walsworth et de la fonctionnaire. Ils avaient d'excellentes professeures, l'atmosphère était agréable et les étudiants faisaient d'énormes progrès. Les cours étaient amusants et intéressants.

En ce qui concerne l'attitude d'apprentissage de la fonctionnaire, le témoin a fait remarquer que la fonctionnaire y mettait beaucoup d'efforts, qu'elle travaillait très fort et qu'elle essayait de faire de son mieux. En outre, le taux d'assiduité de la fonctionnaire était supérieur à la moyenne et elle arrivait toujours à l'école avant elle. M^{me} Green a déclaré que son ministère n'avait pas reçu de plainte au sujet de son taux d'assiduité qui, a-t-elle affirmé, était bien pire que celui de la fonctionnaire. À sa connaissance, cette dernière a obtenu une bonne note au test d'interaction orale en février 1997 et elle s'est au moins classée dans la moyenne lors d'un autre test semblable en mars 1997. Étant donné que toute la classe avait réussi le test d'interaction orale, M^{me} Green croit qu'il n'y avait pas de raison que la fonctionnaire ne réussisse pas le test en mai, en supposant qu'elle ait poursuivi sa formation.

M^{me} Green a déclaré qu'en janvier 1997 leurs professeures ont été remplacées par deux autres professeures. Celles-ci avaient une nouvelle approche de l'enseignement et le moral de la classe s'est mis à baisser. Elles s'en tenaient aux règles établies et ne semblaient nullement intéressées à faire plus que le minimum requis. Elles n'ont rien fait pour susciter l'enthousiasme de la classe. M^{me} Ginette Lefebvre, la professeure principale, parlait énormément et ne laissait pas de temps aux étudiants de s'exprimer oralement en français. Lorsque les étudiants ont demandé qu'on leur accorde plus de temps pour parler français, M^{me} Lefebvre a répondu qu'elle devait leur donner des devoirs. Malgré cela, M^{me} Lefebvre se gardait tout le temps pour elle-même.

M^{me} Green a déclaré que la classe était de plus en plus anxieuse au point où tous les étudiants ont décidé de soumettre une demande officielle à M^{me} Ghada Russell en vue de réduire le nombre d'étudiants dans la classe (voir la pièce G-69). M^{me} Russell, l'administratrice de l'école, a rejeté la demande de la classe.

M^{me} Green a aussi déclaré qu'au cours d'une réunion de la classe pour décider quelle professeure les étudiants préféreraient si la classe était divisée, M^{me} Lefebvre n'avait pas été le choix des étudiants.

M^{me} Green a déclaré que M^{me} Courcy était entrée en trombe dans la classe le 17 mars 1997 et avait, de façon très impolie, exigé que la fonctionnaire lui remette la copie du cahier de bord de la classe. Après avoir parlé en français, elle avait demandé à la fonctionnaire si elle voulait entendre ce qu'elle venait de lui dire en anglais. M^{me} Courcy s'était exprimée sur un ton cinglant et menaçant. M^{me} Green a dit qu'elle avait trouvé que M^{me} Courcy avait manqué de professionnalisme. Elle a fait remarquer qu'elle n'avait jamais été témoin d'un pareil éclat en public et d'une telle attitude. Par la suite, M^{me} Courcy était sortie en claquant la porte.

M^{me} Green s'est rappelée l'incident du 27 mars 1997. Elle a déclaré que, ce jour-là, la fonctionnaire est retournée à Asticou après s'être rendue à son Ministère. Elle a dit à la classe qu'on lui avait demandé d'abandonner le cours et qu'elle avait été « congédiée » par son ministère. Elle a remis une copie de la lettre de M^{me} Russell datée du 20 mars 1997 à tous les étudiants de la classe. Après avoir lu la lettre de M^{me} Russell, les étudiants ont principalement dit en vouloir à l'administration de l'école de les avoir mis

dans une situation où ils avaient supposément prétendu que la fonctionnaire « dérangeait ». Personne dans la classe n'a souscrit au contenu de la lettre. Le point de vue que la fonctionnaire avait exprimé à l'administration de l'école était celui de tous ses camarades de classe, et la fonctionnaire était capable de mettre en paroles les attentes de la classe. Les étudiants avaient l'impression d'être mêlés aux « mensonges » de l'administration de l'école. La lettre qu'elle-même et M. Walsworth ont rédigée le 4 avril 1997 a été soumise à l'approbation de toute la classe (voir la pièce G-3, page 391). M^{me} Green a insisté sur le fait que les échanges avec M^{me} Russell et M^{me} Courcy se déroulaient exclusivement en anglais.

Après avoir lu la lettre de M^{me} Russell datée du 25 mars 1997, M^{me} Green a catégoriquement nié en approuver le contenu. Elle a déclaré que la fonctionnaire n'avait pas été plus critique à l'endroit de l'école que les autres étudiants. Les observations dans la lettre au sujet de la tension et du malaise causés par la fonctionnaire étaient une invention de M^{me} Russell. Aucun étudiant ne s'était jamais plaint de la fonctionnaire. Cette dernière n'avait fait aucun geste dans la classe comme on le prétendait, et la déclaration selon laquelle la classe apprenait mieux quand la fonctionnaire n'y était pas était absolument fausse. La fonctionnaire n'était jamais exigeante et ne cherchait pas à attirer l'attention sur elle.

En fait, M^{me} Green a expliqué comment la fonctionnaire faisait des mains et des pieds pour qu'il règne une atmosphère agréable en classe. Elle apportait des pâtisseries et elle avait même amené son propre four micro-ondes pour permettre aux étudiants de gagner du temps et d'éviter d'avoir à se rendre au salon pour faire réchauffer leur déjeuner. La fonctionnaire était également responsable du café et distribuait des friandises à ses camarades de classe pour améliorer le moral et la concentration des étudiants l'après-midi lorsque tout le monde était fatigué et s'ennuyait.

M^{me} Green s'est souvenue de certaines conversations que M^{me} Russell a eues avec la classe après le départ de la fonctionnaire. M^{me} Russell a dit à la classe que c'est le Ministère qui était arrivé à la conclusion que la fonctionnaire devait partir. M^{me} Russell a refusé d'assumer la responsabilité des allégations dans sa lettre telles que la déclaration selon laquelle la fonctionnaire dérangeait. En revanche, M^{me} Russell a dit à la classe que la plainte était une décision prise en commun par le Ministère et Asticou et que c'était pour le bien de la fonctionnaire.

À la question de savoir ce qu'ils pensaient de l'explication fournie par M^{me} Russell, M^{me} Green et M. Walsworth ont tous les deux affirmé qu'ils croyaient qu'il y avait une « conspiration » entre le Ministère et Asticou pour se débarrasser de la fonctionnaire.

Au cours du contre-interrogatoire par l'avocate du Ministère, M^{me} Green a déclaré que la fonctionnaire n'a fait qu'une copie de quelques pages du cahier de bord contenant les commentaires des professeures à son sujet. La fonctionnaire a été la seule à recevoir des commentaires personnels négatifs de la part des professeures. Le cahier de bord restait dans la classe où tout le monde y avait accès.

Preuve du Ministère

M^{me} Patricia Phillips - classification AS-03 (adjointe administrative de M. Bernie Gorman).

Le premier témoin du Ministère a été M^{me} Phillips. Elle a déclaré que l'ancienne DGFI, dirigée par M. Little, a été réorganisée en août 1996 (voir les pièces E-5 et E-6). Une nouvelle direction, la DDPI, a été créée, et M. Gorman en a été nommé le DPI intérimaire.

À la fin de janvier et au début de février, toutes les divisions de l'ancienne DGFI ont été démantelées et le personnel a été réaffecté à l'une des nouvelles divisions de la DDPI (voir la pièce E-9). La fonctionnaire a été affectée à la Division du soutien à la gestion (DSG) dirigée par M. David Brown.

Le 10 février 1997, M. Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, a annoncé la nomination du nouveau DPI, M. Paul E. Rummell. Ce dernier s'est joint à la fonction publique fédérale au début de mars 1997 (voir la pièce E-7).

En mai 1997, le DPI a apporté d'autres changements à la DDPI (voir les pièces E-8 et E-9). Par exemple, selon le témoin, M. Gorman a quitté l'administration de la DDPI pour prendre la direction d'un projet spécial intitulé « Restructuration de l'approvisionnement et des paiements ».

Au cours du contre-interrogatoire, M^{me} Phillips a confirmé qu'elle était l'adjointe de M. Gorman depuis de nombreuses années. Elle a aussi admis que les organigrammes qu'elle a produits n'ont pas été publiés, qu'ils avaient plutôt été préparés aux seules fins de la présente audience (voir les pièces E-8 et E-9). Elle était au courant du licenciement imminent de la fonctionnaire lorsqu'elle lui a téléphoné le soir du 26 mars 1997 pour lui demander de se présenter au bureau le lendemain afin de rencontrer M. Rummell. Elle a admis ne pas avoir précisé à la fonctionnaire le motif véritable de la rencontre. Durant tout son témoignage, M^{me} Phillips a parlé en termes généraux des importantes réductions de ressources au Ministère et n'a donné aucun détail au sujet plus particulièrement d'employés qui auraient été déclarés excédentaires contre leur gré.

Lorsqu'elle a été contre-interrogée au sujet des documents indiquant que le travail de la fonctionnaire était censée se poursuivre, elle a indiqué que toutes les décisions devaient être approuvées par le nouveau DPI, qui n'avait pas encore assumé ses fonctions. Les seuls documents à l'appui de cette affirmation comprennent un document de travail daté de septembre 1996 (voir la pièce E-2, page 41) ayant manifestement perdu toute pertinence du fait des événements et des documents subséquents du Ministère datés de janvier 1997 (voir par exemple la pièce G-3, pages 275 et 276, 277 à 289 et 296 à 299). Elle a indiqué que les tableaux budgétaires pour l'exercice 1997-1998 (voir la pièce G-3, pages 296 à 299) n'étaient que des documents temporaires qui pouvaient être préparés en tout temps. Toutefois, elle a admis qu'il y avait jamais eu de mise à jour. Ces documents confirment que les objectifs de réduction mentionnés initialement (voir la pièce E-2, page 47) concernant les équivalents à temps plein (ETP) et le budget total avaient été atteints dès le début de février 1997 (voir la pièce G-3, page 299).

M^{me} Phillips n'a produit aucun document pour appuyer l'assertion du Ministère selon laquelle la fonctionnaire était « excédentaire ». Malgré le fait que M^{me} Phillips a été présente à la réunion où la décision de licencier la fonctionnaire a vraisemblablement été

prise, elle a, fait étonnant, omis de le mentionner dans son témoignage. Cette réunion, dont la fonctionnaire n'était pas au courant et qui, selon le deuxième témoin du Ministère, s'est tenue le 26 mars 1997, n'a été mentionnée qu'après le témoignage de M^{me} Phillips de telle sorte qu'il a été impossible de la contre-interroger à ce sujet.

Le témoignage de M^{me} Phillips ne contredit nullement celui de la fonctionnaire ou la documentation que celle-ci a obtenue par le truchement de ses demandes d'accès à l'information. Le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée et ces documents corroborent tous son assertion selon laquelle elle n'a pas été déclarée « excédentaire » conformément aux dispositions de la LEFP, du REFP et que rien ne s'est passé de la façon habituelle y compris le fait qu'elle a été déclarée excédentaire contre son gré et sans préavis.

Témoignage de M. Michel Laurin (PE-03), agent principal aux relations de travail, Division des ressources humaines (DRH) au SCT

Lors de l'interrogatoire principal, M. Laurin a affirmé qu'il fournissait des services de relations de travail, de counselling et de résolution de conflits aux fonctionnaires du Ministère. Il a déclaré qu'on lui avait confié le dossier de la fonctionnaire et qu'il devait plus particulièrement servir d'intermédiaire avec les fonctionnaires à Asticou et s'occuper de toutes les demandes de la fonctionnaire présentées aux termes de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information. À la fin de février 1997, il a eu une conversation avec M^{me} Russell du Centre Asticou après que Helene Charlebois (une autre fonctionnaire du Ministère) eut reçu un coup de fil de M^{me} Russell. Il a affirmé que M^{me} Russell l'avait informé qu'elle voulait mettre un terme à la formation linguistique de la fonctionnaire parce que cette dernière ne réussirait pas ses tests, que le Centre Asticou ne pouvait pas répondre à tous ses besoins et toutes ses exigences, qu'elle causait des problèmes et qu'elle dérangeait. Elle lui a dit que les professeurs et les étudiants en avaient assez d'elle.

M. Laurin a affirmé avoir demandé à M^{me} Russell de mettre tout ça par écrit. Après avoir reçu sa lettre, datée du 20 mars 1997 (voir la pièce G-3, page 353), le personnel de la DRH (dont il faisait partie) a informé la haute direction de la plainte émanant du Centre Asticou. Il y a eu une réunion avec M. Rummell, ainsi que M. Brown, M^{me} Phillips, lui-même et deux autres représentants de la DRH, M^{me} Jolicoeur et M. Lefebvre. La réunion avait pour but d'informer M. Rummell de la plainte émanant d'Asticou et de décider si on allait accepter la recommandation d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire. Si la recommandation était acceptée, le groupe alors devait conseiller M. Rummell sur ce que l'on devait faire de la fonctionnaire à son retour au Ministère.

M. Laurin a déclaré que M. Rummell a décidé qu'il n'y avait pas de travail pour la fonctionnaire parce que la DRA avait été démantelée. Il a donc décidé de la déclarer excédentaire et de l'aviser que ses cours de français étaient annulés.

M. Laurin a ensuite affirmé qu'il était présent à la rencontre du 27 mars 1997 au cours de laquelle M. Rummell a informé la fonctionnaire que la DRA avait été démantelée et que son ancien projet sur les SAPL avait été annulé. Elle était donc une employée touchée et elle devenait excédentaire à compter du lendemain, Vendredi saint. M. Rummell a ensuite remis à la fonctionnaire une lettre l'avisant que son poste avait été déclaré excédentaire, puis une lettre du Centre Asticou (voir la pièce G-3, pages 353, 360 à 362).

Le témoin a déclaré que la fonctionnaire était contrariée et qu'il lui avait offert de l'aider à transporter ses caisses chez elle. Quelques jours plus tard, il avait trouvé la fonctionnaire à son bureau et lui a remis des documents au sujet du réaménagement des effectifs. Il a prétendu que la fonctionnaire lui avait alors demandé une copie du document indiquant qu'elle était inscrite sur la liste des bénéficiaires de priorités de la CFP. Il lui a dit que ce n'est pas de cela dont il voulait lui parler mais plutôt de sa lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire. Il a soutenu qu'elle avait refusé de lui parler.

Le témoin a expliqué que la fonctionnaire ne disposait que de 60 jours pour choisir entre le PERA ou la PDA, après quoi le Ministère la mettrait en contact avec la CFP dont elle deviendrait la responsabilité. Il a répété que le délai était de deux mois pour ce qui est du PERA et de la PDA. Il a reçu par télécopieur de la part de la fonctionnaire un certain nombre de demandes de renseignements au sujet des postes vacants et de sa situation de prioritaire, mais il a refusé d'y répondre parce que le mandat qui lui avait été confié par le Ministère se limitait à la renseigner au sujet de la PDA et du PERA. Il lui a écrit en mai 1997 pour lui rappeler le délai dont elle disposait pour choisir entre le PERA et la PDA car il voulait s'assurer qu'elle comprenne les conséquences du non-respect de ce délai.

M. Laurin a été contre-interrogé assez longuement. Au cours du contre-interrogatoire, il a refusé à plusieurs reprises d'assumer la responsabilité de ses actions, de façon générale ou particulière, à l'égard de la fonctionnaire. À certaines occasions, après avoir été confronté à des preuves documentaires évidentes (voir, par exemple, sa note d'information, pièces G-41 et G-42), il a accepté à contrecœur de reconnaître le rôle qu'il avait joué auprès de la fonctionnaire, mais, même alors, il a cherché à l'atténuer.

À l'occasion, il n'essayait même pas de cacher son hostilité envers la fonctionnaire. Par exemple, ses commentaires selon lesquels « elle continuait de combattre nos décisions » en faisant allusion au désir de la fonctionnaire de continuer à travailler dans la fonction publique même après avoir reçu la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire ». Un exemple encore plus évident est l'affirmation de M. Laurin selon laquelle « elle ne cessait pas de me harceler », en faisant allusion aux demandes de renseignements de la fonctionnaire après son licenciement. Une autre indication pas très subtile de son hostilité et de sa mauvaise foi est son aveu qu'il ne considérait pas que sa note d'information de 1996 déformait injustement les antécédents de la fonctionnaire au Ministère et cela, en dépit du fait qu'il mentionnait l'unique évaluation où le rendement de la fonctionnaire avait été moins qu'entièrement satisfaisant et passait sous silence les évaluations exceptionnelles et supérieures. De même, il faut tenir compte de son aveu selon lequel sa recommandation à la haute direction d'annuler le cours de formation linguistique de la fonctionnaire n'aurait pas été différente s'il avait été mis au courant des faits réels, c'est-à-dire que la fonctionnaire avait eu des notes supérieures à la moyenne, que son taux d'absentéisme était inférieur à la moyenne et qu'au lieu de déranger elle était continuellement victime de mauvais traitements et de harcèlement.

Je soutiens que ce témoin n'a fourni aucune preuve documentaire ou autre qui contredise les affirmations de la fonctionnaire selon lesquelles elle n'a pas été déclarée « excédentaire » conformément aux dispositions de la LEFP du REFP et que ça ne s'est pas passé de la façon habituelle, y compris le fait qu'elle a été déclarée excédentaire contre son gré et sans préavis.

Dans les quelques cas où il y a contradiction entre le témoignage de la fonctionnaire et celui de M. Laurin, je soutiens que c'est celui de la fonctionnaire qui est le plus véridique. Je m'appuie à cet égard sur les observations faites antérieurement au sujet de l'attitude de M. Laurin et son hésitation à admettre les choses les plus simples et les plus évidentes. Par exemple, lors du contre-interrogatoire (qui n'aurait pas dû être nécessaire) en vue d'établir qu'il était inhabituel qu'une personne soit chargée exclusivement du dossier de la fonctionnaire aux fins des cours de français et des demandes aux termes des Lois sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, puis qu'il devienne son gestionnaire aux fins du réaménagement des effectifs. Au sujet de ce dernier point, il a refusé de reconnaître qu'il était le « gestionnaire », mais il a au moins admis qu'il était la seule personne-ressource de la fonctionnaire en matière de réaménagement des effectifs. Le témoin a refusé d'admettre qu'il était le titulaire du poste décrit dans une description de travail particulière mais après un contre-interrogatoire ligne, par ligne, il a avoué que la description correspondait bien à ses fonctions et ce n'est qu'à ce moment-là qu'il a admis que le fait d'avoir été chargé exclusivement du dossier de la fonctionnaire était inhabituel ou unique. Je soutiens que la façon dont il a répondu aux questions lors du contre-interrogatoire était radicalement différente de la façon directe et transparente dont la fonctionnaire a témoigné.

M. Laurin a admis, au cours du contre-interrogatoire, que lui-même et ses collègues à la DRH ainsi que les cadres du Ministère connaissaient bien la fonctionnaire. Elle était la seule au Ministère, à ce qu'il sache, à s'être plainte des mesures de dotation du Ministère. Même s'il a cherché à atténuer le fait qu'il était au courant de certaines plaintes déposées par la fonctionnaire en matière de dotation, il a reconnu qu'il était au courant de la majorité d'entre elles lorsqu'il a été directement confronté à la preuve documentaire. Il savait que la fonctionnaire avait obtenu gain de cause à de nombreuses occasions lorsqu'elle avait contesté les mesures de dotation inappropriées ou irrégulières du Ministère, et il a reconnu que cela avait mis le Ministère dans l'embarras.

Le témoin a aussi reconnu que M. Gorman connaissait la fonctionnaire depuis de nombreuses années. Il a admis, à contrecœur, que M. Gorman lui avait demandé de modifier la note d'information qu'il avait préparée au cours de l'été de 1995 pour ajouter que la fonctionnaire avait déposé une plainte contre le Ministère devant la Commission canadienne des droits de la personne. Il a refusé de reconnaître que cette note était injuste et qu'elle déformait les faits, et il a prétendu qu'il n'était au courant d'aucune erreur qui pourrait y figurer. Il a reconnu que M. Harder était arrivé au Ministère à peu près au moment où il avait rédigé la note d'information et qu'à sa connaissance aucune autre note d'information n'avait été préparée au sujet de la fonctionnaire par la suite, y compris à l'époque de son licenciement en 1997.

Lorsqu'on lui a présenté des documents faisant état des calculs effectués aux termes de la DRE si la fonctionnaire était déclarée « excédentaire » le 1^{er} janvier 1996 (voir la pièce G-51), le témoin a admis qu'il avait établi le montant du paiement forfaitaire auquel la fonctionnaire aurait droit à titre de FI-03 et de FI-04. Il a affirmé avoir fait ces calculs en prévision du licenciement de la fonctionnaire à cette époque et avoir supposé à ce moment-là qu'elle avait demandé à être déclarée « excédentaire » à l'issue de négociations avec le Ministère. Lorsqu'on lui a dit que cela n'était pas vrai et que la fonctionnaire n'avait jamais offert de démissionner, M. Laurin n'a pu expliquer pourquoi il avait préparé ces documents. On lui avait simplement demandé de le faire.

Pour ce qui est de ce qu'il savait de la fonctionnaire et de ses cours de français, il a admis qu'il savait que la fonctionnaire avait à de multiples reprises demandé de suivre des cours de langue en vue d'obtenir un niveau de compétence B, jusqu'à faire appel au président du Conseil du Trésor en 1995. Il savait qu'à la suite de ces efforts la fonctionnaire avait commencé ses cours au Centre Asticou à l'automne de 1996. Il savait également qu'elle devait passer un test écrit en avril 1997 et que le test oral aurait lieu vers la fin de mai, après quoi elle réintégrerait le Ministère.

Au cours du contre-interrogatoire, M. Laurin a confirmé le contenu du texte télécopié par la fonctionnaire au sujet de la conversation téléphonique qu'elle avait eue avec lui le 7 avril 1997 (voir la pièce G-3, page 395). Le document indiquait pourquoi elle avait refusé de rencontrer M. Laurin à son bureau.

*M. Laurin a admis qu'on ne lui avait jamais demandé auparavant d'agir comme agent de liaison avec le Centre Asticou au sujet de la formation linguistique d'un employé. Toutefois, il a affirmé qu'on lui avait demandé de le faire parce qu'il s'agissait d'un « **problème** de relations de travail ». M^{me} Charlebois lui avait dit que l'école s'était plainte le 20 février 1997 ou aux environs de cette date, que la fonctionnaire ne réussirait pas son test oral et que l'école recommandait d'annuler la formation linguistique. Il a parlé du suivi qu'il avait fait auprès de M^{me} Russell, y compris du fait qu'il lui avait dit d'écrire à M. Brown, le nouveau directeur de la fonctionnaire. Il a indiqué avoir reçu une lettre de M^{me} Russell datée du 20 mars et lui avoir ensuite demandé d'étayer davantage sa recommandation. Il a indiqué que ce n'est que pure coïncidence s'il lui a demandé de lui fournir cette documentation le 26 mars, soit le jour même où il s'est réuni avec d'autres fonctionnaires pour décider de licencier la fonctionnaire.*

Il a admis, lors du contre-interrogatoire, qu'il n'avait pas essayé de confirmer les allégations faites verbalement et par écrit par le Centre Asticou. On lui a dit que cela n'aurait été que raisonnable vu que la fonctionnaire avait de longs états de service (25 ans) et que sa carrière pouvait prendre fin, ce qui s'est effectivement produit, à cause de l'annulation soudaine de sa formation linguistique. Il lui devait donc, en toute justice, de vérifier ces allégations. Son excuse pour ne pas l'avoir fait a été simplement de dire que c'était la responsabilité du Centre Asticou et non pas la sienne et que, de toute façon, il travaillait pour la direction et qu'il n'était pas le « représentant syndical » de la fonctionnaire. Il y a lieu de faire remarquer, bien sûr, que les employés du SCT sont exclus et qu'ils n'ont pas de syndicat. Le témoin a convenu avoir uniquement demandé à M^{me} Russell de lui fournir des documents à l'appui de sa recommandation d'annuler le cours de langue de la fonctionnaire.

Il n'a pas demandé qu'on lui fournisse les résultats des tests ni le dossier d'assiduité de la fonctionnaire. Il a de nouveau confirmé avoir uniquement demandé à M^{me} Russell de lui fournir des documents à l'appui de sa recommandation d'annuler le cours de français de la fonctionnaire au plus tard le 26 mars 1997, rien de plus.

Le témoin a déclaré qu'à son avis il n'avait pas reçu les documents demandés à M^{me} Russell (voir la pièce G-3, pages 357 et 358) lorsqu'il a discuté de la plainte émanant du Centre Asticou avec la direction. À la question de savoir s'il aurait changé la recommandation faite à M. Rummell d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire s'il avait su que l'allégation au sujet des progrès de la fonctionnaire était fausse et que la fonctionnaire avait obtenu 79 p. 100 au test oral le 7 février 1997, deux semaines seulement avant la plainte de M^{me} Courcy indiquant que la fonctionnaire ne

réussirait pas le test oral en mai, le témoin a déclaré qu'il n'aurait pas agi différemment. Il ferait uniquement rapport de ce que la CFP lui dirait.

Le témoin a admis que la décision d'annuler la formation linguistique avait été prise par le Ministère non par le Centre Asticou. De plus, il a admis que, n'eût été de l'annulation prématurée de la formation linguistique de la fonctionnaire, celle-ci n'aurait pas été déclarée « excédentaire » le 27 mars 1997. Il y a lieu de faire remarquer qu'il a admis cela seulement après un interrogatoire serré; puis lorsqu'on lui a demandé si la fonctionnaire aurait été déclarée « excédentaire » à la fin de mai lorsque la formation aurait pris fin, il n'a pas su quoi répondre.

M. Laurin a nié la nature disciplinaire des lettres du Centre Asticou. Il a affirmé que les observations au sujet du dérangement causé par la fonctionnaire et de son absentéisme n'étaient pas de nature disciplinaire. Il a alors été renvoyé à des observations telles que [...] « une attitude négative », « [...] attitude personnelle et comportement négatif [...], [...] « cause de malaise et de tension » et « [...] des actions ou des commentaires négatifs [...] » (voir la pièce G-3, pages 357 et 358). Il a admis à contrecœur que ces observations pouvaient être de nature disciplinaire. Il a toutefois insisté sur le fait que les lettres elles-mêmes ne l'étaient pas parce que seulement le Ministère a le droit d'imposer des mesures disciplinaires, non pas les administratrices du Centre Asticou, et que de toute façon la fonctionnaire avait été « mise en disponibilité/déclarée excédentaire » et non pas congédiée.

Nous soutenons que les aveux de M. Laurin au sujet de l'annulation de la formation linguistique de la fonctionnaire ne laissent aucun doute sur le fait que la DRH du Ministère voulait que sa formation linguistique soit annulée et qu'elle y voyait là un moyen de licencier la fonctionnaire. L'absence d'intérêt du témoin à tirer les choses au clair et à obtenir une juste version des événements qui se sont réellement produits au Centre Asticou nous amène à tirer l'une des deux conclusions suivantes : d'une part, les fonctionnaires en cause au Ministère ont collaboré en toute connaissance de cause avec le Centre Asticou à la rédaction de lettres qui mèneraient à l'annulation de la formation linguistique et, partant, entraîneraient le licenciement de la fonctionnaire; d'autre part, ces mêmes fonctionnaires ont volontairement décidé de laisser passer des allégations qu'ils savaient certainement fausses ou probablement fausses sans mener d'enquête puisqu'ils voulaient mettre fin à la carrière de la fonctionnaire. Cette conclusion est l'unique conclusion logique qui peut être tirée de la correspondance elle-même, des références dans les lettres rédigées à la demande du Ministère et du témoignage de la fonctionnaire ainsi que ceux de M. Walsworth et de M^{me} Green au sujet du Centre Asticou. Cela est davantage confirmé par les actions et les aveux de M. Laurin, soit :

1. Que même s'il avait su que les notes de la fonctionnaire étaient supérieures à la moyenne, sa propre recommandation au Ministère d'annuler la formation linguistique serait restée inchangée;
2. Qu'il a demandé des renseignements à l'appui de la recommandation seulement et qu'il voulait ces renseignements immédiatement ou pas plus tard que le 26 mars 1997;
3. Ses actions après avoir reçu la lettre datée du 4 avril 1997 de M. Walsworth et M^{me} Green dans laquelle ces derniers affirment que les allégations contenues dans la lettre du 20 mars étaient entièrement fausses. M. Laurin a conseillé à M. Brown

de ne pas répondre à la lettre, puis il a indiqué à M^{me} Russell que le Ministère ne répondrait pas à la lettre (voir la pièce G-87, dernière page) et finalement il n'a pas porté la lettre à l'attention de M. Rummell. Il a atténué l'importance de la lettre et a affirmé qu'elle n'avait aucune importance parce que la décision avait déjà été prise de déclarer la fonctionnaire « excédentaire ».

Lors du contre-interrogatoire, le témoin a déclaré qu'il lui importait peu que les plaintes fussent fondées ou non lors de la réunion avec M. Rummell le 26 mars 1997. La réunion avait été organisée en vue d'informer M. Rummell de la situation concernant la fonctionnaire au Centre Asticou. Le Ministère avait reçu une demande en vue de mettre fin prématurément aux cours de français de la fonctionnaire. À la suite de cette recommandation, la DRH a appuyé la recommandation des autres personnes présentes, notamment M^{me} Phillips, de déclarer la fonctionnaire « excédentaire ». Vu que M. Rummell n'occupait son poste que depuis trois semaines et qu'il n'était donc pas au courant du fonctionnement du gouvernement fédéral, la DRH l'a informé que lorsqu'une fonction est supprimée, il a le droit de licencier les employés touchés.

M. Laurin a insisté sur le fait qu'à la réunion avec M. Rummell il n'y avait eu ni note d'information, ni procès-verbal. Le seul document présenté a été la plainte de M^{me} Russell datée du 20 mars 1997. Il n'a pas été question des dispositions de la LEFP (art. 29), du REFP (art. 34 et 35) ou de la Loi sur la gestion des finances publiques (voir la pièce G-2). M. Rummell n'a pas été mis au courant des études, des qualifications et de l'expérience de la fonctionnaire, ni de ses évaluations de rendement. Il n'a jamais été question de ses compétences (voir la pièce G-82). De plus, M. Rummell n'a pas été informé de la déclaration de M. Harder le 20 janvier 1997 selon laquelle les objectifs de réduction des effectifs dans le cadre de l'examen des programmes avaient été atteints (voir la pièce G-3, pages 275 et 276). Il n'a pas été informé non plus de la politique du SCT concernant « la gestion des remplacements (avant l'envoi de la lettre de déclaration d'excédentaire) » (voir la pièce G-35) et la « Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT touchés par l'examen des programmes », publiée le 15 avril 1996 (voir la pièce G-65). On ne lui a pas expliqué non plus le rôle de l'employeur décrit dans la documentation sur le réaménagement des effectifs remise à la fonctionnaire le 1^{er} avril 1997 (voir la pièce G-66). Il n'y a pas eu d'analyse de l'ordre inverse de mérite concernant les quatre postes génériques de FI-03, comme l'exigent le paragraphe 34(1) du REFP et l'article 29 de la LEFP. Le témoin a déclaré qu'il ne savait pas que la description de travail de la fonctionnaire était une description générique et il n'était pas au courant que le rôle de la DRH était de conseiller M. Rummell au sujet des droits de la fonctionnaire à titre d'employée déclarée « excédentaire » et du choix qu'elle devait faire entre la PDA et le PERA.

On a montré à M. Laurin une analyse du taux d'assiduité des étudiants (voir la pièce G-85) qui contredit carrément l'allégation contenue dans la lettre de M^{me} Russell datée du 25 mars 1997 selon laquelle le taux d'absentéisme de la fonctionnaire était inacceptable. Le témoin a aussi été informé que la preuve fournie par les témoins a également confirmé que toutes les allégations de M^{me} Russell pour justifier l'annulation des cours de français de la fonctionnaire étaient carrément fausses. Le témoin a répondu qu'il ne se souciait pas de la validité des allégations faites par le Centre Asticou. Il a déclaré qu'il avait été décidé de déclarer la fonctionnaire « excédentaire » et que celle-ci a été mise en disponibilité parce qu'elle est revenue prématurément au Ministère à la suite de la plainte du Centre Asticou.

M. Laurin a affirmé que la fonctionnaire avait été déclarée « excédentaire » à la suite de la recommandation de la CFP (Asticou) d'annuler ses cours de français et que lui-même avait fait une recommandation en conséquence à M. Rummell, lequel avait alors pris une décision.

Au cours du contre-interrogatoire au sujet de l'assertion de M^{me} Russell selon laquelle les lettres émanant du Centre Asticou datées des 20 et 25 mars 1997 (voir la pièce G-3, pages 353, 357 et 358) avaient été rédigées par le SCT et la CFP (Asticou), le témoin a évité la question en déclarant que les communications au sujet de l'annulation des cours de français de la fonctionnaire ont eu lieu entre M^{me} Charlebois de son bureau et le personnel du Centre Asticou.

M. Laurin a admis que la fonctionnaire n'avait pas été informée de la réunion avec M. Rummell le 26 mars 1997, et que la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire » avait été une surprise. Il a confirmé que la lettre du Centre Asticou datée du 20 mars 1997 pouvait tenir lieu d'avis de réprimande et que le libellé de la lettre datée du 25 mars 1997 au sujet de l'attitude de la fonctionnaire pouvait mener à la prise d'une mesure disciplinaire contre la fonctionnaire, mais il a insisté sur le fait qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été prise.

M. Laurin a reconnu qu'il était important de transmettre des renseignements exacts à la haute direction chargée de prendre les décisions telles que l'éventuel licenciement d'un ou d'une fonctionnaire. Il a confirmé que c'était encore plus important lorsque le cadre était quelqu'un comme M. Rummell, qui était nouveau dans la fonction publique et qui ne connaissait pas ses pouvoirs en vertu de la loi et ses autres pouvoirs, fonctions et responsabilités. Il a reconnu que les seuls renseignements que pouvait posséder M. Rummell au sujet des antécédents de carrière et des études de la fonctionnaire étaient ceux que les fonctionnaires de la DRH lui avaient communiqués.

Le témoin n'a pas expliqué pourquoi on n'avait pas préparé de note d'information à l'intention de M. Rummell, un nouveau SMA, avant la réunion du 26 mars 1997. De même, il a été incapable d'expliquer pourquoi M^{me} Phillips avait assisté à la réunion et il n'a pas non plus réussi à se souvenir du rôle qu'elle y avait joué. Il n'a pas davantage été capable d'expliquer comment six fonctionnaires pouvaient se réunir pendant presque une heure et décider de mettre fin à la carrière d'un autre fonctionnaire sans prendre de notes.

Il a reconnu que tous les fonctionnaires présents à la réunion (sauf le nouveau superviseur de la fonctionnaire s'estimant lésée, M. Brown, ainsi que son nouveau SMA, M. Rummell) connaissaient la fonctionnaire et auraient été au courant de sa propension à présenter des demandes de renseignements aux termes des lois sur la protection des renseignements personnels et sur l'accès à l'information. Il a déclaré ridicule qu'on affirme que c'était la véritable raison pour laquelle aucune note n'avait été prise, mais, encore une fois, il a été incapable d'expliquer l'absence de notes. Il a aussi été incapable d'expliquer pourquoi ses propres notes personnelles (voir la pièce G-90) n'avaient pas été communiquées à la fonctionnaire à la suite des demandes de renseignements de celle-ci.

Le témoin a déclaré qu'il ne savait pas que la mutation de la fonctionnaire à la division de M. Brown était un fait accompli, comme l'a indiqué M. Harder dans sa lettre datée du 3 juillet 1997 (voir la pièce G-3, pages 477 à 479). Il a affirmé qu'on lui avait laissé croire que la mutation devait être approuvée par M. Rummell, mais il a confirmé n'avoir

jamais vu cette « mutation conditionnelle » dans un document. Toutefois, il a reconnu avoir suggéré à M^{me} Russell d'écrire à M. Brown, le superviseur de la fonctionnaire, le 18 mars 1997, ou aux environs de cette date.

Lors du contre-interrogatoire, le témoin a admis que la seule raison fournie à la fonctionnaire lors de la rencontre du 27 mars 1997 avec M. Rummell était que la DRA était démantelée et que les fonctions de la fonctionnaire relativement au projet des SAPL, dans cette division, étaient par conséquent touchées. Il n'a pas été question de M. Brown ou de sa division (voir la pièce G-3, pages 387, 396; et la pièce G-91).

Le témoin a admis que M^{me} McMullen avait remplacé la fonctionnaire après octobre 1996 pour poursuivre le projet des SAPL auquel la fonctionnaire avait travaillé à la DRA, et que le détachement de M^{me} McMullen devait prendre fin en février 1997 (voir la pièce G-3, p. 298). Il a aussi déclaré que le détachement de M^{me} McMullen a été prolongé jusqu'en septembre 1997 (voir la pièce G-3, pages 653 à 655). Le témoin a affirmé qu'il n'était pas certain si M^{me} McMullen avait continué de travailler au projet des SAPL après février 1997. On lui a tout simplement dit que le projet en question avait été annulé lorsque la DRA avait été démantelée et que, par conséquent, le poste de la fonctionnaire était touché.

M. Laurin a commencé par nier qu'on avait appelé l'agent de sécurité lorsque la fonctionnaire avait été licenciée. Il a fini par admettre que soit M^{me} Charlebois soit M. Lefebvre de la DRH avait communiqué avec le directeur de la sécurité pour qu'un agent de sécurité se rende au bureau de la fonctionnaire pour surveiller celle-ci après qu'on lui eut remis la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire » le 27 mars 1997. Il a admis s'être rendu au bureau de la fonctionnaire ce matin-là pour annoncer au personnel qui travaillait aux alentours que la fonctionnaire serait mise en disponibilité au moment du déjeuner et que l'agent de sécurité serait présent lorsque la fonctionnaire reviendrait à son bureau. Le témoin a ensuite affirmé qu'il était déjà arrivé au Ministère de faire appel à des agents de sécurité dans d'autres cas pour surveiller des employés qui venaient d'être licenciés. Toutefois, il a admis que cela ne s'était produit que dans un cas de congédiement et que c'était la première fois que cela se faisait dans un cas de mise en disponibilité.

On a rappelé à M. Laurin qu'il était la personne-ressource au SCT avec qui la fonctionnaire était autorisée à communiquer, et qu'il avait donné des instructions à d'autres fonctionnaires, par exemple M^{me} Layton, M. Brown et M. Rummell, de ne pas répondre aux demandes de renseignements de la fonctionnaire lorsqu'il s'est plaint d'avoir été harcelé par la fonctionnaire pour obtenir des renseignements. On lui a demandé à qui d'autre la fonctionnaire aurait pu s'adresser pour obtenir des renseignements au sujet de la DRE et des politiques du Ministère. Le témoin a été incapable de nommer d'autres personnes avant de répéter que son mandat se limitait à amener la fonctionnaire à choisir entre le PERA ou la PDA.

De même, lors du contre-interrogatoire, le témoin a reconnu qu'il ne connaissait pas la politique et les procédures en matière de réaménagement des effectifs parce que M^{me} Layton était la coordonnatrice du Ministère. Il a aussi reconnu que tout le Ministère savait qu'il était le seule personne autorisée à « traiter avec » la fonctionnaire après qu'elle eut été « déclarée excédentaire ».

Il a aussi reconnu que la fonctionnaire a été traitée différemment par le Ministère de la façon suivante :

- a) Chaque employé du SCT « mis en disponibilité ou déclaré excédentaire », a reçu un préavis et a été informé du délai dont il disposerait pour faire connaître son choix avant de recevoir une lettre l'avisant qu'il était déclaré excédentaire. La fonctionnaire est la seule à avoir été déclarée excédentaire et à avoir reçu la lettre le même jour.
- b) La fonctionnaire est la seule employée déclarée excédentaire à qui on a interdit l'accès au bureau et à qui on a donné l'ordre de plier bagage immédiatement sous la surveillance d'un agent de sécurité.
- c) La fonctionnaire est la seule employée déclarée excédentaire qui n'a pas été autorisée à communiquer avec qui que ce soit d'autre que M. Michel Laurin. Dans tous les autres cas, les employés n'avaient pas de telles restrictions et ils pouvaient assurément communiquer avec la conseillère en réaménagement des effectifs du Ministère, M^{me} Layton.

M. Laurin a fait plusieurs autres aveux qui appuient l'assertion de la fonctionnaire selon laquelle il ne s'agissait pas d'une déclaration d'« excédentaire » mais bien d'un licenciement injuste ou de mauvaise foi. Aux aveux déjà mentionnés ajoutons ce qui suit :

1. Son aveu ou son absence d'aveux concernant ses responsabilités à titre de « gestionnaire » et les responsabilités du Ministère (voir la pièce G-66) était révélateur. Bien qu'il ait tenté de refiler la responsabilité à d'autres, il était évident que ni lui ni aucun autre fonctionnaire du Ministère n'avait respecté la politique du Ministère en matière de réaménagement des effectifs pour ce qui est des rôles et responsabilités de celui-ci dans les cas de déclaration d'« excédentaire »;
2. Le témoin a reconnu avoir intentionnellement refusé de répondre aux nombreuses demandes de renseignements de la fonctionnaire au sujet des possibilités d'emploi après son licenciement. Sa seule justification a été que cela « ne faisait pas partie de son mandat », et il a reconnu avoir ordonné à d'autres fonctionnaires de refuser de répondre aux demandes de renseignements de la fonctionnaire également. Aussi incroyable que cela puisse paraître, il a indiqué qu'il ne savait pas que la fonctionnaire voulait continuer de travailler dans la fonction publique et ce, malgré les lettres qu'elle a envoyées à son bureau et au cabinet du Ministre, lesquelles indiquent toutes clairement le contraire;
3. Le témoin n'a jamais contredit la déclaration de la fonctionnaire, qui a également été confirmée par écrit (voir la pièce G-3, page 390), selon laquelle il lui a indiqué qu'elle était la seule employée du Ministère qui avait été déclarée « excédentaire » contre son gré;
4. Le témoin a reconnu qu'on avait enlevé à la fonctionnaire son téléphone, l'accès à son courrier électronique et sa carte d'accès au bureau le 1^{er} avril 1997, le premier jour ouvrable après qu'elle eut été déclarée « excédentaire » (voir la pièce G-3, pages 385 et 386, 389, 394 et 395, 408, 424 et 425, et 438);

5. *Comme on l'a indiqué plus haut, le témoin a déclaré que la fonctionnaire « continuait de combattre nos décisions » et qu'elle « ne cessait pas de me harceler avec ses messages télécopiés ».*

Toutefois, les personnes choisies pour témoigner et ce qu'elles ont divulgué constituent peut-être l'élément le plus révélateur de la preuve du Ministère. Celui-ci a appelé à témoigner une adjointe administrative qui a refusé ou qui a oublié de parler de ce qu'elle savait être l'aspect le plus important de cette affaire, c'est-à-dire sa participation à une réunion le 26 mars 1997 au cours de laquelle six fonctionnaires ont décidé de mettre fin à la carrière de 25 ans de la fonctionnaire. Son témoignage au sujet des mises en disponibilités en règle générale était on ne peut plus général justement et n'a été d'aucune utilité pour établir la légitimité de la décision de déclarer la fonctionnaire « excédentaire » en l'instance.

Le témoignage de M. Laurin n'a pas aidé davantage à établir la légitimité de la décision du Ministère de déclarer la fonctionnaire « excédentaire ». Tout au plus, son témoignage a simplement confirmé celui de la fonctionnaire et l'abondante preuve documentaire qu'elle a déposée pour établir qu'elle n'a pas été déclarée « excédentaire » comme les autres employés et que les dispositions de la Loi n'ont pas été respectées.

IV PREUVE NON CONTREDITE

La preuve suivante fournie par la fonctionnaire et confirmée par les pièces qu'elle a déposées et les témoins qui ont été entendus a été soit corroborée par les fonctionnaires du Ministère ou jamais contredite :

1. *La fonctionnaire est la seule employée du Ministère à avoir été mise en disponibilité contre son gré (voir la pièce G-3, pages 360 à 362, 390, 402, 480 à 492, 492.1 à 492.5, 597 à 600, 629 à 632);*
2. *Il n'était plus nécessaire de poursuivre la réduction des effectifs lorsque la fonctionnaire a été licenciée. En fait, les employés qui **désiraient** être déclarés « excédentaires » devaient prendre des dispositions en vue de se trouver un remplaçant ou de faire un échange de postes avec des employés d'autres ministères (voir par exemple la pièce G-3, pages 492.6 à 492.8). Au nombre des annonces qui ont été faites indiquant que les mises en disponibilité étaient terminées, mentionnons :*
 - a) *Le message de M. Peter Harder publié dans Entre nous, le 20 janvier 1997, où l'on peut lire ce qui suit : « Avec les départs prévus cette année et l'an prochain en vertu du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) et de la Prime de départ anticipé (PDA), le Secrétariat atteindra ses objectifs de réduction et n'offrira plus ces programmes. Les départs avec indemnités, à l'exception des cas de PERA et de PDA déjà approuvés ou en voie de l'être, devront donc se limiter aux échanges de postes avec des employés touchés dans d'autres ministères. [...] Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé touché. » (Voir la pièce G-3, pages 275 et 276, 296 à 299, 492.6 à 492.8);*

- b) Le 16 janvier 1997, M. Gorman, le dirigeant principal de l'information par intérim (DPI), a annoncé au personnel de la direction du DPI le plan de réorganisation suivant :

[Traduction]

Sous la rubrique *Activité en cours* : « Décembre 1996 — Réorganisation de la DDPI et plan de réduction de 25 p. 100 approuvé par le secrétaire du comité de la haute direction. Les objectifs de réduction seront atteints par le truchement de la PDA et du PERA, la diminution des détachements et des nominations pour une période déterminée ainsi que grâce aux départs volontaires. »

Sous la rubrique *Prochaines étapes* : « Janvier 1997 - Organisation établie. Fin janvier / début février — affectation du personnel. »

Sous la rubrique *Transition organisationnelle* : « Affecter les chefs d'unité et le personnel. Tous les employés sont affectés, qu'ils continuent de faire partie de l'effectif ou qu'ils quittent. Attribution des ressources financières. Date cible : le 7 février. »

Sous la rubrique *Employés en transition* : « Le personnel nommé pour une durée indéterminée du SCT affecté à des nouvelles unités [...] les personnes détachées et nommées pour une période déterminée affectées à une des unités jusqu'à l'expiration de l'entente en cours » (voir la pièce G-3, pages 277 à 288);

- c) Le 5 février 1997, la DDPI a dressé un tableau indiquant ses priorités et les affectations du personnel. Les objectifs de réduction des effectifs fixés à l'automne concernant les postes d'équivalents à temps plein avaient été atteints et le budget total avait été respecté (voir les totaux à la pièce G-3, page 299). Dans le cas des employés dont les postes allaient être déclarés excédentaires, les dates de licenciement figuraient dans la colonne « Observations ». Aucune date ne figurait en regard du nom de la fonctionnaire (voir la pièce G-3, pages 296 à 299);

(c'est nous qui soulignons)

3. L'affectation de la fonctionnaire à la Division du soutien à la gestion (DSG) s'est effectuée le 4 février 1997, le même jour que le reste du personnel; cela correspond au message que la fonctionnaire a reçu de son nouveau superviseur, M. Brown, le 6 février 1997 (voir la pièce G-3, pages 283, 291, 293, 298, 478; la pièce E-9; et l'aveu de M^{me} Phillips lors du contre-interrogatoire);
4. La mise en disponibilité s'est faite à la hâte et est une conséquence directe de la fausse plainte du Centre Asticou (voir la pièce G-3, pages 353, 357 et 358, 360 à 362, 399 à 401, 296 à 299, 412; la pièce G-90; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);

5. *N'eut été de l'annulation des cours de langue de la fonctionnaire, elle n'aurait pas été licenciée le 27 mars 1997 (voir la pièce G-3, page 412; la pièce G-90; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);*
6. *Aucun autre employé déclaré « excédentaire » n'a été traité de la façon dont la fonctionnaire a été traitée :*
 - a) *Elle n'a reçu aucun préavis tandis que tous les autres employés en ont reçu un, certains ont même eu un préavis de 14 mois (à titre d'exemple, mentionnons les noms de : F. Dugal, T. Ritchie, E. Acheson, et M. Cobb) (voir la pièce G-3, pages 297 et 298);*
 - b) *Tous les autres employés déclarés « excédentaires » ont opté pour le PERA ou la PDA avant de recevoir la lettre les avisant qu'ils étaient déclarés excédentaires (voir la pièce G-3, pages 492.1 à 492.5, 480 à 492, 597 à 600, 629 à 632; la pièce G-35);*
 - c) *Aucun autre employé déclaré « excédentaire » n'a été surveillé par un agent de sécurité pendant qu'il rassemblait ses effets personnels et quittait le lieu de travail (voir la pièce G-3, page 402; le témoignage de la fonctionnaire; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);*
 - d) *D'autres employés déclarés « excédentaires » ont eu accès entre autres au téléphone, au courrier électronique, au SCT tandis que cela a été refusé à la fonctionnaire (voir la pièce G-3, pages 390 et 402; ainsi que l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire).*
7. *La fonctionnaire a comparu en Cour fédérale le 17 février 1997 dans le cadre du contrôle judiciaire d'un appel interjeté en vertu de l'article 21 de la LEFP contre le Ministère. La décision du juge Gibson a été rendue le 21 février 1997 et c'est à peu près à la même date qu'une fonctionnaire du Centre Asticou a prétendument déposé la première plainte non fondée au Ministère contre la fonctionnaire. C'est à ce moment-là également qu'une professeure au Centre Asticou a commencé à noter dans le cahier de bord des observations négatives au sujet de la fonctionnaire. Le Ministère a interjeté appel de la décision du juge Gibson devant la Cour d'appel fédérale le 10 mars 1997 (voir la pièce G-85, page 318; la pièce G-3, pages 307 à 318 et 324 à 326; la pièce G-72; la pièce G-77);*
8. *Toutes les allégations soumises par la fonctionnaire à la Commission de la fonction publique à compter de 1993 et par la suite contre M. Gorman, ses gestionnaires et la DRH au sujet d'irrégularités en matière de dotation ont été confirmées, comme en témoignent le rapport de vérification de la CFP, les décisions du comité d'appel de la CFP, la décision de la Section de première instance de la Cour fédérale et l'arrêt de la Cour d'appel fédérale (voir les pièces G-55; G-61; G-49; G-53; G-28; G-3, pages 307 à 318; G-93);*
9. *Les allégations faites dans les plaintes envoyées par le Centre Asticou au Ministère, datées des 20 et 25 mars 1997, concernant l'attitude de la fonctionnaire et ses capacités d'apprentissage linguistique étaient non fondées ou inventées (voir la pièce G-3, pages 353, 357 et 358, 391; la pièce G-77; et les témoignages de M. Walsworth et de M^{me} Green). La preuve a établi ce qui suit :*

-
- a) *Que la fonctionnaire réussissait bien à Asticou et qu'elle était aimée de ses camarades de classe. En fait, elle remontait le moral de la classe (voir les pièces G-70; G-71; G-3, page 391; et les témoignages de M. Vivian Walsworth et de M^{me} Kathy Green);*
- b) *La fonctionnaire avait un des meilleurs taux d'assiduité (voir la pièce G-85);*
- c) *La fonctionnaire a été victime de harcèlement et a été insultée publiquement par M^{me} J. Courcy. Elle a aussi été insultée ou malmenée par M^{me} G. Lefebvre (voir la pièce G-77; les témoignages de M. Vivian Walsworth et de M^{me} Kathy Green);*
- d) *La fonctionnaire et le reste de la classe s'inquiétaient de la piètre qualité de l'enseignement au début de 1997 et ont entrepris une démarche collective à ce sujet en février 1997 (voir la pièce G-69; et les témoignages de M^{me} Kathy Green et de M. Vivian Walsworth);*
10. *En annulant les cours de français de la fonctionnaire, le Ministère a contrevenu à l'entente conclue en juin 1996 entre M. Little et la fonctionnaire selon laquelle elle continuerait de faire partie de l'équipe de la DGFI et de la DDPI et pourrait ainsi terminer sa formation linguistique et être mutée ailleurs par la suite (voir la pièce G-3, pages 264 et 265, 398 à 406);*
11. *Il a été déterminé que la DRA a été démantelée le 7 février 1997 ou avant. La fonctionnaire a été réaffectée de la DRA à la DSG. D'après les instructions données par M. Gorman le 4 février 1997, son rôle à la DSG allait être déterminé ultérieurement. Le 21 février 1997, ou aux environs de cette date, la fonctionnaire a été affectée à deux projets soit l'Accord commercial (l'ALÉNA et l'Accord sur le commerce international) et la mise à jour annuelle des niveaux de référence (voir les pièces G-3, pages 293 et 294, et G-92).;*
12. *Le personnel de la DRH n'a pas fourni à M. Rummell des renseignements pertinents et justes pour qu'il puisse prendre la décision légale éclairée de déclarer la fonctionnaire « excédentaire » (voir par exemple le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire). En revanche, on lui a fait part de ce qui suit :*
- a) *Une plainte non fondée et inventée d'Asticou qui a été présentée comme véridique (voir la pièce G-3, page 353);*
- b) *Des renseignements selon lesquels la fonctionnaire était toujours affectée à la DRA lorsqu'elle a été déclarée excédentaire et elle était responsable du projet des SAPL (voir la pièce G-3, pages 387, 396, 402; la pièce G-91);*
- c) *Des renseignements selon lesquels la DRA était en train d'être démantelée et le poste de la fonctionnaire était « touché » (voir la pièce G-3).*
- Pourtant, il n'a pas été informé des faits suivants :*
- d) *Le 16 janvier 1997 et en février 1997, M. Gorman a informé le personnel de la DDPI que la fonctionnaire était affectée à la Division du soutien à la gestion en février 1997. En outre, la direction a annoncé que le salaire et les dépenses de fonctionnement avaient été approuvés dans le cas de la fonctionnaire pour*
-

- l'exercice 1997-1998 (voir la pièce G-3, pages 282 et 283, 293 et 294, 298; la pièce G-92);*
- e) La note de service de M. Gorman autorisant la mutation de la fonctionnaire ne posait aucune condition à sa réaffectation (voir la pièce G-3, pages 293 et 294);*
 - f) M. Brown a téléphoné à la fonctionnaire chez elle le 6 février 1997 pour l'informer de sa mutation à la DSG (voir la pièce G-3, page 400);*
 - g) En octobre 1996, le projet des SAPL a été confié à M^{me} Heather McMullen, et son entente de détachement a été prolongée de février 1997 à septembre 1997 au moins (voir la pièce G-3, pages 298 et 654);*
 - h) Aucune des conditions préalables énoncées dans la LEFP, le REFP et la politique du SCT (y compris les publications et les annonces) concernant la mise en disponibilité d'employés nommés pour une période indéterminée n'ont été respectées (voir la pièce G-2; la pièce G-3; pages 275 et 276, 277 et 278, 296 et 299, 412; les pièces G-35; G-65; la pièce G-66; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);*
- 13. La communication de renseignements erronés ou la non-communication de certains renseignements à M. Rummell concernant la fonctionnaire est d'autant plus grave qu'il venait tout juste de se joindre à la fonction publique fédérale au début de mars 1997 et, selon M. Laurin, qu'il n'avait aucune connaissance préalable des lois et des politiques régissant la dotation dans la fonction publique fédérale (voir la pièce E-7; et le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire).*
- 14. À l'insu de la fonctionnaire, les fonctionnaires du Ministère étaient en train de remplir les formalités en vue de la déclarer « excédentaire » ou de la mettre en disponibilité le 1^{er} janvier 1996 après que le sous-ministre adjoint d'alors, M. Little, eut reçu une note d'information inexacte et négative concernant la fonctionnaire en vue d'en discuter avec M. Harder (voir les pièces G-42; G-43; G-51).*
- 15. Le Ministère a contrevenu à ses propres politiques et annonces concernant le réaménagement des effectifs :*
- a) Le document sur « La gestion des remplacements (avant l'envoi de la lettre de déclaration d'excédentaire) » précise que le Ministère est déterminé à établir et à administrer un processus qui permettra aux employés touchés qui désirent continuer de faire partie de la fonction publique d'être réaffectés ou mutés à des postes qui ne sont pas excédentaires. De plus, la fonctionnaire n'a reçu aucun préavis que son poste serait déclaré excédentaire (voir la pièce G-35; la pièce G-3, pages 653 à 655);*
 - b) La « Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT » (avril 1996) qui traduit l'engagement pris à l'échelle du Secrétariat et reprend les principes conformes à l'approche retenue par le Ministère pour s'occuper des employés touchés par le réaménagement des effectifs et le changement organisationnel. Cette politique (voir la pièce G-65) indique que les principes suivants s'appliquent au traitement du cas des employés du SCT touchés par la réduction des effectifs et les réorganisations :*

(2) On **appliquera des critères objectifs** pour prendre des décisions à propos d'employés ou d'unités de travail; **le processus sera juste, transparent et équitable.**

(3) Pour réduire les effectifs, on procédera normalement dans l'ordre suivant : employés contractuels, employés embauchés pour une période déterminée, **employés embauchés pour une période indéterminée [...]**

(4) Avec les employés touchés, la direction du SCT **cherchera des possibilités de mutation au sein du SCT**, dans d'autres ministères ou dans des entreprises du secteur privé, et elle **fera tous les efforts raisonnables pour tenir compte des préoccupations, des besoins et des aspirations professionnelles des employés.** À cet égard, les employés touchés seront pris en charge par un **conseiller en réaménagement des effectifs qui les guidera pendant ce processus.**

(5) Comme le SCT figure parmi les ministères les plus touchés, la direction s'assurera que les employés touchés reçoivent des services d'orientation et ont l'occasion d'explorer des perspectives de carrière en tant qu'employés touchés **avant de recevoir l'avis d'excédentaire;** elle s'assurera aussi que les employés touchés/excédentaires **sont utilisés efficacement pendant qu'ils cherchent un autre emploi** par le biais d'affectations et de projets.

(6) On accordera la priorité aux employés touchés ou excédentaires du SCT pour doter les postes déjà libres ou ceux qui le deviendront dans tous les secteurs du Secrétariat. Les gestionnaires du SCT seront tenus au courant de la liste des employés touchés ou excédentaires et devront tenir compte de ces candidatures au moment de la dotation des postes ou de faire appel à des services d'agences ou à du personnel à contrat. Au besoin, on offrira aux employés nommés pour une période indéterminée et touchés ou excédentaires des possibilités de recyclage afin de faciliter leur placement conformément à la Directive sur le réaménagement des effectifs.

(9) Dans la mesure du possible, on s'efforcera **d'atténuer l'impact de la réduction des effectifs sur les minorités visibles**, les autochtones, **les femmes**, les personnes handicapées et les francophones au ministère afin de maintenir un effectif représentatif. (Le soulignement aux pages 249 et 250 de la pièce G-65 est de nous)

M. Laurin a admis que le poste de la fonctionnaire (F1-03) était l'équivalent d'un poste de AS-06 et de AS-07 et qu'un certain nombre de postes vacants à la DDPI, à ces niveaux, avaient été comblés au moyen de détachements et par l'affectation d'employés nommés pour une période déterminée nouvellement embauchés ou dont le contrat avait été prolongé. Il a aussi admis qu'on n'a jamais envisagé de nommer la fonctionnaire à un de ces postes. Par conséquent, non seulement les

lignes directrices ci-dessus n'ont pas été respectées, mais le coordonnateur du Ministère a délibérément refusé de répondre aux demandes répétées de la fonctionnaire en vue d'obtenir des renseignements sur les postes vacants et de dotation prioritaire, en prétextant qu'il avait uniquement pour mandat de s'assurer que la fonctionnaire fasse un choix entre le PERA ou la PDA. En fait, M. Laurin a décrit les efforts de la fonctionnaire pour demeurer dans la fonction publique dans les termes suivants : « elle continuait de combattre nos décisions », « elle ne cessait pas de me harceler avec ses messages télécopiés ». (Voir la pièce G-3, pages 387, 388, 389, 390, 394, 395, 397, 398 à 406, 421, 424, 425, 433, 436 et 437, 439, 477 à 479, 480 à 492.10, 529 à 535, 551, 577, 581 à 588, 653 à 655; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);

- c) Les rôles et responsabilités des employeurs aux termes de la DRE, et en particulier des « gestionnaires » comprennent : [traduction] être conscient des effets psychologiques sur l'employée, y compris de l'effet sur le travail actuel et la recherche d'emploi; accorder à l'employée suffisamment de temps pour se préparer et pour chercher un autre emploi; **être à la disposition de l'employée pendant la période d'adaptation** et lui donner l'occasion d'assumer sa perte. Les rôles et les responsabilités du Ministère comprennent : voir à ce que l'employée ait **toutes les chances voulues de poursuivre sa carrière dans la fonction publique** et à ce qu'elle soit traitée de **manière juste et équitable**; voir à ce qu'elle ait **de l'aide aux fins de sa recherche d'emploi**; et établir un système d'administration des priorités pour faciliter sa réaffectation et faire en sorte qu'on lui désigne un conseiller qui lui fournira renseignements et conseils. La fonctionnaire n'a rien eu de tout cela (voir la pièce G-66; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);
16. Le 15 avril 1997, la fonctionnaire a écrit au président du Conseil du Trésor pour lui exposer son cas en détail, preuves documentaires à l'appui (voir la pièce G-3, pages 398 à 404). Le but de la lettre de la fonctionnaire était d'obtenir la révocation de la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire » pour ainsi poursuivre sa carrière dans la fonction publique fédérale. À compter de la date à laquelle la fonctionnaire a reçu la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire », elle a déployé de multiples efforts en vue de demeurer une employée de la fonction publique. Des exemples de ces efforts comprennent : des messages télécopiés à la CFP et au Ministère, un grief, sa candidature à des postes, des contestations des résultats des concours auxquels elle avait posé sa candidature, laquelle avait été rejetée parce qu'elle était « excédentaire » (voir la pièce G-3, pages 389, 390, 392 et 393, 395, 397, 398 à 406, 412, 413, 424, 425, 433, 439, 529 à 535, 537 à 540, 577; les pièces G-78; G-79);
17. La fonctionnaire voulait continuer de travailler à la fonction publique. Elle n'avait aucune intention de prendre sa retraite. Elle a opté pour le PERA le 16 juillet 1997 sous la contrainte et uniquement pour atténuer ses pertes (voir la pièce G-3, pages 360 à 362, 398 à 406, 410 à 412, 413, 434 et 435, 448, 477 à 479, 537 à 540, 577, 580, 594);
18. La raison officielle fournie par le Ministère pour justifier la mise en disponibilité était que « la Division du renouveau administratif était démantelée et la fonction de M^{me} Lo à la Division (SAPL) était touchée » (voir la pièce G-3, pages 387, 396,

398 à 406; les pièces G-90; G-91; et l'aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire).

Depuis juillet 1997, soit trois mois après qu'on eut mis fin à sa carrière, on a invoqué cinq autres motifs pour justifier la mise en disponibilité de la fonctionnaire. Ces motifs sont notamment les suivants :

- a) Le 3 juillet 1997, M. Harder a affirmé que le licenciement était officiellement attribuable au fait qu'il n'y avait pas de travail dans la division de M. Brown, la DSG, pour la fonctionnaire. M. Harder a aussi affirmé qu'étant donné que l'annulation des cours de français de la fonctionnaire n'entraîne pas en ligne de compte dans la décision, la lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire ne pouvait pas être qualifiée de lettre « disciplinaire » (voir la pièce G-3, pages 477 à 479);
- b) Immédiatement avant l'audience de la CRTFP, à la mi-octobre 1997, l'avocate du Ministère a écrit à la CRTFP en prétendant que la fonctionnaire avait pris sa retraite de son plein gré de la fonction publique;
- c) Lors de l'audience, M. Laurin a déclaré que n'eut été de l'annulation des cours de français de la fonctionnaire, la réunion avec M. Rummell le 26 mars 1997, à l'issue de laquelle la fonctionnaire a été déclarée excédentaire, n'aurait pas été nécessaire (aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire);
- d) Lors de l'audience, l'avocate du Ministère a indiqué que le SCT avait « déclaré la fonctionnaire excédentaire » parce qu'elle voulait se prévaloir du PERA (contre-interrogatoire de la fonctionnaire);
- e) Lors de l'interrogatoire principal, M. Laurin a aussi déclaré que la mutation du personnel dans le cadre de la réorganisation de la DDPI en février 1997 devait être approuvée par le nouveau DPI, qu'il avait seulement été question de réaffecter la fonctionnaire à la Division de M. Brown et qu'il n'y avait pas eu de réaffectation dans les faits. Lors de la réunion du 26 mars 1997, M. Rummell a décidé qu'il n'y avait pas de travail pour la fonctionnaire à la DDPI.

Les six motifs ci-dessus s'excluent mutuellement en plus d'être contradictoires; en fait, la preuve présentée à l'audience illustre qu'aucun de ces motifs n'était valide ou qu'il justifiait légalement la décision du Ministère de déclarer la fonctionnaire « excédentaire ».

V QUESTIONS

Nous soumettons respectueusement que les questions en litige en l'espèce sont les suivantes :

- a) A-t-il été établi que les actions du Ministère sont une mesure disciplinaire déguisée ou sont entachées de mauvaise foi au point où l'arbitre a compétence pour trancher l'affaire?
 - (1) La prétendue « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » de la fonctionnaire a-t-elle été effectuée de la façon dont on procède habituellement dans les cas de déclaration d'excédentaire ou de mise en disponibilité?

- (ii) La prétendue « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » a-t-elle été effectuée conformément à la LEFP, au REFP, à la DRE, aux politiques qui en découlent ou à la politique et aux lignes directrices du Ministère qui ont été communiquées aux employés?
- (iii) Exclusion faite de ce qui précède, existe-t-il d'autres preuves qui amèneraient l'arbitre à conclure qu'il y a eu mesure disciplinaire déguisée ou mauvaise foi et qu'il ne s'agit pas d'une mise en disponibilité?
- b) Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour instruire l'affaire, l'employeur a-t-il établi que le congédiement de la fonctionnaire était fondé sur un motif valable?
- c) Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour instruire l'affaire et qu'il n'y avait pas de motif valable de congédier la fonctionnaire, quel est le redressement approprié?

ARGUMENTATION

Introduction

Il est reconnu qu'en vertu du paragraphe 92(3) de la LRTP, les arbitres n'ont généralement pas compétence relativement à une décision de déclarer un employé excédentaire ou de le mettre en disponibilité. Toutefois, il a été statué qu'en vertu de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique les arbitres sont clairement investis du pouvoir d'examiner les allégations de mesures disciplinaires déguisées (voir par exemple *Canada c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429, p. 440-441). Le raisonnement est que l'employeur ne devrait pas être autorisé à priver un employé du droit de recourir à l'arbitrage en qualifiant la décision qu'il a prise de « mise en disponibilité » ou de « déclaration d'excédentaire » plutôt que de « mesure disciplinaire ». Comme la Commission l'a affirmé dans l'affaire *Matthews* (dossier de la Commission 166-20-23376) (p. 62) :

La jurisprudence des arbitres de la présente Commission et de ses tribunaux de révision confirme la notion selon laquelle l'employeur ne peut pas, sous prétexte d'utiliser un moyen administratif comme un rejet en période de probation ou une mise en disponibilité, licencier un employé pour des motifs disciplinaires et, ainsi, priver un arbitre de compétence.

Il est possible de conclure qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée, selon la Commission, lorsque la décision de l'employeur de mettre un fonctionnaire en disponibilité « pue la mauvaise foi » et lorsque l'employeur a « toutes sortes de raisons autres que la nécessité économique ou le volume de travail pour vouloir mettre fin à la relation employeur-employé » (*Laird*, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 30).

Dans un cas de prétendue mise en disponibilité, la Commission examinera s'il existe des motifs valables, légitimes et objectifs pour justifier cette mise en disponibilité. La Commission a déclaré qu'une « mise en disponibilité régulière ne donne en aucune façon lieu à des jugements subjectifs défavorables. Par définition, la mise en disponibilité est et

doit être une décision tout à fait objective de l'employeur et **cette décision concerne le poste et non la personne qui l'occupe.** » (Steen, dossier de la Commission 166-10-4186, c'est nous qui soulignons). En l'absence de motif légitime pour justifier la mise en disponibilité, il y a lieu de croire qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée.

En fait, la fonctionnaire irait même plus loin en faisant valoir qu'une fois qu'il a été établi que la mise en disponibilité n'était pas véritablement une mise en disponibilité, il devrait être fait droit au grief. La fonctionnaire reconnaît que la jurisprudence a traditionnellement maintenu qu'il faut démontrer que les actions de l'employeur étaient des mesures disciplinaires. Toutefois, vu l'élargissement de la compétence des arbitres découlant des modifications apportées en 1992 à la Loi sur la gestion des finances publiques et à la LRFP, nous soutenons respectueusement que cette jurisprudence n'est plus valable. En particulier, comme le sait la Commission, le sous-alinéa 92(1)b)(ii) de la LRFP et les paragraphes 11f) et g) de la LGFP permettent désormais à la Commission de se saisir des questions de congédiement de nature non disciplinaire. Nous soutenons donc respectueusement que la jurisprudence antérieure établie par la Commission et la Cour fédérale ne s'applique pas plus parce qu'elle se fonde sur la compétence des arbitres aux termes de la LRFP avant 1992 ou parce qu'elle ne tient pas compte des modifications de 1992. Par conséquent, tous les congédiements, sont désormais arbitrables par la CRFP, qu'ils soient de nature disciplinaire ou non, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'une mise en disponibilité pour un motif valable ou d'un renvoi en cours de stage.

Quoiqu'il en soit, toutefois, nous soutenons que dans le cas de la fonctionnaire il s'agissait effectivement d'une mesure disciplinaire selon la définition que la Commission a donnée à ce terme dans ses décisions. Dans l'affaire Guertin (dossier de la Commission 166-2-36), la Commission (citant le professeur Camerlynck) a défini la faute disciplinaire de la manière suivante :

Tout manquement aux obligations professionnelles du travailleur dans l'exécution de son obligation de faire, [sic] plus généralement, tout trouble apporté par lui au bon fonctionnement de l'entreprise, peut être qualifié de faute disciplinaire, qu'il s'agisse par exemple de retards, d'absences injustifiées, de manquement aux règles de sécurité, d'hygiène, d'insubordination, d'incorrection, de négligence ou d'actes déloyaux.

Dans l'affaire Steen (dossier de la Commission 166-10-4186, p. 36), la Commission a conclu que pour établir que les actions de l'employeur dans un cas de prétendue mise en disponibilité étaient des mesures disciplinaires, un fonctionnaire doit « prouver que sa cessation d'emploi était attribuable à une raison le visant personnellement. »

Nous soutenons respectueusement que, étant donné la preuve présentée en l'espèce, il n'y a pas de doute que les actions du Ministère étaient attribuables à une raison « visant personnellement » la fonctionnaire. Le Ministère réagissait à ce qui était perçu comme une attitude dérangeante au travail. Premièrement, pendant de nombreuses années, la fonctionnaire avait cherché à s'assurer que le principe du mérite était respecté au Ministère. À cet égard, elle a interjeté appel de résultats de concours auxquels elle avait participé, appels qui, dans certains cas, s'étaient rendus jusqu'en Cour fédérale. En ce qui nous concerne, la fonctionnaire soutient que ce n'est pas par hasard que la

surveillance dont elle a fait l'objet au Centre Asticou et les plaintes subséquentes formulées contre elle ont coïncidé avec le succès de son appel devant la Cour fédérale en février 1997. Nous soutenons que l'exercice par la fonctionnaire de son droit légal a été perçu par le Ministère comme un geste dérangeant, non seulement en 1997, mais également au cours de l'été de 1995, lorsque le Ministère a essayé de la déclarer « excédentaire ».

Deuxièmement, et surtout, la fonctionnaire soutient que ce n'est pas par hasard si elle a été déclarée « excédentaire » immédiatement après que le Centre Asticou eut déposé des plaintes et que sa formation linguistique eut été annulée. En effet, M. Laurin se trouve à l'avoir admis lorsqu'il a reconnu lors de son témoignage que la décision de mettre la fonctionnaire en disponibilité était liée aux plaintes émanant du Centre Asticou. En fait, comme l'a déclaré la fonctionnaire, au cours de la rencontre du 27 mars 1997 avec M. Rummell et M. Laurin, on a commencé par lui remettre la lettre du Centre Asticou datée du 20 mars 1997. Bien que cela ait été contesté par M. Laurin, nous soutenons que, pour les motifs énoncés dans la partie consacrée aux « Faits » ci-dessus, c'est le témoignage de la fonctionnaire qui devrait l'emporter sur celui de M. Laurin (voir aussi la pièce G-90, qui corrobore la version de la fonctionnaire). Le message qui se dégageait de cette rencontre était clair : la fonctionnaire s'était mal conduite au Centre Asticou et on la punissait en lui enlevant son emploi. La fonctionnaire soutient qu'on peut manifestement conclure que l'employeur a demandé au Centre Asticou de lui adresser les plaintes en vue d'obtenir un motif disciplinaire pour licencier la fonctionnaire.

La fonctionnaire soutient que ce sont là aussi des exemples probants de la mauvaise foi dont a fait preuve l'employeur lorsqu'il a décidé de la licencier. D'autres exemples sont mentionnés plus loin. L'expression « mauvaise foi », selon le *Black's Law Dictionary* (6^e éd.) (West : St. Paul, Minn., 1990), signifie notamment « le contraire de bonne foi », « une intention de tromper ou de décevoir une autre personne », un « refus de s'acquitter d'un devoir ou d'une obligation contractuelle », « non attribuable à une méprise sincère quant au sujet de ses droits ou de ses devoirs mais à un motif intéressé ou inavouable », « la conscience de faire quelque chose de mal par malhonnêteté ou duplicité » et « état d'esprit d'une personne animée de desseins sournois ou mal intentionnée » (p. 139).

Les arbitres ont conclu qu'il y avait mauvaise foi ou mesure disciplinaire déguisée et, par conséquent, ont décrété qu'ils étaient compétents pour instruire l'affaire dans les situations suivantes :

- a) Lorsque l'employeur a prétendu qu'il s'agissait d'une mise en disponibilité et que la preuve a révélé que les conditions requises pour prouver qu'il s'agissait d'une mise en disponibilité n'existaient pas au moment pertinent (*Canada c. Rinaldi*, non publié, dossier de la Cour n° T-761-96, (Section de première instance de la C.F.), p. 8, renvoi n° 15; *Mallett*, dossiers de la Commission 166-2-15344 et 166-2-15623, p. 41; *Steen*, dossier de la Commission 166-10-4186, p. 13-14, 19; *Laird*, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 38);
- b) Lorsque la preuve établit qu'il y avait du travail au moment de la prétendue mise en disponibilité (*Hamilton*, dossier de la Commission 166-2-76, p. 5);
- c) Lorsque la preuve établit qu'il n'y avait pas de motif véritable de mettre la fonctionnaire en disponibilité (*Steen*, dossier de la Commission 166-10-4186, p. 39)

- ou lorsque l'employeur a agi pour diverses raisons autres que la nécessité économique (Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 29-30);*
- d) Lorsque la preuve ou les divers motifs fournis par l'employeur pour justifier la mise en disponibilité indiquent clairement que la décision est attribuable à l'attitude, au comportement ou à des actions précises de la fonctionnaire (Hamilton, dossier de la Commission 166-2-76, p. 5; Mallett, dossiers de la Commission 166-2-15344 et 166-2-15623, p. 41; Steen, dossier de la Commission 166-10-4186, p. 33-34; Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 29);*
 - e) Lorsque l'employeur déroge à ses propres politiques, procédures et lignes directrices en matière de mise en disponibilité (Matthews, dossier de la Commission 166-20-27336, p. 60);*
 - f) Lorsqu'il est prouvé que le licenciement est lié à un conflit de personnalité avec la fonctionnaire (Steen, dossier de la Commission 166-10-4186, p. 10; Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 30);*
 - g) Lorsque des employés ou des gestionnaires réputés être en mauvais termes avec la fonctionnaire sont invités à prendre des décisions ou à participer à la prise de décision à son sujet (Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 32);*
 - h) Lorsque les actions de l'employeur après le licenciement indiquent qu'il voulait tout simplement mettre fin à la relation employeur-employé (Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 30; Matthews, dossier de la Commission 166-20-27336, p. 60);*
 - i) Lorsque les actions de l'employeur indiquent que celui-ci est déterminé à ne pas réembaucher la fonctionnaire pour combler des postes qui sont devenus vacants par la suite (Laird, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 35);*
 - j) Lorsqu'il « ne fait aucun doute que l'employeur avait décidé de se débarrasser de l'employé s'estimant lésé » (Mallett, dossiers de la Commission 166-2-15344 et 166-2-15623, p. 34);*
 - k) Lorsque l'employeur n'a pas procédé selon l'ordre inverse de mérite pour décréter les mises en disponibilité (Mallett, dossiers de la Commission 166-2-15344 et 166-2-15623, p. 42; Matthews, dossier de la Commission 166-20-27336, p. 60).*

Nous soutenons respectueusement que tous ces facteurs, non pas uniquement certains d'entre eux, sont réunis en l'espèce.

Question 1.a) A-t-il été établi que les actions du Ministère sont une mesure disciplinaire déguisée ou sont entachées de mauvaise foi au point où l'arbitre a compétence pour trancher l'affaire?

Nous soutenons respectueusement que les points soulevés ci-dessus répondent parfaitement à cette question. Toutefois, si l'arbitre conclut que ce n'est pas le cas, la fonctionnaire fait les observations présentées ci-après.

(i) La prétendue « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » de la fonctionnaire a-t-elle été effectuée de la façon dont on procède habituellement dans les cas de déclaration d'excédentaire ou de mise en disponibilité?

Nous soutenons respectueusement que la prétendue « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » de la fonctionnaire n'a pas été effectuée de la façon dont on procède habituellement dans les cas de déclarations d'excédentaire ou de mises en disponibilité au Ministère. Les différences significatives entre le traitement qu'a reçu la fonctionnaire et le traitement d'autres employés faisant l'objet d'une mise en disponibilité indiquent que « la mise en disponibilité » de la fonctionnaire n'était pas réellement une mise en disponibilité. Les différences sont en outre révélatrices de la mauvaise foi du Ministère et certains incidents du moins montrent bien que le Ministère voulait imposer une mesure disciplinaire.

Nous soutenons respectueusement qu'on pourrait dire que rien au sujet de la « mise en disponibilité » de la fonctionnaire ne s'est fait suivant les règles habituelles. La preuve n'a pas été contredite à cet égard. Quelques-uns des éléments qui différencient la « mise en disponibilité ou la déclaration d'excédentaire » de la fonctionnaire des autres mises en disponibilité au Ministère sont les suivants :

1. La fonctionnaire est l'unique employée dont la mise en disponibilité n'a pas été volontaire.
2. La fonctionnaire est la seule à ne pas avoir été prévenue qu'elle allait recevoir une « lettre l'avisant qu'elle était mise en disponibilité ou déclarée excédentaire ».
3. La fonctionnaire est l'unique employée nommée pour une période indéterminée qui a été « mise en disponibilité ou déclarée excédentaire » après que M. Gorman eut annoncé en janvier et en février 1997 que les objectifs de réduction des effectifs seraient atteints en limitant l'embauche de personnel pour une période déterminée et en procédant aux mises en disponibilité volontaires déjà convenues.
4. La fonctionnaire est l'unique employée nommée pour une période indéterminée qui a été « mise en disponibilité ou déclarée excédentaire » après que M. Harder eut annoncé en janvier 1997, dans *Entre nous*, qu'il n'y aurait plus de mises en disponibilité autres que celles qui avaient déjà été approuvées ou qui étaient en voie de l'être.
5. La « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » a été faite de façon précipitée et n'était pas fondée sur des plans opérationnels.
6. Il n'existe aucune preuve documentaire étayant l'allégation de l'employeur que la fonctionnaire était devenue « excédentaire ».
7. Le contenu de la lettre déclarant la fonctionnaire excédentaire différait énormément de celui de toutes les autres lettres semblables envoyées par le Ministère.
8. La fonctionnaire est l'unique employée touchée à qui on a interdit l'accès au bureau et qui a été priée de vider son bureau sur-le-champ en présence d'un agent de sécurité. Ce type de traitement est humiliant et est habituellement réservé aux personnes qui ont commis des infractions d'ordre disciplinaire.

9. *La fonctionnaire est l'unique employée touchée à qui on a interdit de communiquer avec la fonctionnaire du Ministère responsable des employés « mis en disponibilité ou déclarés excédentaires », soit M^{me} Mary Layton.*
10. *La décision de mettre la fonctionnaire en disponibilité a été prise au cours d'une réunion extraordinaire de six fonctionnaires convoqués de façon précipitée. Il est bizarre que personne n'ait apparemment gardé de notes de cette réunion ou remis de notes d'information à un tout nouveau SMA. En outre, ce nouveau SMA a dû prendre une décision au sujet de la carrière d'une fonctionnaire ayant 25 ans d'expérience sans qu'on lui explique les exigences de la LEFP, du REFP, de la politique du gouvernement en matière de réaménagement des effectifs, de la politique et des publications du Ministère. Le SMA ne disposait d'aucun renseignement au sujet de la fonctionnaire tels que ses études, ses qualifications, son expérience et ses compétences. En revanche, on lui avait remis les plaintes du Centre Asticou.*

*En outre, comme il a été mentionné précédemment, on a donné à la fonctionnaire six motifs contradictoires pour justifier sa mise en disponibilité. Nous soutenons respectueusement que cela indique clairement que la **justification** de la « déclaration d'excédentaire ou de la mise en disponibilité » est un prétexte.*

La fonctionnaire soutient que, vu l'ensemble de la preuve, il a été établi que le licenciement n'était pas une véritable mise en disponibilité. La preuve établit que la décision a été prise de mauvaise foi et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, sur la foi de la preuve, des dispositions législatives et de la jurisprudence citée plus haut, la fonctionnaire soutient que l'arbitre a compétence pour trancher sa plainte.

(ii) La prétendue « mise en disponibilité ou déclaration d'excédentaire » a-t-elle été effectuée conformément à la LEFP, au REFP, à la DRE, aux politiques qui en découlent ou à la politique et aux lignes directrices du Ministère qui ont été communiquées aux employés?

Nous soutenons que la réponse à cette question est un « non » sans équivoque. Bon nombre des faits à l'appui de cette conclusion ont été discutés plus haut, mais ils comprennent les faits suivants.

1. *Même si la fonctionnaire occupait un poste générique de FI-03, ainsi que trois autres FI-03, aucune évaluation de « l'ordre inverse de mérite » n'a été faite comme l'exige l'article 34 du REFP.*
2. *Malgré les demandes répétées de la fonctionnaire, son nom n'a pas été communiqué à la CFP conformément au paragraphe 29(3) de la LEFP.*
3. *Ni le Ministère ni les gestionnaires ne se sont acquittés de leurs rôles et responsabilités selon la trousse d'information sur le réaménagement des effectifs.*
4. *Non seulement la fonctionnaire n'a pas obtenu d'aide pour se trouver un autre emploi, mais qui plus est, le représentant du Ministère chargé de son dossier, M. Laurin, a reconnu avoir intentionnellement refusé de répondre à ses demandes de renseignements et avoir donné des instructions à d'autres d'en faire autant.*

5. *Le Ministère n'a pas respecté sa propre politique concernant « La gestion des remplacements (avant l'envoi de la lettre de déclaration d'excédentaire) » et les principes énoncés dans la « Stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT touchés par l'examen des programmes ».*

Comme l'a fait remarquer la Commission dans l'affaire Matthews (dossier de la Commission 166-20-27336, p. 60), les politiques, les procédures et les lignes directrices établies « ne doivent pas être appliquées de façon sélective, mais de façon uniforme, autrement les relations employeur-employé seraient gérées d'une façon chaotique ». Le fait que l'employeur en l'espèce a fait fi de ces documents est une indication que nous sommes en présence de mauvaise foi et d'une mesure disciplinaire déguisée.

Outre les faits décrits ci-dessus, M. Laurin a indiqué qu'il n'avait pas le mandat de fournir des renseignements à la fonctionnaire ou de l'aider à se trouver un autre emploi. Il a déclaré que la fonctionnaire devait d'abord choisir entre le PERA ou la PDA avant de pouvoir obtenir de l'aide en vue de se trouver un autre emploi. Ni lui ni les autres témoins du Ministère n'ont fourni de preuve à l'appui de l'assertion selon laquelle la fonctionnaire n'avait pas droit à de l'aide pour se trouver un autre emploi durant les soixante (60) jours suivant sa déclaration d'« excédentaire ». M. Laurin a admis qu'il n'a jamais expliqué ce délai à la fonctionnaire.

Nous soutenons respectueusement que la seule conclusion qu'il est possible de tirer du fait que l'employeur a fait fi de ses propres politiques et procédures est que la « mise en disponibilité » de la fonctionnaire n'était pas véritablement une mise en disponibilité. En outre, les actions de l'employeur indiquent qu'il a agi de mauvaise foi et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée. Nous soutenons donc respectueusement que l'arbitre a compétence pour entendre le grief dont il est saisi.

(iii) Exclusion faite de ce qui précède, existe-t-il d'autres preuves qui amèneraient l'arbitre à conclure qu'il y a eu mesure disciplinaire déguisée ou mauvaise foi et qu'il ne s'agit pas d'une mise en disponibilité?

Nous soumettons respectueusement qu'il existe une preuve additionnelle de mauvaise foi qui n'entre pas dans les catégories ci-dessus mais qui démontre également que la « mise en disponibilité » de la fonctionnaire n'était pas une véritable mise en disponibilité, mais plutôt un geste de mauvaise foi et une mesure disciplinaire déguisée.

*Comme nous l'avons déjà mentionné, on a donné à la fonctionnaire six motifs différents à divers moments pour justifier son licenciement, motifs qui, selon nous, établissent qu'il y a eu mauvaise foi et prise d'une mesure disciplinaire déguisée et (ou) qu'il n'y avait pas lieu de la mettre en disponibilité ou de la déclarer excédentaire. Dans un autre ordre d'idées toutefois, nous soumettons respectueusement que si nous examinons chacun des six **motifs**, aucun d'entre eux n'est étayé par la preuve objective. En fait, cette preuve établit que bien que la fonctionnaire ait été **déclarée** excédentaire, les circonstances objectives nécessaires pour justifier une mise en disponibilité n'existaient pas en l'occurrence (comme il est mentionné ci-dessus, voir *Canada c. Rinaldi*, non publié, dossier de la Cour n° T-761-96 (Section de première instance de la C.F.), p. 7, renvoi n° 15; *Mallett*, dossiers de la Commission 166-2-15344 et 166-2-15623, p. 41; *Steen*, dossier de la Commission 166-10-4186, p. 13-14, 19; *Laird*, dossier de la Commission 166-2-19981, p. 38). Plus précisément :*

1. *Selon M. Rummell, le motif de la mise en disponibilité était le démantèlement de la DRA. Ce motif a été modifié ultérieurement par M. Peter Harder dans sa lettre datée du 3 juillet 1997, laquelle indique clairement que le poste de la fonctionnaire se trouvait à la DSG, non pas à la DRA, en mars 1997. En outre, le nouveau motif invoqué pour la déclarer excédentaire était l'« absence de travail » plutôt que la « suppression d'une fonction », comme l'avait prétendu M. Rummell (voir la pièce G-3, pages 477 à 479).*
2. *Mais la DRA a été démantelée en février 1997, non pas à la fin de janvier ou au début de mars (voir le message électronique de M. Masotti en janvier 1997, la note de service de M. Gorman à M^{me} Lamadeleine et à M. Brown en février 1997 au sujet des mutations du personnel et les documents relatifs à la séance d'information du DPI datés du 16 janvier 1997 (voir la pièce G-68; la pièce G-3, pages 290 à 294, 277 à 288)).*
- 2.[sic] *L'ancien projet de la fonctionnaire (les services d'appui partagés localement) a été confié à M^{me} Heather McMullen, une AS-8 détachée d'un autre ministère. Selon la liste des priorités et des affectations du personnel de la DDPI, datée du 5 février 1997, le détachement de M^{me} McMullen devait prendre fin le 12 février 1997. Toutefois, il a été prolongé jusqu'à septembre 1997 ou au-delà. Cela contredit le motif fourni par M. Rummell selon lequel le projet des SAPL était touché (voir la pièce G-3, pages 298, 653 à 655).*
3. *Les notes de service de M. Gorman à M^{me} Lamadeleine et à M. Brown les informaient de la mutation de la fonctionnaire à la DSG. Ces notes de service indiquent que le salaire et le budget de fonctionnement se rapportant à la fonctionnaire pour 1997 seraient prévus dans le budget de M. Brown. La note de service ne mentionnait pas que cette mutation était assortie d'une condition telle que l'approbation du nouveau DPI (voir la pièce G-3, pages 296 à 299).*
4. *Selon les directives données par M. Gorman dans la note de service datée du 4 février 1997, M. Brown a téléphoné à la fonctionnaire chez elle durant la soirée du 6 février 1997 pour lui souhaiter la bienvenue dans sa division en indiquant qu'elle avait effectivement été mutée à la DSG (voir la pièce G-3, page 400).*
5. *Lors des rencontres avec la fonctionnaire en mai et en juin 1996 et dans la note de service qu'il lui a adressée le 6 juin 1996, M. Bob Little a promis à la fonctionnaire qu'elle serait autorisée à terminer ses cours de français, après quoi elle serait mutée de la DRA à un nouveau poste. M. Bob Little a rencontré la fonctionnaire en mai et en juin 1996 et lui a dit qu'il voulait qu'elle continue de faire partie de l'équipe du SCT et qu'il était certain qu'elle serait très utile au SCT après sa formation linguistique (voir la pièce G-3, pages 250 à 265).*
6. *Le plan de réorganisation daté du 5 février 1997 a été présenté à la direction du DPI en janvier 1997 par M. Gorman et est entré en vigueur le 7 février 1997 ou avant. La mise en œuvre du plan ne pouvait pas être sous réserve de l'approbation du nouveau DPI étant donné que ce dernier n'a commencé à travailler au Ministère qu'environ un mois plus tard. En fait, selon le protocole, une réorganisation qui a été approuvée par le SM ne saurait être soumise à l'approbation d'un SMA travaillant pour le SM, comme c'est le cas en l'occurrence (voir la pièce G-3, pages 296 à 299; la pièce E-7).*

7. *M. Laurin a déclaré qu'il ne savait pas que la fonctionnaire avait été mutée à la DSG. Toutefois, c'est difficile à croire vu qu'il a demandé à M^{me} Russell du Centre Asticou, en mars 1997, de rédiger une plainte et de l'envoyer au superviseur de la fonctionnaire, M. Brown (de la DSG), plutôt qu'à M^{me} Lamadeleine (de la DRA). (Aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire)*
8. *M^{me} Phillips a déclaré que la fonctionnaire avait été mutée de la DRA à la DSG en février 1997 (voir la pièce E-9).*
9. *Le deuxième motif invoqué pour déclarer la fonctionnaire « excédentaire » a été fourni par M. Harder le 3 juillet 1997 au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. M. Harder a affirmé que la fonctionnaire avait été déclarée excédentaire à la suite de la décision d'abolir le poste n° IMST 3111, lequel, a-t-il affirmé, était le poste de la fonctionnaire (en fait, sur le formulaire du PERA, il est indiqué que le numéro du poste de la fonctionnaire est 2271). Toutefois, au point 4, page 478, M. Harder affirme que la fonctionnaire était la titulaire d'un poste à la DRA, que ce poste avait été muté à la DSG et qu'il avait été décidé finalement que le poste n'était plus nécessaire.*
10. *Si le poste de la fonctionnaire à la DSG n'était plus nécessaire, pourquoi a-t-elle été mutée à cet endroit? En fait, dans une note de service datée du 29 février 1997 de M. Brown à M. Gorman au sujet du plan de travail de 1997-1998, M. Brown demandait qu'on augmente ses ressources, non pas qu'on les diminue (voir la pièce G-3, pages 321 à 323).*
11. *Deux projets avaient été confiés à la fonctionnaire dans la division de David Brown, selon le plan de travail de la division daté du 21 février 1997 (voir la pièce G-92).*
12. *Quatre FI-03 ayant tous la même description de travail travaillaient à la DDPI; pourtant, il n'y a pas eu d'évaluation de ces employés pour établir l'ordre inverse de mérite en vue de déterminer qui devrait être déclaré excédentaire comme l'exige le REFP (témoignage de la fonctionnaire et aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire).*
13. *Si le poste de la fonctionnaire n'était pas nécessaire à la direction, cette dernière ne l'aurait vraisemblablement pas autorisée à suivre des cours de français à temps plein aux frais du gouvernement. De plus, le nom de la fonctionnaire aurait figuré sur la liste des mises en disponibilité établie en février 1997 (voir la pièce G-3, pages 296 à 299).*
14. *Il n'y a rien dans les documents obtenus par la fonctionnaire par le truchement des lois sur la protection des renseignements personnels et sur l'accès à l'information qui étaye la nécessité de la déclarer excédentaire en raison des besoins du service.*
15. *Le Ministère a refusé d'informer la CFP de la mise en disponibilité de la fonctionnaire comme l'exige le REFP. M. Laurin a indiqué qu'il n'était pas obligé de fournir de renseignements à la fonctionnaire pour l'aider à se trouver un autre emploi ou de fournir son nom à la CFP car cela ne faisait pas partie du mandat que lui avait confié le Ministère. Il a affirmé que la fonctionnaire devait d'abord*

décider si elle choisissait le PERA ou la PDA avant d'être dirigée vers la CFP (le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire).

16. En dépit des multiples demandes de renseignements de la fonctionnaire et du fait qu'elle n'avait pas l'intention de se prévaloir volontairement du PERA ou de la PDA, le Ministère a indiqué à la CFP que la fonctionnaire ne faisait pas partie des fonctionnaires déclarés excédentaires ayant des droits de priorité (c'est-à-dire que les employés déclarés excédentaires qui ont reçu une allocation **immédiate** n'ont pas de droits de priorité — voir la pièce G-80).
17. S'il n'y avait pas de travail, pourquoi la DDPI a-t-elle embauché du personnel ou prolongé certaines nominations pour une période déterminée ou certains détachements de personnes de niveau équivalent à celui de la fonctionnaire? Par exemple, M^{me} Susan Hall (AS-06), M^{me} Cindy Cripps (AS-07 intérimaire); et M. David Cooks (AS-07). Cela était contraire à la politique et aux lignes directrices du Ministère en matière de réaménagement des effectifs (voir la pièce G-3, p. 654 et 655).
18. La liste des priorités et des affectations du personnel de la DDPI, datée du 5 février 1997, indique que le salaire et le budget de fonctionnement avaient été alloués en regard du nom et du poste de la fonctionnaire, pour la totalité de l'exercice (1997-1998).
19. Si le motif véritable était qu'il **n'y avait pas de travail** pour la fonctionnaire à ce moment-là, le Ministère n'aurait pas dû annuler brusquement ses cours de français.

Pour déterminer s'il y avait du travail que la fonctionnaire aurait pu faire, il est important de se rappeler que celle-ci comptait de nombreuses années de service dans la fonction publique fédérale. Au cours des vingt années qu'elle a passées au Conseil du Trésor, elle a vécu plus de cinq grandes réorganisations (la Direction de la gestion des finances en 1977, le Bureau du contrôleur général en 1979, le Bureau de la gestion des systèmes et des technologies de l'information (BGSTI) en août 1993 sous le dirigeant principal de l'informatique, la DGFI en février 1995 et la DDPI en août 1996). Au cours de ces vingt années, la fonctionnaire a eu notamment pour tâches l'examen des présentations au Conseil du Trésor, la modification de lois et de règlements, l'élaboration et l'adoption de politiques, la rédaction de manuels, l'élaboration de systèmes et la conduite d'études pilotes, l'élaboration d'un cadre de dépenses et de contrôle financier, l'application et la mise en oeuvre de la taxe sur les biens et services au gouvernement fédéral et l'application d'ententes réciproques intergouvernementales. En outre, la fonctionnaire est titulaire de divers diplômes, elle compte de longs états de service et a un niveau de rendement qui prouve qu'elle peut essentiellement entreprendre n'importe quel projet à la DDPI ou occuper n'importe quel poste de niveau FI-03 et FI-04 et des postes de niveau équivalent au gouvernement fédéral. (voir la pièce G-82)

D'après ce qui précède, nous soutenons respectueusement que la seule conclusion qui peut être tirée est que les conditions objectives permettant de décréter une mise en disponibilité aux termes de l'article 29 de la LEFP n'existaient pas.

Un certain nombre d'incidents montrant la mauvaise foi de l'employeur se sont produits avant que la fonctionnaire soit déclarée « excédentaire ». Par exemple :

1. *Après que la Section de première instance de la Cour fédérale lui eut donné raison à l'issue d'un contrôle judiciaire le 17 février 1997, le Centre Asticou (à l'instigation de la DRH faut-il croire) a commencé à surveiller les activités de la fonctionnaire et à les noter. Aucun autre étudiant n'a fait l'objet d'une telle surveillance. Le résultat, naturellement, après que la fonctionnaire eut pris connaissance des notes et qu'elle en eut fait des copies, a été la plainte du Centre Asticou au Ministère, plainte, qui comme l'a avoué un fonctionnaire du Centre Asticou, a été préparée en collaboration avec le Ministère. À tout le moins, la plainte a été demandée par le Ministère dans le seul but de se débarrasser de la fonctionnaire. On se rappellera que M. Laurin ne voulait pas connaître toute l'histoire, seulement les allégations négatives contre la fonctionnaire. En outre, la dernière plainte a été envoyée au Ministère « par hasard » juste avant la rencontre du 26 mars 1997 où le Ministère a décidé de licencier la fonctionnaire. Ce délai a été imposé au Centre Asticou par M. Laurin.*
2. *M. Little s'était entendu avec la fonctionnaire pour qu'elle poursuive sa formation afin d'atteindre le niveau de compétence B en français et qu'elle soit réaffectée à une autre division. La fonctionnaire a accepté cette offre en toute bonne foi et, il va sans dire, les faits indiquent que le Ministère est revenu sur cette entente.*
3. *Les notes d'information préjudiciables à la fonctionnaire qui ont été envoyées à M. Little en juillet et août 1995 étaient remplies de faussetés et d'omissions. M. Gorman a insisté pour inclure les plaintes de 1989 à la Commission des droits de la personne sans rien changer aux remarques négatives et fausses. Cette note a été discutée avec M. Harder, qui s'est sans nul doute fait une idée négative de la fonctionnaire en s'appuyant sur le portrait inexact brossé par la DRH.*

D'après la preuve, la façon dont la fonctionnaire a été traitée après qu'elle eut été déclarée « excédentaire » indique qu'il s'agit de mauvaise foi. Voici quelques exemples :

1. *La demande de renseignements adressée au Centre Asticou et au Ministère a été refusée et mise de côté (voir les pièces G-74; G-75; et la pièce G-3, pages 493 à 524) par M. Laurin qui avait la tâche de contrôler les demandes présentées aux termes de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information.*
2. *Le Ministère, par l'intermédiaire de M. Laurin, a délibérément refusé de donner suite aux demandes formulées par la fonctionnaire en vue d'obtenir des renseignements sur les postes vacants et des présentations, en contravention de la DRE ainsi que des politiques et lignes directrices du Ministère en matière de réaménagement des effectifs telles que : « La gestion des remplacements (avant l'envoi de la lettre de déclaration d'excédentaire) » et « La stratégie de gestion des ressources humaines pour les employés du SCT ». (Aveu de M. Laurin lors du contre-interrogatoire)*
3. *La déclaration de M. Laurin selon laquelle la fonctionnaire, par ses demandes de renseignements sur les postes vacants, « continuait de combattre nos décisions » et « ne cessait pas de me harceler ».*
4. *Le personnel de la DRH a refusé d'accepter la candidature de la fonctionnaire à un concours de FI-04 en juillet 1997.*

Bien que nous soutenions qu'il ne soit pas nécessaire de faire la preuve des motifs à l'origine de la décision du Ministère de licencier la fonctionnaire, il est important, pour comprendre ces motifs, de situer ses actions. La fonctionnaire soutient que les motifs décrits ci-dessous font partie des motifs à l'origine de son licenciement :

1. La Cour fédérale était saisie de deux actions. L'une concernait un concours auquel la fonctionnaire avait participé. La Section de première instance de la Cour fédérale a tranché en faveur de la fonctionnaire en février 1997. Peu après, le Ministère a interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale — deux semaines seulement avant la mise en disponibilité de la fonctionnaire. L'appel a été entendu le 18 décembre 1997 et la Cour d'appel fédérale a retenu les arguments de la fonctionnaire. L'autre action était une demande de contrôle judiciaire présentée par la fonctionnaire. Cette affaire devait être entendue le 29 novembre 1997, mais l'audience a été repoussée.
2. Lorsque la fonctionnaire a été déclarée excédentaire, des négociations étaient en cours entre le représentant de la fonctionnaire et le SCT en vue de régler la question du concours de FI-04. Ce fait est étayé par la lettre de la fonctionnaire à M. Marcel Massé datée du 15 avril 1997 et par l'affidavit de M. Geoffrey Lester daté du 22 juillet 1997 (dossier de la Cour fédérale n° T-869-96; voir la pièce G-3, pages 398 à 406, 545 et 546).
3. Pendant de nombreuses années, la fonctionnaire a à de multiples reprises contesté les décisions du Ministère en raison de ses violations répétées du principe du mérite enchâssé dans la LEFP. Ses contestations en vue de s'assurer que le Ministère applique l'article 10 de la LEFP ont porté fruit dans les cas suivants :
 - Le rapport d'enquête de la CFP (voir la pièce G-61), dans lequel toutes les plaintes présentées par la fonctionnaire au sujet des irrégularités en matière de dotation ont été jugées valides.
 - La décision de la Section de première instance de la Cour fédérale et l'arrêt de la Cour d'appel fédérale (voir la pièce G-28; la pièce G-3, pages 307 à 318; la pièce G-90).
 - Le comité d'appel de la CFP (voir les pièces G-49; G-53).
4. Ce n'est pas la première fois que le Ministère essaie de déclarer la fonctionnaire excédentaire. Il a essayé une première fois en 1995 après qu'elle eut obtenu gain de cause devant le comité d'appel de la CFP et devant la Cour fédérale relativement à une demande de contrôle judiciaire (voir la pièce G-51). À l'insu de la fonctionnaire, en juillet et en août 1995, des notes d'information négatives (mentionnées ci-dessus) ont été préparées dans l'intention de donner à M. Little et à M. Harder une fausse idée de la fonctionnaire. On voulait ainsi obtenir l'appui de M. Little et M. Harder pour la mettre en disponibilité. Le plan a échoué, peut-être à cause de M. Little, puisque effectivement, six mois plus tard, il a dit à la fonctionnaire qu'il la voulait dans son équipe (voir les pièces G-41; G-42; la pièce G-3, p. 256). La mise en disponibilité qui est l'objet du présent grief, était la deuxième tentative de déclarer la fonctionnaire excédentaire. Essentiellement, on a procédé de la même façon qu'en 1995 (voir la pièce G-90; la pièce G-3, pages 353, 357 et 358; et la pièce E-7).

5. *En bout de ligne, nous soutenons respectueusement que la fonctionnaire était perçue par l'employeur comme une empêcheuse de tourner en rond parce qu'elle ne cessait d'exercer ses droits légaux. Elle avait mis le Ministère dans l'embarras à plusieurs occasions lorsqu'elle avait obtenu gain de cause à la suite d'appels et de plaintes. C'était la raison principale pour laquelle on voulait s'en débarrasser.*

Nous soutenons respectueusement que l'ensemble de la preuve documentaire et des témoignages nous amène à la conclusion qu'il ne s'agissait pas d'une mise en disponibilité pour un motif valable et que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi et a imposé une mesure disciplinaire déguisée.

b) Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour instruire l'affaire, l'employeur a-t-il établi que le congédiement de la fonctionnaire était fondé sur un motif valable?

Nous soutenons respectueusement que le Ministère n'a pas établi qu'il avait un motif valable de congédier la fonctionnaire.

Pour toutes les raisons exposées ci-dessus, nous soutenons respectueusement que la preuve démontre clairement que la fonctionnaire n'a pas dérangé la classe de français. Il y a lieu de faire remarquer que la fonctionnaire a appelé deux camarades de classe à témoigner pour établir qu'elle coopérait et qu'elle faisait partie intégrante de la classe. La seule fois où on peut vaguement dire que la fonctionnaire a « dérangé » la classe est la fois où elle s'est plainte du fait que les professeures utilisaient trop l'anglais en classe et qu'elles n'enseignaient pas la matière.

Il est évident, d'après la preuve, que le Ministère n'a pas mené d'enquête au sujet des plaintes émanant du Centre Asticou et, en fait, qu'il a refusé d'entendre la version des étudiants selon qui les plaintes n'étaient pas fondées. En fait, la fonctionnaire aimerait faire valoir en outre que, comme on l'a mentionné plus haut, le Ministère a collaboré avec le Centre Asticou pour concocter une raison d'annuler les cours de formation linguistique de la fonctionnaire puis de se débarrasser d'elle au travail.

Dans toutes ces circonstances, nous soutenons respectueusement que le Ministère n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'il avait un motif valable de sévir contre la fonctionnaire. Si l'employeur avait voulu établir la véracité de l'allégation faite dans la lettre, ayant la forme de ouï-dire émanant du Centre Asticou, il lui aurait fallu faire témoigner des fonctionnaires du Centre. Nous soutenons que le fait qu'il ne l'a pas fait devrait amener la Commission à tirer une conclusion défavorable contre lui. C'est sans doute la raison pour laquelle le Ministère a indiqué au départ qu'il ne pouvait pas établir de motif valable ou qu'il n'allait pas faire comparaître de témoins au sujet de cette question.

Nous soutenons qu'il n'est même pas nécessaire d'affirmer que les démarches entreprises par la fonctionnaire en vue d'affirmer son droit légal d'interjeter appel des résultats de concours et son droit de demander un contrôle judiciaire ne peuvent être qualifiées de motif valable. De tels droits sont inhérents à la relation employeur-employé dans la fonction publique et ils sont de toute façon accordés par la Loi. Alors que l'affirmation de ces droits peut « déranger » au travail, il est inconcevable que cela puisse être considéré comme un motif valable de renvoyer quelqu'un.

Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour instruire l'affaire et qu'il n'y avait pas de motif valable de congédier la fonctionnaire, quel est le redressement approprié?

Nous soutenons respectueusement que le redressement approprié en l'occurrence est la réintégration de la fonctionnaire dans son poste à la Division du soutien à la gestion assortie d'une indemnisation complète de toutes les pertes qu'elle a subies (Laird, dossier de la Commission 166-10-4186). Cela comprend le salaire et les avantages sociaux perdus ainsi que les frais juridiques qu'elle a dû payer à cause de la mauvaise foi du Ministère.

En outre, la fonctionnaire demande que, étant donné les actions du Ministère à son endroit, celui-ci soit tenu de lui adresser des excuses appropriées pour les souffrances morale et psychologique subies.

En outre, la fonctionnaire demande à la Commission d'ordonner à l'employeur de l'autoriser à reprendre ses cours de français pour qu'elle puisse mener à terme sa formation et subir tous les tests qui pourraient être nécessaires en vue d'être considérée comme une employée bilingue. Il va sans dire que n'eut été des actions de l'employeur, la fonctionnaire aurait été autorisée à mener à terme cette formation qu'elle demandait depuis de nombreuses années, qui lui avait finalement été promise et qu'elle avait reçue en partie.

De plus, la manière tyrannique et insensible dont la fonctionnaire a été traitée par le Ministère lui a causé considérablement d'humiliation, d'anxiété et de souffrances morales, ce qui l'a obligée à obtenir de l'aide médicale à ses frais. Elle demande par conséquent le remboursement de tous les frais qu'elle a dû engager ainsi qu'une indemnisation pour les souffrances morales qu'elle a subies.

S'il est fait droit à son grief, la fonctionnaire demande que la Commission demeure saisie de toute question découlant du redressement qui lui serait accordé.

Si la Commission détermine qu'elle a seulement le pouvoir d'ordonner la réintégration de la fonctionnaire et le remboursement intégral du salaire perdu et des avantages sociaux correspondant et qu'elle ne peut accorder l'autre redressement demandé par la fonctionnaire, celle-ci demande que la Commission recommande au Ministère de lui accorder ce redressement. Les actions du Ministère en l'occurrence étaient particulièrement cruelles et offensantes pour la fonctionnaire, et c'est seulement en obtenant un redressement extraordinaire qu'elle peut se retrouver dans la situation dans laquelle elle aurait été.

L'avocat de la fonctionnaire a aussi déposé un « Recueil de jurisprudence » qui comprend les extraits suivants : *Penner* (supra); *Hamilton* (supra); *Guertin* (supra); *Mallett* (supra); *Black's Law Dictionary*; *Rinaldi* (supra); *Matthews* (supra); *Laird* (supra); *Steen* (supra); la *LRTFP*; la *LEFP*; la *LGFP*; le *REFP*.

Pour l'employeur**1. INTRODUCTION**

La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé un grief contestant son licenciement après avoir été déclarée excédentaire et après avoir accepté de se prévaloir du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (« PERA ») conformément au Règlement n° 2 sur le régime compensatoire adopté en vertu de la Loi sur les régimes de retraite particuliers.

Recueil de jurisprudence, onglet 1

Le grief a été rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs par une lettre datée du 3 juillet 1997, puis a été renvoyé à l'arbitrage.

**G-3, p. 477 et 478, lettre de
M. Peter Harder à M^{me} Marilla Lo**

Au début de l'audience, l'employeur a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire l'affaire pour le motif que la fonctionnaire avait été déclarée excédentaire aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et que, par conséquent, l'affaire ne relevait pas de la compétence de l'arbitre conformément au paragraphe 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Après avoir entendu les arguments des représentants des deux parties sur la question de sa compétence, l'arbitre a décidé de réserver sa décision sur cette question particulière jusqu'à ce qu'il ait entendu la preuve. À la fin de l'audience, l'arbitre a demandé aux représentants de présenter des arguments par écrit sur la question de sa compétence, compte tenu de la preuve présentée, sur la question de fond et sur le redressement à accorder au cas où il conclurait qu'il avait compétence pour trancher l'affaire.

L'employeur a eu l'occasion d'examiner l'argumentation de la fonctionnaire avant de présenter la sienne. Il n'est pas d'accord avec le résumé de la preuve présentée par le représentant de la fonctionnaire. Le résumé est intéressé et ne rend pas fidèlement compte de la preuve qui a été soumise, particulièrement lorsqu'il est question des témoins de l'employeur et du contre-interrogatoire des témoins de la fonctionnaire. Plus particulièrement, la partie du résumé se voulant une description du témoignage de M. Michel Laurin est pleine de commentaires négatifs qui laissent croire que M. Laurin a manqué de franchise. On y soutient aussi qu'il a dissimulé certains éléments des faits alors qu'en réalité il a été très franc et direct durant tout son témoignage et qu'il a accepté qu'on lui rafraîchisse la mémoire au besoin. De l'avis de l'employeur, c'est à l'arbitre qu'il revient à bon droit de faire ce genre d'observations puisqu'elles concernent l'évaluation de la crédibilité des témoins et le poids à accorder à la preuve dans l'ensemble. L'employeur compte sur le bon jugement et les notes de l'arbitre pour rétablir les faits à cet égard.

L'employeur présente un survol de ce qu'il considère être les faits connexes à l'affaire et accompagne son argumentation de commentaires au sujet des observations sur la forme et des inexactitudes relevées dans le résumé de la preuve préparé par le représentant de la fonctionnaire.

II. FAITS

Avant de commencer sa formation linguistique, la fonctionnaire travaillait au Secrétariat du Conseil du Trésor (« SCT ») dans la Division du nouveau administratif à la Direction de la gestion des finances et de l'information (« DGFI »).

Le 6 août 1996, une réorganisation complète a été annoncée au SCT et à la DGFI, la direction où se trouvait le poste d'attache de la fonctionnaire. La DGFI allait être démantelée et remplacée par deux nouvelles directions : la Direction du sous-contrôleur général (DSCR), dont le mandat était essentiellement axé sur le contrôle, et la Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI), dont le mandat s'articulait autour de la technologie de l'information. Cette réorganisation devait permettre en partie au SCT de réaliser les économies prévues au terme de l'examen des programmes.

E-5, note de M. Peter Harder à tous les employés du SCT Témoignage de M^{me} Patricia Phillips

Un plan d'action transitoire a été préparé en septembre 1996 et présenté aux employés par le dirigeant principal de l'information par intérim de l'époque, M. Bernie Gorman.

E-2, Plan d'action transitoire, septembre 1996

La fonctionnaire a confirmé dans son témoignage qu'il y a eu plus d'une séance d'information durant la période de transition et qu'elle a assisté à au moins l'une d'entre elles pendant qu'elle était en formation linguistique. Elle est partie en formation linguistique le 7 octobre 1996.

Témoignage de M^{me} Marilla Lo

Selon le plan d'action transitoire, l'unité où travaillait la fonctionnaire (Renouveau administratif) devait être démantelée le 1^{er} avril 1997 compte tenu de l'objectif de réduction de 25 p. 100 des effectifs que devait atteindre la nouvelle DDPI.

E-2, Plan d'action transitoire, page 5 Témoignage de M^{me} Patricia Phillips

D'après le plan de réorganisation prévu à ce moment-là, la fonctionnaire devait être affectée à une autre unité (Direction de l'information, des communications et de la sécurité) car on avait l'intention d'essayer de trouver des affectations à tous les employés touchés. Elle devait travailler sous la direction de M. David Brown. Elle a été informée de son affectation lors d'une conversation téléphonique avec M. David Brown le 6 février 1997 pendant qu'elle était en formation linguistique.

G-3, p. 291 à 294 et 296 à 298 Témoignage de M^{me} Marilla Lo Témoignage de M^{me} Patricia Phillips

Les changements proposés devaient être approuvés par le dirigeant principal de l'information.

Témoignage de M^{me} Patricia Phillips Témoignage de M. Michel Laurin

La nomination du nouveau dirigeant principal de l'information (M. Paul E. Rummell) a été annoncée le 10 février 1997 et est entrée en vigueur le 1^{er} mars 1997.

E-7, communiqué

En février ou mars 1997 approximativement, M^{me} Hélène Charlebois, l'agent de liaison avec Formation linguistique Canada (« FLC ») au SCT a reçu un coup de fil de FLC l'informant que la fonctionnaire éprouvait des difficultés relativement à sa formation linguistique. Elle a transmis l'appel de FLC à M. Laurin étant donné qu'il s'occupait des nombreuses demandes de la fonctionnaire. Quelques semaines plus tard, M. Michel Laurin s'est entretenu avec M^{me} Ghada Russell, la représentante de FLC, et a appris que FLC avait l'intention de mettre fin à la formation linguistique de la fonctionnaire.

Témoignage de M. Michel Laurin

Le 20 mars 1997, M. David Brown a appris que FLC avait mis fin ce jour-là à la formation linguistique de la fonctionnaire.

***G-3, p. 353, lettre de M^{me} Ghada Russell
à M. David Brown***

Dans une autre lettre adressée à M. Brown le 25 mars 1997, FLC a fourni d'autres précisions au sujet des problèmes qu'éprouvait la fonctionnaire et des motifs à l'origine de la décision de FLC de couper court à sa formation linguistique.

***G-3, p. 357-358, lettre de M^{me} Ghada Russell à M. David Brown
(sans les annexes, voir la pièce G-86 pour les annexes)
G-86, annexes à la lettre de M. Michael Calcott
à M^{me} Marilla Lo***

Comme il a été mentionné ci-dessus, la fonctionnaire devait obtenir un poste à la Direction de l'information, des communications et de la sécurité, mais elle n'avait pas encore été officiellement mutée à cette direction lorsque sa formation linguistique a été annulée.

***Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo***

M. Rummell venait juste d'assumer ses fonctions lorsqu'il a appris que la formation linguistique de la fonctionnaire avait été annulée prématurément. On lui a expliqué ses options : la reprendre et lui trouver quelque chose à faire ou la déclarer excédentaire par suite de la réorganisation de la direction.

Témoignage de M. Michel Laurin

M. Rummell a conclu que les compétences de la fonctionnaire n'étaient plus nécessaires dans sa nouvelle organisation.

***Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo***

Peu de temps après que la fonctionnaire eut été déclarée excédentaire, la Direction de l'information, des communications et de la sécurité a été abolie. En date du début de l'audition du grief, M. David Brown, le directeur de cette direction, n'était plus au SCT.

**G-3, p. 277, E-5, E-8 et E-9, organigrammes
Témoignage de M^{me} Patricia Phillips**

M. Rummell a rencontré la fonctionnaire le 27 mars 1997 pour lui faire part de sa décision de la déclarer excédentaire et lui remettre une lettre lui expliquant ses options. M. Michel Laurin était présent à cette rencontre. La lettre l'avisait qu'elle était déclarée excédentaire à la Division du renouveau administratif étant donné que, comme il a été mentionné plus haut, sa nomination à la Direction de l'information, des communications et de la sécurité n'avait jamais été officiellement approuvée. Son poste d'attache était toujours celui qui était décrit dans la lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire.

**G-3, pages 360 à 362, lettre de Paul Rummell avisant M^{me} Marilla Lo qu'elle est
déclarée excédentaire
Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo**

Vers la fin de la rencontre, la fonctionnaire a demandé à parler en privé avec M. Rummell. M. Michel Laurin est sorti de la pièce. La fonctionnaire a ensuite expliqué à M. Rummell qu'elle croyait qu'elle était déclarée excédentaire à cause de ses nombreux appels devant le comité d'appel de la Commission de la fonction publique et la Cour fédérale et qu'elle se croyait victime de discrimination à cause de ses origines asiatiques. M. Rummell lui a dit que cela n'avait rien à voir avec ses antécédents de travail; en fait, il avait beaucoup de respect pour la culture asiatique ayant lui-même déjà travaillé dans des pays asiatiques et parlant le cantonais — il lui a expliqué que sa décision tenait à sa vision de la nouvelle DDPI et qu'il n'avait pas de poste dans la nouvelle direction qui correspondait à ses compétences. La fonctionnaire était contrariée et la conversation a pris fin sur cette note.

**G-3, p. 387, lettre de M^{me} Marilla Lo à M. Paul Rummell
confirmant leur conversation du 27 mars 1997
Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo**

À la suite de cette rencontre, M. Laurin a remis à la fonctionnaire la trousse « Vérifiez vos options » que reçoivent tous les employés du SCT qui sont déclarés excédentaires.

**E-3, extrait de la trousse d'information « Vérifiez vos options »
Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo**

M. Michel Laurin a écrit à la fonctionnaire le 12 mai 1997 pour lui rappeler qu'elle devait faire savoir à l'employeur si elle choisissait le PERA, la PDA ou si elle voulait être inscrite sur une liste de bénéficiaires de priorité avant le 26 mai 1997, sinon elle perdrait son droit à la PDA et au PERA.

**G-3, pages 436 et 437, lettre de M. Michel Laurin à M^{me} Marilla Lo
Témoignage de M. Michel Laurin
Témoignage de M^{me} Marilla Lo**

La fonctionnaire a finalement indiqué au SCT qu'elle optait pour le PERA, et elle a signé les documents nécessaires le 17 juillet 1997.

**G-3, p. 434, 435 et 448, lettre de M^{me} Marilla Lo à
M. Marcel Massé et réponse de M. Peter Harder à M^{me} Marilla Lo
Témoignage de M^{me} Marilla Lo
Témoignage de M. Michel Laurin**

III. QUESTIONS

1. L'arbitre a-t-il compétence pour trancher l'affaire?

L'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour trancher l'affaire. La fonctionnaire a été déclarée excédentaire aux termes de 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 l'employeur ne peut pas être renvoyée à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (paragraphe 92(3)).

2. Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour entendre l'affaire, la fonctionnaire a-t-elle été licenciée pour un motif valable; si tel n'est pas le cas, quel est le redressement approprié dans les circonstances?

L'employeur a admis depuis le début que la fonctionnaire a été licenciée uniquement pour qu'elle accepte de se prévaloir du PERA après qu'elle eut été déclarée excédentaire de façon légitime. Si l'arbitre conclut que la fonctionnaire a été licenciée sous le couvert d'un licenciement pour motif valable et que l'employeur n'avait aucun motif valable de la licencier, ce dernier fait valoir qu'il doit avoir la souplesse voulue pour décider dans quel poste de FI-03 elle doit être réintégré à la DDPI.

L'employeur fait valoir que si l'arbitre conclut que la réintégration est le redressement approprié, il devrait ordonner à la fonctionnaire de rembourser les congés payés, la rémunération versée en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, l'indemnité de départ et toutes les prestations de pension qu'elle a reçues depuis qu'elle a accepté de se prévaloir du PERA.

IV. ARGUMENTATION

1. Absence de compétence de l'arbitre

La preuve présentée à l'audience a démontré que la fonctionnaire a été déclarée excédentaire à cause du manque de travail et de la suppression de sa fonction, plus particulièrement par suite d'une décision de M. Paul Rummell qui a réévalué les besoins

de son organisation au moment du retour prématuré de la fonctionnaire de la formation linguistique. La preuve a aussi clairement démontré, grâce aux témoignages de M^{me} Patricia Phillips et de M. Michel Laurin, que la DDPI devait réduire ses effectifs de 25 p. 100.

La preuve a aussi démontré que la fonctionnaire a été informée de ses options, y compris de son admissibilité au Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) et à la Prime de départ anticipé (PDA) ou de la possibilité d'obtenir une offre d'emploi raisonnable du fait des droits de priorité accordés aux employés déclarés excédentaires.

Les options ont été expliquées en détail dans la lettre avisant la fonctionnaire qu'elle était déclarée excédentaire, lettre qu'elle a reçue le 27 mars 1997 (G-3, p. 360 à 362) et dans une lettre subséquente qu'elle a reçue le 12 mai 1997 (G-3, p. 436 et 437). La fonctionnaire prétend que la déclaration d'excédentaire et le licenciement qui a suivi étaient en fait un congédiement injuste déguisé.

D'après l'arrêt de la Cour fédérale dans l'affaire *La Reine c. Rinaldi*, dossier de la Cour n° T-761-96, rendue le 25 février 1997 (**Recueil de jurisprudence, onglet n° 2**), il incombe à un fonctionnaire de démontrer que l'employeur a camouflé un congédiement illégal en abolition de poste. Pour reprendre les termes du juge Noël :

« 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 conditions (sic) de travail dans la fonction publique. La seule façon de démontrer que le licenciement n'a pas eu lieu en 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 œuvre n'existaient pas au moment pertinent et que donc le licenciement ne peut avoir eu lieu sous le régime prévu par cette loi.

Note n° 15, page 8 des motifs de décision

L'employeur soutient que la fonctionnaire ne s'est pas acquittée du fardeau de démontrer qu'elle a été licenciée pour d'autres motifs que celui invoqué par l'employeur.

L'employeur soutient que le licenciement s'est produit par voie de démission, comme l'exigent les règles d'application du PERA, à la suite d'une déclaration d'excédentaire, et qu'il ne peut donc être renvoyé à l'arbitrage aux termes de l'article 92 de la LRTEP.

La preuve a démontré que l'unité de travail de la fonctionnaire avait été démantelée, de même que l'unité à laquelle elle devait être affectée à son retour. Elle a peut-être été blessée par le fait que d'autres employés ont obtenu des réaffectations mais, soutient l'employeur, on ne peut raisonnablement en conclure qu'elle a fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou de représailles.

Lorsque sa formation linguistique a été annulée prématurément, le dirigeant principal de l'information nouvellement nommé, M. Rummell, a dû décider ce qu'il allait faire d'elle. Il a informé la fonctionnaire que suivant sa vision de la DDPI il n'y avait pas de place pour ses compétences particulières. La DDPI devait réduire ses effectifs de 25 p. 100 au 1^{er} avril 1997 outre que son mandat avait été radicalement modifié pour mettre davantage l'accent sur la technologie de l'information plutôt que sur les finances ou la comptabilité.

M. Rummell a expliqué à la fonctionnaire qu'il n'avait d'autre choix que de la déclarer excédentaire et il l'a informée de ses options à ce moment-là : la PDA, le PERA ou l'inscription sur une liste de bénéficiaires de priorité.

Il a également expliqué à la fonctionnaire, à plusieurs reprises selon la fonctionnaire, que cela n'avait rien à voir avec ses antécédents, que c'était plutôt en raison de sa vision de l'organisation et des compétences dont il avait besoin pour atteindre ses objectifs.

À l'appui de ses allégations selon lesquelles elle a été congédiée sans motif valable sous le couvert d'une mise en disponibilité, la fonctionnaire prétend (page 3 de son argumentation) que l'employeur a agi de mauvaise foi en partie à cause d'un incident survenu en 1989 concernant son ancien superviseur, M. Buttigieg, et d'un certain nombre de contestations devant des comités d'appel de la Commission de la fonction publique, la Section de première instance de la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale relativement à divers concours de FI-04.

La fonctionnaire prétend également qu'il y a eu collusion entre la direction du SCT et les représentantes de FLC pour mettre fin prématurément à sa formation linguistique afin que le SCT puisse la déclarer excédentaire. Elle se fonde également sur ce qu'elle qualifie de rupture de contrat avec un ancien sous-ministre adjoint, M. Bob Little. Enfin, elle invoque les actions du SCT après qu'on lui eut remis la lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire comme preuve des mauvaises intentions de l'employeur.

Allégations de mauvaise foi

(i) L'incident Buttigieg

Il est évident d'après la preuve qu'il n'y a pas eu de mauvaise foi de la part de l'employeur en l'occurrence. En essayant d'établir la mauvaise foi, la fonctionnaire invoque des incidents qui se sont produits dans les années 1980 quand elle relevait de M. Buttigieg. La preuve a démontré que les incidents invoqués par la fonctionnaire ont été réglés il y a longtemps par l'employeur. La preuve a aussi démontré que M. Buttigieg a fait l'objet d'une mesure disciplinaire relativement à l'incident invoqué par la fonctionnaire et qu'il a depuis longtemps quitté la fonction publique de même que les autres personnes qui ont joué un rôle dans le règlement de cette affaire (M. Andy MacDonald, entre autres). Il est évident que ni M. Buttigieg ni ses supérieurs à

l'époque n'ont influencé de quelque manière que ce soit la décision de l'employeur de déclarer la fonctionnaire excédentaire le 27 mars 1997.

Le document produit par la fonctionnaire sous les cotes G-5, 6, 8, 9, 10, 11, 17, 18, 19 et le témoignage de la fonctionnaire concernant sa conversation avec M. Rummell, lequel lui a indiqué que ses antécédents de travail et les événements en question plus particulièrement n'avaient pas influencé de quelque façon que ce soit sa décision de la déclarer excédentaire en mars 1997, ont démontré que les incidents en question ont été complètement et efficacement réglés par l'employeur il y a longtemps.

(ii) Nombreuses contestations des résultats de concours de FI-04

*En ce qui concerne les divers appels interjetés par la fonctionnaire concernant des concours de FI-04, l'employeur soutient qu'elle a eu pleinement l'occasion de faire valoir son point de vue devant les **instances** appropriées. L'employeur invoque la pièce **G-27** (décision de M^{me} Hélène Barkley du comité d'appel de la CFP), la pièce **G-28** (décision de la Section de première instance de la Cour fédérale rendue par M. le juge Pénard), la pièce **G-53** (décision du comité d'appel de la fonction publique rendue par M. John Mooney), la pièce **G-3, pages 307 à 318** (décision de la Section de première instance de la Cour fédérale rendue par le juge Gibson), et plus récemment, la décision de la Cour d'appel fédérale (**Recueil de jurisprudence, onglet n° 3**), qui démontrent clairement que l'employeur ne l'a pas empêchée de se prévaloir de ses droits de se faire entendre.*

*Il est intéressant de noter que, dans le dernier arrêt de la Cour d'appel (**Recueil de jurisprudence, onglet n° 3**), M^{me} la juge Desjardins, s'exprimant au nom de la majorité, a confirmé que quoique la fonctionnaire ait réussi à faire annuler les résultats du concours qu'elle contestait, elle ne pouvait s'attendre à être nommée au poste de FI-04 étant donné qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques du poste en question.*

*Une lecture attentive de ces décisions ainsi que de la note de service de M. Bob Little, SMA (**G-3, pages 264 et 265**) démontre clairement que l'employeur a fait des efforts pour aider la fonctionnaire à améliorer ses compétences linguistiques en vue de pouvoir réussir des concours de FI-04. Ses efforts ne démontrent certainement pas d'intention d'exercer des représailles sur la fonctionnaire, bien au contraire. L'employeur a démontré qu'il était à l'écoute des besoins de la fonctionnaire, qu'elle a exprimés par le truchement des actions intentées devant les tribunaux.*

Le simple fait que ces actions existent ne démontre pas que l'employeur avait l'intention d'exercer des représailles sur l'employée ou qu'il a effectivement exercé de telles représailles. À moins de démontrer clairement l'existence d'une telle intention ou d'actes réels de représailles, la fonctionnaire ne peut invoquer ces actions devant les tribunaux pour simplement alléguer que l'employeur avait l'intention de la licencier.

Il faut le reconnaître, il est raisonnable de conclure que ces actions, vu leur nombre, conjuguées à d'autres facteurs tels que les nombreuses demandes d'accès à l'information que la fonctionnaire a présentées au fil des années sont symptomatiques d'une relation de travail difficile entre l'employeur et la fonctionnaire. L'employeur soutient toutefois qu'une relation de travail difficile ne protège pas un employé contre une déclaration d'excédentaire faite de façon légitime.

Dans l'affaire Nablow (dossier de la Commission 166-20-24982) (**Recueil de jurisprudence, ongles n° 4**), l'arbitre a conclu qu'une mesure disciplinaire antérieure ne protégeait pas un employé contre une mise en disponibilité. À la page 13 de la décision, l'arbitre a écrit ce qui suit :

« Le fait qu'une mesure disciplinaire avait été imposée antérieurement — en l'occurrence une suspension de cinq jours que M. Nablow avait purgée — ne saurait protéger ce dernier contre une éventuelle mise en disponibilité. »

L'employeur soutient que le même raisonnement s'applique à une relation de travail qui était antérieurement difficile. Personne n'est à l'abri de nos jours des changements organisationnels et des réductions d'effectif.

Dans l'affaire Lévesque (dossier de la Commission 166-2-26115) (**Recueil de jurisprudence, ongles n° 5**), M. Yvon Tarte, l'arbitre, a écrit aux pages 13 et 14 de sa décision :

« Les témoignages de M. McManus et M. Lévesque démontrent bien l'existence de relations de travail tendues et difficiles et même parfois carrément pénibles entre le fonctionnaire s'estimant lésé et certains de ses surveillants. M^e Caza admet qu'il peut être difficile de travailler avec M. Lévesque et suggère donc que le mépris généré par l'animosité entre le fonctionnaire s'estimant lésé et ses surveillants prouve nécessairement l'existence d'une mesure disciplinaire cachée.

Je ne peux partager ce point de vue. M. McManus a témoigné honnêtement et ouvertement. L'employeur a vécu avec les conflits de travail pendant près de dix ans et a tenté de les régler à sa façon. C'est toutefois l'occasion de sabrer dans les dépenses de la Commission et des études imparfaites qui mènent l'employeur à abolir les deux postes de traducteur/réviseur.

[...]

Seules les contraintes budgétaires l'ont mené à abolir le poste de M. Lévesque. Dans Genest (supra), j'ai indiqué que "l'arbitre nommé pour entendre le renvoi d'un grief à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique doit respecter l'autonomie des différents régimes établis par le législateur pour trancher les disputes et problèmes qui surviennent inévitablement en relations de travail dans la fonction publique fédérale". »

(c'est nous qui soulignons)

L'employeur soutient qu'en l'espèce c'est exactement ce qu'il faudrait faire : laisser le débat sur la déclaration d'excédentaire se dérouler devant l'instance appropriée. Étant donné que la question de la déclaration d'excédentaire découle de l'application de la Loi

sur l'emploi dans la fonction publique et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, l'**instance** appropriée n'est pas la Commission des relations de travail dans la fonction publique, comme l'indique clairement le paragraphe 92(3) de la LRTFP.

Voir également les affaires suivantes :

-Mazur (dossier de la Commission 166-2-17450) - **Recueil de jurisprudence, onglet n° 6**, - pages 30 et 32 de la décision.

-Marshall (dossier de la Commission 166-2-16266) - **Recueil de jurisprudence, onglet n° 7**, - pages 30 et 34 de la décision.

-Robichaud (dossier de la Commission 166-2-16451) - **Recueil de jurisprudence, onglet n° 8**.

Collusion avec Formation linguistique Canada

La fonctionnaire prétend qu'il y a eu collusion entre l'employeur, par l'intermédiaire de M. Michel Laurin, agent principal aux relations de travail, et FLC, par l'intermédiaire de sa représentante, M^{me} Ghada Russell, pour faire annuler la formation linguistique de la fonctionnaire afin que l'employeur puisse la déclarer excédentaire.

La fonctionnaire se fonde sur ses propres allégations selon lesquelles l'employeur n'a pas mené d'enquête en vue d'essayer de déterminer pourquoi sa formation linguistique avait été annulée, et sur le témoignage de deux de ses camarades de classe qui avaient l'impression, à la suite d'une discussion avec M^{me} Ghada Russell, qu'il y avait un complot entre des fonctionnaires du SCT et FLC.

La preuve a démontré qu'après avoir été informé le 20 mars 1997 (**G-3, p. 353**) que FLC voulait annuler la formation linguistique de la fonctionnaire, M. David Brown a demandé des précisions à FLC. Ces précisions lui ont été fournies dans une lettre datée du 25 mars 1997 (**G-3, p. 357 et 358, G-86 pour les pièces annexées**).

Bien que la fonctionnaire puisse ne pas être d'accord avec les raisons données par FLC, ces raisons n'ont rien à voir avec **les motifs** pour lesquels elle a été déclarée excédentaire le 27 mars 1997. L'annulation de la formation linguistique de la fonctionnaire a eu pour seule répercussion le retour de l'intéressée à son ministère d'attache plus tôt que prévu, ce qui a obligé l'employeur à décider, un ou deux mois plus tôt, si son poste était encore nécessaire dans l'organisation.

Rien dans la preuve n'étaye l'allégation de la fonctionnaire selon laquelle sa formation linguistique a été annulée à la demande de l'employeur. En fait, la preuve démontre le contraire. La représentante de FLC a d'abord téléphoné à M^{me} Hélène Charlebois pour lui dire que la fonctionnaire éprouvait des difficultés. Rien dans la preuve ne confirme l'allégation selon laquelle le SCT voulait qu'il soit mis fin prématurément à la formation linguistique de la fonctionnaire et a adressé une demande à FLC en ce sens.

L'employeur soutient que le résumé de la preuve fournie par le représentant de la fonctionnaire au sujet de cette partie de la preuve est complètement faux. En fait, M. Laurin a nié plusieurs fois avoir présenté une telle demande à FLC. Il a déclaré lors de son témoignage qu'après sa conversation initiale avec la représentante de FLC il a demandé à celle-ci de mettre ses préoccupations par écrit.

Il y a également lieu de faire remarquer que, en dépit d'un contre-interrogatoire mené habilement par le représentant de la fonctionnaire, il ressortait clairement du témoignage de M. Laurin que la thèse d'un complot ou d'une certaine collusion entre ce dernier et une représentante de FLC était une pure invention.

Pour étayer ses allégations, la fonctionnaire se fonde également sur le témoignage de deux de ses anciens camarades de classe. Le résumé de ces deux témoignages fourni par le représentant de la fonctionnaire est particulièrement trompeur. Par exemple, à la page 35, il est indiqué que M^{me} Green a dit que personne dans la classe n'était d'accord avec le contenu de la lettre du 20 mars 1997. En fait, M^{me} Green a dit qu'elle croyait que personne n'était d'accord avec le contenu de la lettre. Lorsqu'elle a été contre-interrogée sur cette question, elle a aussi clairement indiqué que M. Walsworth et elle-même étaient les deux seules personnes qui avaient accepté de co-signer la lettre qu'ils avaient tous les deux préparée en faveur de la fonctionnaire (G-3, p. 391).

En outre, il ressortait clairement du témoignage de M. Walsworth et de celui de M^{me} Green que le reste de la classe n'était pas d'accord avec cette initiative. Ils ont tous les deux déclaré qu'ils avaient rédigé ensemble la lettre qu'ils ont fait circuler dans la classe (G-3, p. 391) et que personne d'autre à part eux n'avait accepté de la signer. M^{me} Green a aussi confirmé lors du contre-interrogatoire que tout le monde était présent dans la classe lorsque la lettre a circulé. Il est intéressant de noter à cet égard que quelques semaines plus tôt, lorsque la classe avait décidé de faire part à la direction de FLC de ses doléances concernant les professeurs, une pétition avait circulé dans la classe. La pétition avait été signée par dix camarades de classe de la fonctionnaire (G-69, lettre à M^{me} Ghada Russell, le 4 février 1997). On peut supposer que si la classe avait réussi à faire front commun en février pour exprimer son point de vue, elle aurait assurément pu faire la même chose en mars. On ne peut donc que conclure que personne d'autre dans la classe n'était d'accord avec M. Walsworth et M^{me} Green, malgré ce qu'en dit le représentant de la fonctionnaire dans son résumé de la preuve.

Enfin, ces deux témoins ont déclaré qu'ils avaient eu l'impression qu'il y avait une certaine collusion ou conspiration entre les fonctionnaires de FLC et du SCT. Leur témoignage s'appuie sur une conversation qu'ils ont eue avec M^{me} Ghada Russell, la représentante de FLC. Contrairement à ce que dit le représentant de la fonctionnaire dans son résumé de la preuve (page 36), ces témoins n'ont pas affirmé que M^{me} Ghada Russell leur avait dit que la lettre (laquelle, devons-nous supposer, était la lettre datée du 20 mars 1997 G-3, p. 353), découlait d'une décision commune du SCT et de FLC. Les deux témoins ont tous les deux affirmé que, parce que M^{me} Russell avait été vague au sujet de son rôle, ils avaient eu l'impression qu'il y avait eu collaboration entre le SCT et FLC. L'employeur soutient que cette partie de la preuve n'est que pure conjoncture de la part de ces deux témoins et qu'il ne faut pas lui accorder d'importance.

Même si on avait prouvé qu'il y avait eu collusion, ce que l'employeur nie catégoriquement, il est impossible de conclure à partir de ce fait que l'employeur n'avait aucune raison de déclarer la fonctionnaire excédentaire.

Rupture de contrat avec un ancien sous-ministre adjoint

La note de service signée par M. Bob Little (G-3, p. 264 et 265) indique seulement qu'il avait l'intention d'approuver la formation linguistique de la fonctionnaire. Celle-ci a obtenu cet avantage en dépit du fait qu'il avait été déterminé et confirmé par deux

comités d'appel de la CFP (Barkley, G-27; Mooney, G-53) qu'elle n'avait pas droit à la formation linguistique.

La note de service indique également que la fonctionnaire réintégrerait un poste à l'ancienne DGFI à la fin de sa formation linguistique.

Rien dans cette note de service ne peut être interprété comme mettant la fonctionnaire à l'abri de tout changement qui surviendrait dans la direction pendant sa formation linguistique.

Conclure autrement équivaldrait à privilégier la fonctionnaire par rapport à d'autres employés. Une telle interprétation va bien au-delà de l'intention de la note de service qui avait uniquement pour but de répondre à la demande de formation linguistique de la fonctionnaire et de lui accorder le congé voulu pour lui permettre d'assister à l'une des audiences de la Cour fédérale.

Actions de l'employeur après que la fonctionnaire eut été déclarée excédentaire

La fonctionnaire prétend qu'elle n'a pas été traitée convenablement après avoir été déclarée excédentaire. Elle prétend que ses demandes de renseignements ont été refusées et qu'elle n'a pas été inscrite sur une liste de bénéficiaires de priorités de la Commission de la fonction publique après avoir été déclarée excédentaire.

Ces allégations n'ont rien à voir avec les motifs pour lesquels la fonctionnaire a été déclarée excédentaire. Elles n'ont également aucun rapport avec la question de savoir si l'arbitre a compétence ou non pour se saisir de cette affaire puisque les événements se sont produits après que la fonctionnaire eut été déclarée excédentaire. Malgré la non-pertinence de ces faits, l'employeur aimerait faire remarquer que, comme l'a expliqué M. Michel Laurin quelques fois lors de son témoignage, pour que l'employeur puisse entreprendre des démarches relativement à une priorité d'employé excédentaire, la fonctionnaire devait lui indiquer son choix.

Il est clair, d'après la lettre datée du 27 mars 1997 (G-3, p. 360 à 362), la lettre datée du 12 mai 1997 (G-3, p. 436 et 437) et la conversation que la fonctionnaire a eue avec M. Laurin, que celle-ci savait que l'employeur devait absolument savoir laquelle des options l'intéressait (PERA, PDA ou liste de bénéficiaires de priorité).

Les règlements d'application du PERA indiquent clairement que le programme ne sera pas accessible à quiconque reçoit une offre d'emploi raisonnable, que cette offre soit acceptée ou non (Règlement n° 2 sur le régime compensatoire, **Recueil de jurisprudence, onglet n° 1**, alinéa 4(1)c). Cela ressort aussi clairement du document intitulé « Vérifiez vos options » (E-4, p. 2 du document et p. 1 des Q et R) qui indique que le programme d'encouragement à la retraite anticipée cessera d'être disponible à la réception d'une offre d'emploi raisonnable. Ce document indique également que cela vaut aussi pour la prime de départ anticipé (PDA), laquelle était une des options offertes à la fonctionnaire.

Inscrire la fonctionnaire sur une liste de bénéficiaires de priorité de la CFP avant qu'elle ait eu la possibilité d'examiner attentivement les autres options (PERA et PDA) aurait pu lui faire perdre les avantages pécuniaires qu'offrent ces programmes. Aussi, comme l'a expliqué M. Laurin lors de son témoignage, il était indispensable que l'employeur obtienne une confirmation claire des intentions de la fonctionnaire avant d'entreprendre

toute démarche qui aurait pu faire perdre à cette dernière les avantages du PERA ou de la PDA.

Comme l'a indiqué l'arbitre lors de l'audience, la fonctionnaire avait le droit d'attendre l'expiration du délai de 60 jours qui lui était accordé pour faire connaître ses intentions à l'employeur. Par ailleurs, l'employeur se devait d'essayer de protéger toutes les options de la fonctionnaire jusqu'à ce qu'elle informe l'employeur de ses intentions. Si l'employeur l'avait inscrite sur une liste de bénéficiaires de priorité avant qu'elle fasse connaître son intention de ne pas se prévaloir du PERA ou de la PDA, elle aurait pu recevoir une offre d'emploi raisonnable et ainsi perdre la possibilité de se prévaloir de l'un ou l'autre de ces programmes. Les règles d'application du PERA prévoient clairement que l'employé doit indiquer son choix au plus tard 60 jours après avoir été déclaré excédentaire (Règlement n° 2 sur le régime compensatoire, **Recueil de jurisprudence, onglet n° 1**, alinéa 4(1)a)).

Dans ses argumentations écrites, la fonctionnaire invite l'arbitre à voir dans ses demandes formulées par télécopieur son intention d'être inscrite sur une liste de bénéficiaires de priorité. L'employeur soutient qu'il aurait plutôt fait preuve de négligence en donnant suite à des demandes si imprécises, puisque la fonctionnaire aurait pu perdre son droit à se prévaloir du PERA ou de la PDA. L'employeur estime avoir agi raisonnablement en demandant à la fonctionnaire d'indiquer clairement et sans équivoque laquelle des trois options qui lui étaient offertes à ce moment-là l'intéressait.

La fonctionnaire tente, après coup, de faire valoir qu'elle avait clairement l'intention d'opter pour l'inscription sur une liste de bénéficiaires de priorité. Il est clair d'après ses actions subséquentes (c'est-à-dire le choix du PERA) qu'elle évitait de faire un choix dans l'espoir d'obtenir la révocation de sa déclaration d'excédentaire.

Conclusion sur la question de la compétence

L'employeur soutient que la fonctionnaire n'a pas réussi à démontrer d'une part, que l'employeur avait agi de mauvaise foi en la déclarant excédentaire et d'autre part, qu'il était animé par une quelconque intention malveillante à son endroit.

Même si la fonctionnaire avait réussi à faire cette démonstration, cela n'aurait pas été suffisant pour accorder à l'arbitre le pouvoir de se pencher sur la décision de l'employeur. Comme le juge Noël l'a indiqué dans l'arrêt Rinaldi cité plus haut « une simple démonstration de mauvaise foi ou d'intention malveillante de la part de l'employeur (telle 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 [...] ».

Le témoignage de la fonctionnaire était rempli d'allégations et de déclarations qui, pour la plupart, ne sont pas étayées par les faits, mis à part un incident survenu en 1989, lequel a été réglé, et un nombre assez considérable d'appels contre certains concours de FI-04.

Bien que ces faits, faut-il l'admettre, soient symptomatiques d'une relation difficile entre l'employeur et la fonctionnaire, ils sont loin de démontrer que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi en déclarant le poste de la fonctionnaire excédentaire.

Le fait est que :

- le SCT faisait partie des ministères les plus touchés;
- le SCT devait réduire ses effectifs d'environ 25 p. 100 dans le cadre de l'examen des programmes;
- la direction où se trouvait le poste d'attache de la fonctionnaire (la DDPI, anciennement la DGFI) a été réorganisée en profondeur pendant qu'elle était en formation linguistique;
- l'unité où la fonctionnaire travaillait avant de commencer sa formation linguistique (Renouveau administratif) a été démantelée;
- l'unité où la fonctionnaire devait aller travailler (Direction de l'information, des communications et de la sécurité) était sur le point d'être démantelée lorsque la formation linguistique de la fonctionnaire a été annulée;
- l'unité où la fonctionnaire devait aller travailler (Direction de l'information, des communications et de la sécurité) a finalement été démantelée et son directeur, M. David Brown, était, au moment de l'audience, sans emploi;
- le nouveau DPI, M. Rummell, a clairement indiqué à la fonctionnaire que sa décision était uniquement fondée sur le fait qu'il avait déterminé qu'il n'y avait pas de poste correspondant aux compétences particulières de la fonctionnaire dans sa nouvelle organisation;

Voilà autant d'éléments qui démontrent que la relation avec la fonctionnaire, bien que parfois difficile, n'avait rien à voir avec les motifs pour lesquels elle a été déclarée excédentaire le 27 mars 1997. La décision de déclarer le poste de la fonctionnaire excédentaire était véritablement fondée sur le fait qu'il n'y avait pas de travail, d'où la suppression de sa fonction conformément à l'article 29 de la LEFP. L'employeur soutient par conséquent que le licenciement de la fonctionnaire du fait qu'elle a été déclarée excédentaire ne peut être examiné par un arbitre aux termes du paragraphe 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

2. Licenciement pour un motif valable et redressement

Si l'arbitre conclut qu'il a compétence pour trancher l'affaire, c'est la prétention de la fonctionnaire qu'elle a été obligée de démissionner.

L'employeur soutient que, même si sa relation avec la fonctionnaire était parfois difficile (la fonctionnaire étant une employée particulièrement exigeante, comme l'a abondamment démontré la preuve), il n'y avait pas d'autres motifs que le manque de travail et la suppression de sa fonction pour justifier son licenciement.

Le représentant de la fonctionnaire fait valoir, aux pages 78 et 79 de ses arguments, que l'employeur avait l'intention de sévir contre la fonctionnaire à cause de son comportement pendant sa formation linguistique. L'employeur soutient que cette allégation n'est pas étayée par la preuve. En fait, M. Michel Laurin, interrogé par le représentant de la fonctionnaire qui voulait savoir si le comportement de la fonctionnaire en classe aurait justifié une mesure disciplinaire, a clairement indiqué qu'il ne croyait pas

que c'était le cas. Il a également pris la peine de mentionner que ce qui s'est passé à FLC concernait la fonctionnaire et la direction de FLC. Il a affirmé que l'employeur avait dû, lors du retour de la fonctionnaire de sa formation linguistique, décider à quel poste l'affecter, le cas échéant. C'est dans ce contexte, comme il l'a expliqué, qu'on a exposé les différentes options à M. Rummell.

Il est clair, d'après le témoignage de M. Laurin, que l'employeur n'a jamais eu l'intention de sévir contre la fonctionnaire relativement à l'un ou l'autre des incidents qui se sont produits pendant sa formation linguistique.

L'argumentation du représentant de la fonctionnaire démontre que la relation entre cette dernière et l'employeur n'était pas facile. Cependant, il n'existe aucune preuve indiquant que l'employeur a songé à sévir contre la fonctionnaire à cause de ce qui s'était produit à l'extérieur du lieu de travail pendant qu'elle suivait des cours de langue. En fait, le témoignage de M. Laurin et celui de la fonctionnaire au sujet de la conversation qu'elle a eue avec M. Rummell, ainsi que tous les documents présentés en preuve lors de l'audience, indiquent le contraire.

Si l'arbitre conclut que le licenciement n'était pas justifié, l'employeur soutient que la réintégration de la fonctionnaire pourrait ne pas être possible. Son poste a disparu, l'unité où elle travaillait lorsqu'elle est partie en cours de langue a été démantelée de même que celle où elle devait aller à la fin de ses cours. L'arbitre ne peut ordonner à l'employeur de recréer un poste ou de reconstituer des unités de travail qui sont disparues. Dans ces circonstances, si l'arbitre ordonne la réintégration, l'employeur devrait pouvoir décider dans quel poste de niveau FI-03 elle sera réintégrée à la DDPI.

S'il est décidé que la fonctionnaire doit être réintégrée, l'employeur demande qu'elle soit alors tenue de rembourser tous les avantages reçus découlant du fait qu'elle a été déclarée excédentaire, y compris les congés payés, la rémunération versée en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, l'indemnité de départ et toutes les prestations de pension qu'elle a touchées depuis qu'elle s'est prévaluée du PERA.

Il est également clair que dans ces circonstances la fonctionnaire perdrait toute autre possibilité de se prévaloir du PERA étant donné que ce programme prend fin le 31 mars 1998 (Règlement n° 2 sur le régime compensatoire, alinéa 2.1(1)a), **Recueil de jurisprudence, onglet n° 1**).

Autres dommages-intérêts

En outre, l'employeur estime que, étant donné qu'aucune preuve n'a été présentée concernant d'autres formes de dommages-intérêts, il n'y a pas lieu d'en accorder.

3. Observations additionnelles au sujet de l'argumentation de la fonctionnaire

À la page 83 :

Au sujet des paragraphes 1 à 6 et 8 et 9 : les déclarations de la fonctionnaire sont l'unique preuve présentée relativement à ces paragraphes. Lorsque la fonctionnaire a été contre-interrogée au sujet de ces déclarations, elle a admis qu'elle ne connaissait pas les circonstances entourant les 170 autres déclarations d'excédentaire, durant la même période au SCT. Par conséquent, elle ne peut préciser si on aurait pu dire qu'elles étaient

« en voie de l'être » approuvées et quand on aurait pu le dire; elle ne peut non plus déclarer qu'elle est la seule à ne pas avoir traité avec M^{me} Mary Layton au sujet de sa déclaration d'excédentaire.

En ce qui concerne les paragraphes 7 et 9 : il est clair d'après la preuve que la fonctionnaire est une personne qui accorde beaucoup d'importance aux détails et que c'est à cause de ce trait de sa personnalité que l'employeur a jugé bon de lui remettre une lettre très détaillée au sujet des options disponibles. C'est aussi pour cela qu'il a jugé bon de la surveiller pendant qu'elle quittait les lieux. Comme l'a indiqué M. Laurin, l'employeur s'attendait à ce qu'elle soit contrariée et à ce qu'elle ait besoin d'attention à ce moment-là.

À la page 85 :

Non seulement la plupart de ses commentaires ne sont pas étayés par la preuve qui a été présentée, ils dénaturent aussi les véritables obligations de l'article 34 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. Cet article prévoit qu'il faut établir un ordre inverse de mérite lorsqu'il existe plus d'un poste des mêmes groupe et niveau professionnels. La preuve a clairement démontré que la fonctionnaire était la seule FI-03 dans la division en cours de démantèlement.

L'employeur aimerait également ajouter, comme il l'a mentionné plus haut, que la CRTFP n'est pas l'**instance** appropriée pour décider si la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique ont été dûment appliqués.

V REDRESSEMENT DEMANDÉ

Que le grief soit rejeté faute de compétence

Par ailleurs, si l'arbitre décide d'ordonner la réintégration de la fonctionnaire, que cette ordonnance soit assortie de l'obligation pour la fonctionnaire de rembourser toutes les sommes reçues depuis qu'elle a été déclarée excédentaire, y compris les congés payés, la rémunération versée en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, l'indemnité de départ et toutes les prestations de pension qu'elle a reçues depuis qu'elle s'est prévaluée du PERA, ainsi que d'une déclaration selon laquelle l'employeur peut décider à quel poste de niveau FI-03 elle sera affectée à la DDPI.

L'avocate de l'employeur a présenté un « Recueil de jurisprudence » comprenant des extraits de ce qui suit : Le Règlement n° 2 sur le régime compensatoire; Rinaldi (supra); Lo (dossier de la Cour fédérale dossier n° A-196-97); Nablou (supra); Lévesque (supra); Mazur (supra); Marshall (supra); et Robichaud (supra).

Réfutation

INTRODUCTION

La présente réfutation reprendra dans l'ordre, en grande partie, les arguments que l'employeur, le « Ministère » ou le « Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) » a déposés auprès de la Commission le 12 mars 1998. Avant de passer en revue l'argumentation du Ministère, cependant, il est important de noter que l'employeur a omis de répondre à de

grandes parties de l'argumentation de la fonctionnaire ou n'y a répondu que superficiellement. Par exemple, la partie de l'argumentation de la fonctionnaire où il est question de la preuve non contredite (voir pages 59 à 73) est demeurée presque totalement sans réponse. La fonctionnaire soutient que ce silence confirme que la preuve non contredite en l'espèce est accablante et appuie tout à fait la thèse de la fonctionnaire.

Par ailleurs, l'argumentation du Ministère ne traite que superficiellement des arguments juridiques et de la jurisprudence invoqués dans l'argumentation de la fonctionnaire. Au lieu de tenter d'établir une distinction entre les diverses affaires, le Ministère, dans son argumentation, se fonde presque complètement sur des remarques incidentes tirées de l'arrêt Rinaldi puis invoque plusieurs affaires qui n'ont rien de commun avec la présente affaire. Nous reviendrons sur cette question plus loin. Toutefois, il est très important de souligner que, dans toutes les affaires invoquées par le Ministère à l'appui de sa prétention que la Commission n'a pas compétence pour trancher l'affaire, les cadres supérieurs qui ont pris la décision ont témoigné et ont étayé leurs déclarations au moyen de preuves documentaires. En l'espèce, aucun des gestionnaires du Ministère qui ont pris la décision n'a témoigné. L'unique preuve a été présentée par deux témoins qui occupent des postes de niveau moins élevé que celui de la fonctionnaire et dont le témoignage, qui était essentiellement du oui-dire, a été habituellement contredit par les documents du Ministère.

À la page 4 de son argumentation, le Ministère déclare que l'argumentation de la fonctionnaire est intéressée, inexacte et remplie de commentaires négatifs. La fonctionnaire fait valoir que les argumentations juridiques d'une partie à un litige visent à défendre une thèse et qu'ils ne peuvent donc qu'être « intéressés ». L'argumentation du Ministère est également « intéressée ». La fonctionnaire s'en tient au résumé complet de la preuve exposé dans son argumentation originale. Ses commentaires au sujet des témoins, de l'attitude de chacun, de leur indépendance relative et de la question de savoir si leur témoignage doit être considéré comme plus véridique que celui d'autres témoins, sont des commentaires que l'on retrouve couramment dans une argumentation juridique et qui sont tout à fait appropriés. C'est un fait bien établi qu'un examen approfondi de la preuve d'un témoin (comme on l'a fait dans l'argumentation de la fonctionnaire dans le cas du témoignage de M. Laurin) est important pour situer la preuve. C'est uniquement de cette façon que l'on peut évaluer convenablement la crédibilité des témoins.

Que cela plaise ou non à l'avocate du Conseil du Trésor, le fait est que M. Laurin s'est contredit à de nombreuses reprises lors de son témoignage. La fonctionnaire, par conséquent, soutient qu'il n'était pas crédible.

Au départ, il y a lieu de faire remarquer que la Cour suprême du Canada a récemment fait ressortir la vulnérabilité particulière des employés, surtout au moment d'un congédiement, et l'obligation qui est par conséquent faite à l'employeur de traiter l'employé de la façon la plus convenable et la plus respectable qui soit (*Wallace c. United Grain Growers Limited* (1997), 152 D.L.R. (4^e) 1). La Cour a déclaré ce qui suit (pages 34 et 35) :

Le moment où il y a rupture de la relation entre l'employeur et l'employé est celui où l'employé est le plus vulnérable et a donc le plus besoin de protection. Pour reconnaître ce besoin, le droit devrait encourager les comportements qui réduisent au minimum le préjudice et le bouleversement (tant

économique que personnel) qui résultent d'un congédiement. Dans l'arrêt *Machtinger*, précité, on a fait remarquer que la façon dont il peut être mis fin à un emploi revêt tout autant d'importance pour l'identité d'une personne que le travail lui-même (à la p. 1002). En poussant plus loin cet énoncé, je souligne que la perte d'emploi est toujours un événement traumatisant. Cependant, lorsque la cessation d'emploi s'accompagne d'actes de mauvaise foi dans la façon dont le renvoi est effectué, les résultats peuvent être particulièrement dévastateurs. À mon avis, pour que les employés puissent bénéficier d'une protection adéquate, les employeurs devraient assumer une obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le mode de congédiement [...]

Il n'est pas possible de définir exactement l'obligation de bonne foi et de traitement équitable. Cependant, je crois tout au moins que, dans le cadre d'un congédiement, les employeurs doivent être francs, raisonnables et honnêtes avec leurs employés et éviter de se comporter de façon inéquitable ou de faire preuve de mauvaise foi en étant, par exemple, menteurs, trompeurs ou trop implacables [...]

La fonctionnaire soutient que le Ministère, en l'occurrence, n'a pas respecté les obligations décrites par la Cour suprême dans l'arrêt *Wallace*. Elle soutient donc respectueusement que la décision de la Commission, en l'espèce, devrait s'appuyer sur les indications de la Cour visant à décourager les comportements qui augmentent au maximum le préjudice et le bouleversement qui résultent d'un congédiement (ce qui, nous soutenons, est le cas en l'espèce).

FAITS

Nous soutenons que, dans de nombreux cas, les faits énoncés dans l'argumentation du Ministère (pages 5 à 10) sont incomplets, inexacts et que dans d'autres cas, ils n'ont absolument rien à voir avec la preuve présentée. Par exemple :

1. À la page 6, premier paragraphe, il est question de la pièce E-2 qui a perdu toute pertinence du fait des événements de janvier et février 1997 (voir, par exemple, la pièce G-3, pages 275 à 299). Par conséquent, les temps de verbe employés dans ce paragraphe, c'est-à-dire « devait être démantelée le 1^{er} avril 1997 compte tenu de l'objectif de réduction de 25 p. 100 des effectifs que **devait atteindre** la nouvelle Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI) » sont complètement erronés. La Division du renouveau administratif (DRA) et toutes les autres divisions relevant de l'ancienne Direction de la gestion des finances et de l'information (DGFI) ont été démantelées à la fin de janvier et au début de février 1997, et l'objectif de réduction de 25 p. 100 des effectifs s'est trouvé atteint à ce moment-là. Toute tentative d'affirmer le contraire n'est qu'un prétexte pour licencier la fonctionnaire sur-le-champ, avant le 1^{er} avril 1997 et, de toute façon, deux mois après que tous les objectifs de réduction des effectifs eurent été atteints.
2. La mention de l'affectation de la fonctionnaire à une autre unité [« Direction de l'information, des communications et de la sécurité » (DICS) — qui était une

- division, non pas une direction] n'est qu'une diversion. Il n'y a pas la moindre indication dans la preuve que la fonctionnaire a été mutée à cette unité vu que celle-ci a été démantelée en même temps que la DRA (voir la pièce G-3, pages 400, 405; et la pièce E-9). Le témoignage de la fonctionnaire sur ce point est corroboré par l'ensemble de la preuve documentaire qui a été déposée. En outre, cette nouvelle thèse du Ministère contredit même les propos du sous-ministre, M. Harder (secrétaire du Conseil du Trésor) qui, dans la réponse au grief au dernier palier de la procédure, daté du 3 juillet 1997, a déclaré que « vous étiez la titulaire d'un poste à la DRA. Votre poste a été muté à la Division du soutien à la gestion [...] » (voir la pièce G-3, page 478) (voir aussi la pièce G-3, pages 290 à 294 et 296 à 298).
3. À la page 6, troisième paragraphe, le Ministère tente de nouveau de s'appuyer sur des renseignements qui ont perdu toute pertinence du fait des événements. L'unique preuve documentaire à l'appui de la preuve par **oui-dire** de M^{me} Phillips et de M. Laurin selon laquelle tous les changements devaient être approuvés par le nouveau dirigeant principal de l'information se trouve dans l'ébauche du document de discussion intitulé « Plan d'action transitoire » daté de septembre 1996 (voir la pièce E-2). Vraisemblablement, à ce moment-là, on croyait qu'un nouveau dirigeant principal de l'information (DPI) serait très bientôt embauché. Quoiqu'il en soit, l'unique mention de l'approbation du DPI se trouve à la page 41 de ce document. Il est clair, d'après la documentation qui a suivi en janvier 1997, que le DPI intérimaire, M. Gorman, a approuvé la réorganisation qui a eu lieu en janvier et février 1997 et que son approbation a reçu la « bénédiction » de M. Harder et du comité de la haute direction du SCT à ce moment-là (voir page 39 de l'argumentation originale de la fonctionnaire pour plus de détails).
 4. Au dernier paragraphe de la page 6, le Ministère renvoie à la preuve de M^{me} Hélène Charlebois qui, naturellement, n'a pas témoigné à l'audience. Toute la preuve au sujet des propos que lui auraient tenus les fonctionnaires du Centre Asticou n'est pas juste du **oui-dire**, c'est du **oui-dire double**. Quoiqu'il en soit, les souvenirs de M. Laurin au sujet de cette preuve n'étaient pas cohérents (pour plus d'éclaircissements, voir les pages 46 et 47 de l'argumentation originale de la fonctionnaire).
 5. À la page 7, deuxième paragraphe, il y a une erreur que le Ministère a malheureusement reproduite dans son argumentation. On peut y lire que « [...] FLC avait mis fin ce jour-là à la formation linguistique de la fonctionnaire ». Non seulement les lettres se trouvant aux pages 353, 357 et 358 de la pièce G-3 ne disent pas cela, mais le témoignage de M. Laurin sur ce point est aussi très clair — le Centre Asticou (FLC) a simplement recommandé d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire. C'est le SCT, plus particulièrement M. Rummell, qui a décidé d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire (M. Rummell était un tout nouveau sous-ministre adjoint (SMA et DPI), qui s'était joint au gouvernement fédéral trois semaines plus tôt) sur les conseils des personnes présentes à une réunion tenue le 26 mars 1997. Vu l'aveu de M. Laurin que n'eut été de l'annulation de la formation linguistique de la fonctionnaire, celle-ci n'aurait pas été déclarée « excédentaire », il n'est pas surprenant que le Ministère cherche aujourd'hui à réécrire la preuve et à se dégager de toute responsabilité concernant la décision qu'il a en fait prise.

6. *Le troisième paragraphe à la page 7 contient la même erreur fondamentale que le deuxième paragraphe. Il est également incomplet puisqu'il ne renvoie pas à la seule preuve qui n'est pas du oui-dire concernant les problèmes que la fonctionnaire aurait censément éprouvés lors de sa formation linguistique — soit que le contenu des deux lettres en question était faux et avait totalement été inventé.*

Témoignages de M^{me} Marilla Lo, M. Vivian Walsworth et M^{me} Kathy Green.

7. *Comme il est indiqué au paragraphe 2 ci-dessus, le prétendu fait énoncé au dernier paragraphe de la page 7 est erroné. Il n'a jamais été question d'envoyer la fonctionnaire à la DICS; en fait, elle a été mutée à la DSG au début de février, bien avant que le Ministère annule ses cours de français.*
8. *À la page 8, premier paragraphe, nous soutenons que tout ce paragraphe est trompeur pour les raisons suivantes :*
- a. *Comme il est indiqué au paragraphe 5 ci-dessus, M. Laurin a déclaré lors de son témoignage que M. Rummell n'avait pas été informé du fait que la formation linguistique de la fonctionnaire avait été annulée par FLC. En fait, le personnel des Ressources humaines, dont M. Laurin, avait conseillé à M. Rummell, lors de la réunion de 45 minutes tenue le 26 mars 1997, d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire. M. Laurin a déclaré, lors du contre-interrogatoire, qu'une seule option avait été présentée à M. Rummell — soit le **droit** de mettre la fonctionnaire en disponibilité parce que, lui avait-on dit, son poste à la DRA avait été aboli. M. Laurin a aussi admis, lors du contre-interrogatoire, que M. Rummell n'avait pas été informé des dispositions de la LEFP, du REFP et des autres lois, directives et annonces pertinentes lors de cette réunion. Il n'avait pas été informé non plus du fait que la fonctionnaire ne relevait pas de la DRA ou qu'elle avait déjà été mutée à la DSG. De même, on n'avait pas discuté des qualifications ou des compétences de la fonctionnaire à cette réunion.*
- b. *En outre, M. Laurin a admis lors du contre-interrogatoire que M. Rummell ne savait même pas qu'on avait demandé à la fonctionnaire de s'occuper de deux nouveaux projets à compter du 1^{er} avril 1997 (voir la pièce G-93).*
- c. *Le deuxième paragraphe de la page 8 contredit le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire selon lequel M. Rummell n'avait pas été mis au courant des compétences de la fonctionnaire.*
- d. *Le troisième paragraphe de la page 8, concernant le démantèlement de la DISC, contredit la preuve citée au paragraphe 2 ci-dessus. La DICS a été démantelée en février 1997 (témoignage de M^{me} Phillips et pièce E-9). Le cheminement de carrière de M. Brown n'est pas pertinent en l'espèce.*
- e. *Le dernier paragraphe de la page 8 contredit le document présenté en preuve et la lettre de M. Harder datée du 3 juillet 1997 (voir la pièce G-3, page 478). Il contient la même erreur que celle mentionnée au paragraphe 2 ci-dessus. Qui plus est, lors du contre-interrogatoire, M. Laurin a admis qu'il n'avait pas été question d'une autre division que la DRA.*

9. À la page 9, premier paragraphe, le Ministère semble se fonder sur la preuve de M. Rummell. Il est significatif de noter que le Ministère a refusé ou négligé d'appeler M. Rummell à témoigner cela, en dépit des efforts de l'avocate du Ministère pour faire admettre à la fonctionnaire que M. Rummell lui avait expliqué que la décision de la déclarer excédentaire était reliée à sa vision de la nouvelle DDPI et qu'il ne pouvait pas lui offrir de poste correspondant à ses compétences. La fonctionnaire a nié avoir entendu de tels propos et le Ministère n'a pas présenté de preuve à l'appui de cette affirmation. Non seulement il n'y a pas eu de preuve, mais M. Laurin, en fait, a contredit l'affirmation en confirmant que M. Rummell n'avait jamais été informé des compétences et qualifications de la fonctionnaire. Il est intéressant de noter que cette nouvelle excuse, laquelle à notre avis est un prétexte, n'a pas été mentionnée dans la lettre de déclaration d'excédentaire remise à la fonctionnaire ni dans le « compte rendu officiel » de la rencontre rédigé par la fonctionnaire (voir la pièce G-3, page 387), qui n'a jamais été réfuté.
10. À la page 10, nous pouvons lire la première d'une série de conclusions selon lesquelles la décision de la fonctionnaire de se prévaloir du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) était une démission volontaire. M. Harder a reconnu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs que la décision de la fonctionnaire de se prévaloir du PERA ne la privait nullement de son droit de présenter un grief devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) (voir la pièce G-3, page 479, dernier paragraphe). Le témoignage de la fonctionnaire et la preuve documentaire étayaient sa prétention selon laquelle elle s'est prévaluée du PERA sous la contrainte et uniquement aux fins d'atténuer ses pertes.

ARGUMENTATION

Absence de compétence de l'arbitre

Cette partie de l'argumentation du Ministère reprend nombre des faits erronés déjà mentionnés. Il y est de nouveau plusieurs fois question des déclarations de M. Rummell, qui n'a pas témoigné. Ironiquement, il y a plus de « preuves » émanant de M. Rummell dans l'argumentation du Ministère qu'il y en avait dans le dossier de l'affaire. Cela, selon nous, illustre clairement les lacunes du dossier du Ministère. Des déclarations telles que le fait qu'une évaluation des compétences a été effectuée, que les options offertes aux employés déclarés excédentaires ont été clairement expliquées à la fonctionnaire et que l'unité (DICS) à laquelle elle avait été affectée devait être démantelée ne sont que d'autres exemples de faits qui n'ont pas été présentés en preuve. Ces déclarations ont, en réalité, été entièrement contredites par la preuve, non seulement par celle de la fonctionnaire, mais également par celle des témoins du Ministère et leur documentation.

La réorganisation était-elle un motif valable pour déclarer la fonctionnaire excédentaire?

Dans cette partie de son argumentation, le Ministère tente de s'appuyer sur les remarques incidentes formulées par le juge Noël dans la décision rendue dans l'arrêt *La Reine c. Rinaldi*, T-761-96, rendue le 25 février 1997. La remarque citée en partie à la page 12 de l'argumentation du Ministère est incidente vu que le tribunal a convenu que l'arbitre avait compétence pour entendre la preuve concernant l'allégation du fonctionnaire qu'il était victime d'un « congédiement déguisé ». Vu la nature incidente de

ce passage, celui-ci ne lie pas Commission et, par conséquent, nous soutenons qu'il ne change pas la jurisprudence déjà établie par la Commission.

Quoi qu'il en soit, nous soutenons que la fonctionnaire, en l'occurrence, satisfait clairement aux critères établis par la Cour fédérale dans l'arrêt Rinaldi. En particulier, la fonctionnaire se fonde sur le passage suivant : « La seule façon de démontrer que le licenciement n'a pas eu lieu en 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 œuvre n'existaient pas au moment pertinent** et que donc le licenciement ne peut avoir lieu sous le régime prévu par cette Loi. » (c'est nous qui soulignons)

La fonctionnaire soutient que l'arbitre a compétence pour entendre et trancher son grief du fait qu'elle conteste le motif invoqué par l'employeur pour la déclarer excédentaire, soit la réorganisation et la suppression subséquente de son poste à la DDPI du SCT. Les raisons de la fonctionnaire englobent les suivantes :

1. Au sujet de la publication *Entre nous* datée du 20 janvier 1997 (voir la pièce G-3, pages 275 et 276), la fonctionnaire soutient qu'il est clair dans le message de M. Harder, sous-ministre et secrétaire du Conseil du Trésor, que « les départs avec indemnités » liés à la réduction des effectifs aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs, à l'exception des cas de PERA ou de PDA déjà approuvés ou en voie de l'être, devront se limiter aux échanges de postes. La fonctionnaire soutient qu'en ce qui la concerne, le PERA ou la PDA n'avait pas été approuvé ou n'était pas en voie de l'être à ce moment-là et qu'il n'a jamais été question d'un échange de postes (voir l'argumentation de la fonctionnaire à la page 59).
2. En ce qui concerne la note de service de M. Gorman à M. Brown datée du 4 février 1997 (voir la pièce G-3, page 293), il est clair que la fonctionnaire a été affectée à la Division du soutien à la gestion (DSG) relevant de M. Brown et que les ressources financières voulues relativement à son poste avaient été approuvées en date du 4 février 1997. Ce fait est confirmé dans le document « Priorités et affectations du personnel de la DDPI » daté du 5 février 1997 (voir la pièce G-3, pages 296 à 299). Il y a lieu de souligner qu'aucune condition n'est mentionnée dans la section réservée aux commentaires en regard du nom de la fonctionnaire, comme c'est le cas pour les autres employés dont l'emploi devait prendre fin avant la fin de l'exercice 1997-1998.
3. En ce qui concerne la preuve de M^{me} Phillips, qui a témoigné pour l'employeur, et la pièce E-9, il est clair que la Direction de l'information (en réalité la DSG) dirigée par M. Brown existait en février 1997, et qu'il n'était pas prévu qu'elle serait démantelée au 27 mars 1997.
4. En ce qui concerne une note de service de M^{me} Joy Kane à M. Harder, datée du 21 mai 1997 (voir la pièce G-91), la fonctionnaire soutient qu'elle a été déclarée excédentaire à la Division du renouveau administratif (DRA), alors qu'en réalité elle ne travaillait plus dans cette division comme l'a confirmé M. Harder dans sa réponse au grief de la fonctionnaire le 3 juillet 1997 (voir la pièce G-3, page 478, paragraphe 4).

5. *La fonctionnaire soutient en outre que l'employeur n'a produit aucune preuve directe ou documentaire à l'appui de sa thèse selon laquelle elle a été déclarée excédentaire en raison de la suppression d'une fonction ou faute de travail par suite de la réorganisation. En fait, la fonctionnaire s'appuie sur des témoignages et des preuves documentaires (voir la pièce G-92, argumentation de la fonctionnaire, page 66, paragraphe « g » et page 92, paragraphe 17) pour soutenir le contraire.*

*Par conséquent, la fonctionnaire fait valoir que le maintien de son emploi au SCT avait été planifié et approuvé par M. Harder et le comité de la haute direction en février 1997. Cela c'est produit après qu'on eut atteint les objectifs de réduction des effectifs de 25 p. 100 par le truchement de la PDA et du PERA (voir la pièce G-3, pages 296 à 299) ainsi que par la réduction du nombre de détachements et de nominations pour une période déterminée et les départs volontaires, comme l'a annoncé M. Gorman le 16 janvier 1997 (voir la pièce G-3, page 281 et l'argumentation de la fonctionnaire, page 61, paragraphe « c »). En outre, le fait que la fonctionnaire a été déclarée excédentaire à la DRA, une division où elle ne travaillait pas, conjugué au fait que sa mise en disponibilité n'était pas attribuable à un manque de travail ou à la suppression d'une fonction, mène à la conclusion que les conditions requises pour appliquer le paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) n'existaient pas le 27 mars 1997. Son licenciement était donc un **congédiement déguisé**.*

Le licenciement de la fonctionnaire était-il un congédiement déguisé?

À la page 13 (troisième paragraphe) de son argumentation, le Ministère affirme que, même si la fonctionnaire a été choisie pour être mise en disponibilité alors que d'autres employés ont été réaffectés, il n'y a pas de preuve qu'elle a fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou de représailles.

La fonctionnaire soutient que, sous le couvert d'une déclaration d'excédentaire, elle a fait l'objet d'une mesure disciplinaire liée à l'annulation de sa formation linguistique à cause de sa prétendue mauvaise conduite au Centre Asticou (FLC) (voir l'argumentation de la fonctionnaire, pages 78 et 79). La preuve présentée à l'audience étaye le fait que la formation linguistique de la fonctionnaire a été annulée par le Ministère, non pas par FLC, comme le Ministère se plaît à le répéter dans son argumentation. FLC n'a fait que recommander l'annulation de la formation linguistique dans les lettres datées des 20 et 25 mars (voir la pièce G-3, pages 353, 357 et 358). Ce fait a également été confirmé par le témoin du Ministère, M. Laurin, lors du contre-interrogatoire.

*La fonctionnaire soutient que l'annulation de sa formation linguistique (en fait, son expulsion de l'école) parce qu'elle se serait prétendument mal conduite est une **mesure disciplinaire**, particulièrement lorsqu'une telle mesure est prise sans consulter la fonctionnaire ou sans vérifier les faits. La fonctionnaire soutient en outre que, d'après le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire, elle a été déclarée excédentaire uniquement à cause de son retour prématuré, quoique non nécessaire, de la formation linguistique (voir l'argumentation de la fonctionnaire, pages 48 et 52). Par conséquent, elle a été déclarée excédentaire par suite d'une mesure disciplinaire.*

En outre, les deux étudiants qui ont été assignés à comparaître pour la fonctionnaire ont déclaré que l'administratrice de FLC, la signataire de la plainte du 20 mars 1997, M^{me} Russell, avait nié être l'auteure de la plainte en affirmant que celle-ci avait été

rédigée en collaboration avec le Ministère. Contrairement à ce que le Ministère indique dans son argumentation à la page 19, les deux témoins ont été clairs sur ce point et il n'était pas question d'impressions personnelles ou de conjectures. La fonctionnaire soutient respectueusement que ce serait lui faire une grave injustice de ne pas tenir compte des déclarations sous serment de ces témoins, étant donné que l'employeur n'a pas fait témoigner M^{me} Russell pour contester ce témoignage lors de l'audience.

Si, comme le prétend l'employeur, la fonctionnaire a été déclarée excédentaire en toute bonne foi à cause de la suppression d'une fonction par suite de la réorganisation, pourquoi l'employeur a-t-il agi si sournoisement en ce qui a trait à la formation linguistique de la fonctionnaire?

Comme l'indique la preuve documentaire (et cela est corroboré par le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire), la question du licenciement de la fonctionnaire ne s'est posée que lorsque FLC a envoyé sa recommandation le 20 mars 1997. Ce licenciement n'avait rien à voir avec la réorganisation du Ministère ou les besoins en matière de ressources. Contrairement à la nouvelle preuve par **oui-dire** présentée par le Ministère dans son argumentation après l'audience, M. Rummell n'a pas pris la décision de licencier la fonctionnaire après une analyse des compétences de cette dernière et ses besoins comme gestionnaire parce qu'il ne connaissait pas du tout les compétences et les réalisations de la fonctionnaire. M. Laurin a clairement admis, lors du contre-interrogatoire, que les études, les qualifications, l'expérience et les compétences de la fonctionnaire n'ont pas été discutées lors de la réunion du 26 mars 1997 et qu'aucune note d'information n'a été remise à M. Rummell.

Il est très clair d'après le témoignage de la fonctionnaire et celui de M. Michel Laurin ainsi que de l'abondante preuve documentaire obtenue par le truchement des demandes présentées en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels et sur l'accès à l'information que les conditions exigées par l'article 29 de la LEFP [y compris les articles 34 et 35 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)] n'existaient pas le 29 mars 1997 lorsque la fonctionnaire a été « déclarée excédentaire ».

La fonctionnaire a présenté plus de preuves qu'il n'en faut pour établir de manière probante que les conditions requises pour la déclarer excédentaire ou la mettre en disponibilité n'existaient pas. Le fardeau de la preuve incombe dès lors au Ministère. La preuve nécessaire pour réfuter cette présomption proviendrait normalement des hauts fonctionnaires qui ont eu un rôle à jouer dans la décision de mettre la fonctionnaire en disponibilité et de la déclarer excédentaire. En l'espèce, la preuve documentaire (ou l'absence d'une telle preuve) émanant des décideurs de la haute direction et, si je puis m'exprimer ainsi, les maigres efforts assez peu convaincants d'employés subalternes du Ministère de contredire cette preuve n'a pas affaibli l'argumentation de la fonctionnaire. En fait, la preuve a corroboré et a confirmé que les conditions requises pour mettre la fonctionnaire en disponibilité ou la déclarer excédentaire n'existaient pas le 27 mars 1997.

La question des « représailles » sera abordée plus loin sous les rubriques « Nombreuses contestations des résultats de concours de FI-04 » et « Collusion avec Formation linguistique Canada (FLC) ».

Mauvaise foi

Avant de faire des observations sur des points précis de l'argumentation du Ministère sous cette rubrique, il est important de souligner le peu d'allégations auxquelles le Ministère a en fait répondu. Des exemples de mauvaise foi avant et après la prétendue « déclaration d'excédentaire » de la fonctionnaire sont donnés aux pages 93 à 95 de l'argumentation originale de la fonctionnaire; les motifs, le licenciement et quelques-uns des incidents de mauvaise foi sont pour leur part décrits plus en détail aux pages 95 à 97.

1. L'incident Buttigieg

L'incident n'a pas été présenté comme une allégation de mauvaise foi. C'est plutôt le fait qu'il a été mentionné plus tard en 1995 dans une note d'information très négative qui est alarmant. L'argumentation du Ministère selon laquelle cette question avait depuis longtemps été réglée par l'employeur et selon laquelle aucune des personnes en cause n'a influé sur la décision de l'employeur de déclarer la fonctionnaire excédentaire contredit tout simplement la preuve.

M. Gorman, qui a qualifié la fonctionnaire de « malade » pour avoir déposé une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne après avoir été la cible de commentaires racistes, était, naturellement, le DPI intérimaire avant que soit embauché M. Rummell. M. Gorman et son adjointe administrative, M^{me} Patricia Phillips, ont joué un rôle de premier plan à l'époque où la fonctionnaire a été déclarée « excédentaire ».

Il y a lieu de faire remarquer que M. Gorman a dit à M. Laurin de mentionner dans la note d'information susmentionnée à M. Little, un nouveau SMA à l'époque, le fait que la fonctionnaire avait déposé une plainte contre le Ministère devant la Commission canadienne des droits de la personne (voir les pièces G-41 et G-42). La note a été communiquée à M. Harder en 1995 après que la fonctionnaire eut obtenu gain de cause dans une affaire portant sur l'application du principe du mérite aux termes de la LEFP. Immédiatement après avoir remis la note d'information, le Ministère a entrepris de licencier la fonctionnaire en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) (voir la pièce G-51) en date du 1^{er} janvier 1996. L'employeur a procédé de la même façon en février et mars 1997.

La fonctionnaire a convenu que quelques gestionnaires au SCT, essentiellement parmi le personnel des ressources humaines, ont pris ombrage du fait qu'elle insistait pour que le SCT applique le principe du mérite. De nombreux autres gestionnaires approuvaient ses principes et son intégrité. M. Little était l'un d'eux; il a reconnu la compétence de la fonctionnaire et a convenu qu'elle avait besoin de cours de langue pour progresser professionnellement (voir la pièce G-3, pages 264 et 265). La fonctionnaire croit fermement que sa formation linguistique n'aurait jamais été annulée si M. Little avait continué à travailler au SCT. Elle s'est dite réconfortée par le fait que ses efforts en vue de faire appliquer le **principe du mérite** ont été reconnues par la Cour fédérale, tant à la Section de première instance qu'à la Cour d'appel (voir la pièce G-3, pages 307 à 318; la pièce G-28; et la pièce G-93).

2. Nombreuses contestations des résultats de concours de FI-04

Ce sous-titre du Ministère est trompeur. La preuve résumée dans l'argumentation du Ministère minimise énormément les efforts de la fonctionnaire pour amener le Ministère à

respecter les exigences en matière de dotation dans la fonction publique. Contrairement à ce qu'on peut lire dans l'argumentation du Ministère, les « contestations » de la fonctionnaire ne visaient pas simplement des concours de FI-04. Le Ministère omet de faire référence à la pièce G-61, un rapport d'enquête de la CFP concernant un certain nombre d'irrégularités commises en matière de dotation au Ministère. Toutes ces contestations ont été jugées recevables.

Le contexte de ces appels est important et, en particulier, l'aveu de M. Laurin que la fonctionnaire est l'unique employée du Conseil du Trésor qui a interjeté des appels aux termes de l'article 21 ou qui s'est plaint d'irrégularités en matière de dotation devant la Commission de la fonction publique (CFP). En outre, tenter de faire croire que l'employeur était à l'écoute des besoins de la fonctionnaire durant tout ce processus est, si je puis m'exprimer ainsi, tout à fait incompatible avec la preuve. Par exemple, après la décision du juge Pinard en avril 1995, le Ministère a continué de s'opposer à la mise en œuvre de la décision en présentant une défense énergique devant le comité d'appel de la CFP à l'automne de 1995. Il n'a pas du tout tenu compte des besoins de la fonctionnaire. Au contraire, il est clair qu'en 1995, alors que l'adjoint exécutif du président du Conseil du Trésor d'alors (compte tenu de la décision du juge Pinard) essayait de négocier un règlement équitable pour la fonctionnaire, le Ministère a contre-attaqué en planifiant secrètement de la déclarer « excédentaire » au 1^{er} janvier 1996.

Sous l'influence de M. Gorman et de la Division des ressources humaines, le manque de sensibilité continue du Ministère (et parfois l'hostilité) à l'égard de la fonctionnaire est confirmé à notre avis, par ses actions avant et après le licenciement en 1997. En fait, il est intéressant de noter que, dans son argumentation, le Ministère fait de nombreuses allusions ou allégations au sujet des « relations de travail difficiles entre l'employeur et la fonctionnaire » (voir, par exemple, page 16, paragraphe 1; page 23, premier et dernier paragraphes; page 24, troisième paragraphe; page 25, premier paragraphe). Nous soutenons qu'au lieu d'être symptomatique d'une « relation de travail difficile » le fait que la fonctionnaire, pour défendre le principe du mérite, a eu gain de cause devant la CFP, le comité d'appel de la CFP et la Cour fédérale du Canada est symptomatique des problèmes systémiques qu'éprouve le Ministère à appliquer le principe du mérite enchâssé dans la LEFP. Selon la Division des ressources humaines, la fonctionnaire était « difficile » seulement à cause des efforts qu'elle déployait en vue de s'assurer de la transparence et de l'honnêteté des mesures de dotation.

Dans son argumentation, le Ministère affirme ensuite que cette « relation de travail difficile » est analogue à la situation décrite dans l'affaire Nablow (dossier de la Commission 166-20-24982) où « [...] l'arbitre a conclu qu'une mesure disciplinaire antérieure ne protège pas un employé contre une mise en disponibilité ». Tout en étant d'accord avec l'argumentation du Ministère selon laquelle personne n'est à l'abri des changements organisationnels et d'une réduction des effectifs, la fonctionnaire s'oppose au renvoi à l'affaire Nablow. Il n'y a pas une once de preuve que la fonctionnaire a fait quoi que ce soit pour justifier la prise d'une mesure disciplinaire. Le principe du mérite est un droit accordé par la loi et le respect de ce droit est la responsabilité de tous les fonctionnaires. Aussi, dans l'affaire Nablow, l'employeur a présenté en preuve l'évaluation du rendement du fonctionnaire et les pressions économiques exercées sur l'organisation. Ces facteurs sont absents en l'espèce.

Le Ministère tente ensuite d'invoquer la décision Lévesque (dossier de la Commission 166-2-26115). Dans cette affaire, la Commission a conclu que les témoignages avaient

bien démontré « [...] l'existence de relations de travail tendues et difficiles et même parfois carrément pénibles entre le fonctionnaire s'estimant lésé et certains de ses surveillants », ce qui ne l'a cependant pas empêché de conclure que le poste avait été aboli du fait de la nécessité de sabrer dans les dépenses. Cette affaire n'est, oserai-je dire, d'aucun secours au Ministère étant donné que la situation de fait était entièrement différente. Par exemple, dans l'affaire Lévesque, le haut fonctionnaire qui a pris la décision de mettre le fonctionnaire en disponibilité (secrétaire général de la Commission de contrôle de l'énergie atomique) a été appelé à témoigner. La Commission a conclu que ce dernier avait « [...] témoigné honnêtement et ouvertement ». En l'espèce, ni M. Rummell, ni M. Gorman ni M. Harder n'ont témoigné. De même, dans l'affaire Lévesque, un rapport de vérification a amené « [...] l'employeur à abolir les deux postes de traducteur/réviseur » et à recourir à un service de traduction à l'externe. Pour présenter une preuve analogue en l'espèce, il aurait fallu que le Ministère présente en preuve des documents démontrant le besoin d'abolir le ou les poste(s) de FI-03. Il ne l'a pas fait. Il n'a pas produit de preuve à l'appui de la recommandation selon laquelle la fonctionnaire était excédentaire; en fait, le Ministère a démontré qu'il n'était pas nécessaire de réduire les ressources. Il a renouvelé des nominations pour une période déterminée et des détachements en plus d'embaucher de nouveaux employés à des postes de niveau équivalent à celui de la fonctionnaire.

Le Ministère s'appuie ensuite sur trois décisions de la Commission pour appuyer sa thèse, maintes fois répétées, qu'il n'est pas du ressort de la présente Commission de se prononcer sur la validité des déclarations d'excédentaire. Cette thèse est contraire à la remarque incidente dans l'affaire Rinaldi qui indique clairement que la Commission peut déterminer si les conditions nécessaires à une mise en disponibilité ou à une déclaration d'excédentaire aux termes de la LEFP et du REFP existent. Si tel n'est pas le cas, il est fort probable qu'il s'agisse d'un congédiement déguisé. Bien que les trois affaires citées par le Ministère aient été rejetées parce que les griefs en question ne relevaient pas de la compétence de la Commission, nous soutenons qu'une lecture en diagonale de ces décisions indique qu'elles ont peu d'utilité en l'occurrence. De nouveau, les circonstances sont entièrement différentes. Par exemple, dans l'affaire Mazur (dossier de la Commission 166-2-17450), le cadre supérieur qui a pris la décision de mettre la fonctionnaire visée en disponibilité a été cité comme témoin et a témoigné au sujet des besoins opérationnels. De nouveau, comme dans l'affaire Lévesque, le poste occupé par la fonctionnaire était unique et on a présenté des preuves selon lesquelles pendant au moins quatre ans avant la mise en disponibilité le poste n'était plus requis au ministère de la Défense nationale. La Commission a conclu à l'absence de preuve de mesure disciplinaire de quelque nature que ce soit voire de tentative d'imposer une mesure disciplinaire. En l'espèce, une mesure telle que « l'expulsion » de l'école de langue était, en soit, une mesure disciplinaire.

Dans l'affaire Marshall (dossier de la Commission 166-2-16266), de nouveau le Ministère a fait témoigner le cadre supérieur qui a pris la décision — le directeur général de la région de l'Atlantique. La fonctionnaire dans l'affaire Marshall a mentionné uniquement après le fait que la mise en disponibilité était une mesure disciplinaire (c'est-à-dire qu'elle ne l'a pas mentionné dans son grief initial) parce qu'elle savait qu'elle serait déclarée « excédentaire » onze mois avant de recevoir la lettre l'en avisant. De nouveau, contrairement à ce qui s'est produit en l'espèce, le Ministère, en plus de donner un préavis, a déployé des efforts en vue de trouver un autre emploi à la fonctionnaire Marshall. Celle-ci a refusé d'accepter une rétrogradation, mais plusieurs autres collègues en ont accepté une en vue d'éviter une mise en disponibilité. Rien dans cette décision ne

peut être comparé à la présente affaire. En l'espèce, la fonctionnaire a été désignée pour être la seule employée nommée pour une période indéterminée à être mise en disponibilité contre son gré et être traitée de façon différente.

L'affaire Robichaud (dossier de la Commission 166-2-16451) est également de peu d'utilité. Le fonctionnaire était un employé nommé pour une période déterminée qui a été mis en disponibilité à l'expiration de son contrat avec plusieurs autres employés. De nouveau, comme dans les autres affaires citées, le Ministère a fait comparaître l'un des décideurs, c'est-à-dire le superviseur du superviseur du fonctionnaire. Outre le fait qu'il s'agissait d'un employé nommé pour une période déterminée, il est évident que le Ministère a procédé à une certaine évaluation de l'ordre inverse de mérite pour décider lequel des employés allait être mis en disponibilité. De même, le représentant du fonctionnaire a reconnu qu'il était nécessaire de mettre du personnel en disponibilité à l'époque. En l'espèce, la fonctionnaire soutient que l'annonce faite ainsi que les mesures de dotation prises par la haute direction du SCT indiquent clairement qu'à l'époque pertinente (le 27 mars 1997), il n'était plus nécessaire de réduire le personnel.

3. Collusion avec Formation linguistique Canada (FLC)

Malgré ce que dit le Ministère au premier paragraphe de la page 18 de son argumentation, il n'a pas été démontré que M. Brown a demandé au Centre Asticou de lui fournir d'autres précisions. En fait, la preuve, comme l'a admis M. Laurin, est que c'est lui-même qui a demandé, avant que ne lui soit envoyée la lettre datée du 20 mars 1997, de recevoir plus d'informations au plus tard le 26 mars 1997. Il a déclaré avoir uniquement demandé des renseignements qui viendraient appuyer la recommandation de FLC d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire, rien de plus. De nouveau, la thèse du Ministère contredit la preuve. Il affirme que FLC a annulé la formation linguistique sans tenir compte de l'aveu de son témoin, M. Laurin, que n'eut été de l'annulation prématurée de la formation linguistique de la fonctionnaire par le Ministère, celle-ci n'aurait pas été déclarée excédentaire.

Le Ministère soutient qu'il n'y a aucune preuve qui vienne étayer l'allégation selon laquelle il a demandé au Centre Asticou de recommander l'annulation prématurée de la formation linguistique de la fonctionnaire. En fait, la lettre, l'emploi bizarre qui y est fait du terme « dérange » (indiquant un problème de conduite), le témoignage des deux étudiants et une lettre rédigée par eux à ce moment-là viennent tous étayer les allégations de la fonctionnaire. De même, il n'y a absolument aucune preuve qui vienne appuyer les allégations faites dans les lettres qui ont été utilisées par le Ministère pour annuler la formation linguistique. Le fait que M. Laurin n'a pas mené d'enquête pour savoir ce qui était vraiment arrivé ou qu'il ne s'en est pas intéressé démontre de la collusion. La preuve de la fonctionnaire et des deux étudiants assignés à comparaître n'a pas été contredite.

Nous soutenons que la qualification de la preuve des étudiants par le Ministère est erronée. Ces témoins ont été francs et honnêtes et ils n'avaient rien à gagner à témoigner en faveur de la fonctionnaire. La preuve est aussi exposée avec exactitude dans l'argumentation originale de la fonctionnaire (pages 30 à 37). Dans son argumentation, le Ministère tente de s'appuyer sur la preuve par **ouï-dire** de M^{me} Hélène Charlebois et de M^{me} Ghada Russell, deux témoins que le Ministère a décidé de ne pas faire comparaître. Le Ministère soutient ensuite qu'il n'y a pas lieu de tenir compte du témoignage sous serment de M. Walsworth et de M^{me} Green — notamment, la

preuve que leur lettre pour défendre la fonctionnaire avait l'appui de toute la classe. Le Ministère affirme que, étant donné que les camarades de classe de la fonctionnaire ont signé une pétition antérieure mais pas signé la lettre de soutien à la fonctionnaire (voir la pièce G-3, page 391), l'on peut conclure que les autres camarades de classe n'étaient pas d'accord avec le témoignage de M. Walsworth et M^{me} Green en ce qui concerne la fonctionnaire. Nous soutenons que si le Ministère voulait ou pouvait contredire la preuve des étudiants, il aurait pu le faire en faisant témoigner M^{me} Russell ou d'autres personnes. Il ne l'a pas fait.

La conclusion que le Ministère demande à l'arbitre de tirer est, en plus d'être incompatible avec la preuve, facile à expliquer. Nous soutenons qu'il est en soi extraordinaire que dix fonctionnaires aient décidé de signer une pétition en février 1997. Cette pétition a été rédigée après l'échec de leurs efforts et après avoir entendu les fausses allégations formulées par M^{me} Russell contre la fonctionnaire. Il y aurait lieu de croire que les étudiants hésitassent à signer la pétition au nom de la fonctionnaire par crainte de mettre leur propre emploi en danger. Nous soutenons que cela ne peut pas et ne doit pas être interprété comme une preuve quelconque de désaccord avec le contenu de la lettre Green-Walsworth (voir la pièce G-3, page 391).

M^{me} Green et M. Walsworth ont affirmé sans hésitation, lors de leur témoignage, que M^{me} Russell leur avait bien dit que la lettre datée du 20 mars 1997 était un effort de collaboration entre elle-même et le Ministère. Nous soutenons que l'interprétation donnée par le Ministère à cette preuve est incomplète et inexacte et nous invoquons à cet égard de nouveau le résumé de l'argumentation originale de la fonctionnaire. De même, le témoignage de M. Laurin, sur lequel le Ministère se fonde pour contester l'accusation de collusion, n'est que de peu d'utilité au Ministère. M. Laurin a déclaré que la décision de recommander l'annulation de la formation linguistique de la fonctionnaire a été prise par M^{me} Charlebois et M^{me} Russell. Il a affirmé qu'on lui avait confié le « dossier » parce qu'il s'agissait « d'un problème de relations de travail ». Son mandat, d'après lui, était de réunir des preuves pour étayer la recommandation, puis de recommander à M. Rummell d'annuler la formation linguistique de la fonctionnaire.

Enfin, l'argumentation voulant que le témoignage des étudiants selon lequel il y a eu collusion ou conspiration n'était que pure conjecture est incompatible avec la preuve qu'ils ont fournie. En outre, le refus de M. Laurin de mener une enquête avant ou après les recommandations du Centre Asticou et, en particulier, après que le Ministère eut reçu la lettre des étudiants, confirme le point de vue des étudiants qu'il y a eu collusion ou conspiration. Non seulement M. Laurin n'a pas répondu à la lettre, il a dit à d'autres personnes de ne pas y répondre et il a intentionnellement décidé de ne pas montrer la lettre des étudiants à M. Rummell étant donné qu'il avait déjà obtenu ce qu'il voulait, soit que la fonctionnaire soit déclarée excédentaire.

4. Rupture de contrat avec un ancien sous-ministre adjoint (SMA)

Contrairement à l'argumentation du Ministère, la note de service datée du 6 juin 1996 de M. Little à la fonctionnaire (voir la pièce G-3, page 264) précisait exactement qu'elle visait à confirmer la décision prise lors de rencontres antérieures (voir le premier paragraphe de la note de service). Il avait été convenu que la fonctionnaire suivrait des cours de français pour atteindre un niveau de compétence linguistique satisfaisant et qu'elle accepterait une réaffectation dans sa direction suivant ses compétences à la fin de ses cours de français. Il est évident, d'après le texte de cette note de service, que l'ancien

SMA voulait maintenir une relation d'« équipe » avec la fonctionnaire. En outre, le SMA a indiqué que le Ministère continuerait de bénéficier de l'apport de la fonctionnaire et lui donnerait la possibilité de mettre en pratique ses nouvelles compétences linguistiques une fois sa formation terminée.

Cette note de service et les notes qui l'ont précédée (voir la pièce G-3, pages 256 à 263) ne doivent pas être rejetées du revers de la main comme le propose le Ministère. Nous soutenons que ces documents indiquent clairement, vu qu'il était au courant des mises en disponibilité projetées en janvier 1996, que M. Little a conclu une entente avec la fonctionnaire pour lui donner l'assurance que sa carrière ne serait pas compromise parce qu'elle s'absentait pour suivre des cours de langue.

Enfin, il y a lieu de faire remarquer qu'aucun des comités d'appel de la CFP évoqués par le Ministère n'a conclu que la fonctionnaire n'avait pas droit à la formation linguistique. Ils ont plutôt déterminé qu'elle n'avait pas droit à un poste bilingue de FI-04 en particulier.

5. Actions de l'employeur après que la fonctionnaire eut été déclarée excédentaire

L'argumentation du Ministère sur ce point est semblable à celle concernant les déclarations d'excédentaire de façon générale; le Ministère n'est pas intéressé à ce que la Commission examine ce qui s'est passé après l'envoi de la lettre avisant la fonctionnaire qu'elle était déclarée excédentaire. Nous soutenons qu'il serait tout à fait inapproprié pour la Commission d'examiner cette affaire en vase clos comme le voudrait le Ministère. Pour plusieurs des raisons citées dans la jurisprudence, il est non seulement pertinent, il est **impératif** que la Commission examine la preuve relative aux actions de l'employeur à l'époque où la fonctionnaire a été déclarée « excédentaire » et immédiatement après. Cette question et les affaires citées à l'appui sont exposées à la page 81 de l'argumentation originale de la fonctionnaire.

À la page 21 de son argumentation, le Ministère renvoie à l'explication que M. Laurin a prétendument fournie à quelques reprises au cours de son témoignage. Nous reconnaissons qu'il a cherché à justifier ses actions et son attitude **lors de l'audience**; toutefois, il n'a manifestement jamais dit à la fonctionnaire à l'époque en question qu'elle avait à faire un choix entre trois options avant qu'il puisse l'aider à se trouver un autre emploi. Le témoignage de la fonctionnaire et le sien indiquent qu'il ne lui a jamais donné cette information. La seule chose que M. Laurin a clairement expliqué à la fonctionnaire à l'époque était qu'elle devait lui faire savoir si elle se prévalait du PERA ou de la PDA dans le délai imparti. Ses actions, ou ce qui serait peut-être un terme plus approprié, son inaction, face aux demandes de renseignements de la fonctionnaire au sujet des postes vacants indiquent clairement qu'il n'allait pas la faire inscrire sur une liste de bénéficiaires de priorité ou l'aider à se trouver un autre emploi. En fait, il a qualifié les demandes de la fonctionnaire de « harcèlement ».

Il n'y a pas de doute que, durant toute la période pertinente, la fonctionnaire cherchait à faire révoquer la déclaration d'« excédentaire ». Toutes les autres choses que le Ministère affirme sous cette rubrique ne sont pas crédibles. Dire que la fonctionnaire a en quelque sorte prétendu, après coup, qu'elle voulait demeurer dans la fonction publique est, franchement parlant, absurde. Ses intentions n'auraient pu être plus claires. Les messages qu'elle a télécopiés à M. Laurin étaient simples et demandaient clairement qu'elle soit inscrite sur une liste de bénéficiaires de priorité. Nous soutenons que c'est le

Ministère qui prétend le contraire. Après coup, il tente, en invoquant divers prétextes, de justifier la manière consternante dont il a traité la fonctionnaire — en inventant une nouvelle excuse, soit qu'une offre d'emploi raisonnable aurait pu l'empêcher de se prévaloir du PERA, alors qu'elle n'a jamais demandé de s'en prévaloir.

Par ses actions, M. Laurin a clairement démontré, ainsi qu'il l'a affirmé lors de l'audience, que son mandat se résumait à offrir à la fonctionnaire les options qui sont le PERA ou la PDA, en d'autres termes, des options « de départ ». Le fait que la fonctionnaire voulait demeurer dans la fonction publique et qu'elle ne voulait pas d'option de « départ » a été confirmé par le dépôt du présent grief et sa décision en dernier ressort de se prévaloir du PERA sous la contrainte en vue d'atténuer ses pertes. La fonctionnaire a écrit non seulement à M. Laurin, mais également à M. Harder et au président du Conseil du Trésor leur demandant sans relâche d'être réintégrée. Nous soutenons que M. Laurin a refusé de reconnaître ce choix exprimé par la fonctionnaire parce que ce n'était pas ce que l'employeur voulait.

Les services de la fonctionnaire sont-ils nécessaires dans la nouvelle DDPI?

Bien que le Ministère n'ait pas directement abordé cette question dans son argumentation, c'est ce que laisse entendre la nouvelle preuve que le Ministère tente maintenant de présenter à répétition par le biais de son argumentation au sujet des compétences de la fonctionnaire. L'absence de preuve et d'évaluation des compétences de la fonctionnaire a déjà été mentionnée plus haut.

La fonctionnaire soutient que les allusions répétées de l'employeur au fait que ses compétences dans le domaine des finances et de la comptabilité ne sont pas requises dans la nouvelle DDPI ne tiennent pas compte de son expérience ni de la diversité de ses connaissances dans d'autres domaines tels que les systèmes informatiques. Nous soutenons que la fonctionnaire a été affectée à deux importants projets à la DSG : l'ALÉNA et l'Accord sur le commerce international, ainsi que le mode de financement (mise à jour annuelle des niveaux de référence). Cela indique que ses compétences étaient très en demande dans la DSG de la nouvelle DDPI. Il est également évident d'après la preuve que la fonctionnaire s'est retrouvée première sur la liste des candidats qui ont réussi le concours interne de FI-04 (voir la pièce G-25) après que la Cour fédérale eut déclaré inadmissibles les candidats s'étant classés au premier et au deuxième rang (voir la pièce G-3, pages 307 à 318; la pièce G-28; et la pièce G-27, page 77). Sauf exclusion faite des exigences linguistiques, la fonctionnaire répondait à tous les critères de l'avis de concours (voir la pièce G-25), qui précisait notamment ce qui suit :

« Vaste expérience, en qualité de représentant principal des utilisateurs ou de spécialiste des systèmes informatiques, de l'analyse, de la conception, de la mise au point et de la mise en oeuvre de systèmes informatiques ministériels liés au domaine des finances; expérience de la direction de groupes de projet[sic] multidisciplinaires; de la planification et de l'élaboration de programmes ou d'activités de mise en place de politiques financières ou administratives; de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la surveillance de politiques, lignes directrices et procédures nouvelles et révisées touchant les activités ou programmes de contrôles financiers et administratifs.»

Le mandat du « dirigeant principal de l'information » décrit par le superviseur de celui-ci, M. Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, le 6 août 1996 était le suivant : « Le DPI, qui jouera un rôle de premier plan en matière de technologie et d'information à l'échelle du gouvernement, sera nommé sous peu. » (voir la pièce E-6, page 3).

Dans le communiqué annonçant la nomination du nouveau DPI (voir la pièce E-7), M. Harder a déclaré que « Le DPI joue d'abord et avant tout un rôle stratégique. Il doit formuler une vision de l'utilisation efficace de la technologie pour améliorer l'exécution des programmes gouvernementaux. Il doit veiller à établir des partenariats avec la collectivité des fournisseurs et à dispenser un leadership à celle de la technologie de l'information. »

Nous soutenons que les qualifications de la fonctionnaire dans le domaine des finances et des systèmes informatiques, décrites ci-dessus, correspondent à la vision et au mandat du nouveau DPI. M. Laurin a admis, lors du contre-interrogatoire, que M. Rummell n'avait pas été informé des compétences de la fonctionnaire et qu'il n'en avait jamais été question à la réunion du 26 mars 1997. La question qu'il faut se poser est celle de savoir pourquoi les cinq membres du personnel de la DDPI et du SCT qui étaient présents à cette réunion convoquée pour discuter du cas de la fonctionnaire avec M. Rummell voulaient lui cacher des renseignements au sujet de l'expérience de la fonctionnaire et de ses diverses compétences? Vient s'ajouter le fait que le Ministère a prolongé des nominations pour une période déterminée et a embauché de nouveaux employés à des postes de niveau équivalent à celui de la fonctionnaire (voir la pièce G-3, pages 653 à 655). Cela démontre clairement qu'il y avait du travail à la DDPI, au niveau qu'occupait la fonctionnaire et, par conséquent, que les services de cette dernière étaient requis. En outre, nous soutenons que, compte tenu de sa vaste expérience des différents systèmes d'information en usage à l'échelle du gouvernement, de ses évaluations de rendement exceptionnel et supérieur, de son ancienneté au Ministère et de ses études supérieures, la fonctionnaire n'aurait définitivement pas été la FI-03 choisie pour être mise en disponibilité si l'on avait établi l'ordre inverse de mérite des quatre FI-03, comme l'exige le REFP.

Conclusion sur de la question de la compétence

Contrairement au Ministère, nous soutenons que la preuve démontre de façon claire et convaincante que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi lorsqu'il a déclaré la fonctionnaire excédentaire. Sa mise en disponibilité n'était pas nécessaire du fait de la réorganisation. Le témoignage de la fonctionnaire a été franc, direct et conséquent en plus d'être corroboré par la preuve documentaire, dont une grande partie est constituée de documents produits par le Ministère. Seulement trois des points présentés comme des faits par le Ministère, à la page 23 de son argumentation, ont réellement été établis par la preuve présentée lors de l'audience. Il s'agit des déclarations suivantes : le « SCT était l'un des ministère les plus touchés », « la direction où se trouvait le poste d'attache de la fonctionnaire (la DDPI, anciennement la DGFI) a été réorganisée en profondeur pendant qu'elle était en formation linguistique » et « l'unité où travaillait la fonctionnaire avant de commencer sa formation linguistique (Renouveau administratif) a été démantelée ». Nous soutenons que le reste des faits énoncés sont erronés et, dans certains cas, non pertinents.

Licenciement pour motif valable et redressement

Nous soutenons que, tout comme il n'y a pas de preuve pour justifier le licenciement de la fonctionnaire pour un motif valable, il n'y a rien dans l'argumentation du Ministère pour étayer ce licenciement.

Comme nous l'avons déjà indiqué sous la rubrique « Mauvaise foi » (page 12), le Ministère, a déclaré à cinq reprises dans son argumentation que la relation de travail avec la fonctionnaire était parfois difficile. Cela laisse sous-entendre que la fonctionnaire était une employée difficile. Celle-ci a soutenu que ce n'était pas le cas.

Il est évident, d'après les témoignages de la fonctionnaire et de M. Laurin, que le personnel des Ressources humaines du Ministère a été mis dans l'embarras par l'insistance de la fonctionnaire à faire appliquer le principe du mérite au Ministère. Toutefois, il est également clair d'après le témoignage de la fonctionnaire et la preuve documentaire au sujet de ses rencontres avec l'ancien SMA, M. Little, que celui-ci reconnaissait sa contribution précieuse au Ministère. (Voir par exemple la pièce G-3, pages 264 et 265.) De même, les évaluations de rendement exceptionnel et supérieur de la fonctionnaire sont révélatrices du fait que certains de ses superviseurs ne trouvaient pas qu'elle était une employée difficile.

En dépit de l'expulsion entièrement injustifiée de la fonctionnaire de la formation linguistique, des lettres, sous forme de réprimandes écrites, des renseignements très partiels et inexacts communiqués à M. Rummell par des subordonnés, du recours à un agent de sécurité et des événements passés, y compris les notes d'information négatives et les tentatives antérieures de déclarer la fonctionnaire excédentaire, il est incroyable que l'employeur continue de soutenir qu'il n'y a rien de disciplinaire en l'espèce. De tels arguments sont tout simplement incompatibles avec la preuve.

Contrairement aux affirmations relatives au témoignage de M. Laurin, nous soutenons qu'on n'a pas demandé à ce dernier si le comportement qu'aurait eu la fonctionnaire au Centre Asticou justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire, mais plutôt si les observations contenues dans la lettre étaient de nature disciplinaire.

Observations additionnelles au sujet de l'argumentation de la fonctionnaire

À la page 26 de l'argumentation du Ministère, qui renvoie à la page 83 de l'argumentation de la fonctionnaire, le Ministère prétend à tort que seules les déclarations de la fonctionnaire étayaient cette preuve. En fait, cette preuve a été fournie par la fonctionnaire et corroborée par le témoignage de M. Laurin lors du contre-interrogatoire et est aussi étayée par la preuve documentaire présentée à l'audience.

L'employeur prétend que lorsqu'elle « a été contre-interrogée au sujet de ces déclarations, elle a admis qu'elle ne connaissait pas les circonstances entourant les 170 autres déclarations d'« excédentaires » durant la même période au SCT [...] qui étaient en cours ». Nous soutenons que c'est une évaluation inexacte des faits ou que ce point n'a pas été soulevé à l'audience. La seule question que l'on a posée à la fonctionnaire se rapportait au fait qu'elle a déclaré être la seule employée permanente à avoir été « mise en disponibilité » contre son gré en se fondant uniquement sur la lettre « l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire ». Nous faisons valoir que la fonctionnaire a répondu qu'il

s'agissait uniquement d'un des nombreux documents présentés à l'appui de cette assertion.

De même, la fonctionnaire a déclaré que M. Laurin lui avait confirmé ce fait et qu'elle l'avait confirmé de nouveau en lui télécopiant un document à cet effet (voir la pièce G-3, page 390). Cette admission est nettement un aveu et la règle du oui-dire ne devrait donc pas s'appliquer. L'employeur a appelé M. Laurin à témoigner mais il a omis d'aborder la question. Par conséquent, il est possible de tirer une conclusion défavorable contre l'employeur, et c'est ce qu'il y a lieu de faire. La preuve voulant que la fonctionnaire ait été l'unique employée nommée pour une période indéterminée qui a été déclarée excédentaire contre son gré a donc été confirmée par M. Laurin.

L'argument de l'employeur selon lequel la fonctionnaire est une personne qui accorde beaucoup d'importance aux détails, d'où la nécessité de la faire surveiller par un agent de sécurité pendant qu'elle quittait les lieux, est difficile à comprendre. En outre, l'affirmation : « comme l'a indiqué M. Laurin, l'employeur s'attendait à ce qu'elle soit contrariée et à ce qu'elle ait besoin d'attention à ce moment-là » ne signifie assurément pas qu'un « agent de sécurité » était la personne qui pouvait lui donner l'attention dont elle avait besoin. Si le Ministère voulait réellement lui être d'un certain secours parce qu'elle serait contrariée, il aurait pu faire appel à quelqu'un du Programme d'aide aux employés, à un conseiller ou une infirmière. La réponse évasive de M. Laurin au sujet de l'agent de sécurité est une preuve du véritable motif pour lequel on a fait appel à ses services. La fonctionnaire avait la cote de sécurité « secret » (G-23) et l'employeur n'a produit aucune preuve indiquant qu'elle était un « risque pour la sécurité ». Le seul motif crédible qu'avait l'employeur de recourir à un agent de sécurité est que c'est ainsi qu'on procédait dans les cas de congédiement. Cela correspond à l'affirmation de M. Laurin selon laquelle on fait appel aux agents de sécurité uniquement dans les « cas de congédiement ».

La deuxième moitié de la page 26 de l'argumentation du Ministère porte sur la LEFP, le REFP, la DRE, les politiques qui en découlent et la politique et les lignes directrices du Ministère communiquées aux employés (voir l'argumentation de la fonctionnaire, page 85).

Le Ministère soutient que la fonctionnaire a mal interprété « les véritables obligations de l'article 34 du REFP. Cet article prévoit qu'il faut établir un ordre inverse de mérite lorsqu'il existe plus d'un poste des mêmes groupe et niveau professionnels. La preuve a clairement démontré que la fonctionnaire était la seule FI-03 dans la division en cours de démantèlement. »

La fonctionnaire soutient que le Ministère a de nouveau fait fi de la preuve. La fonctionnaire n'a pas mal interprété l'obligation du Ministère aux termes de l'article 34 du REFP pour les raisons suivantes :

1. En vertu de l'article 29 de la LEFP, un employeur ne peut entre autres choses mettre un employé en disponibilité que si les conditions énoncées dans le REFP existent. Sinon, le motif du licenciement ne peut être une « mise en disponibilité ».
2. L'article 34 du REFP prévoit qu'il faut faire une évaluation du mérite lorsque plus d'un fonctionnaire occupe des postes semblables des mêmes groupe et niveau professionnels dans un secteur d'une organisation. Deux FI-03, la fonctionnaire et

M. Conrad Thomas (voir la pièce G-3, pages 406 et 298) travaillaient dans l'ancienne DRA en janvier et février 1997 à l'époque où elle a été démantelée. Ces deux employés étaient régis par la même description de travail générique. En outre, étant donné que toutes les divisions de l'ancienne DGFI étaient démantelées en même temps (voir la pièce E-9), deux autres FI-03 dans la même direction (N. Tam et L. Gagnon) (voir la pièce G-3, pages 296 et 299), ayant la même description d'emploi générique, auraient dû aussi être évalués. Ainsi, les quatre FI-03 auraient dû être évalués en vertu de l'article 34 du REFP. Par conséquent, comme nous l'avons soutenu plus haut, la fonctionnaire faisait partie des quatre FI-03 ayant la même description de travail générique à la DDPI qui auraient au moins dû être évalués suivant l'ordre inverse de mérite.

Le Ministère a aussi fait valoir que la CRTFP n'est pas l'instance qui convient pour décider si la LEFP et le REFP ont été dûment appliqués. Il ne s'agit pas en l'occurrence d'un cas d'application appropriée ou inappropriée de la LEFP et du REFP. Il s'agit de l'utilisation de la LEFP sous de faux prétextes pour priver une personne de la protection accordée par la loi (Procureur général du Canada c. Penner [1989] 3 C.F. 429, pages 440 et 441) et d'un effort pour prouver que l'employeur a invoqué l'article 29 à des fins détournées. Comme on l'a fait remarquer plus haut, il s'agit-là d'une exigence qui découle de l'arrêt Rinaldi (page 14) et de l'affaire Matthews (dossier de la Commission 166-2-23376), où l'arbitre a conclu ce qui suit :

« La jurisprudence des arbitres de la présente Commission et de ses tribunaux de révision confirme la notion selon laquelle l'employeur ne peut pas, sous prétexte d'utiliser un moyen administratif comme un rejet en période de probation ou une mise en disponibilité, licencier un employé pour des motifs disciplinaires et, ainsi, priver un arbitre de compétence. »

REDRESSEMENT DEMANDÉ

Nous demandons respectueusement à l'arbitre de faire droit au grief et d'accorder à la fonctionnaire les redressements demandés aux pages 99 à 101 de son argumentation.

Si l'arbitre ordonne la réintégration demandée, la fonctionnaire est consciente des rajustements financiers que cela nécessitera et elle est disposée à se conformer à toutes les exigences légales à cet égard. Le Ministère a déclaré que la fonctionnaire perdra toute possibilité future de se prévaloir du PERA. La fonctionnaire le sait et rappelle qu'elle n'a jamais voulu se prévaloir de ce programme. Nous demandons respectueusement à l'arbitre de demeurer saisi de l'affaire.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Au début de l'audience, l'avocate de l'employeur a soulevé une objection préliminaire relativement à ma compétence, à titre d'arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, d'instruire le présent grief. Après avoir entendu les arguments des deux parties, j'ai réservé ma décision et je suis venu à la conclusion que je devais entendre la preuve sur le fond avant de rendre une décision concernant ma compétence. J'ai ensuite indiqué aux parties qu'il incombait à l'avocat de la fonctionnaire de démontrer et d'établir que la fonctionnaire avait été congédiée sans motif valable et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée. L'avocate de l'employeur a affirmé qu'elle n'avait pas l'intention de faire valoir que la décision de déclarer la fonctionnaire excédentaire était une mesure disciplinaire et que l'employeur avait un motif valable de la congédier.

La seule et unique question à laquelle je dois répondre avant de me prononcer sur ma compétence est la suivante : y a-t-il effectivement eu licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*?

Le paragraphe 29(1) de la *LEFP* est ainsi libellé :

29.(1) 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.

Les articles 34 et 35 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* sont ainsi libellés :

34.(1) Lorsque les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires d'un secteur de l'organisation 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, l'administrateur général compétent, sous réserve du paragraphe (2), évalue le mérite des fonctionnaires qui occupent des postes semblables des mêmes groupe et niveau professionnels dans ce secteur et désigne, par ordre inverse de mérite en commençant par le moins méritant, les fonctionnaires qui peuvent être mis en

disponibilité; il peut déclarer ces derniers fonctionnaires excédentaires.

(2) Lorsqu'un fonctionnaire se propose pour une mise en disponibilité, l'administrateur général compétent peut le déclarer fonctionnaire excédentaire et le mettre en disponibilité.

(3) Les paragraphes (1), (1.1) et (2) ne s'appliquent pas lorsque les services de tous les fonctionnaires qui occupent des postes semblables des mêmes groupe et niveau professionnels dans le même secteur de l'organisation 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.

35. L'administrateur général compétent informe par écrit :

- a) la Commission du nom des fonctionnaires qui peuvent être mis en disponibilité selon l'article 34 et de la date prévue de leur mise en disponibilité;*
- b) le fonctionnaire déclaré fonctionnaire excédentaire selon le paragraphe 34(1) de la date prévue de sa mise en disponibilité.*

Le Secrétariat du Conseil du Trésor était un des « ministères les plus touchés » dès l'été 1996, et il a entrepris de réduire ses effectifs d'environ 25 p. 100 dans le cadre de l'examen des programmes. La Direction de la gestion des finances et de l'information (DGFI) a été complètement réorganisée. La fonctionnaire travaillait à la DGFI en août 1996 quand elle a été réaffectée à la Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI). Tous les objectifs de réduction des effectifs avaient été atteints par le truchement du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA), de la Prime de départ anticipé (PDA), de détachements ou d'autres départs volontaires, et le reste des employés avaient été réaffectés aux nouvelles divisions de la DDPI au 7 février 1997. Il y a lieu de faire remarquer ici que la fonctionnaire a commencé ses cours de français à temps plein le 7 octobre 1996, au Centre Asticou.

La preuve démontre clairement que la réorganisation était terminée en février 1997, d'après la correspondance qui a été présentée en preuve et dans laquelle M. Peter Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, a indiqué, en janvier 1997, qu'« avec les départs [...] en vertu du Programme d'encouragement à la retraite anticipé (PFRA)

et de la Prime de départ anticipé (PDA), le Secrétariat atteindra ses objectifs de réduction et n'offrira plus ces programmes. » M. Harder a aussi affirmé que « les départs avec indemnités, à l'exception des cas de PERA et de PDA déjà approuvés ou en voie de l'être devront donc se limiter aux échanges de postes avec des employés touchés dans d'autres ministères ». M. B.A. Gorman, DPI intérimaire, a confirmé, en février 1997, aux deux directeurs, soit M^{me} L. Lamadeleine et M. D. Brown, que M^{me} Lo travaillerait pour M. Brown à la Division du soutien à la gestion (DSG) et, en outre, que deux projets lui avaient déjà été confiés (ALÉNA et mise à jour annuelle des niveaux de référence) même si elle ne devait revenir de sa formation linguistique qu'en mai 1997. Il n'y a aucune raison de douter du fait que M^{me} Lo faisait partie du personnel embauché pour une période indéterminée au Ministère à la fin de février 1997 et que les budgets et les années-personnes allouées indiquent sans l'ombre d'un doute qu'elle figurait dans les plans du Ministère pour l'exercice 1997-1998.

Il y a lieu de souligner ici le fait que M. Paul E. Rummell a été nommé DPI le 1^{er} mars 1997 dans le cadre d'une entente entre Échanges Canada et l'Association canadienne de la technologie de l'information. Il n'est donc pas issu des rangs de la fonction publique fédérale, ce qui me porte à croire, et cela est confirmé par le témoignage de M. Laurin, qu'il n'était pas au courant du cheminement de carrière de M^{me} Lo, de ses antécédents de travail, de son statut et de ses engagements futurs.

La fonctionnaire a déclaré que, pendant toutes les années où elle a travaillé au Ministère, elle a demandé à de multiples reprises de suivre des cours de français. Ses demandes ont toutes été rejetées au motif qu'elle occupait un poste unilingue. En 1991, son poste est devenu « bilingue » et l'on a quand même continué de lui refuser l'autorisation de suivre des cours de langue à temps plein. Ce n'est qu'à la suite d'une plainte au président du Conseil du Trésor en 1996 qu'on lui a offert des cours de français à temps plein en vue d'atteindre le niveau de compétence B. Entre octobre et décembre 1996, le contexte d'apprentissage au Centre Asticou était extrêmement favorable. Cela a changé en janvier 1997 lorsque les deux professeures ont été remplacées. Toute la classe, y compris la fonctionnaire, a envoyé des lettres pour se plaindre de certains incidents et des méthodes d'enseignement qui privaient la classe de la possibilité de pratiquer le français. En dépit des appels téléphoniques et des lettres de l'administration de l'école de langue à l'employeur de la fonctionnaire, il n'y

a eu aucune demande de renseignements, enquête ou rencontre avec M^{me} Lo pour confirmer les faits allégués. Le 26 mars 1997, on a invité M^{me} Lo à rencontrer M. Rummell en lui indiquant qu'il s'agissait d'une rencontre en vue de faire connaissance prévue pour le lendemain (le 27 mars 1997). C'est lors de cette rencontre que M. Rummell a remis à M^{me} Lo une copie de la lettre du Centre Asticou qui recommandait d'annuler la formation linguistique; il lui a également remis la « lettre l'avisant qu'elle était déclarée excédentaire ».

Je vais reprendre les « faits » qui n'ont pas été contredits et qui appuient ma décision sur la question de ma compétence.

- ◆ La direction considérait que la relation avec la fonctionnaire avait parfois été difficile durant sa carrière, mais les problèmes que celle-ci a soulevés ont toujours été jugés valables.
- ◆ La réduction des effectifs au Ministère était terminée depuis longtemps lorsque le poste de la fonctionnaire a été déclaré excédentaire.
- ◆ La direction avait la possibilité de traiter l'annulation de la formation linguistique comme un cas de discipline possible, mais elle a préféré ne pas mener d'enquête et déclarer la fonctionnaire excédentaire.
- ◆ M^{me} Lo, à titre d'employée déclarée excédentaire, a été traitée différemment des autres employés qui avaient été déclarés excédentaires dans ce Ministère.
- ◆ Aucun des documents produits en preuve et publiés par le Conseil du Trésor n'a été respecté en l'occurrence.
- ◆ Le personnel des Relations de travail, qui s'occupe normalement des questions de discipline, était non seulement responsable de tout l'épisode, il était aussi le seul contact de M^{me} Lo.
- ◆ Le personnel des Relations de travail a traité M^{me} Lo comme une employée problème qui avait besoin d'être escortée hors de l'immeuble comme si elle avait été licenciée pour mauvaise conduite; le service des Relations de travail a aussi expliqué la situation aux collègues de M^{me} Lo et leur a demandé de ne pas lui parler.

- ◆ Le personnel des Relations de travail a dit à la conseillère en réaménagement des effectifs du Ministère de ne pas répondre aux demandes de renseignements de la fonctionnaire.
- ◆ La fonctionnaire a été déclarée excédentaire au moyen d'une lettre signée par M. Rummell indiquant qu'elle était déclarée excédentaire à la Division du renouveau administratif (DRA), qui n'existait déjà plus en date de la lettre. En outre, M. Harder, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, a répondu en ces termes : « Votre poste a été muté à la Division du soutien à la gestion où il a finalement été décidé qu'il n'était plus nécessaire. »
- ◆ La preuve non contredite a démontré que la lettre avisant M^{me} Lo qu'elle était déclarée excédentaire était différente de toutes les autres lettres envoyées à des employés du Ministère. Les autres lettres parlaient de discussions antérieures, d'options et du désir de réaffecter les employés.
- ◆ La preuve démontre clairement que l'élément déclencheur de la lettre a été la lettre de l'école de langue exposant les raisons pour lesquelles elle annulait les cours de français. J'insiste sur le fait que l'employeur n'a jamais vérifié si elles étaient fondées ou non.
- ◆ Les notes d'information produites en preuve et rédigées par le personnel à l'intention des cadres supérieurs étaient incomplètes et brossaient un portrait négatif de la fonctionnaire, donnant ainsi à entendre qu'elle devrait être renvoyée.
- ◆ Les deux seules personnes qui ont témoigné au nom de l'employeur sont une adjointe administrative (AS-03) et un agent principal aux relations du travail (PE-03). Ni l'un ni l'autre n'avait le pouvoir de prendre les décisions qui ont été prises dans l'affaire dont je suis saisi, et ils ont clairement indiqué qu'ils ont suivi les ordres de la direction. Vu qu'aucun décisionnaire n'a témoigné, il a été impossible de les interroger au sujet des faits ayant mené à la déclaration d'excédentaire.
- ◆ La lettre avisant la fonctionnaire qu'elle était déclarée excédentaire lui a été remise le 27 mars 1997, un jeudi. La fonctionnaire n'en avait jamais entendu parler avant

la réunion et la lettre indiquait qu'elle était déclarée excédentaire en date du lendemain, soit le Vendredi saint (un jour férié).

- ◆ L'agent aux relations de travail a déclaré que la fonctionnaire ne disposait que de 60 jours pour indiquer si elle se prévalait du PERA ou de la PDA, et que ce n'est qu'après avoir été informé de son choix qu'il communiquerait son nom à la Commission de la fonction publique (CFP).
- ◆ M^{me} Lo avait contesté avec succès les pratiques irrégulières et inappropriées du Ministère en matière de dotation, et le témoin (l'agent aux relations du travail) a déclaré que cela avait mis le Ministère dans l'embarras.
- ◆ L'agent aux relations du travail a déclaré que n'eut été de l'annulation prématurée de la formation linguistique de la fonctionnaire, celle-ci n'aurait pas été déclarée « excédentaire » le 27 mars 1997.
- ◆ Les motifs fournis dans la lettre préparée par la direction du Centre Asticou à l'intention du Conseil du trésor sont tous de nature disciplinaire.
- ◆ D'après le témoignage de l'agent aux relations du travail, il est clair que sa décision était prise et qu'il n'avait pas l'intention d'informer M. Rummell des options possibles; il comptait plutôt lui proposer de licencier M^{me} Lo en la déclarant excédentaire. M. Rummell, qui s'était joint à la fonction publique trois semaines plus tôt, n'a pas demandé s'il y avait d'autres options ou d'autres solutions.
- ◆ Il n'a jamais été question de « l'ordre inverse de mérite » que l'on aurait dû établir vu que M^{me} Lo était l'une des six employés ayant la même description de travail générique dans le « même secteur de l'organisation » aux termes de l'article 34 du *REFP*.
- ◆ Lorsqu'elle a commencé sa formation linguistique, M^{me} Lo a été remplacée par M^{me} McMullen, qui a pris en charge son projet en octobre 1996. Le détachement de M^{me} McMullen devait prendre fin en février 1997 mais il a été prolongé jusqu'en septembre 1997.
- ◆ L'agent aux relations du travail a aussi déclaré qu'il ne connaissait pas la Directive sur le réaménagement des effectifs, qu'il était un spécialiste des relations de

travail, c'est-à-dire des mesures disciplinaires, et que M^{me} Lo avait été traitée de la façon dont on traite normalement les cas de congédiement.

- ◆ Il n'a jamais été prouvé qu'il n'y avait plus de travail ou qu'une fonction avait été supprimée; l'employeur s'est plutôt fondé sur les actions de l'employée, M^{me} Lo.
- ◆ La fonctionnaire est la seule employée du Ministère qui a été déclarée excédentaire contre son gré compte tenu du fait que 25 p. 100 du personnel était touché.

La preuve abondante a clairement démontré que la fonctionnaire n'a pas été déclarée excédentaire de la façon dont on procède habituellement dans les cas de déclaration d'excédentaire ou de mise en disponibilité et que les dispositions de la *LEFP*, du *REFP* et des politiques relatives au réaménagement des effectifs n'ont pas été respectées. Je suis d'avis qu'il s'agit d'un cas de mesure disciplinaire déguisée et certainement de mauvaise foi.

Par conséquent, je me déclare compétent en l'espèce pour instruire l'affaire aux termes de l'alinéa 92(1)*b* de la *LRTFP* et je traiterai cette mesure comme une mesure disciplinaire équivalant à un licenciement pour un motif valable.

Je crois que la fonctionnaire a été perçue par l'employeur comme un trouble-fête et, par conséquent, comme une employée problème, parce qu'elle exigeait constamment d'exercer ses droits légaux. Comme elle avait mis le Ministère dans l'embarras à de nombreuses occasions, cela semble avoir été le bon moment et un bon motif de s'en débarrasser.

L'employeur n'a pas réussi à démontrer l'existence d'un motif valable pour licencier la fonctionnaire. Par conséquent, je fais droit au grief et j'accorde le redressement suivant :

1. La fonctionnaire doit être réintégrée dans un poste (de FI-03 bilingue de durée indéterminée) semblable à celui qu'elle occupait en date de son congédiement avec plein salaire et avantages, à la Direction du dirigeant principal de l'information (DDPI) au Conseil du Trésor, rétroactivement à la date de la lettre la déclarant excédentaire. Le Conseil du Trésor, qui est l'employeur de la fonction publique fédérale, peut offrir à la fonctionnaire un poste semblable

- dans un autre Ministère, mais cette offre d'emploi doit être acceptable à la fonctionnaire.
2. La fonctionnaire remboursera toutes les sommes reçues à titre d'indemnité de départ, de congés annuels, ainsi que les montants versés aux termes du PERA ou provenant de toute autre source auxquels elle n'aurait pas eu droit si elle n'avait pas été déclarée excédentaire.
 3. L'employeur fera en sorte que la fonctionnaire reprenne sa formation linguistique en français et poursuive celle-ci jusqu'à ce qu'elle atteigne le niveau B correspondant aux exigences de son poste.
 4. Je recommande que l'employeur fasse des excuses appropriées à la fonctionnaire pour les souffrances morales et psychologiques qu'il lui a causées dans cette affaire. La lettre doit être signée par M. Paul E Rummell, dirigeant principal de l'information pour le gouvernement du Canada, qui a signé la lettre la déclarant excédentaire, et par M. Paul Harder, secrétaire du Conseil du Trésor, qui a signé la lettre au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.
 5. Quant à l'autre mesure de redressement demandée par la fonctionnaire, je ne crois pas avoir le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts punitifs ou le remboursement de ses frais judiciaires : *Canada (Procureur général c. Hester)* [1997] 2 C.F. 706; *Avey* (dossier de la Commission 166-18-27611); *McMorrow* (dossier de la Commission 166-2-23967); *Lavigne* (dossiers de la Commission 166-2-16452 à 16454). En outre, je suis convaincu que, même si j'avais le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts, la fonctionnaire n'a pas réussi à établir l'existence d'une faute distincte donnant ouverture à poursuite civile pour justifier l'octroi de tels dommages-intérêts : *Vovis c. Insurance Corporation of British Columbia* [1989] 1 R.C.S. 1085; *Wallace c. United Grain Growers Limited* [1997] 3 R.C.S. 01; *Marinos* (dossier de la Commission 166-2-27446).
 6. Néanmoins, je recommande fortement à l'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor, d'accorder une somme considérable à la fonctionnaire en guise d'indemnisation pour l'humiliation, l'anxiété et les souffrances morales qu'elle a subies par suite des actions de l'employeur.

Pour tous ces motifs, il est fait droit au présent grief dans la mesure indiquée ci-dessus et je demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question découlant de la mise en œuvre de ma décision.

**Jean Charles Cloutier,
commissaire**

OTTAWA, le 14 mai 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau