

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**BRENDAN JAMES DONALD**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Défense nationale)**

employeur

*Devant :* [P. Chodos, vice-président](#)

*Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :*

[David Landry, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

*Pour l'employeur :*

[Jock Climie, avocat](#)

## DÉCISION

---

Avant d'être mis en disponibilité, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait en qualité de technologue de la recherche en acoustique (EG-5) au Détachement de la recherche pour la défense Esquimalt (DRDE), Esquimalt (Colombie-Britannique). M. Donald était affecté au projet Spinnaker qui consistait à installer des appareils d'écoute sous-marines de type sonar en Extrême-Arctique. Il concevait de l'équipement électronique spécialisé et était responsable de la logistique sur le terrain; il devait notamment s'assurer que l'équipement utilisé était livré sans dommage à trois camps de base dans l'Arctique.

Le DRDE a été créé au moment de la fermeture du Centre de recherches pour la défense (Pacifique) (CRDP) en avril 1995 à la suite de compressions budgétaires. En 1996, d'autres réductions budgétaires ont rendu nécessaire le fusionnement du DRDE au Centre de recherches pour la défense (Atlantique) (CRDA). En 1998, certaines tâches effectuées à Esquimalt, notamment le projet Spinnaker, ont été transférées à la région de Halifax. Selon le directeur général du CRDA, M. Prakash Bhartia, dix postes d'Esquimalt ont été transférés à Halifax, y compris le poste de M. Donald. M. Bhartia a indiqué que le projet Spinnaker a été aboli, mais qu'un programme de recherche en acoustique de moindre envergure auquel des fonds ont été affectés jusqu'en l'an 2000, se poursuit en Arctique.

À la suite de ces décisions administratives, les fonctionnaires du DRDE ont reçu une lettre de M. Bhartia datée du 1<sup>er</sup> octobre 1996 les informant que le ministère allait notamment offrir aux fonctionnaires de la section du projet Spinnaker de les réinstaller au CRDA de Halifax. L'extrait pertinent est ainsi libellé :

[Traduction]

*[...] au plus tard le 31 mars 1997. Ils auront six mois à compter de cette date pour décider s'ils veulent être réinstallés. Étant donné que les postes en question constituent une offre d'emploi raisonnable, ces fonctionnaires ne pourront pas se prévaloir de la prime de départ anticipé (PDA) ou du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) au cas où ils seraient déclarés excédentaires [...]*

M. Donald a prétendu que l'offre de son poste transféré dans la région de Halifax ne constituait pas une offre d'emploi raisonnable au sens où cette expression est employée dans la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE). Après avoir

déposé son grief, M. Donald a reçu une lettre de M. Bhartia datée du 2 octobre 1997 l'avisant de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Le but de la présente est de vous aviser que vos services ont été déclarés excédentaires vu que vous n'avez pas officiellement indiqué que vous vouliez être réinstallé avec votre poste au CRDA, Dartmouth (Nouvelle-Écosse). Par conséquent, vous aurez le statut de fonctionnaire excédentaire pendant six mois, soit du 6 octobre 1997 au 6 avril 1998. Vous trouverez ci-jointe une copie de la Directive sur le réaménagement des effectifs.*

[...]

*Toutefois, vu que vous n'avez pas indiqué que vous étiez disposé à être réinstallé, cette offre n'est pas considérée pour l'instant comme une offre d'emploi raisonnable aux termes de la Directive sur le réaménagement de effectifs (DRE). En d'autres termes, le ministère et la Commission de la fonction publique (CFP) s'efforceront de vous trouver un autre emploi dans la fonction publique durant votre période de priorité d'excédentaire. Nous avons toutefois l'intention de vous offrir de nouveau le poste transféré vers la fin de votre période de priorité d'excédentaire si aucune autre possibilité de mutation ne se présente. À ce moment-là, l'offre sera considérée comme une offre d'emploi raisonnable aux termes de la DRE.*

[...]

(Pièce G-1)

M. Donald hésitait à être réinstallé avec son poste au CRDA à Halifax. Il s'interrogeait au sujet de la viabilité à long terme du programme de recherche dans l'Arctique; il a constaté que, dans une lettre adressée au chef de la Recherche et du développement à Ottawa le 31 janvier 1997 (pièce G-9), M. Barthia mentionnait la Section électromagnétique du DRDE mais restait muet au sujet du programme de recherche dans l'Arctique. Ses inquiétudes n'ont pas été apaisées par les assurances données en ces termes par M. Bhartia :

[Traduction]

*[...] Tous les postes qui seront transférés sur la Côte est seront des postes de durée « indéterminée » et les*

---

*fonctionnaires qui accepteront d'être réinstallés avec leur poste conserveront leur statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. [...]*

(Pièce G-10)

M. Donald a affirmé qu'il avait provisoirement conclu qu'il n'était pas intéressé à aller travailler à Halifax pour des raisons personnelles et professionnelles. Toutefois, il a quand même décidé d'aller vérifier sur place et, en juin 1997, le ministère l'a envoyé à Halifax pour lui permettre d'évaluer la situation. Pendant son séjour, il a cru initialement qu'il aimerait travailler au CRDA, mais peu après, il a conclu que ce serait une erreur. Il a fait remarquer que seulement quatre technologues devaient être réinstallés; que la direction n'avait pas choisi les plus chevronnés, notamment la personne clé du programme de recherche dans l'Arctique. Il s'est alors demandé si la direction accordait réellement de l'importance au programme.

Au cours du contre-interrogatoire, M. Donald a précisé qu'il était marié et qu'il ne savait pas encore si sa femme était disposée à déménager dans la région de Halifax. Il a maintenu que le critère le plus important était la nature du travail et non pas le lieu de travail. Après avoir parlé aux employés à Halifax, il a conclu que le programme était hautement bureaucratisé et que les employés avaient moins de liberté et étaient moins respectés.

M. Donald a cité une lettre (pièce G-11) de M. G.H. Kimbell, chef intérimaire, Recherche et développement, dans laquelle ce dernier invite les fonctionnaires touchés à présenter une analyse des coûts de la réinstallation par rapport au versement d'une prime de départ; M. Kimbell a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] Naturellement, si les résultats indiquent que l'offre d'une prime de départ est plus avantageuse que la réinstallation, l'offre d'emploi sera révoquée. [...]*

M. Donald a présenté une analyse des coûts indiquant que la réinstallation coûtait 1 200 \$ de moins que ce qu'il recevrait comme prime de départ. Dans une lettre datée du 14 octobre 1997, M. Bhartia l'a avisé que sa demande de prime de départ anticipé ne pouvait lui être accordée; la lettre précisait également ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Vu que vous n'avez pas indiqué que vous acceptiez l'offre d'emploi, le ministère et la Commission de la fonction publique continueront de vous chercher un autre emploi dans votre zone de mobilité durant votre période de priorité d'excédentaire. Nous avons toutefois l'intention de vous offrir de nouveau le poste transféré vers la fin de votre période de priorité d'excédentaire si aucune possibilité de mutation ne se présente. À ce moment là, l'offre sera considérée comme une offre d'emploi raisonnable aux termes de la DRE.*

[...]

(Pièce G-12)

Cette lettre est à l'origine du présent grief de M. Donald. Ce dernier estimait que l'offre du poste transféré équivalait à un déni des autres options possibles de telle sorte qu'elle n'était pas valable. Il a fait remarquer qu'il voulait réintégrer son poste à Esquimalt afin d'être déclaré excédentaire selon les règles; il ne considère pas le poste à Halifax comme une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la DRE. Il n'est plus intéressé à recevoir une autre offre d'emploi à ce stade-ci parce qu'il est retourné aux études.

Dans une lettre datée du 3 mars 1997, M. Donald a été avisé officiellement que son unité de travail allait être réinstallée en Nouvelle-Écosse ainsi que de ce qui suit :

[Traduction]

*Si vous décidez de ne pas être réinstallé à Dartmouth (Nouvelle-Écosse), vous serez déclaré excédentaire pour une période de six mois à compter du 30 septembre 1997. [...]*

*Si un autre fonctionnaire bénéficiant d'une priorité ne peut pas être nommé à votre poste transféré, celui-ci vous sera offert à titre d'offre d'emploi raisonnable quand vous serez déclaré excédentaire, ce qui vous rendra inadmissible à une prime de départ. [...]*

(Pièce E-1)

M. Donald a indiqué officiellement dans un document daté du 30 mai 1997 qu'il ne voulait pas suivre son poste et qu'il comprenait qu'il bénéficierait d'une priorité d'excédentaire pendant six mois à compter du 30 septembre 1997 (pièce E-4).

Dans une lettre datée du 29 janvier 1998, M. Bhartia a informé M. Donald que son poste dans la région de Halifax lui était offert de nouveau et que le ministère considérait qu'il s'agissait d'une offre d'emploi raisonnable « aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs »; il a également précisé que, si M. Donald n'acceptait pas l'offre et n'obtenait aucun autre emploi avant l'expiration de la période de priorité d'excédentaire, il serait mis en disponibilité le 7 avril 1998. La période de priorité de M. Donald a été prolongée après le mois d'avril; il a reçu une lettre datée du 29 juillet 1998 l'informant que sa période de priorité prendrait fin le 31 août 1998 et qu'il serait mis en disponibilité le 1<sup>er</sup> septembre 1998. En fait, la période de priorité de M. Donald a de nouveau été prolongée jusqu'au 20 septembre 1998. Il a été mis en disponibilité le 21 septembre 1998 (pièce G-5).

Dans son témoignage, M. Bhartia a maintenu que M. Donald n'a jamais manifesté d'intérêt pour travailler ailleurs qu'à Victoria. Il a indiqué qu'il y avait peut-être des postes au Canada pour lesquels M. Donald était qualifié, mais qu'il était évident qu'il n'y avait rien pour lui à Victoria. D'après M. Bhartia, M. Donald avait des compétences précieuses qui seraient utiles pour la poursuite du programme de recherche dans l'Arctique au CRDA.

M. Donald a soutenu qu'il n'a posé aucune restriction concernant sa mobilité ni indiqué qu'il ne voulait pas recevoir de la formation. Toutefois, il n'a jamais reçu de plan de recyclage possible, ni d'offre d'emploi autre que le poste à Halifax. Il a fait référence à la pièce G-15, qui serait une liste des postes offerts aux fonctionnaires du DRDE touchés par la réinstallation. D'après ce document, M. Donald avait indiqué que les trois postes mentionnés « ne l'intéressaient pas ». Il a déclaré que, dans le cas du poste de PG-3, il n'avait absolument aucune connaissance des tâches du poste à ce moment-là; dans le cas du poste de niveau EG-5, il n'a reçu aucun renseignement, comme ce fut le cas pour un autre poste EG-5 dans la Région de la capitale nationale. Il a fait remarquer qu'il a reçu d'autres descriptions de travail en avril 1998 et qu'il a informé le bureau du personnel qu'il n'était absolument pas qualifié pour occuper ces postes. Il a reçu d'autres offres sous forme d'énoncés de qualités; toutefois, il était évident qu'il n'était pas qualifié pour occuper aucun de ces emplois puisqu'il ne possédait pas les connaissances techniques de base; il n'y a donc pas donné suite. Il a reconnu, lors du contre-interrogatoire, qu'il lui aurait été très difficile de prendre la

décision d'abandonner ses études à l'époque. Il a fait remarquer que personne n'avait contesté le fait qu'il ne s'estimait pas qualifié pour occuper ces postes.

M<sup>me</sup> Laura Neville est agente du personnel civil au ministère à Esquimalt depuis neuf ans. Elle a décrit les efforts qu'elle-même et ses collègues ont déployés en vue de trouver d'autres emplois aux fonctionnaires comme M. Donald qui étaient touchés par la réinstallation du DRDE. Elle a déclaré qu'il lui incombait, lorsqu'un fonctionnaire recevait une lettre l'avisant de son statut de fonctionnaire excédentaire, de transmettre les renseignements au sujet du fonctionnaire visé, y compris la lettre l'avisant de son statut de fonctionnaire excédentaire et son curriculum vitae, à la Commission de la fonction publique qui entrait ensuite ces renseignements dans l'ordinateur et essayait de trouver des postes vacants correspondant aux qualités du fonctionnaire. Elle a fait référence à la pièce E-9, une lettre de la Commission de la fonction publique à laquelle est jointe une liste informatisée des démarches faites en vue de trouver un autre emploi à M. Donald. Le témoin a indiqué que la Commission de la fonction publique avait déterminé qu'il n'existait pas d'emploi convenable pour lui et que, par conséquent, aucun poste vacant ne lui a été signalé. M<sup>me</sup> Neville a fait remarquer que les qualifications de M. Donald étaient très spécialisées et très techniques; en outre, comme beaucoup de bureaux diminuaient leurs effectifs à cette époque, il n'y avait pas de débouché pour lui. À son avis, on a tout fait pour lui trouver du travail ailleurs qu'à Halifax. Elle a maintenu que, bien qu'elle l'ait rencontré à plusieurs occasions, il ne lui a jamais dit qu'il était intéressé à recevoir de la formation en vue d'occuper un autre poste quelconque. Elle a soutenu que le plan de recyclage prévu au paragraphe 4.2.3 de la RDE est établi uniquement si on trouve un poste précis que le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait postuler après avoir reçu la formation appropriée.

### Argumentation

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé soutient que, conformément au paragraphe 3.1.1 de la DRE, un fonctionnaire a le droit de choisir entre être réinstallé avec son poste ou être déclaré excédentaire. M. Donald s'est prévalu de ce droit et a choisi d'être déclaré excédentaire. Au fond, l'employeur lui a nié le droit de faire ce choix en insistant initialement pour qu'on lui offre immédiatement son ancien poste qui avait été transféré à Halifax. M. Landry maintient que l'employeur ne peut priver le fonctionnaire du droit qui lui est accordé en vertu du paragraphe 3.1.1 en exigeant

qu'il accepte le poste transféré sous peine d'une mise en disponibilité. Le représentant du fonctionnaire souligne qu'aux termes de la DRE une « offre d'emploi raisonnable » est garantie à un fonctionnaire qui est recyclable et mobile. Même s'il préférerait travailler à un endroit en particulier, le fonctionnaire n'a jamais posé de restriction quant à sa mobilité. Néanmoins, il n'a pas eu d'entrevue ni n'a reçu d'offres d'emploi.

Le représentant du fonctionnaire cite également le paragraphe 1.1.1 qui prévoit que les fonctionnaires touchés par un réaménagement des effectifs doivent être traités équitablement. En outre, le paragraphe 1.1.1 garantit une offre d'emploi raisonnable à tous les fonctionnaires touchés et prévoit une prolongation de leur période de priorité d'excédentaire jusqu'à ce qu'au moins une offre leur ait été faite. M. Landry soutient que le fonctionnaire a droit à une offre d'emploi raisonnable ou aux options indiquées au paragraphe 6.3.1; il souligne que le fonctionnaire préférerait se prévaloir de l'option décrite au paragraphe 6.3.1c). Il invoque la décision rendue dans l'affaire *Graham* (dossier de la Commission 166-2-24158) où l'arbitre a ordonné la réintégration du fonctionnaire parce qu'il n'avait pas reçu d'offre d'emploi raisonnable.

M. Landry soutient également, au nom du fonctionnaire, qu'aux termes du paragraphe 1.3.10 le ministère a la responsabilité de recycler le fonctionnaire; toutefois, aucun plan de recyclage ne lui a été communiqué. M. Landry souligne que, aux termes du paragraphe 4.2.2, le fonctionnaire se voit garantir le droit d'obtenir la formation « [o]utre les autres droits et avantages [...] » Toutefois, le ministère ne lui a jamais dit qu'il pourrait postuler d'autres emplois s'il recevait une formation additionnelle.

M. Landry fait remarquer que M. Donald demande de recouvrer son statut de fonctionnaire déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il reçoive une offre d'emploi raisonnable. Subsidiairement, il est prêt à accepter les autres options offertes aux termes de la nouvelle DRE.

L'avocat de l'employeur souligne que les objectifs de la DRE, énoncés à la page 2 de ce document, mettent l'accent sur la « sécurité d'emploi » plutôt que sur le « maintien dans un poste en particulier ». M<sup>e</sup> Climie fait valoir que le fonctionnaire ne voulait pas déménager. Pour sa part, l'employeur a fait des démarches pendant près

d'un an en vue de lui trouver un poste. Toutefois, ces efforts n'ont pas porté fruit, ce qui n'est pas surprenant vu la spécialisation du fonctionnaire.

M<sup>e</sup> Climie soutient que la question en l'espèce est de savoir si l'offre d'emploi à Halifax constituait une « offre d'emploi raisonnable ». Cette question a été examinée par la Cour fédérale dans l'arrêt *Attorney General of Canada v. Barbara Edwards*, (dossier de la Cour n° T-105-98). L'avocat de l'employeur maintient que M. Donald cherche un emploi qui lui soit entièrement acceptable; toutefois, l'arrêt *Edwards* indique clairement que ce n'est pas ce à quoi il a droit aux termes de la DRE.

L'avocat fait valoir que l'argument du fonctionnaire selon lequel son grief doit être tranché en vertu de la nouvelle DRE ne figure pas dans le texte du grief de telle sorte que, conformément aux principes énoncés dans l'arrêt *Burchill (Burchill c. le procureur général du Canada)*, [1981] 1. C.F. 109; 37 N.R. 530 (C.A.F.), l'arbitre ne peut maintenant tenir compte de cet argument. M<sup>e</sup> Climie soutient également que la pièce G-15 ne veut rien dire; les renseignements erronés qu'elle contient ne sont pas une indication de mauvaise foi ou de conduite répréhensible, voire d'absence de diligence raisonnable. Il fait également valoir que la formation ne se donne pas dans l'absolu; elle doit être reliée à un poste en particulier et, en l'espèce, l'employeur a été incapable de trouver un poste qui aurait constitué un autre emploi convenable.

En réfutation, M. Landry soutient que la notion d'offre d'emploi raisonnable reconnaît qu'un fonctionnaire peut vouloir rester dans sa région. Il fait également valoir que l'arrêt *Edwards (supra)* n'a pas examiné l'incidence du paragraphe 3.1.1; de plus, dans cette affaire, il n'était pas question de changement de région. M<sup>me</sup> Edwards avait reçu une offre d'emploi raisonnable; M. Donald, par contre, n'a reçu aucune offre d'emploi excepté celle qu'il a décidé de refuser comme il avait le droit de le faire aux termes du paragraphe 3.1.1. Quant à l'argument au sujet de la nouvelle DRE, M. Landry précise qu'il en demande l'application uniquement si M. Donald recouvre son statut de fonctionnaire excédentaire.

### Motifs de la décision

La question principale à trancher en l'espèce est de savoir si l'offre du poste transféré constitue une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la DRE lorsque le fonctionnaire touché a choisi, conformément au paragraphe 3.1.1 de la DRE, de ne pas

être réinstallé. Les faits de l'affaire ne sont pas contestés dans l'ensemble. Le poste du fonctionnaire, qui se trouvait à Victoria a été transféré dans la région de Halifax; le fonctionnaire a décidé qu'il n'était pas intéressé à être réinstallé avec son poste et il l'a dit à l'employeur. Néanmoins, après l'avoir déclaré excédentaire, l'employeur lui a presque immédiatement offert son ancien poste, maintenant situé à Halifax, et a maintenu que cela constituait une offre d'emploi raisonnable. Face aux objections du fonctionnaire, le ministère a cédé et lui a accordé le statut de fonctionnaire excédentaire, qu'il a prolongé pendant plusieurs mois.

Au cours de la période de priorité d'excédentaire, le ministère et la Commission de la fonction publique ont fait des démarches en vue de trouver un autre poste qui aurait convenu à M. Donald. Malgré les divergences de vues, je conclus que l'employeur a déployé des efforts sincères et raisonnables en vue de trouver un autre emploi au fonctionnaire. À mon avis, les renseignements erronés qui, vraisemblablement, avaient été consignés aux dossiers personnels du fonctionnaire concernant les offres d'emplois refusées sont sans conséquence aucune. La preuve démontre, en règle générale, qu'il n'existait tout simplement pas d'autres postes convenables pour le fonctionnaire en dépit des efforts du ministère et de l'apparente bonne volonté du fonctionnaire de considérer les offres d'emplois convenables. Il est aussi évident que l'employeur, à la suite de la prolongation de sa période de priorité d'excédentaire, a de nouveau offert au fonctionnaire le poste qui avait été transféré dans la région de Halifax en indiquant qu'il s'agissait, cette fois-là, d'une offre d'emploi raisonnable et qu'il serait mis en disponibilité s'il la refusait, ce qui est arrivé. Cela constitue-t-il un manquement à la DRE? La réponse est non, d'après moi.

Les dispositions pertinentes de la DRE qui étaient en vigueur à l'époque sont reproduites ci-dessous :

### ***Objectifs***

*Le Conseil du Trésor a pour politique de réduire au minimum les cas de réaménagement des effectifs et leurs conséquences sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre aux fonctionnaires touchés d'autres possibilités d'emploi. On reconnaît toutefois qu'il est difficile de garantir aux fonctionnaires qu'ils peuvent conserver un poste précis. La présente directive vise donc à assurer la sécurité d'emploi plutôt que le maintien dans un poste en*

*particulier. À cette fin, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la Fonction publique leur sera faite, sous réserve des dispositions de la partie VII.*

[...]

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

[...]

**Période de priorité d'excédentaire** (*surplus period*) - Période d'au moins six mois à compter de la date de réception de l'AVIS À LA CFP jusqu'à la date prévue de la mise en disponibilité.

[...]

**Recyclage** (*retraining*) - Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux fonctionnaires touchés, aux fonctionnaires excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

[...]

**Réaménagement des effectifs** (*work force adjustment*) - Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'un service à un endroit où le fonctionnaire ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

[...]

**Réinstallation d'une unité de travail** (*relocation of work unit*) - Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on

considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel du fonctionnaire.

[...]

**Statut de fonctionnaire excédentaire (surplus status)** - Un fonctionnaire nommé pour une période indéterminée a le statut de fonctionnaire excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, ou jusqu'à ce qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste ou que son statut de fonctionnaire excédentaire soit annulé.

[...]

## **Partie I Rôles et responsabilités**

### **1.1 Ministères**

1.1.1 Étant donné que les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

[...]

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

[...]

1.1.17 Les ministères d'attache réinstallent leurs fonctionnaires excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.18 Les fonctionnaires excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition qu'il n'y ait localement aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir, ni aucun fonctionnaire excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

[...]

1.1.31 Si un fonctionnaire refuse une offre d'emploi raisonnable pendant la période de préavis de six mois, il peut être mis en disponibilité à la fin de cette période. Toutefois, si le ministère d'attache est incapable de lui présenter une offre d'emploi raisonnable pendant les six premiers mois de la période de priorité d'excédentaire, cette période est prolongée et le fonctionnaire n'est pas mis en disponibilité tant qu'il n'a pas refusé une offre d'emploi raisonnable.

1.1.32 Les ministères doivent présumer que les fonctionnaires désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

[...]

### **1.3 Commission de la fonction publique**

[...]

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

[...]

### **1.4 Fonctionnaires**

1.4.1 Il incombe aux fonctionnaires directement touchés par un réaménagement des effectifs :

[...]

- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la Commission de la fonction publique et les offres

*d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.*

[...]

### **Partie III Réinstallation d'une unité de travail**

#### **3.1 Généralités**

*3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les fonctionnaires dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être déclarés excédentaires.*

*3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les fonctionnaires disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou d'être déclarés excédentaires.*

*3.1.3 Les fonctionnaires transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.17 à 1.1.20.*

### **Partie IV Recyclage**

[...]

#### **4.2 Fonctionnaires excédentaires**

*4.2.1 Le fonctionnaire excédentaire a droit au recyclage, pourvu :*

*a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et*

*b) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité qui ait les qualifications requises pour le poste.*

*4.2.2 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, le fonctionnaire excédentaire qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer à occuper un autre poste offert par l'employeur, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination au poste en question, si celle-ci arrive plus tôt. Cette nomination est faite à condition que le fonctionnaire excédentaire mène le programme de formation à bonne fin.*

4.2.3 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par le fonctionnaire excédentaire, par ses agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

[...]

## **Partie VI Paiements forfaitaires**

### **6.1 Généralités**

6.1.1. Les fonctionnaires peuvent, en vertu de la présente directive, recevoir les trois types de paiements forfaitaires suivants :

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

**L'application de l'alinéa 6.1.1b) de la directive est suspendue pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998.**

L'alinéa 6.1.1b) était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.

- b) indemnité de cessation d'emploi; et
- c) prime de maintien en fonction.

**L'article 6.1.2 de la Directive est, pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998, remplacé par ce qui suit :**

**6.1.2 Un seul paiement forfaitaire peut être versé en vertu de l'article 6.1.1.**

L'article qui suit était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.

6.1.2. Seule l'indemnité de cessation d'emploi peut être versée en même temps qu'un autre paiement forfaitaire; les deux autres types de paiements forfaitaires s'excluent mutuellement.

6.1.3 Le fonctionnaire qui ne touche pas de paiement forfaitaire peut présenter un grief s'il estime que les mesures prises par l'administrateur général pour déterminer son admissibilité n'étaient pas raisonnables.

**6.2. Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire**

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

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

6.2.3 L'administrateur général s'assure que le versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.2.4. Dès l'acceptation de sa démission, le fonctionnaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité.

6.2.5 La personne qui touche la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et qui est nommée à nouveau dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant à la rémunération versée à l'égard de la période allant de la date de sa nouvelle nomination à la fin de la période initiale pour laquelle elle a touché ladite rémunération.

6.2.6 Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré excédentaire, l'administrateur général peut désigner nommément un autre fonctionnaire qui n'a pas été déclaré excédentaire, mais qui se porte volontaire pour quitter la fonction publique à la place du premier. Le fonctionnaire qui se porte volontaire a droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire dont il aurait bénéficié s'il avait lui-même été déclaré excédentaire en conformité avec la présente directive, mais non à l'indemnité de cessation d'emploi ni à aucun autre paiement forfaitaire autorisé par la présente directive. L'arrangement doit se traduire par une réduction nette de l'effectif du ministère.

### **6.3 Indemnité de cessation d'emploi**

***L'application de l'article 6.3 de la directive est suspendue pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998.***

L'article qui suit était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.

*6.3.1 Quand l'emploi d'un fonctionnaire excédentaire prend fin de quelque façon que ce soit en vertu de la présente directive, le fonctionnaire touche une indemnité de cessation d'emploi équivalant à une semaine de traitement par année de service au ministère ou dans l'organisme pour lequel le Conseil du Trésor est l'employeur (LRTFP I-I), jusqu'à concurrence de 15 semaines, à condition qu'il ait droit à une allocation annuelle ou à une rente immédiate en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, ou encore qu'il ait le droit d'exercer une option en ce sens, sauf :*

- a) si l'employeur a trouvé ailleurs un autre emploi pour lequel le fonctionnaire a les qualifications nécessaires et qu'il peut occuper sans interruption d'emploi;*
- b) si le fonctionnaire a bénéficié de plus d'un mois de recyclage en conformité avec la présente directive; ou*
- c) si un fonctionnaire non excédentaire s'est porté volontaire pour toucher la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, à la place du fonctionnaire excédentaire.*

[...]

[Souligné dans l'original.]

Ni la définition d'une « offre d'emploi raisonnable » dans la DRE, ni la disposition (soit le paragraphe 1.1.14) garantissant une offre d'emploi raisonnable, ni le paragraphe 1.1.31 (qui précise que « [s]i un fonctionnaire refuse une offre d'emploi raisonnable pendant la période de préavis de six mois, il peut être mis en disponibilité à la fin de cette période ») ne prévoient d'exceptions, voire ne mentionnent les fonctionnaires qui choisissent d'être déclarés excédentaires plutôt que d'être réinstallés avec leur poste, conformément à la Partie III de la DRE. En outre, certaines dispositions de la DRE, dont le paragraphe 1.1.14, prévoient qu'un fonctionnaire doit être mobile, c'est-à-dire qu'il doit être disposé à déménager à un endroit où un emploi

est disponible. Compte tenu de ces dispositions, je ne crois pas qu'il soit interdit à l'employeur de considérer l'offre du poste transféré comme une offre d'emploi raisonnable. J'affirmerais également que ce point de vue est conciliable avec les droits accordés aux fonctionnaires aux termes de la Partie III i: en vertu des paragraphes 3.1.1 et 3.1.2, un fonctionnaire a le droit de « sonder le marché », c'est-à-dire, de bénéficier du statut de la priorité d'excédentaire pendant la période obligatoire de six mois en vue de déterminer s'il existe un autre poste convenable pour lui à part celui qui a été transféré. Toutefois, si le fonctionnaire ne trouve pas de poste convenable durant la période de priorité d'excédentaire, l'employeur peut alors offrir le poste transféré à titre d'offre d'emploi raisonnable. C'est effectivement ce que l'employeur a fait en l'espèce.

Ma conclusion serait très différente si l'employeur avait maintenu, comme il l'a fait initialement, que l'offre du poste transféré, faite immédiatement après le début de la période de priorité d'excédentaire, était une offre d'emploi raisonnable. Il aurait ainsi effectivement nié au fonctionnaire les avantages du choix qu'il avait fait en vertu du paragraphe 3.1.1. Toutefois, ayant permis au fonctionnaire de profiter de la période de priorité d'excédentaire, puis ayant effectivement prolongé cette période et ayant, en toute bonne foi, essayé de lui trouver un autre emploi, l'employeur, selon moi, n'est pas tenu de maintenir indéfiniment le statut de fonctionnaire excédentaire du fonctionnaire et de faire abstraction du fait qu'il existe, dans une autre région du pays, un poste pour lequel le fonctionnaire est entièrement qualifié. Tirer une conclusion différente constituerait, à mon avis, une application déraisonnable et non justifiée de la DRE et serait contraire aux dispositions de ladite DRE. Ainsi que l'a fait remarquer le juge Rothstein dans l'arrêt *Edwards (supra)*, à la page 6 :

[Traduction]

[...]

[...] Rien dans la définition n'indique qu'une offre d'emploi n'est pas raisonnable parce que le fonctionnaire la refuse. Rien dans la définition n'indique que l'employeur est tenu d'établir des relations employeur-employé qui soient « entièrement acceptables aux deux parties ». Rien n'indique qu'un fonctionnaire a l'option de refuser une offre d'emploi raisonnable et, par conséquent, a droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire. Je conclus que la décision de l'arbitre selon laquelle le paiement forfaitaire demandé par le

*fonctionnaire lui a été déraisonnablement refusé parce qu'il n'a pas reçu d'offre d'emploi raisonnable est manifestement erronée car il a tenu compte d'éléments qui n'existent visiblement pas dans la définition d'une offre d'emploi raisonnable selon la DRE. Par conséquent, la conclusion de l'arbitre est manifestement déraisonnable.*

[...]

J'ai également conclu que l'employeur n'a pas violé les dispositions relatives au recyclage. Conformément au paragraphe 4.2.1 de la DRE, un employé excédentaire n'a droit au recyclage qu'à certaines conditions. En l'espèce, le fonctionnaire n'a pas démontré qu'une de ces conditions était applicable dans son cas. C'est-à-dire qu'aucun élément de preuve n'a démontré :

[...]

*[...] que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et [...] qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité qui ait les qualifications requises pour le poste.*

[...]

Par conséquent, pour les motifs indiqués ci-dessus, le présent grief est rejeté.

**P. Chodos,  
vice-président**

OTTAWA, le 28 juillet 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau