

February

Date : 20000328

Dossier : 166-02-28487

Référence : 2000 CRTFP 25



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

WAYNE WARD

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général - Service correctionnel Canada)

employeur

Devant : Donald MacLean, commissaire

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Michael Tynes, représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Harvey Newman, avocat



Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),
le 8 juin 1999.

DÉCISION

[1] Les parties n'ont présenté aucun témoignage oral dans la présente affaire. Elles se sont plutôt appuyées sur une preuve documentaire et des exposés conjoints des faits, qu'elles ont présentés verbalement.

[2] Wayne Ward occupait un poste de commis (CR-3) au Laboratoire judiciaire de la Gendarmerie royale du Canada à Sackville (Nouveau-Brunswick). En 1992, le laboratoire était en voie de transférer ses services à une installation dans la région de Halifax. En raison de ce transfert imminent, le poste de M. Ward au laboratoire est devenu excédentaire. M. Ward a été informé en avril 1992 que son poste serait aboli en octobre 1992 et qu'il serait mis en disponibilité.

[3] Puisque son poste allait être aboli, M. Ward est devenu admissible aux avantages prévus par la Directive sur le réaménagement des effectifs (D.R.E.). La Directive fait partie de la convention collective conclue entre les parties. L'objectif de la Directive est le suivant :

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 présente directive.

La Directive définit une offre d'emploi raisonnable comme suit :

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 élevés ou moins 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 Politique concernant les voyages.

[4] Le bureau du personnel de la GRC a discuté des répercussions de la Directive avec M. Ward. On lui a expliqué comment les dispositions de la Directive l'aideraient. Au départ, M. Ward a confirmé qu'il était prêt à accepter un autre poste dans la région de Sackville, Dorchester, Amherst et Moncton. En septembre 1992, il a dit au Personnel qu'il ne voulait plus être considéré pour des postes dans la région de Moncton. Le Personnel lui a expliqué que le fait de restreindre la région dans laquelle il accepterait une nomination risquait de réduire ses possibilités d'emploi dans la fonction publique. Il a réfléchi à la situation. À la fin de septembre, il a réévalué ses options et dit au Personnel qu'il voulait être considéré pour des postes dans la région de Moncton, en plus des débouchés qu'il pourrait y avoir plus près de son domicile à Sackville.

[5] Le statut de fonctionnaire excédentaire de M. Ward a été prolongé pour la première fois du 15 octobre 1992 jusqu'au 26 février 1993.

[6] Pendant cette période, la GRC a conclu une entente de détachement avec le Service correctionnel du Canada à l'établissement Westmorland, à Dorchester, pour la période du 4 janvier 1993 au 31 mars 1993. En vertu de cette entente, M. Ward allait demeurer au niveau CR-3, bien qu'il allât devenir un conducteur de camion à l'établissement. Il continuerait de recevoir son salaire de CR-3. La GRC allait assumer le coût de l'écart salarial entre les groupes et niveaux CR-3 et GL-MDO-5. M. Ward pourrait se présenter à des concours ou mutations au sein de la GRC et du Service correctionnel. Il serait réintégré à son poste de CR-3 à la fin de la période de détachement. M. Ward a continué de recevoir sa paie du détachement de Sackville de la GRC. Il devait continuer de faire partie de l'unité de négociation CR et avoir droit à tous les avantages prévus par la convention collective conclue pour cette unité de négociation.

[7] La GRC allait recouvrer mensuellement auprès de l'établissement Westmorland le salaire, les avantages sociaux et les autres coûts connexes pour M. Ward au niveau GL-MDO-5.

[8] L'entente de détachement a été prolongée plusieurs fois. Chaque fois, les conditions de l'entente sont demeurées les mêmes qu'au départ. Les deux ministères et M. Ward ont signé l'entente initiale et chaque prolongation. La prolongation finale a expiré le 30 juin 1994.

[9] Chaque fois que l'entente de détachement a été prolongée, le statut d'excédentaire de M. Ward à la GRC a aussi été prolongé successivement, ici encore jusqu'au 30 juin 1994. Les prolongations concordaient avec son détachement à l'établissement Westmorland.

[10] La GRC a avisé M. Ward qu'il serait mis en disponibilité le 30 juin 1994. Il aurait droit à une autre priorité légale pendant une année afin qu'il puisse postuler d'autres emplois dans la fonction publique. Il pourrait ainsi être nommé à n'importe quel poste dans la fonction publique. Jusqu'au 30 juin 1995, il serait admissible à tout concours auquel il aurait été admissible avant sa mise en disponibilité.

[11] Le 30 juin 1994, M. Ward s'est vu offrir un emploi d'une durée déterminée de conducteur par le Service correctionnel à l'établissement Westmorland. La nomination était pour trois mois, soit du 1^{er} juillet 1994 au 30 septembre 1994. On pouvait notamment lire dans la lettre de nomination ce qui suit :

[Traduction]

Rien dans la présente lettre ne doit être interprété comme une offre d'« emploi d'une durée indéterminée », non plus que vous devriez prévoir occuper un emploi continu dans la fonction publique à la suite de la présente lettre. Les conditions qui régiront votre emploi sont celles prévues par le Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique et, le cas échéant, par une convention collective.

[12] Le Service correctionnel a renouvelé la nomination de M. Ward à l'établissement Westmorland à cinq reprises. Dans une lettre datée du 15 août 1995, M. Ward a été avisé que sa nouvelle nomination pour une période déterminée s'étendrait du 1^{er} au 5 septembre 1995. La lettre l'informait que ce serait la « dernière prolongation possible » de son poste d'une durée déterminée. Néanmoins, le 1^{er} septembre 1995, il a de nouveau obtenu une nomination d'une durée déterminée pour la période du 6 au 18 septembre 1995. Dans chaque lettre de nomination il était indiqué que les conditions d'emploi énoncées dans la lettre du 30 juin 1994 continuaient de s'appliquer. Le 18 septembre 1995 a été son dernier jour de travail au Service correctionnel.

[13] Le 2 octobre 1995, M. Ward a déposé auprès du Service correctionnel du Canada un grief dont voici la teneur :

[Traduction]

Je conteste le fait que l'employeur ne m'a pas traité selon l'esprit de la Directive sur le réaménagement des effectifs en ce qui concerne une offre d'emploi raisonnable garantie, la protection de mon statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et tout autre article de la Directive qui a rapport à mon cas. Il s'agit d'un grief devant le Conseil national mixte. Je demande qu'il soit transmis directement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs du CNM.

[14] Il a demandé le redressement suivant :

[Traduction]

Qu'on me traite selon l'esprit de la Directive sur le réaménagement des effectifs; que mon statut de priorité d'excédentaire soit rétabli d'ici à ce que je sois nommé à un poste d'une durée indéterminée; qu'on m'indemnise intégralement en me remboursant toutes les sommes que j'ai perdues, que ce soit au titre de la rémunération ou des avantages sociaux.

[15] L'employeur a répondu en partie ce qui suit au grief :

[Traduction]

[...] Toute obligation concernant les droits que vous accorde la DRE a trait à votre emploi à la GRC et c'est donc à la GRC que vous devriez vous adresser à cet égard.

Votre nomination d'une durée déterminée au SCC a expiré le 18 septembre 1995. En ce qui a trait à votre affirmation selon laquelle deux postes de CR-3 étaient vacants à ce moment-là mais ont été offerts à des employés nommés pour une période déterminée, un seul poste était vacant et un fonctionnaire excédentaire bénéficiaire de priorité a été nommé au poste pour une durée indéterminée. Votre statut de bénéficiaire de priorité d'une durée d'un an en vue d'une réaffectation, en tant qu'employé mis en disponibilité, a pris fin le 30 juin 1995 et, à ce titre, vous ne pouviez être nommé au poste à titre prioritaire.

Votre grief concernant votre statut d'employé mis en disponibilité devrait être adressé à la GRC.

[16] Le 3 mars 1998, le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada a conclu qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur le grief de M. Ward. Selon sa réponse, celui-ci avait été un employé nommé pour une période déterminée au Service

correctionnel et, à ce titre, il n'était pas assujéti à la Directive sur le réaménagement des effectifs.

[17] Le fonctionnaire s'estimant lésé, par l'entremise de son agent négociateur, a renvoyé le grief à l'arbitrage.

[18] L'affaire nécessite une interprétation de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Les parties ont convenu que les articles applicables étaient les suivants :

1.1.23 Lorsqu'un fonctionnaire excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache du fonctionnaire.

1.1.24 Les ministères protègent le statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des fonctionnaires excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu de la présente directive.

Résumé des exposés présentés au nom des parties

Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

[19] Le représentant du fonctionnaire affirme que la présente affaire nécessite une interprétation de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Les articles pertinents sont 1.1.23 et 1.1.24.

[20] L'agent négociateur soutient que le fonctionnaire aurait dû conserver son statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. Il aurait dû demeurer un bénéficiaire de priorité. Il aurait dû continuer d'occuper le poste d'une durée déterminée, qui a commencé le 30 juin 1994. L'article 1.1.23 de la D.R.E. précise que le ministère d'attache d'un fonctionnaire est responsable des coûts pendant une période d'un an. Aux termes de l'article 1.1.23, le ministère d'attache du fonctionnaire, après un an, est devenu le Service correctionnel du Canada. Le fonctionnaire avait occupé un poste d'une durée déterminée à la GRC et au Service correctionnel. Une année après sa première nomination, la GRC n'était plus son ministère d'attache. C'est plutôt le Service correctionnel qui est devenu son ministère d'attache. Le Service correctionnel était tenu en vertu de l'article 1.1.24 de la D.R.E. de protéger son statut de

fonctionnaire nommé pour une période indéterminée ainsi que sa priorité d'excédentaire au sein de ce ministère.

[21] L'emploi que le fonctionnaire a occupé au Service correctionnel n'était pas une prolongation de l'entente de détachement. Il s'agissait plutôt d'un emploi d'une durée déterminée assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Bien qu'il eût des lettres de nomination, M. Ward était un fonctionnaire excédentaire dont on prolongeait la durée de l'emploi d'une période à une autre au Service correctionnel. De telles prolongations devraient avoir le même sens qu'une nomination temporaire en vertu de la D.R.E..

[22] La D.R.E. ne s'adresse qu'aux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. M. Ward n'aurait pas dû perdre son statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. En vertu de la D.R.E., la GRC a protégé son statut à titre d'employé en prolongeant son statut d'excédentaire.

[23] Selon le représentant du fonctionnaire, la mise en disponibilité de juin 1994 n'était pas une mise en disponibilité légale pour deux raisons : (1) La GRC n'avait pas le pouvoir de mettre le fonctionnaire en disponibilité, puisqu'à ce moment-là elle avait cessé d'être son ministère d'attache. Le Service correctionnel était devenu son ministère d'attache. Seul le Service correctionnel aurait pu mettre le fonctionnaire en disponibilité. (2) Il y a mise en disponibilité lorsqu'un fonctionnaire cesse d'être employé et qu'il n'accomplit plus de travail pour l'employeur. Ce n'est pas ce qui s'est produit en l'occurrence. Le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à travailler au Service correctionnel le jour après sa mise en disponibilité par la GRC. Les prolongations effectuées par le biais des ententes de détachement n'auraient dû être qu'une prolongation de son statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. Le fonctionnaire était assujetti à la D.R.E. à chaque prolongation. Il a été nommé pour chacune des périodes spécifiées; la D.R.E. était censée prévoir cette situation.

[24] M. Tynes soutient que, pour régler l'affaire pour le fonctionnaire, l'interprétation de la Directive s'imposait.

[25] Il demande qu'on traite le fonctionnaire comme il faut, et que l'on rétablisse son statut de bénéficiaire de priorité afin qu'il puisse être considéré pour des postes dans la fonction publique.

[26] De plus, M. Ward devrait être indemnisé de toutes les pertes qu'il a subies entre-temps au titre de la rémunération et des avantages sociaux.

Argumentation de l'employeur

[27] L'avocat de l'employeur fait valoir que la D.R.E. prévoit une offre d'emploi raisonnable pourvu que le fonctionnaire soit mobile et recyclable. Le fonctionnaire s'estimant lésé a restreint sa mobilité à Sackville, Amherst, Dorchester et Moncton. On lui a dit que cette restriction limiterait ses possibilités d'emploi. Toutefois, la question qui se pose en l'occurrence n'est pas celle de la mobilité raisonnable. Il s'agit plutôt de savoir si la GRC avait le droit de mettre le fonctionnaire en disponibilité.

[28] Le lendemain de sa mise en disponibilité, le fonctionnaire a été engagé pour une durée déterminée par le Service correctionnel. À ce moment-là, la D.R.E. ne s'appliquait plus à M. Ward, puisqu'elle ne vise pas les employés nommés pour une période déterminée. Après le 30 juin 1994, la D.R.E. ne protégeait plus le fonctionnaire s'estimant lésé. Après cette date ce dernier n'était pas un fonctionnaire excédentaire. Il était un fonctionnaire nommé pour une période déterminée. Les objectifs de la D.R.E. précisent que celle-ci s'applique seulement aux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. La Directive s'applique aux excédentaires et aux personnes mises en disponibilité dans une situation de réaménagement des effectifs. Il s'agit pour ces personnes d'un filet de sécurité.

[29] À une époque, la D.R.E. s'appliquait au fonctionnaire s'estimant lésé, c'est-à-dire lorsqu'il était un fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. M. Ward a été informé qu'il serait mis en disponibilité le 30 juin 1994. Dès qu'il a été mis en disponibilité, il n'avait plus le statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. Au sens de la D.R.E., il était une personne mise en disponibilité.

[30] Pendant la période de détachement, on a continué de prolonger le statut de fonctionnaire excédentaire de M. Ward. L'entente de détachement montrait clairement que la GRC était toujours le ministère d'attache du fonctionnaire. Le ministère d'accueil était le Service correctionnel. Les dossiers relatifs à l'emploi de M. Ward sont demeurés à la GRC. Le fonctionnaire était un CR-3 en affectation à un autre ministère. Il a conservé tous les droits qui se rattachaient à son statut de CR-3. Il est demeuré un employé de la GRC. Il aurait pu retourner à la GRC à tout moment.

[31] Toutefois, M. Ward n'avait plus le statut de fonctionnaire une fois que son détachement à la GRC a pris fin. Il n'avait pas acquis le statut de fonctionnaire au Service correctionnel.

[32] Le statut de M. Ward à titre de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée à la GRC a pris fin le 30 juin 1994. Le 1^{er} juillet 1994, il est devenu un employé nommé pour une période déterminée au Service correctionnel. La GRC était son employeur jusqu'à la date de sa mise en disponibilité. Le Service correctionnel n'a assumé aucune responsabilité additionnelle pour le fonctionnaire s'estimant lésé à titre d'employé nommé pour une période indéterminée. M. Ward n'avait aucun statut au titre de la D.R.E. lui permettant de faire valoir une prétention auprès du Service correctionnel. Le Service correctionnel n'est pas devenu le ministère d'attache du fonctionnaire aux termes de la D.R.E. Jusqu'au 30 juin 1994, la GRC est demeurée le ministère d'attache du fonctionnaire. Par conséquent, la GRC avait le droit de mettre le fonctionnaire en disponibilité à ce moment-là.

[33] Les articles 1.1.23 et 1.1.24 de la D.R.E. confirment que lorsque M. Ward a été nommé à l'établissement Westmorland il n'était pas un employé excédentaire. Il était plutôt une personne mise en disponibilité. La GRC n'avait plus de responsabilité à l'égard du fonctionnaire après le 30 juin 1994. Ce dernier n'était pas un fonctionnaire nommé à un poste pour une durée indéterminée. Ses droits étaient ceux d'une personne mise en disponibilité bénéficiant d'une priorité légale.

[34] M. Ward a été traité équitablement et correctement en tout temps. La GRC lui a accordé la possibilité de continuer d'être employé dans la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée. Malheureusement pour le fonctionnaire s'estimant lésé, il a manqué de temps à la date de sa mise en disponibilité. Par la suite, il a été employé par le Service correctionnel pour une durée déterminée. Il a cessé d'être un employé du Service correctionnel lorsque son dernier contrat d'une durée déterminée a pris fin.

[35] M. Ward ne peut rien revendiquer aux termes de la D.R.E. Il n'a été assujéti à la D.R.E. qu'avant sa mise en disponibilité en juin 1994. Le Service correctionnel n'a assumé aucune responsabilité à son égard en vertu de la D.R.E. après cette date. Le grief devrait être rejeté.

Conclusion et motifs de la décision

[36] Lorsque son poste à la GRC a été aboli en octobre 1992, M. Ward est devenu assujéti à la Directive sur le réaménagement des effectifs. L'objectif de la Directive est clair. C'est de faire en sorte que, dans la mesure du possible, l'on offre aux fonctionnaires touchés d'autres possibilités d'emploi.

[37] La principale question à trancher en l'espèce est de savoir si le fonctionnaire avait cessé d'être assujéti à la D.R.E. Un examen de la D.R.E. nous amène à poser les questions pertinentes suivantes : (1) Le Service correctionnel est-il devenu le ministère d'attache de M. Ward? (2) La GRC avait-elle le droit de mettre le fonctionnaire en disponibilité le 30 juin 1994, ou avait-elle cessé d'être son ministère d'attache? (3) Quand M. Ward est-il devenu un employé du Service correctionnel nommé pour une période déterminée?

[38] Le poste de M. Ward à la GRC a été aboli en octobre 1992. Son statut de fonctionnaire excédentaire a été prolongé jusqu'au 26 février 1993. Il a été détaché à l'établissement Westmorland en janvier 1993. La GRC a prolongé son affectation au Service correctionnel à plusieurs reprises. La GRC a en outre prolongé son statut de fonctionnaire excédentaire. Le détachement de M. Ward et son statut de fonctionnaire excédentaire ont pris fin le 30 juin 1994. C'est la date à laquelle il a été mis en disponibilité par la GRC. La période de détachement était terminée.

[39] Le 30 juin 1994, M. Ward s'est vu offrir un poste d'une durée déterminée par le Service correctionnel à l'établissement Westmorland. Sa nomination au Service correctionnel a été prolongée plusieurs fois. La dernière prolongation a pris fin le 18 septembre 1995. Dans chaque lettre de nomination, le Service correctionnel a indiqué que le poste offert n'était pas un poste d'une durée indéterminée.

[40] Afin de clarifier la position du fonctionnaire s'estimant lésé, j'examinerai comment la Directive sur le réaménagement des effectifs s'applique à son cas.

[41] L'article 1.1.23 montre que, si M. Ward avait été nommé par le Service correctionnel à un poste d'une durée déterminée, au bout d'un an le Service correctionnel serait devenu son ministère d'attache. Par conséquent, il est nécessaire de déterminer si ses premiers liens avec le Service correctionnel peuvent être interprétés comme des nominations d'une durée déterminée.

[42] À mon avis, en raison de l'entente de détachement, M. Ward se trouvait affecté par la GRC au Service correctionnel. La GRC a prolongé à plusieurs reprises son affectation. Elle a en outre prolongé son statut de fonctionnaire excédentaire durant cette période. Cela visait à permettre à M. Ward de se trouver un autre emploi au sein de la fonction publique. Cette situation s'est prolongée de janvier 1993 jusqu'au 30 juin 1994.

[43] Son détachement au Service correctionnel devait prendre fin le 30 juin 1994. La GRC a prolongé son statut de fonctionnaire excédentaire jusqu'à cette date. Par conséquent, M. Ward n'était pas un employé nommé par le Service correctionnel pour une période déterminée durant la période de détachement. Il était un fonctionnaire de la GRC nommé pour une période indéterminée bénéficiant du statut de fonctionnaire excédentaire et en affectation au Service correctionnel. Son ministère d'attache est demeuré la GRC.

[44] M. Tynes soutient que, en vertu de l'article 1.1.23, le Service correctionnel est devenu le ministère d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé. La D.R.E. définit comme suit le ministère d'attache :

Ministère d'attache — Ministère ou organisme qui déclare un fonctionnaire excédentaire.

[45] Durant la période de détachement, le ministère d'attache de M. Ward a toujours été la GRC. C'est la GRC qui a prolongé son statut de fonctionnaire excédentaire. Aux termes de l'entente de détachement, il était clair que la GRC allait demeurer le ministère d'attache. Le Service correctionnel n'a pas accepté de lui accorder le statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée. Le statut que M. Ward a conservé découlait de son emploi initial à la GRC, son ministère d'attache. Il est évident que le Service correctionnel n'a rien fait pour devenir le ministère d'attache du fonctionnaire. Il est également évident que la GRC n'a à aucun moment considéré le Service correctionnel comme étant le ministère d'attache du fonctionnaire. Ce dernier était par ailleurs au courant de sa situation. Il a été partie à l'entente de détachement. Il savait que chaque prolongation était assortie des mêmes conditions que l'entente initiale.

[46] L'entente de détachement était un accord temporaire qui a été prolongé. Il ne s'agissait pas d'une nomination pour une durée déterminée. Aux termes de la D.R.E., le Service correctionnel n'aurait pu devenir le ministère d'attache que s'il avait nommé

M. Ward à un poste d'une durée déterminée. À mon avis, cette nomination à un poste d'une durée déterminée n'a eu lieu qu'après que M. Ward a été mis en disponibilité par la GRC.

[47] L'avocat de l'employeur soutient que, le 30 juin 1994, M. Ward a été mis en disponibilité par la GRC. À compter de cette date, M. Ward n'était plus un fonctionnaire excédentaire. Il est devenu une personne mise en disponibilité aux termes de la D.R.E. La Directive définit comme suit une personne mise en disponibilité :

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

[48] En aucun moment au cours de la période de détachement ou durant les nominations d'une durée déterminée le Service correctionnel n'a offert de poste d'une durée indéterminée au fonctionnaire s'estimant lésé. Il n'était pas tenu de le faire au cours du détachement puisque la GRC était le seul ministère capable de prolonger le statut de fonctionnaire excédentaire de M. Ward.

[49] M. Tynes maintient que l'emploi de M. Ward au Service correctionnel après janvier 1993 n'était pas une prolongation de l'entente de détachement. Celui-ci aurait plutôt été nommé successivement à des postes en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[50] Je ne souscris pas à cette interprétation. L'entente de détachement était pour une période spécifiée. Toutes les parties étaient au courant des dispositions de l'entente. Il était convenu qu'à la fin de chaque détachement M. Ward serait réintégré à son poste d'attache à la GRC. L'une ou l'autre partie pouvait mettre fin à l'entente à tout moment. M. Ward n'a pas remis en question l'entente ni ses conditions au cours de sa période de détachement.

[51] Après que la GRC l'eut mis en disponibilité, M. Ward a commencé son affectation au Service correctionnel le 1^{er} juillet. Il est demeuré à ce poste pendant un certain temps. À aucun moment M. Ward n'a remis en question les conditions énoncées par le Service correctionnel dans son offre du 30 juin 1994.

[52] Je conclus que M. Ward n'a été nommé à un poste d'une durée déterminée au Service correctionnel que le 1^{er} juillet 1994. Avant cette date, il existait entre la GRC et

le Service correctionnel une entente en vertu de laquelle M. Ward était affecté à l'établissement Westmorland. Le Service correctionnel n'était nullement obligé de protéger le statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et la priorité d'excédentaire de M. Ward aux termes de l'article 1.1.24. Ce dernier a été affecté à l'établissement Westmorland pour des périodes de détachement successives. Tout au long de celles-ci, son statut d'excédentaire à la GRC n'a pas changé. Le lendemain de sa mise en disponibilité par la GRC, il a été engagé par le Service correctionnel pour occuper un poste d'une durée déterminée à l'établissement Westmorland.

[53] Ce qui s'est produit en l'occurrence peut paraître injuste au fonctionnaire. S'il était entré en fonction dans son poste d'une durée déterminée au Service correctionnel avant sa date de mise en disponibilité, il est possible qu'il eût pu conserver son statut de fonctionnaire excédentaire. Cependant, en vertu de la D.R.E., le 1^{er} juillet 1994 M. Ward n'était plus un fonctionnaire occupant un poste d'une durée indéterminée dans la fonction publique. Son statut était celui d'une personne mise en disponibilité. Il n'y avait aucun lien entre lui et la GRC. À titre d'employé nommé pour une période déterminée au Service correctionnel il n'avait droit à ce moment-là à aucun des avantages prévus par la D.R.E., puisque celle-ci ne s'applique pas aux personnes nommées pour une période déterminée.

[54] Pour ces motifs, le grief de M. Ward est rejeté.

Donald MacLean,
commissaire

MONCTON (N.-B.), le 28 mars 2000.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau

