

**Date:** 20011005

**Dossier:** 166-2-29678

**Référence:** 2001 CRTFP 101



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**CARMEL FORTIN**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(Citoyenneté et Immigration Canada)**

employeur

*Devant :* [Léo-Paul Guindon, commissaire](#)

*Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :* Richard Bell, avocat

*Pour l'employeur :* [Richard Turgeon, avocat](#)

---

Affaire entendue à Bathurst (Nouveau-Brunswick),  
du 25 au 27 avril 2001.

## DÉCISION

---

[1] En début d'audition, l'employeur renonce à la demande de services d'interprétation simultanée qu'il avait effectuée le 8 septembre 2000. Les parties déclarent qu'elles sont en accord pour procéder à l'audience en l'absence de traduction simultanée.

[2] Le grief soumis par M. Carmel Fortin le 6 avril 1999 précise ce qui suit :

*Je dépose ce grief parce que j'ai été traité injustement dans le processus d'évaluation à l'ordre inverse du mérite, lors de l'exercice de réaménagement des effectifs du 17 juillet 1996. Tim Shaw, mon superviseur, a pris part à cette évaluation, même s'il me détestait. Il ne pouvait, par conséquent, être impartial. Personne, en effet, ne devrait être jugé par un adversaire ou par quelqu'un ayant des intérêts dans le processus. Le réaménagement a été une mesure disciplinaire et non budgétaire. D'autre part, lorsque j'ai été déclaré employé en surplus, mon employeur a négligé de m'offrir des opportunités d'emploi, bien qu'il y en avait de disponibles dans l'immédiat. Malgré la plainte déposée à la Commission de la fonction publique, le 25 juillet 1996, j'estime avoir été lésé dans ses conclusions. L'enquêteur n'a pas fait preuve d'objectivité et le résultat de son enquête ne m'a pas été favorable. J'ai d'ailleurs entamé un processus de réouverture de dossier auprès de la Commission.*

*Si j'ai tardé à déposer ce grief, c'est que j'avais confiance au processus engagé auprès de la Commission de la fonction publique. Je demande à être entendu immédiatement au deuxième pallier.*

### *MESURES CORRECTIVES DEMANDÉES*

*Je demande à être réintroduit dans mon poste ou dans un poste de niveau comparable au Nouveau-Brunswick, au sein de la fonction publique du Canada.*

*Je demande également pleine compensation des sévices que j'ai subis suite à cette mise en disponibilité injustifiée.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[3] L'employeur soumet que l'arbitre n'a pas compétence pour entendre le grief de M. Fortin suivant le paragraphe 92(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi)*. Le présent dossier est relié à une démission effectuée dans le cadre d'une réduction des effectifs gérée par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et ne peut être renvoyé à l'arbitrage suivant l'exclusion précisée au paragraphe 92(3) de la *Loi*. Le programme de réduction des effectifs dont a bénéficié

M. Fortin découle de la *Loi d'exécution du budget 1995* permettant au gouverneur en conseil de désigner les ministères qui sont régis par la *Directive sur le réaménagement des effectifs* (pièce E-1, onglet 4). La *Loi d'exécution* permet au gouverneur en conseil de désigner les ministères qui sont régis par le programme concernant les primes de départ anticipé, le statut d'excédentaire non payé et la mise en disponibilité, par modifications à la *Loi sur la rémunération du secteur public*. Le décret du 7 décembre 1995 a désigné Citoyenneté et Immigration Canada comme un ministère « étant des plus touchés » et qui peut offrir des primes de départ anticipé (pièce E-1, onglet 11). Ce décret a pour effet de suspendre pour une période de trois ans la garantie d'offre d'emploi raisonnable dans le ministère de Citoyenneté et Immigration Canada. L'employeur n'a donc pas à offrir des possibilités d'emplois à M. Fortin dans le contexte de la réduction massive des effectifs.

[4] D'autre part, M. Fortin a été sélectionné comme « excédentaire » par l'application de la procédure d'évaluation suivant l'ordre inverse du mérite qui est prévue au paragraphe 34.(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. La Commission de la fonction publique est l'organisme qui a compétence pour instruire toute plainte concernant la procédure d'évaluation suivant l'ordre inverse du mérite (paragraphe 7(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*). La Commission des relations de travail dans la fonction publique (C.R.T.F.P.) n'a pas compétence pour instruire la plainte de M. Fortin qui concerne l'application de la procédure d'évaluation suivant l'ordre inverse du mérite et qui relève de la compétence de la Commission de la fonction publique.

[5] L'employeur demande à l'arbitre de décliner compétence à entendre le grief de M. Fortin et soumet la cause *Canada (Conseil du Trésor) c. Rinaldi*, [1997] A.C.F. no 225, à l'appui de son argument.

[6] Pour sa part, le fonctionnaire s'estimant lésé soumet que le réaménagement du personnel constitue une mesure disciplinaire déguisée et n'est pas une mesure budgétaire. Le paragraphe 92(1) de la *Loi* permet l'arbitrage lorsque le licenciement découle d'une mesure disciplinaire. Les causes *Rinaldi (supra)*, *Robert Stokes and Department of Advanced Education and Labour, Province of New Brunswick* et *Matthews* (dossier de la Commission 166-20-27336 et dossiers de la Cour fédérale T-618-97 et T-623-97) sont soumises par le fonctionnaire à l'appui de son argument.

---

L'arbitre a compétence pour entendre l'ensemble de la preuve de manière à évaluer si la fin d'emploi est une mesure disciplinaire déguisée.

[7] L'objection préliminaire en regard de ma compétence pour entendre le présent grief a été prise sous réserve, l'employeur devant effectuer la preuve de la procédure ayant mené à la démission du fonctionnaire ainsi que de son acceptation du programme de retraite anticipée. D'autre part, le fonctionnaire devra démontrer que le processus ayant mené à la fin de son emploi est une mesure disciplinaire déguisée. Suivant le raisonnement du juge Noël dans la cause de *Rinaldi (supra)*, l'arbitre a compétence pour entendre le grief en vertu de l'alinéa 92(1)b) de la *Loi* lorsqu'il est établi « que le licenciement n'était pas une mise en disponibilité authentique, mais plutôt une décision de mauvaise foi, une ruse, un congédiement disciplinaire camouflé ».

[8] La preuve de ces éléments ne peut pas être dissociée de la preuve au fond du grief qui permettra, d'une part, de déterminer si M. Fortin a bien été déclaré excédentaire suivant la *Loi d'exécution du budget 1995* et les modifications apportées par cette *Loi* aux lois et règlements régissant l'emploi dans la fonction publique. D'autre part, je devrai déterminer si cette décision a été prise de mauvaise foi et constituait une mesure disciplinaire déguisée suivant le principe établi par la Cour fédérale du Canada dans la cause *Rinaldi (supra)*. Dans le présent dossier, la C.R.T.F.P. a compétence pour déterminer si la fin d'emploi contestée par le fonctionnaire s'estimant lésé découle bien du programme de réduction des effectifs et que cette procédure a été appliquée de bonne foi et ne constituait pas une mesure disciplinaire déguisée.

### Les faits

[9] M. Fortin était à l'emploi du ministère de Citoyenneté et Immigration Canada depuis mars 1978, et occupait un poste d'agent d'immigration (PM-02) à Edmundston lors de la fin de son emploi le 27 septembre 1996 dans le cadre d'un programme de réduction des effectifs.

[10] Le décret du 7 décembre 1995 (pièce E-1, onglet 11) a désigné le ministère de Citoyenneté et Immigration Canada comme « étant des plus touchés » selon la *Directive sur le réaménagement des effectifs*. Pour la région de l'Atlantique, 16 personnes étaient excédentaires et le bureau d'Edmundston devait réduire le nombre

de postes d'agents d'immigration de quatre à deux. Selon le témoin Ronald Heicsler (directeur des opérations pour la région Atlantique en 1995-96), cette réduction des effectifs découlant de la *Loi d'exécution du budget 1995* a été déterminée suivant une évaluation des rendements des divers bureaux et il a été décidé de couper aux bureaux les moins performants, tout en continuant de combler les besoins de services. Cette décision a été prise en février ou mars 1996 par un comité formé de représentants du Québec (Guynette Boivin) et de l'Atlantique (Roger Lamb, Pauline Alain et Bob Moore) ainsi que Ronald Heicsler.

[11] Un processus d'évaluation par ordre inverse du mérite a dû être mis en œuvre au bureau d'Edmundston, car la réduction des effectifs parmi les agents d'immigration n'a pu se faire par des départs volontaires. M<sup>me</sup> Guynette Boivin (directrice des ressources humaines) a informé les fonctionnaires touchés, dont M. Fortin, comment ils devaient préparer leur dossier d'évaluation. Chacun des fonctionnaires touchés a remis son dossier d'évaluation au superviseur (M<sup>me</sup> Pauline Alain) pour ses commentaires. Des changements pouvaient être proposés par le fonctionnaire au dossier d'évaluation commenté avant l'expédition de la version finale du dossier à Moncton pour une classification des employés par un comité d'évaluation. Selon le témoignage de M. Fortin, son ancien superviseur (M. Tim Shaw) a participé à un comité pour évaluer les rapports d'évaluation avec M<sup>me</sup> Alain et Raymond Bélanger. M. Shaw a été le superviseur de M. Fortin de 1982 jusqu'à 1994, sauf pour une durée de deux ans (de 1992 à 1994). M<sup>me</sup> Alain connaissait peu M. Fortin, qu'elle ne supervisait que depuis deux ans (de 1994 à 1996), et elle désirait profiter des connaissances plus approfondies de M. Shaw. Les relations sporadiques (deux fois par année) de M. Fortin avec la superviseuse Pauline Alain étaient non conflictuelles. De plus, le fonctionnaire s'estimant lésé a des relations « correctes » avec Raymond Bélanger (ce dernier aurait communiqué avec M. Fortin le samedi précédent l'audition au présent dossier).

[12] Selon M. Fortin, la participation de M. Tim Shaw dans le processus de l'ordre inverse du mérite ne pouvait que lui être préjudiciable. M. Shaw a été superviseur de 1982 à 1994 et divers incidents démontrent, selon M. Fortin, que son superviseur à l'époque tentait constamment de le prendre en défaut. La relation difficile entre M. Fortin et M. Shaw remonterait en mars 1979, lorsque ce dernier aurait réagit négativement à des informations que lui aurait fournies M. Fortin relativement à un concours pour des postes aux bureaux de Bathurst, Edmundston et Moncton. M. Shaw

n'aurait pas apprécié que la décision d'assigner M. Fortin au poste à Edmundston soit prise sans qu'il soit consulté.

[13] Des courriels relatifs aux dossiers Erik Krauss (avril 1994) et Abina (novembre 1993), par lesquels M. Shaw reprochait au fonctionnaire s'estimant lésé l'absence de rapport ou encore de ne pas avoir suivi les directives, ont été déposés comme pièce E-4. Ce sont des exemples du harcèlement allégué dont M. Fortin aurait été victime de la part de M. Shaw. Les reproches effectués par M. Shaw dans ces courriels ne seraient pas justifiés.

[14] Une suspension de deux jours a été imposée à M. Fortin le 26 avril 1994 pour avoir poussé M. Shaw lors d'un incident survenu le 18 avril 1994 (pièce G-3, onglet 2). Cette mesure disciplinaire n'a pas fait l'objet de grief, la coupure de salaire y étant reliée n'ayant jamais été effectuée. Une dénonciation pour voies de fait a été inscrite devant la Cour provinciale du Nouveau-Brunswick en regard du même événement et M. Fortin a obtenu une libération inconditionnelle sur déclaration de culpabilité (pièce G-3, onglets 3 et 4). Cette dénonciation criminelle effectuée par M. Shaw contre M. Fortin a fortement perturbé ce dernier qui concevait l'impact négatif pouvant nuire à sa carrière advenant une condamnation. Selon M. Fortin, cette dénonciation était disproportionnée en regard de l'événement.

[15] M. Shaw aurait tenu M. Fortin responsable d'une enquête administrative qui a été menée contre lui en 1992. M. Shaw aurait alors été transféré hors du bureau d'Edmundston pour une période de près de deux ans. M. Heicsler a corroboré qu'une enquête administrative a été menée contre M. Shaw mais ne pouvait pas préciser la raison pour laquelle il aurait été hors du bureau pendant deux ans.

[16] Selon M. Fortin, l'ensemble des incidents précités démontrent que la participation de M. Shaw dans la procédure de détermination de l'ordre inverse du mérite ne peut pas être impartiale envers lui. La mauvaise foi de l'employeur est évidente lorsque l'on considère que M. Shaw pris part au processus, malgré les objections que M. Fortin aurait transmises à M<sup>me</sup> Alain à ce sujet.

[17] M. Fortin a inscrit une plainte à la Commission de la fonction publique, le 25 juillet 1996, alléguant que son évaluation était défailante en raison de la participation de M. Shaw à ce processus. Le rapport de cas, en date du 2 janvier 1997, rejette la plainte (pièce E-2). La demande de réouverture d'enquête effectuée par

M. Fortin auprès de la Commission de la fonction publique en date du 14 avril 1999 a été refusée le 25 mai 1999 (pièce E-3).

[18] Le 9 juillet 1996, Bob Moore (directeur de CIC) informe M. Fortin que, suite au processus d'évaluation, il s'est classé quatrième sur la liste d'admissibilité et qu'il sera déclaré excédentaire (pièce G-3, onglet 6). La même information lui est expédiée de nouveau le 17 juillet 1996, et aucune raison précise n'a pu expliquer cette nouvelle correspondance (pièce G-3, onglet 7).

[19] Le 31 juillet 1996, M. Fortin est avisé par Richard Anderson (directeur général pour la région Québec/Atlantique) qu'il se pourrait que son poste soit déclaré excédentaire. Cette correspondance l'informe des options qui lui seront offertes advenant que son poste soit déclaré excédentaire. M. Fortin est invité à discuter avec un conseiller en ressources humaines de la possibilité de substitution de poste avec un autre fonctionnaire, ce qui est possible avant la déclaration de poste excédentaire. Il est avisé qu'il peut recevoir plus d'information sur les options offertes auprès d'un conseiller en ressources humaines (*Programme d'encouragement à la retraite anticipée* « PERA », la *Prime de départ anticipé* « PDA », paiement(s) forfaitaires « si applicables » et droits prioritaires en vue d'une nomination au sein de la fonction publique). Suivant le témoignage de M<sup>me</sup> Nicole Leblanc, l'option de paiement(s) forfaitaire(s) ne s'appliquait pas dans le cas de coupures de poste et les trois options offertes à M. Fortin sont le PERA, le PDA ainsi que les droits prioritaires.

[20] Une tentative de substitution avec M<sup>me</sup> Judy Bagley-Woodsocq ne s'est pas concrétisée, car cette fonctionnaire aurait changé d'idée et a refusé cette éventualité suivant la vérification que Bob Moore a effectuée auprès d'elle. Un autre poste de niveau PM-02 à St-Jean aurait été disponible pour une substitution (pour une période déterminée de neuf mois) mais il n'était plus disponible au moment où un autre fonctionnaire a informé le fonctionnaire s'estimant lésé. Suivant les informations fournies, M. Ouellet avait occupé le poste de St-Jean pendant neuf mois par substitution et il aurait été transféré à un poste indéterminé à Moncton par la suite.

[21] Le 11 septembre 1996, M. Fortin s'informe auprès de M<sup>me</sup> Guynette Boivin de la possibilité de retarder de six mois le processus d'options relié au programme de réduction des effectifs. Cette demande était motivée par le fait que M. Fortin souffrait d'une tendinite à l'épaule et que son incapacité était prévue pour une période de six mois. Il a été informé qu'il devait faire un choix parmi les options offertes avant le

27 septembre 1996. Selon la compréhension de M. Fortin, la première journée du six mois de rémunération tenant lieu de période de priorité excédentaire non expirée était fixée au 27 septembre 1996. Après cette date, chaque jour de travail diminuerait le montant de rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire d'un montant équivalent à une journée de paye. Ainsi, plus il retarde la date d'entrée en vigueur de sa démission, moins sera important le montant de rémunération à recevoir, sans avoir à fournir de travail. M. Fortin a compris que de retarder de six mois sa démission revient en fait à annuler sa rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire.

[22] Selon M. Fortin, ce n'est pas une fin d'emploi volontaire, car d'une part on lui précise qu'il doit quitter dans les 60 jours sinon il n'a plus accès à la rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire et d'autre part, il doit quitter de toute façon à l'expiration des six mois. À l'expiration de la période de priorité excédentaire de six mois, il n'aurait plus la possibilité de choisir le PERA, ce qui constitue, à ses yeux, une pression indue.

[23] Malgré que l'employeur ait offert de fournir des informations supplémentaires à M. Fortin sur les options offertes par le biais des conseillers en ressources humaines, ce dernier ne s'est pas prévalu de ces services. Il ne s'est pas informé non plus auprès de son syndicat. Il avait donc une connaissance minimale des diverses options offertes en date du 1<sup>er</sup> septembre 1996. La *Directive sur le réaménagement des effectifs* ne lui avait pas été remise.

[24] C'est ainsi que, après avoir été informé par M<sup>me</sup> Boivin des modalités d'application de la rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire, M. Fortin a expédié un courriel pour aviser Sandra Delorme (spécialiste à la paye) qu'il optait pour cette option à compter du 27 septembre 1996 (pièce G-3, onglet 8).

[25] Le 26 septembre 1996, le sous-ministre adjoint, Georges Tsai, a recommandé au directeur général (ressources humaines) d'accorder la rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire et la demande de retraite anticipée de M. Fortin.

[26] Le 27 septembre 1996, Richard Anderson, directeur général, région Québec/Atlantique, a avisé M. Fortin que son poste était déclaré excédentaire et qu'il devait faire son choix parmi les options dans les 60 jours de la réception de cette lettre (pièce G-3, onglet 7).

[27] M. Fortin a signé sa demande de retraite anticipée (suivant le *Programme d'encouragement à la retraite anticipée*), son avis de cessation d'emploi et d'exercice du droit d'option et sa demande de rémunération rétroactive le 27 septembre 1996. Sa demande de rémunération en remplacement de la période non expirée de priorité excédentaire a été signée le 28 septembre 1996 (pièce G-3, onglet 8).

[28] En contre-interrogatoire, à la question lui demandant s'il avait lu les documents avant de les signer, M. Fortin a répondu que c'était écrit pas mal petit et que ce qui était arrivé c'est qu'il avait tout simplement signé suite aux directives fournies par l'employeur (« fais-ça; signe-là; envoie-moi ça »).

[29] Il a ainsi reçu une rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire de 20 000 \$ plus une prime de séparation de 14 000 \$, pour un total de 34 000 \$. Le montant de retraite auquel il a droit suite à l'acceptation de sa demande de retraite anticipée est de 15 000 \$ annuellement.

[30] Avec le recul du temps, M. Fortin considère qu'il a mal été informé des diverses options offertes, en particulier en regard des droits prioritaires. Il considère qu'il aurait eu de bonnes chances d'être nommé à une autre fonction s'il avait choisi cette option. Ainsi, s'il avait été informé correctement il aurait pu accepter une substitution au poste à durée déterminée de St-Jean qui était alors disponible. Tout comme le fonctionnaire qui a pris ce poste, il aurait pu occuper un poste indéterminé par la suite et ne serait pas désavantagé en tentant de survivre avec une préretraite annuelle de seulement 15 000 \$.

[31] L'employeur, par le témoignage de M<sup>me</sup> Nicole Leblanc, conseillère en relations humaines et réaménagement des effectifs, a fait la preuve de l'ensemble du contexte législatif ayant mené à la réduction des effectifs, effectuée en 1996 suite à la *Loi d'exécution du budget 1995* (pièce E-1) et à l'évaluation par ordre inverse du mérite qui a été appliquée au bureau d'Edmundston.

---

Les plaidoiriesPour le fonctionnaire s'estimant lésé

[32] Pour le fonctionnaire s'estimant lésé, M<sup>e</sup> Bell soumet que les relations entre M. Fortin et son superviseur M. Shaw ont été très tendues dès l'assignation de M. Fortin au bureau d'Edmundston en 1982. M. Shaw n'aurait pas accepté que M. Fortin soit assigné à son équipe sans qu'il soit partie à la décision. M. Shaw cherchait constamment à prendre M. Fortin en défaut, comme le démontrent les échanges de courriels de 1993 et 1994 (pièce G-4). Un point culminant fut atteint le 18 avril 1994 lorsque M. Shaw a déposé une dénonciation pour voies de fait contre M. Fortin (pièce G-3, onglet 4). Il a été libéré inconditionnellement sur un plaidoyer de culpabilité. M. Fortin a été fortement ébranlé par cette dénonciation criminelle qui s'ajoutait à une mesure disciplinaire (suspension de deux jours) qui lui a été imposée le 26 avril 1994 pour le même incident (pièce G-3, onglet 2). Cette dénonciation démontre toute l'agressivité que M. Shaw avait contre M. Fortin et qu'il ne pouvait pas être impartial dans la procédure d'évaluation suivant l'ordre inverse du mérite.

[33] M<sup>e</sup> Bell a soumis la décision rendue par le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique dans l'affaire *Vincent Agostina et autres* (n<sup>o</sup> du dossier 96-IMC-02162) en date du 4 novembre 1997 (pièce G-3, onglet 9). Dans cette décision rendue en regard de nominations effectuées dans le cadre d'une réorganisation au bureau de Montréal de Citoyenneté et Immigration Canada, il est précisé que « certains porte-paroles du ministère ont fourni de fausses information de façon délibérée à leurs employés[...]durant une longue période de temps » et « le témoignage de M<sup>me</sup> Boivin s'est facilement adapté au dévoilement de la preuve se contredisant tout-à-fait au fur et à mesure que l'audition progressait » (pages 34 et 36). Par inférence, l'arbitre devrait considérer la mauvaise foi de l'employeur précisée dans la décision *Agostino (supra)* et l'appliquer au présent dossier, car l'employeur a omis de faire témoigner Guynette Boivin, Richard Anderson, Tom Marshall, Pauline Alain et Tim Shaw qui ont tous directement pris part au processus ayant mené à la fin d'emploi de M. Fortin.

[34] L'employeur n'a pas pu expliquer pourquoi M. Fortin a été avisé qu'il serait déclaré excédentaire en deux occasions, par les lettres des 9 et 17 juillet 1996 de Bob Moore (pièce G-3, onglets 6 et 7). Le 31 juillet 1996, M. Richard Anderson, directeur général, Région du Québec/Atlantique, avise M. Fortin « qu'il se pourrait » que son poste soit déclaré excédentaire (pièce G-3, onglet 7). Le 27 septembre 1996,

M. Anderson informe M. Fortin que son poste a été déclaré excédentaire (pièce G-3, onglet 7). Une seule conversation a eu lieu entre M<sup>me</sup> Boivin et M. Fortin le 11 septembre 1996. Le témoignage de M. Fortin démontre bien que M<sup>me</sup> Boivin a exercé de la pression pour forcer le fonctionnaire à opter pour son programme à cette date en lui indiquant qu'il perdrait des droits d'options le 27 septembre 1996. Cette information est manifestement fausse, car M. Fortin avait 60 jours à compter du 27 septembre 1996 pour choisir les options qui l'intéressaient.

[35] L'employeur n'a pas offert la possibilité de détachement au poste à durée déterminée à St-Jean (Nouveau-Brunswick) qui a été octroyé à un autre fonctionnaire le 16 septembre 1996 (pièce G-3, onglet 10). Pourtant, l'employeur avait été informé de l'intérêt de M. Fortin à accepter un tel détachement au poste de Judy Bagley-Woodsocq.

[36] Selon M<sup>e</sup> Bell, l'employeur n'a pas démontré que la *Politique sur la gestion du travail et le réaménagement des effectifs* (pièce E-13) a été suivie, tout particulièrement en regard de l'objectif de réduire au minimum les conséquences du réaménagement des effectifs sur les employés indéterminés. En pièce E-11, l'employeur parle de la réorganisation de la région de l'Atlantique et non pas de compressions. Le *Formulaire de recommandation et d'attestation d'un paiement forfaitaire* (pièce E-11) précise que le poste de M. Fortin est excédentaire et qu'il n'y a plus de poste vacant indéterminé de disponible sans que l'employeur en fasse la preuve. Les notes de service émises suite à la *Loi d'exécution du budget 1995* (pièces E-7 et E-8) précisent bien que le but est de minimiser le nombre de départs involontaires et que l'employeur doit offrir aux fonctionnaires visés d'autres possibilités d'emploi dans la fonction publique (pièce E-1, onglet 12). Pour M<sup>e</sup> Bell, l'employeur a inversé l'ordre du processus, car la déclaration de « poste excédentaire » doit précéder la procédure d'évaluation suivant l'ordre inverse du mérite. Dans le cas de M. Fortin, le poste est déclaré excédentaire le 27 septembre 1996 (pièce G-3, onglet 7) alors que les résultats de l'évaluation par ordre inverse du mérite sont publiés le 9 juillet 1996 (pièce G-3, onglet 6). Si M. Fortin avait été informé le 9 juillet 1996 que son poste serait déclaré excédentaire le 30 septembre 1996, il aurait pu profiter de ces deux mois pour considérer les autres options (cession de postes entre fonctionnaires, droits de priorité, etc).

[37] La *Directive sur le réaménagement des effectifs* (pièce E-1, onglet 12) indique que l'employeur doit fournir une copie de la *Directive* (paragraphe 1.1.13), ce qui n'a pas été fait dans le cas de M. Fortin. Suivant le paragraphe 1.1.27 de la *Directive*, les

fonctionnaires excédentaires ont la priorité pour les emplois à durée déterminée et l'employeur a omis d'offrir à M. Fortin le poste de St-Jean qui a été attribué à M. Ouellet pour une période de neuf mois (pièce G-3 onglet 10). La pièce G-3, onglet 10, démontre que l'employeur a omis d'offrir à M. Fortin des emplois de classification inférieure qui étaient disponibles, en violation du paragraphe 5.1.1 de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*.

[38] La correspondance du 27 septembre 1996 (pièce G-3, onglet 7) ne satisfait pas aux exigences de la *Directive sur le réaménagement des effectifs* (pièce E-1, onglet 12), car l'administrateur n'a pas fourni les motifs pour mettre le fonctionnaire en disponibilité.

[39] Selon M<sup>e</sup> Bell, l'employeur n'a pas assumé son fardeau de preuve en l'absence de preuve directe de la procédure suivie. Dans le cas de M. Fortin, d'autres choses se jouaient, et ce n'est pas un cas de fin d'emploi pour des raisons administratives mais disciplinaires.

#### Pour l'employeur

[40] L'employeur soumet que la fin d'emploi de M. Fortin est une démission déposée dans le contexte d'une compression de personnel. M. Heicsler a témoigné de la procédure suivie par l'employeur pour appliquer les compressions précises au budget de 1995. Les évaluations de rendement effectuées en égard aux divers bureaux ont mené à la décision de réduire de quatre à deux le nombre de postes d'agent d'immigration à Edmundston.

[41] Aucun fonctionnaire ne s'étant porté volontaire pour quitter la fonction publique, la procédure d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite a dû être appliquée; M. Fortin s'est classé quatrième. Le comité d'évaluation était formé de Pauline Alain, Raymond Bélanger et Tim Shaw. M. Fortin avait de bonnes relations avec M. Bélanger et M<sup>me</sup> Alain. On n'a avancé ou fourni aucune preuve que la relation conflictuelle entre M. Fortin et M. Shaw a eu un impact quelconque sur l'évaluation de M. Fortin par le comité d'évaluation. D'autre part, la plainte de M. Fortin déposée auprès de la Commission de la fonction publique dénonçant la participation de M. Shaw à l'évaluation par ordre inverse du mérite a été rejetée.

[42] M. Fortin avait le choix entre la Prime de départ anticipée, le Programme d'encouragement à la retraite anticipée ou l'offre d'emploi raisonnable (pièce E-1, onglet 13). M. Fortin avait le choix et aurait pu opter pour l'offre d'emploi raisonnable selon laquelle l'employeur doit s'efforcer de faire une offre d'emploi raisonnable au fonctionnaire dans les six mois de l'avis d'excédentaire rémunéré. Il pouvait ensuite être excédentaire non rémunéré pour une période d'un an avant d'être mis en disponibilité. M. Fortin a choisi le Programme d'encouragement à la retraite anticipée et a encaissé la rémunération en remplacement de la période non expirée de priorité excédentaire. Il a fait son choix après avoir discuté avec M<sup>me</sup> Boivin, spécialiste en ressources humaines, et n'a pas cru bon de s'informer auprès d'autres conseillers ou de son syndicat. Comme agent d'immigration, M. Fortin interprète et applique les lois, directives et politiques et il n'est pas crédible quand il témoigne au fait qu'il n'aurait pas lu les lettres et documents qu'il a signés dans le cadre de sa démission et qu'il n'aurait pas compris leur portée.

[43] L'employeur a tenté de satisfaire en vain à la demande d'échange de poste entre M. Fortin et M<sup>me</sup> Bagley-Woodsocq, M<sup>me</sup> Bagley-Woodsocq ayant changé d'idée. Cet élément ne démontre pas que l'employeur a voulu se débarrasser de M. Fortin mais que, au contraire, il a tenté de répondre à ses demandes. L'employeur ne pouvait pas offrir le poste de St-Jean à M. Fortin, car ce poste n'était pas à durée indéterminée et ne correspondait pas à la définition d'une offre d'emploi raisonnable suivant la *Directive sur le réaménagement des effectifs* (pièce E-1, onglet 12, page 4).

[44] La procédure suivie par l'employeur démontre qu'il a agi de bonne foi et en respectant les lois, politiques et directives applicables en vertu de la *Loi d'exécution du budget 1995*. Bien que des incidents aient mené l'employeur à imposer une mesure disciplinaire en 1994, et que la relation tendue entre M. Fortin et M. Shaw a été prouvée, le fonctionnaire n'a pas démontré qu'il y avait un lien entre ces éléments disciplinaires et l'application de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*.

[45] Les faits dans la cause *Matthews (supra)* soumise par M<sup>e</sup> Bell sont différents du présent dossier, le plaignant ayant été exclu de l'organisation avant l'application des mesures visant à réduire les surplus. Cette décision ne peut donc pas recevoir application au présent dossier. La décision *Agostino (supra)* soumise par M<sup>e</sup> Bell ne peut pas recevoir application au présent dossier, car la crédibilité de M<sup>me</sup> Boivin,

critiquée en cette décision, ne peut être mise en cause dans le présent dossier, car elle n'a pas témoigné en l'instance.

### Motifs de la décision

[46] Au présent dossier, il s'agit de déterminer si la décision de l'employeur de déclarer M. Fortin excédentaire a bien été prise en application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ou bien s'il s'agit en fait d'une mesure disciplinaire déguisée.

[47] Selon la preuve déposée devant moi, le budget fédéral de février 1995 avait imposé des coupures importantes à la fonction publique et le ministère de Citoyenneté et Immigration Canada a été désigné comme un ministère « des plus touchés » par le décret du 7 décembre 1995. Le programme de réduction des effectifs s'appliquait en conséquence au ministère de Citoyenneté et Immigration Canada et la direction générale de la région Québec/Atlantique a dû procéder à l'évaluation de rendement des divers bureaux pour procéder à la détermination de postes excédentaires. L'employeur a désigné deux postes d'agent d'immigration comme excédentaires sur les quatre du bureau d'Edmundston. Comme aucun des agents d'Immigration en poste ne s'est porté volontaire pour quitter la fonction publique, une procédure d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite a dû être appliquée.

[48] Le processus suivi par l'employeur pour désigner les postes excédentaires et la décision de procéder à l'évaluation des fonctionnaires suivant l'ordre inverse du mérite semblent en conformité avec la *Loi d'exécution du budget 1995* et la *Directive sur le réaménagement des effectifs*. Aucun élément ne m'a été soumis par le fonctionnaire s'estimant lésé qui démontrerait que la décision de déclarer deux des quatre postes du bureau d'Edmundston excédentaires contreviendrait aux lois, règlements et directives applicables.

[49] Le fond de l'argumentation soumis par le fonctionnaire s'estimant lésé repose sur le postulat que la participation de M. Shaw à l'évaluation selon l'ordre inverse du mérite aurait vicié cette procédure et l'aurait assimilée à une mesure disciplinaire déguisée. Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait démontré l'existence d'une relation de travail tourmentée avec M. Shaw, il n'a apporté aucune preuve démontrant que l'évaluation effectuée a été viciée. Lors de son témoignage, il n'a pas précisé en quoi son évaluation aurait été erronée ou quel élément de son évaluation aurait été

influencé par l'attitude négative alléguée de M. Shaw à son égard. Aucune preuve n'a été faite qu'un comportement quelconque de M. Shaw lors de la procédure d'évaluation aurait pu influencer les autres membres du comité d'évaluation. Les bonnes relations de M. Fortin avec M. Bélanger (qui faisait partie du comité d'évaluation) ne semblait pas lui avoir permis d'obtenir des indices à cet égard. Ainsi, malgré qu'il y ait eu mesure disciplinaire en 1994, émise sous la gestion de M. Shaw, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas démontré en quoi et comment la procédure d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite est une mesure disciplinaire déguisée.

[50] La mauvaise foi de l'employeur, par la participation de M. Shaw au comité d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite, n'a pas été démontrée par le fonctionnaire s'estimant lésé. Pour démontrer la mauvaise foi, il est nécessaire de faire la preuve d'un comportement ou d'actions précises de l'employeur tel que déloyauté, dissimulation, duplicité, fausseté ou perfidie, ce qui n'a pas été fait au présent dossier. Le juge Noël, de la Cour fédérale du Canada, a précisé dans la cause *Rinaldi (supra)* le raisonnement suivant, qui doit recevoir application au présent dossier :

[...]

*...Une réorganisation aux termes de l'article 29(1) s'effectue dans un contexte où des mesures de compression...donnent lieu à des suppressions de postes.... Or, dans la mesure où la réorganisation qui donne lieu à la suppression n'est pas mise en cause et où des postes sont de fait abolis, il est difficile de concevoir comment les mises à pied qui en résultent puissent ne pas avoir été effectuées suite à la suppression de fonctions selon les termes de l'article 29.*

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

[...]

[51] Le fonctionnaire s'estimant lésé soumet qu'il a subi des pressions indues et qu'il aurait été mal informé par M<sup>me</sup> Boivin lors d'un entretien téléphonique le 11 septembre 1996. Les informations fournies relativement à la diminution du montant de rémunération tenant lieu de période non expirée de priorité excédentaire à compter de la date du 27 septembre 1996 sont exactes. Le point de départ des six mois de période non expirée de priorité excédentaire débute à la date de la déclaration

d'excédentaire (fixée au 27 septembre 1996) et chaque jour travaillé après cette date diminue la rémunération de la période non expirée, suivant la partie VII de *la Directive sur le réaménagement des effectifs* (pièce E-1, onglet 12). Il faut aussi considérer que M. Fortin était informé depuis le 9 juillet 1996 qu'il serait déclaré excédentaire (pièce G-3, onglet 6) et que des options lui avaient été précisées dans la correspondance du 31 juillet 1996 (pièce G-3, onglet 7). De plus, amples détails au sujet des options avaient été annexés à la correspondance du 31 juillet 1996, tel qu'il appert de la pièce G-3, onglet 7. L'employeur y avait aussi précisé la possibilité d'obtenir plus d'informations auprès d'un conseiller en ressources humaines. M. Fortin avait en sa possession le détail des options offertes et aurait pu obtenir des renseignements complémentaires depuis cinq semaines au moment où il a discuté avec M<sup>me</sup> Boivin le 11 septembre 1996. Pendant ces cinq semaines, il n'a pas cru bon de s'informer auprès des conseillers en ressources humaines ou auprès de son syndicat, et il ne peut reprocher à l'employeur le fait qu'il se soit senti « sous pression » parce qu'il se devait de faire un choix sur des options plus ou moins bien comprises de par sa propre turpitude. De plus, entre le 11 septembre 1996 et le moment où il a signé les documents pertinents, une autre période de deux semaines s'est écoulée sans que M. Fortin en profite pour vérifier les informations fournies par M<sup>me</sup> Boivin.

[52] Je ne peux pas retenir comme élément démontrant la mauvaise foi de l'employeur le fait qu'aucune offre d'emploi raisonnable n'a été faite à M. Fortin préalablement à sa déclaration d'excédentaire. D'une part, le choix de M. Fortin d'opter pour la rémunération de la période non expirée de la période de priorité excédentaire et pour la retraite anticipée lui enlève, en fait, les « droits prioritaires » en vue d'une nomination au sein de la fonction publique. D'autre part, malgré la preuve qu'un poste d'un terme de neuf mois aurait été disponible à St-Jean, à un niveau similaire de PM-02, ce poste ne peut pas être considéré comme « offre d'emploi raisonnable » au sens de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*. La *Directive* précise qu'une offre d'emploi raisonnable est une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, caractéristique à laquelle ne satisfaisait pas le poste de St-Jean. L'employeur n'avait pas à offrir ce poste à M. Fortin, qui n'a pas choisi la troisième option de droits prioritaires, car le décret du 7 décembre 1995 suspend la garantie d'offre raisonnable d'emploi (pièce E-1, onglet 11).

[53] Par ces motifs, je conclus que la décision de déclarer M. Fortin excédentaire a été prise conformément aux lois et règlements applicables et que la fin de son emploi est en conformité avec l'article 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[54] La preuve n'a pas démontré que l'employeur avait agi de mauvaise foi en appliquant le programme de réduction des effectifs et en concluant que le poste détenu par M. Fortin était excédentaire. Il n'a pas été démontré que la procédure d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite aurait été entachée de mauvaise foi par la participation de M. Shaw au comité d'évaluation. L'ensemble de la procédure suivie par l'employeur pour appliquer la *Loi d'exécution du budget 1985*, le programme de réduction des effectifs et la *Directive sur le réaménagement des effectifs* a été appliqué de bonne foi et la cessation d'emploi de M. Fortin a été effectuée en conformité avec la loi et les politiques applicables.

[55] L'employeur s'est acquitté de son fardeau de preuve en démontrant, à ma satisfaction, que la démission de M. Fortin découlait de la *Loi d'exécution du budget 1995* et de la procédure de réaménagement des effectifs.

[56] M. Fortin ne s'est pas acquitté de son fardeau de preuve, car il n'a pas démontré que la procédure suivie par le ministère pour le déclarer excédentaire n'était qu'une ruse pour déguiser un renvoi pour motif disciplinaire en un licenciement administratif. Le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait assigner les témoins qu'il croyait nécessaires pour faire sa preuve et il ne peut pas reprocher à l'employeur de ne pas les avoir fait témoigner. Chacune des parties est maître de sa preuve et si le fonctionnaire s'estimant lésé croyait que les témoignages de M<sup>me</sup> Boivin, M. Anderson, M. Marshall, M<sup>me</sup> Alain et M. Shaw étaient nécessaires à sa preuve, il se devait de les assigner lui-même et non pas présupposer que l'employeur les citerait comme témoins.

[57] En conséquence de ce qui précède, la cessation d'emploi de M. Fortin ne constitue pas un licenciement disciplinaire déguisé et constitue une décision administrative prise de bonne foi et suivant le paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[58] Par conséquent, le grief de M. Fortin est couvert par l'exclusion prévue au paragraphe 92.(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et ne saurait relever de ma compétence. Le grief est donc rejeté.

**Léo-Paul Guindon,  
commissaire**

OTTAWA, le 5 octobre 2001