

Date : 20211124

Dossier : 566-02-08043

Référence : 2021 CRTESPF 131

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans  
le secteur public fédéral

---

ENTRE

**CATALIN OBREJA**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère de l'Environnement)**

employeur

Répertorié

*Obreja c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Chantal Homier-Nehmé, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Crystal Stewart, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Karen Clifford, avocate

---

Affaire entendue à Toronto (Ontario)  
les 15 et 16 septembre 2016, le 13 juin 2017 et les 24 et 25 octobre 2017  
et au moyen d'arguments écrits  
déposés le 30 octobre et le 1<sup>er</sup> novembre 2017.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Grief devant la Commission**

[1] Catalin Obreja, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), occupait un poste de météorologue classifié au groupe et au niveau MT-03 à la section des Services météorologiques de la défense d'Environnement Canada à Trenton, en Ontario. Il a été mis en disponibilité de ce poste le 13 septembre 2012. Le 26 novembre 2012, il a été réembauché à titre d'agent des sciences physiques pour une période déterminée à un salaire protégé au groupe et au niveau PC-02, à l'endroit de son choix, soit Toronto, en Ontario. Son mandat a été continuellement renouvelé jusqu'à ce qu'il soit embauché pour une période indéterminée à ce poste le 6 juin 2016.

[2] Il a déposé un grief selon lequel l'employeur a contrevenu aux objectifs et à l'intention de l'appendice G sur le réaménagement de l'effectif (RE) de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le groupe Sciences appliquées et examen des brevets, qui est venue à l'échéance le 30 septembre 2011 (la « convention collective »). Il a allégué que l'employeur lui avait imposé une mesure disciplinaire déguisée en s'assurant qu'aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne lui soit faite autre que son poste réinstallé. Il a soutenu qu'il s'agissait d'une conduite de représailles et de discrimination à son encontre en raison de ses activités syndicales et qu'elle était contraire à la *Loi sur les langues officielles* (L.R.C. (1985), ch. 31 (4<sup>e</sup> suppl.); la « LLO »), à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « LEFP ») et à l'article 44 de la convention collective.

[3] Le grief a été renvoyé à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) en janvier 2013, en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « LRTFP »). Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été promulguée (TR/2014-84), créant ainsi la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) pour remplacer l'ancienne CRTFP ainsi que l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires contenues dans les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *LRTFP* avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[4] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[5] En réponse au grief, l'employeur a fait valoir que le fonctionnaire avait reçu une GOER comme l'exige l'appendice sur le RE. En outre, il a reçu deux autres GOER à son groupe et niveau d'attache pendant sa période de priorité d'excédentaire. Après qu'il a rejeté la GOER initiale, sous réserve des dispositions relatives aux mises en disponibilité de l'appendice sur le RE, sa mise en disponibilité a été effectuée conformément à l'art. 64 de la *LEFP*. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une question sur laquelle la Commission a compétence, en vertu de l'article 211 de la *Loi*. En outre, pendant la période de mise en disponibilité, il a reçu une autre GOER pour laquelle il a négocié une date de début plus tardive à l'endroit qu'il préférait, soit Montréal, au printemps 2013. En fin de compte, il l'a refusée et a continué à travailler à titre de scientifique physique pour une période déterminée classifié au groupe et au niveau PC-02 à Toronto.

[6] Pour les motifs qui suivent, je conclus que le fonctionnaire n'a pas établi une violation des dispositions relatives au RE. Il n'a pas non plus établi que les mesures prises par l'employeur étaient discriminatoires ou constituaient des représailles en raison de ses activités syndicales.

## **II. Résumé de la preuve**

[7] À la suite d'un projet de transition entrepris par le ministère de la Défense nationale pour regrouper les activités de prévision météorologique au Centre

météorologique interarmées de Gagetown, le fonctionnaire et d'autres employés ont été informés que leur unité de travail serait déplacée de Trenton à cet endroit. L'employeur a estimé qu'il s'agissait d'une réinstallation et non de la cessation d'une fonction. Selon les procès-verbaux des réunions du Comité consultatif patronal-syndical (CCPS) local, les discussions sur la réinstallation des services ont commencé dès le 14 juillet 2009. Un comité mixte patronal-syndical a été mis sur pied pour discuter des questions à mesure qu'elles se présentaient.

[8] Abdoulaye Harou, directeur des Services météorologiques de la défense de 2007 à 2014, a témoigné au nom de l'employeur. Il a expliqué que les discussions sur le regroupement des services ont débuté en 2008. Les réunions du CCPS avaient pour but de tenir le personnel au courant des nouveautés. Il n'était pas d'accord pour dire que le regroupement visait à économiser de l'argent. Même si la majorité des employés ont été réinstallés à Gagetown, certains se sont rendus à d'autres emplacements.

[9] Le fonctionnaire a témoigné au sujet de la formation en langue seconde pour les météorologues à Trenton. Il estimait que ses activités syndicales à cet égard l'avaient amené à suivre une trajectoire de collision avec l'employeur et qu'elles étaient le précurseur de ses problèmes liés à la réception d'une GOER à ses préférences d'installation. Il a soutenu que les employés bilingues ont plus de possibilités dans le contexte d'un RE. Il a affirmé que tous les employés au bureau craignaient de ne pas satisfaire aux exigences linguistiques des postes disponibles.

[10] Au cours de la réunion du CCPS du 9 novembre 2009, le fonctionnaire a demandé des renseignements sur l'engagement de la direction à achever la formation en langue seconde pour tous les employés de Trenton dans un délai de deux ans. La direction a répondu qu'il s'agissait de préserver l'équilibre entre le maintien des opérations de Trenton et l'exigence de réaliser l'objectif de la politique en matière de formation en langue seconde. Il ne pouvait approuver qu'un seul employé pour la formation. Lorsqu'il a refusé d'envoyer d'autres employés en formation, le fonctionnaire et d'autres employés ont présenté des plaintes auprès du Commissariat aux langues officielles.

[11] Le Commissariat aux langues officielles a enquêté et a recommandé la formation en langue seconde pour tous les employés. La direction a donc envoyé tout le monde en formation linguistique. Les plaintes ont été présentées en 2009, peu de temps après

que les employés ont été informés que leurs emplois allaient être réinstallés à Gagetown. Le fonctionnaire estimait que sa section était à court de personnel et qu'il n'y avait pas d'argent pour envoyer tous les employés suivre la formation linguistique.

[12] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré qu'il était l'un des neuf employés qui avaient présenté une plainte au Commissariat aux langues officielles. Il ne savait pas que les plaintes étaient confidentielles et que l'employeur ne connaissait pas l'identité des plaignants. Un rapport sur les plaintes a été publié à l'été 2012. Il a convenu qu'il l'avait fait circuler à plusieurs gestionnaires immédiatement avant de déposer son grief en septembre 2012. Il craignait des mesures de représailles.

[13] En juillet 2011, le fonctionnaire et un autre employé ont présenté une plainte de dotation concernant un processus de nomination non annoncé pour un poste de gestionnaire par intérim au groupe et au niveau MT-06. Le fonctionnaire a allégué que l'employeur avait abusé de son pouvoir lorsqu'il a nommé une personne qui ne possédait pas le profil linguistique requis. Il a affirmé que l'employeur avait pris des mesures de représailles contre lui. Il n'a pris aucune mesure de représailles contre l'autre employé, seulement contre lui. Il a fondé son allégation de représailles sur la plainte et les événements qui ont eu lieu avant le dépôt de son grief et son renvoi à la Commission, y compris ses activités syndicales et sa plainte en matière de langues officielles.

[14] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu qu'il avait énuméré toute son expérience au groupe et au niveau MT-05 dans sa candidature pour le poste de gestionnaire par intérim au groupe et au niveau MT-06. Il a convenu qu'il ne s'était jamais vu refuser des possibilités par intérim. Il n'a pas demandé une nouvelle évaluation de ses compétences en langue seconde pendant la période de RE. Il a soutenu que l'employeur avait pris des mesures de représailles contre lui.

[15] Le 12 septembre 2011, le fonctionnaire a été déclaré touché et il a reçu une lettre d'avis. Il a été informé que son poste serait réinstallé à compter de cette date et qu'il disposait d'un délai de six mois pour décider s'il souhaitait déménager avec le poste ou être traité comme s'il faisait l'objet d'un RE.

[16] Le 22 novembre 2011, le fonctionnaire a refusé de déménager avec le poste. Il a expliqué qu'à ce moment-là, les renseignements que la direction avait communiqués étaient chaotiques et que des séances de formation sur le RE n'avaient pas encore été

offertes. L'employeur a mis en œuvre un Système interne d'autorisation en matière de priorité (SIAP) afin de jumeler les postes de tous les employés touchés. Selon le fonctionnaire, le SIAP était plus généreux parce qu'il offrait des affectations temporaires. Les Ressources humaines ont présenté un exposé à ce sujet aux météorologues. Le fonctionnaire a indiqué que l'employeur les avait expressément recommandés à des postes, en plus de l'aide que la Commission de la fonction publique (CFP) leur avait fournie.

[17] Le fonctionnaire s'est souvenu que les Ressources humaines avaient promis un processus de jumelage sans heurt pour les employés, à l'aide du SIAP. Toutefois, lorsqu'il a commencé à communiquer avec des gestionnaires d'autres régions au sujet de postes, il n'a reçu aucune réponse. Selon sa compréhension de l'appendice sur le RE et de la directive sur les priorités, tous les processus de dotation auraient dû cesser. Tous les postes disponibles devaient être déclarés à la CFP et les employés touchés devaient être jumelés automatiquement.

[18] Tous les employés touchés ont été invités à communiquer directement avec les gestionnaires s'ils étaient au courant de postes vacants. En novembre 2011, le fonctionnaire a découvert que des postes au sein du groupe Météorologie (MT) étaient disponibles au Centre de météorologie des glaces (CMG) à Ottawa, en Ontario. Lorsqu'il a communiqué avec la gestionnaire compétente, elle lui a dit qu'elle n'avait pas de postes vacants. Il n'a pas obtenu de poste à cet endroit, ce qui, selon lui, a gravement touché sa vie personnelle.

[19] Le 29 novembre 2011, à la réunion du CCPS, le fonctionnaire a soulevé le fait que plusieurs annonces de possibilités et d'affectations intérimaires dans différentes régions n'ont pas été offertes aux employés touchés travaillant à Trenton. Cette question et l'application de la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte ont été discutées. Il a aidé un employé à déposer un grief contre l'application inexacte de la *Directive sur les voyages* par la direction dans le contexte d'une possibilité intérimaire. Le fonctionnaire a présenté le grief au nom de l'employé.

[20] Le fonctionnaire estimait qu'il causait, d'une manière ou d'une autre, des problèmes pour la direction. Il a affirmé en avoir la preuve dans un courriel qu'il a reçu dans le cadre d'une demande d'accès à l'information datée du 9 décembre 2011, dans lequel M. Harou déclare ce qui suit : [traduction] « J'ai en quelque sorte senti que CO

était au cœur de tout cela. » Le fonctionnaire a interprété la déclaration de M. Harou comme signifiant que le fonctionnaire avait déposé le grief simplement pour causer des ennuis.

[21] Le 15 décembre 2011, le fonctionnaire a été déclaré excédentaire et a été informé qu'il recevrait une GOER. Il a dit à l'employeur qu'il souhaitait être recommandé à un emploi pour une période indéterminée pendant sa période de statut d'employé excédentaire à ses préférences d'installation, soit Toronto (région du Grand Toronto ou « RGT »), Whitby, Oshawa, Port Hope, Cobourg, Brighton, Belleville, Kingston et Cornwall.

[22] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu qu'il ne souhaitait pas obtenir un poste pour une période indéterminée à Ottawa, même s'il s'est plaint de ne pas s'être vu offrir un poste au CMG là-bas. Il a convenu que les régions qu'il a indiquées n'avaient des postes qu'au sein du groupe Sciences physiques (PC), et non au sein du groupe MT.

[23] Auparavant, le fonctionnaire a déclaré qu'il accepterait des affectations aux endroits suivants : Trenton, Toronto, Ottawa, Montréal, Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard). En 2009, il a rencontré M. Harou pour l'informer de ses préférences en matière de réinstallation. Selon le fonctionnaire, même s'il souhaitait être à distance de route de sa famille et qu'il a énuméré toutes les régions autour de Trenton, il s'intéressait aussi aux postes dans les Maritimes. Il y avait peu de régions pour les météorologues au Canada et il souhaitait élargir ses possibilités. Toutefois, en fin de compte, ses zones d'intérêt ont changé.

[24] De décembre 2011 à mars 2012, après que le fonctionnaire a reçu la lettre de poste excédentaire, on ne lui avait toujours pas trouvé d'autre emploi correspondant à ses qualifications, et il n'avait pas été jumelé à des postes pour lesquels, de l'avis de la CFP, il satisfaisait aux qualifications essentielles.

[25] En mars 2012, le fonctionnaire a déposé un grief concernant l'établissement des quarts de travail. Il a allégué que le site de Trenton était à court de personnel, ce qui rendait difficile la mise en place de quarts qui respectaient le code du travail. En contre-interrogatoire, il a déclaré qu'il avait rencontré la gestionnaire pour discuter du grief et qu'il avait estimé qu'elle était digne de confiance. Elle lui a écrit pour lui expliquer la situation. Il a convenu que le grief a été rejeté au premier palier parce qu'il

ne répondait pas aux exigences de la convention collective. Il a convenu que la gestionnaire n'a pas cherché à prendre des mesures de représailles contre lui et qu'elle a travaillé avec lui pour régler le problème. En fin de compte, il a abandonné le grief parce qu'il faisait confiance à la réponse de la gestionnaire par intérim.

[26] Le 12 mars 2012, le fonctionnaire s'est vu offrir ce que l'employeur considérait comme la GOER. Il s'agissait du poste MT-03 réinstallé à Gagetown. Il l'a rejetée le 22 juin 2012.

[27] Dans une lettre provenant de David Grimes, sous-ministre adjoint, Service météorologique du Canada, le fonctionnaire a été informé que la lettre d'offre concernant son poste réinstallé à Gagetown constituait la GOER et que sa date de mise en disponibilité était le 12 septembre 2012. M. Grimes a informé le fonctionnaire qu'il recevrait un avis de mise en disponibilité de 30 jours. M. Grimes a expliqué que, si le fonctionnaire était mis en disponibilité, il ne serait plus un employé, mais qu'il aurait droit à une priorité de nomination pour une période de 12 mois pour un poste de la fonction publique pour lequel il satisfaisait aux qualifications essentielles.

[28] Le 21 mars 2012, les Ressources humaines ont rappelé au fonctionnaire de mettre à jour sa zone de mobilité afin de trouver un autre emploi. Il a fait référence à son courriel du 29 février 2012 dans lequel il avait indiqué Cornwall et Kingston comme des endroits de la région de la capitale nationale. Il a également indiqué que la RGT avait été mentionnée pour les endroits d'Oshawa et de Whitby. Il a déclaré que ses [traduction] « [...] préférences d'installation pourraient changer dans les prochains mois, pour l'instant, le profil existant [...] correspond à [ses] besoins et aux réalités "dans le domaine" [...] ».

[29] Les Ressources humaines ont répondu que, dans le courriel du 29 février 2012 du fonctionnaire, il n'avait indiqué qu'une préférence pour Kingston et Cornwall. Le courriel faisait référence à leur discussion du 9 mars 2012, au cours de laquelle il avait affirmé qu'en plus de ces deux endroits, ceux qui se trouvent dans un rayon de 120 km de Trenton l'intéressaient aussi. Les Ressources humaines l'ont informé qu'il devait être plus précis. Il a répondu qu'il souhaitait ajouter Toronto (la RGT), Cornwall, Kingston, Belleville et Trenton.

[30] En mars et en avril 2012, le fonctionnaire a allégué que des postes MT étaient offerts. Il a soutenu qu'un poste MT-03 était offert à Trenton et qu'il aurait dû lui être



proposé. Toutefois, le gestionnaire a doté le poste avec un employé du répertoire de mobilité. Il ne pouvait rien faire pour contester la nomination. L'employé était classifié au groupe et au niveau MT-02 et a été nommé dans le cadre d'un programme de perfectionnement pour les nouveaux météorologues. Le fonctionnaire en a discuté avec M. Harou, qui l'a informé qu'il n'avait aucun droit au poste. Le code de Classification nationale des professions indiquait que le poste appartenait à Trenton, mais plus tard, l'employé a été affecté à Ottawa. Le fonctionnaire a eu un échange de courriels avec M. Harou et les Ressources humaines au sujet du poste. Il a affirmé qu'en tant qu'employé ayant un statut de priorité, il avait la préférence sur toute personne du répertoire de mobilité. Il a soutenu que la nomination contrevenait aux dispositions sur le RE.

[31] M. Harou a expliqué que ces postes faisaient partie du programme de stage relatif aux activités des météorologues (PSAM), dans le cadre duquel les MT-02 sont embauchés aux fins de promotion au groupe et au niveau MT-03. Les postes étaient à Trenton et n'étaient pas nouveaux. Ils n'ont eu aucune incidence sur le RE ni sur les droits du fonctionnaire. Il n'a perdu aucune possibilité en raison du PSAM.

[32] En avril 2012, le fonctionnaire a présenté une plainte de dotation au nom d'un collègue au groupe et au niveau MT-05 qui était prioritaire pour une nomination. Le fonctionnaire a expliqué qu'il avait aidé l'employé dans le cadre de ses activités syndicales. L'employé au groupe et au niveau MT-05 avait été informé qu'il n'y avait aucun poste pour lui à Toronto. Par la suite, il a été déterminé qu'un employé au groupe et au niveau MT-03 avait été promu au poste au groupe et au niveau MT-05.

[33] Le fonctionnaire s'est entretenu avec les Ressources humaines à ce sujet et celles-ci ont refusé de faire quoi que ce soit. Il a déposé une plainte de dotation au nom de l'employé prioritaire. En fin de compte, les exigences linguistiques du poste ont changé et il a été déterminé que l'employé prioritaire n'y satisfaisait pas. Une deuxième annonce a été affichée. À la suite de ses enquêtes, le fonctionnaire a pu trouver un poste pour l'employé prioritaire.

[34] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu qu'un poste vacant dans un organigramme n'indique pas nécessairement une exigence opérationnelle de le doter.

[35] Le fonctionnaire s'est plaint d'un employé promu à un poste au groupe et au niveau MT-03 et qui a été réinstallé au CMG à Ottawa en avril 2012. Le fonctionnaire

avait communiqué avec la gestionnaire du CMG plusieurs mois auparavant pour obtenir des renseignements sur les postes disponibles, mais la gestionnaire lui avait dit qu'aucun poste n'était disponible. Il a affirmé qu'il aurait dû être informé de ce poste et qu'il aurait dû lui être offert en tant que nomination prioritaire.

[36] En contre-interrogatoire, il a été indiqué au fonctionnaire que l'employé nommé au poste du CMG était bilingue et satisfaisait aux exigences linguistiques. Le fonctionnaire ne pouvait pas contester ce fait. En contre-interrogatoire plus poussé, il a convenu qu'Ottawa n'avait pas été désigné comme l'une de ses préférences d'installation en avril 2012 et qu'à ce moment-là, il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques de ce poste.

[37] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait pris au printemps 2012 une période de congé combiné pour raisons médicales, personnelles, compensatoires et annuelles. À l'époque, son examen de langue seconde était expiré. Il n'a pas utilisé cette période pour suivre une formation linguistique. Il ne croyait pas que l'exigence relative aux examens linguistiques nuisait à la capacité de l'employeur de le commercialiser aux fins de postes.

[38] Le 5 juillet 2012, le fonctionnaire a présenté sa candidature aux postes anticipés de la branche des instructeurs en météorologie au groupe et au niveau MT-05 et de la branche des météorologues opérationnels à Gagetown et à Winnipeg, au Manitoba. Il n'a obtenu aucun des postes. En contre-interrogatoire, il a convenu qu'il n'avait pas indiqué qu'il avait des restrictions de mobilité et qu'il devait mettre à jour ses compétences linguistiques. Il a déclaré qu'il souhaitait se qualifier aux fins du répertoire. Il a convenu qu'il avait soumis sa candidature pour le poste peu de temps après avoir refusé la GOER de l'employeur à Gagetown. S'il s'était vu offrir un poste MT-05 à Gagetown, il l'aurait accepté. Il a soutenu qu'il aurait utilisé la promotion pour trouver un autre poste dans un endroit qui l'intéressait. Il a convenu qu'il avait déposé la plainte de dotation peu après avoir déposé son grief concernant la GOER.

[39] Tout au long du processus de RE, le fonctionnaire a continué de représenter les employés à titre de délégué syndical, et il en a représenté plusieurs dans le cadre de leurs plaintes. Il a déposé une plainte concernant la deuxième langue officielle à l'égard

de la nomination d'un employé à Halifax, en Nouvelle-Écosse. En fin de compte, il l'a retirée parce que l'employé satisfaisait aux exigences linguistiques.

[40] Le fonctionnaire a soutenu qu'en juillet 2012, d'autres postes au groupe et au niveau MT-03 étaient disponibles au Centre de prévision des intempéries de l'Ontario, mais que le gestionnaire compétent lui avait dit qu'aucun poste n'était disponible. Il a allégué que les titulaires de postes au groupe et au niveau MT-03 avaient été promus au groupe et au niveau MT-05. Lorsqu'une promotion a lieu, un poste devient disponible. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas contester la disponibilité des postes auprès du gestionnaire. Outre son témoignage, le fonctionnaire n'a présenté aucun autre élément de preuve quant à la disponibilité de postes au groupe et au niveau MT-03 au Centre de prévision des intempéries de l'Ontario en juillet 2012.

[41] En août 2012, la CFP a offert au fonctionnaire une affectation au groupe et au niveau MT-03, qui devait prendre fin en septembre 2012. Pour des raisons inconnues, l'offre a été retirée. Le 13 août 2012, il a reçu l'avis de sa mise en disponibilité à compter du 13 septembre 2012.

[42] Le 15 août 2012, le fonctionnaire a demandé à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada des renseignements sur sa pension. Le 20 août 2012, il a déposé le grief devant la Commission dans lequel il alléguait que l'employeur avait contrevenu aux dispositions sur le RE et qu'il avait pris des mesures de représailles contre lui en ne lui offrant pas une GOER à une de ses préférences d'installation.

[43] Le 29 août 2012, M. Harou a confirmé que certains MT travailleraient à Trenton après le 12 septembre 2012, parce qu'ils attendaient d'être affectés ailleurs. M. Harou a déclaré que trois MT ont été affectés à Gagetown. Les trois autres MT-03 attendaient une décision d'affectation de la part du Comité des prévisions, des affectations et de la certification parce qu'ils ne souhaitaient pas déménager à Gagetown. Les deux derniers MT-05 ont été mutés à Gagetown et à Winnipeg à l'été 2013. Certains membres du personnel travaillaient déjà à Gagetown. À l'époque, les travaux étaient effectués à partir des deux endroits, soit Trenton et Gagetown.

[44] M. Harou a ajouté qu'en novembre et en décembre 2012, la grande partie du travail devait être effectuée à Gagetown. Les sites de Gagetown et de Trenton ne feraient qu'un. M. Harou a confirmé que la fermeture officielle de Trenton était prévue

pour l'été 2013, car les derniers MT devaient être mutés. Les deux bureaux fonctionneraient grâce au personnel sur place.

[45] En août 2012, M. Harou savait que les préférences d'installation du fonctionnaire pour un poste d'une période indéterminée étaient Cornwall, Kingston, la RGT, Belleville, Peterborough et Trenton. En ce qui concerne les postes pour une période déterminée, il était intéressé par Queen (Île-du-Prince-Édouard), Montréal, Ottawa ou Gatineau (Québec).

[46] Le 7 septembre 2012, le fonctionnaire s'est vu offrir un poste MT-03 à Edmonton, en Alberta. Il a été informé qu'il constituait une GOER, conformément aux dispositions sur le RE. Il a refusé l'offre parce que le poste était à Edmonton, qui n'était pas l'une de ses préférences d'installation.

[47] Le 10 septembre 2012, M. Harou a écrit au fonctionnaire pour lui offrir une autre possibilité de poste MT-03, cette fois à Gander, à Terre-Neuve. Le fonctionnaire a été informé qu'il s'agissait d'une autre GOER. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas l'accepter. Il a informé M. Harou qu'il avait ajouté deux endroits à ses zones d'intérêt. Le fonctionnaire a déclaré qu'il restait encore beaucoup à faire avant que toutes les options concernant ses zones d'intérêt soient épuisées. Dans le cadre d'un processus d'embauche avec intérêt prioritaire pour un poste PC-02, il avait fourni des références positives et demandé si une lettre d'offre serait envoyée. Il avait également exprimé son intérêt à occuper le poste d'un employé MT à Trenton qui devait prendre un congé parental.

[48] En contre-interrogatoire, il a été indiqué au fonctionnaire qu'aucun MT n'était en congé parental à ce moment-là et que la personne concernée avait pris un congé parental en novembre 2012, mais qu'il ne l'avait commencé que le 1<sup>er</sup> décembre 2012. Le fonctionnaire a répondu qu'il n'était pas surpris que l'employé ait commencé son congé parental plus tard.

[49] Le 11 septembre 2012, le fonctionnaire a mis à jour ses zones d'intérêt pour les postes d'une période indéterminée à Cornwall, à Kingston, dans la RGT, à Belleville, à Peterborough, à Trenton, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Dartmouth. De plus, en ce qui concerne les postes d'une période déterminée, il a ajouté Queens, Montréal, Ottawa et Gatineau.

[50] Le 12 septembre 2012, le fonctionnaire a été informé qu'un autre employé prioritaire excédentaire plus chevronné que lui avait été choisi pour le poste de promotion de la conformité au groupe et au niveau PC-02 auquel il avait postulé. Il n'a pas contesté la nomination.

[51] À compter du 13 septembre 2012, le fonctionnaire a été mis en disponibilité et a cessé d'être un employé. Le même jour, il a demandé la valeur de transfert de sa pension dans le cadre du Régime de pension de retraite de la fonction publique. Un paiement a été versé conformément à ses instructions de paiement le 19 décembre 2012. Il a été informé que, s'il était réembauché et qu'il était un participant au régime dans le cadre de ce régime, il aurait la possibilité de rétablir le service pour lequel il a reçu la valeur de transfert. Il a estimé qu'il n'avait pas d'autre choix parce qu'il avait besoin d'un revenu. Même après avoir présenté sa candidature pour tous ces postes et après tous ses efforts, il a dû se préparer à une longue période sans revenu. Il estimait qu'il s'agissait de son seul choix.

[52] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reconnu qu'une série de GOER lui avait été présentée, une à Gagetown, une à Edmonton et une à Gander, mais aucune ne concernait ses préférences d'installation. Il n'était pas d'accord pour dire que, s'il avait accepté l'une d'entre elles, il aurait continué à travailler et n'aurait pas subi de perte de pension. Il a déclaré qu'il ne pouvait en accepter aucune parce qu'elles ne se trouvaient pas à ses préférences d'installation. La possibilité d'en accepter une puis de demander une mutation n'a jamais été discutée avec lui. Il a convenu que le SIAP était un système interne mis en place par l'employeur et qu'il n'était pas prévu par la convention collective. Il visait à aider les employés touchés à trouver un autre emploi.

[53] Le fonctionnaire a déclaré qu'un nombre important d'heures supplémentaires étaient effectuées à Trenton avant la réinstallation. Il savait qu'un employé devait prendre un congé parental jusqu'en 2014. Il espérait qu'il s'agirait d'une entente acceptable avec M. Harou et qu'en 2014, quelque chose se présenterait. Les autres MT-03 ont effectué des heures supplémentaires. Il a affirmé qu'ils avaient travaillé plus de 140 heures supplémentaires après son départ. Il a affirmé qu'on aurait dû lui permettre de continuer à travailler à Trenton jusqu'à ce qu'il déménage à Toronto pour accepter le poste à durée déterminée au groupe et au niveau PC-02.

[54] En contre-interrogatoire, il a été indiqué au fonctionnaire que M. Harou témoignerait du fait que les heures supplémentaires travaillées à Trenton n'avaient pas augmenté parce que les employés réinstallés à Gagetown avaient pris la relève. Le fonctionnaire n'était pas du même avis. Il a déclaré qu'un nombre estimé d'heures avait été produit pour l'horaire des quarts de travail. Il a soutenu que ce n'est que lorsque Gagetown est devenu pleinement opérationnel que le nombre d'heures supplémentaires travaillées a diminué. Il a convenu que les chiffres relatifs aux heures supplémentaires étaient plus faibles pour l'exercice financier qui incluait les mises en disponibilité. Il n'avait aucun élément de preuve indiquant que des employés occasionnels avaient été embauchés pour travailler à Trenton pendant la réinstallation.

[55] En contre-interrogatoire plus poussé, il a été indiqué au fonctionnaire que M. Harou témoignerait du fait que les employés étaient en fonction temporairement à Trenton, afin de faciliter la réinstallation des employés optant à Gagetown. Le fonctionnaire n'était pas d'accord pour dire que les autres employés travaillant à Trenton avaient accepté de se réinstaller à Gagetown.

[56] Les activités ont pris fin à Trenton à l'été 2013, et tous les MT-03 se sont rendus à Gagetown. Le fonctionnaire était le seul mis en disponibilité. Aucun des MT-05 ne s'est rendu à Gagetown. Il ne savait pas pourquoi l'employeur ne pouvait pas prolonger la période de priorité d'excédentaire avant de le mettre en disponibilité et il a supposé que, s'il existait un désir ou un besoin, l'employeur pourrait prolonger la période de priorité d'excédentaire.

[57] Le fonctionnaire a soutenu que M. Harou n'avait aucune crédibilité. Il a affirmé qu'il y avait des anomalies dans la façon dont la direction appliquait l'appendice sur le RE. Il a refusé de rencontrer M. Harou parce que ce dernier était déjà au courant de ses préférences d'installation aux fins de sa réinstallation. Il estimait que la communication de renseignements à M. Harou n'avait aucun avantage. Il estimait que ses discussions avec les Ressources humaines étaient plus avantageuses que n'en aurait été toute discussion avec M. Harou.

[58] La relation du fonctionnaire avec M. Harou était amicale; il ne ressentait aucune intention négative de sa part. Le problème était que rien ne serait réglé avec M. Harou. Le fonctionnaire a déclaré qu'aucune question de relations de travail ne serait jamais réglée avec M. Harou, à moins qu'un grief officiel ne soit déposé ou qu'une plainte ne

soit présentée. Il estimait que travailler avec M. Harou était un désastre. Il n'a jamais discuté avec M. Harou de la possibilité d'accepter un poste à l'extérieur de ses préférences d'installation avec la possibilité de demander une mutation.

[59] Le 26 novembre 2012, le fonctionnaire a refusé une possibilité d'emploi pour une période déterminée à Ottawa et a informé les Ressources humaines qu'il n'était plus intéressé par des possibilités d'emploi pour une période déterminée à Ottawa, à Gatineau ou à Hull (Québec). Le 27 novembre 2012, il a été réembauché pour une période de quatre mois à titre d'agent de programme au sein du Secteur des activités de protection de l'environnement (SAPE) - Intendance environnementale au groupe et au niveau PC-02 bénéficiant d'une protection de salaire à sa préférence d'installation, soit Toronto.

[60] Le 19 décembre 2012, M. Grimes a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Il a informé le fonctionnaire que Trenton cesserait d'avoir des météorologues le 30 juin 2013. Ils devaient tous avoir été mutés à cette date. Les employés de la météorologie à Trenton ne bénéficieraient d'aucune autre modalité de travail après la date de clôture. Gagetown et Trenton fonctionnaient comme une seule unité, avec un seul horaire de travail depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2012. Il n'y avait aucun poste vacant aux préférences d'installation du fonctionnaire. M. Grimes a rappelé au fonctionnaire qu'à titre d'employé excédentaire et conformément à la directive sur le RE, il devait demeurer mobile et recyclable. Des postes à des endroits où il y avait des postes vacants lui ont été offerts, même s'ils se trouvaient à l'extérieur de ses préférences d'installation. M. Grimes a déclaré que les activités syndicales du fonctionnaire n'ont eu aucune incidence sur son statut de RE ou les GOER qui lui ont été offertes. Il a déclaré que l'employeur continuerait d'aider le fonctionnaire à trouver un emploi utile pour une période indéterminée qui correspond à ses qualifications.

[61] Le 7 janvier 2013, le fonctionnaire a reconnu tout le soutien que son gestionnaire actuel lui avait apporté dans le cadre de son poste pour une période déterminée au SAPE - Intendance environnementale. Le fonctionnaire s'est renseigné sur son statut d'employé nommé pour une période déterminée. En tant qu'employé mis en disponibilité bénéficiant d'un statut de priorité, son droit demeurerait jusqu'à ce qu'il soit nommé pour une période indéterminée, qu'il refuse une nomination pour une période indéterminée ou que sa priorité expire le 13 septembre 2013. Les

employés excédentaires et les employés qui reviennent à la suite d'un congé autorisé ont préséance sur la priorité de mise en disponibilité.

[62] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a admis qu'il avait une personne dévouée aux Ressources humaines qui l'aidait à trouver des possibilités, soit Nathalie Audet. D'autres personnes l'ont également aidé à trouver un emploi. Il a convenu que les Ressources humaines n'avaient pris aucune mesure de représailles contre lui.

[63] Le 24 janvier 2013, le fonctionnaire a communiqué avec les Ressources humaines en vue d'ajouter Montréal à titre de l'une de ses préférences d'installation pour un emploi pour une période indéterminée.

[64] Le 25 février 2013, le fonctionnaire s'est vu offrir un poste MT-03 pour une période indéterminée à Gagetown. Il l'a refusé parce qu'il ne s'agissait pas de l'une de ses préférences d'installation.

[65] Le 5 mars 2013, le gestionnaire de la Section de la formation en prévision du Service météorologique du Canada, à Montréal, a invité le fonctionnaire à une rencontre après qu'il a exprimé son intérêt relatif à un poste MT-03 pour une période indéterminée. Il a répondu qu'il ne pouvait pas s'engager à une date de début avant le 15 novembre 2013, en raison d'obligations personnelles.

[66] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu que le bureau de Montréal était disposé à l'intégrer à titre d'employé nommé pour une période indéterminée dès le 3 juin 2013, mais qu'il avait choisi de rester un employé nommé pour une période déterminée. Il a témoigné qu'il ne pouvait pas racheter sa pension parce qu'il n'avait aucune garantie d'emploi permanent. Il a négocié une date d'entrée en fonction pour janvier 2014. À ce moment-là, en avril 2013, le fonctionnaire avait reçu une offre d'emploi pour une période indéterminée au groupe et au niveau MT-03 dans son domaine avec une compétence linguistique équivalente, à Montréal. L'employeur a accepté de payer sa réinstallation à sa date de début préférée. Il a convenu que la gestionnaire à Montréal n'avait pris aucune mesure de représailles contre lui. En 2013, il n'était plus victime de représailles. Les représailles ont pris fin en septembre 2012.

[67] Le 18 mars 2013, le poste d'agent des sciences physiques du fonctionnaire pour une période déterminée classifié au groupe et au niveau PC-02 à Toronto a été



prolongé du 31 mars au 30 septembre 2013. Il a déclaré qu'il n'avait aucune garantie qu'on lui offrirait des mandats consécutifs.

[68] Le 9 avril 2013, le fonctionnaire s'est vu offrir le poste de météorologue opérationnel pour une période indéterminée, classifié au groupe et au niveau MT-03 à Montréal, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013. Le 26 avril 2013, l'employeur avait accepté de changer la date d'entrée en fonction au 6 janvier 2014, pour répondre à ses souhaits. Il avait discuté avec la direction à l'époque d'une possibilité d'être muté de Montréal à Toronto en tant que MT-03 en mars 2015.

[69] En mai 2013, le fonctionnaire s'est vu offrir plusieurs postes, mais classifiés à des groupes et niveaux autres que MT-03. Les affectations au groupe et au niveau MT-03 qui lui ont été offertes étaient de courte durée. Le 31 mai 2013, l'employeur a affiché une annonce de possibilité d'emploi pour quatre postes d'instructeur météorologue classifiés au groupe et au niveau MT-05.

[70] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu que ses préférences d'installation ont changé continuellement du 25 juillet au 12 septembre 2012 et que ce n'est qu'en janvier 2013, lorsqu'il a pris connaissance d'un poste pour une période indéterminée à Montréal, qu'il l'a ajouté comme préférence d'installation. À l'exception des mois de janvier et mars 2012, il n'a pas indiqué Ottawa en tant que préférence d'installation. Il a admis qu'il souhaitait un poste MT-05 à Gagetown, qui était l'emplacement de réinstallation. Il n'y déménagerait que pour une promotion à un poste MT-05.

[71] En contre-interrogatoire, il a été indiqué au fonctionnaire que des changements fréquents à ses préférences d'installation rendraient plus difficile pour l'employeur de lui trouver un poste. Il n'était pas d'accord pour dire que cela limitait la possibilité d'obtenir des offres. Il n'était pas d'accord pour dire qu'il était avantageux de rencontrer M. Harou en vue d'informer ce dernier de ses préférences en matière d'emplacement.

[72] En contre-interrogatoire plus poussé, le fonctionnaire a convenu que M. Harou avait rencontré les employés touchés en mai 2008 et en juin 2011. Il a convenu que M. Harou avait tenté de connaître ses intérêts et ses désirs, afin de le placer dans un poste convenable. Il a déclaré qu'il n'avait rien à ajouter à leur réunion de 2008. Il s'est souvenu qu'il avait fixé un rendez-vous avec M. Harou en septembre 2011 pour

recevoir sa lettre, mais ils n'ont pas discuté de ses préférences d'installation ni de ses intérêts parce que cela n'aurait servi aucune fin utile. Il s'est souvenu qu'il avait de nouveau été invité à rencontrer M. Harou en juin 2012, cette fois-ci pour discuter non seulement de la réinstallation, mais également de tout ce que le personnel aurait souhaité porter à l'attention de M. Harou. Le fonctionnaire a refusé de le rencontrer parce que M. Harou était déjà au courant de ses préférences d'installation.

[73] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire ne s'est pas souvenu que c'était dans le cadre du processus de RE qu'il avait été recommandé au poste à plein temps pour une période déterminée au groupe et au niveau PC-02 en novembre 2012. Il a convenu qu'il avait reçu des recommandations à des postes dans le cadre du processus de RE. Tout au long du processus, il a reconnu que les Ressources humaines étaient continuellement à sa disposition et qu'elles l'ont aidé. En fin de compte, le poste pour une période déterminée qu'il occupait a été renouvelé en mars 2013. À la fin du mois de septembre 2013, il a obtenu un poste pour une période déterminée au sein de la Direction générale de l'intendance environnementale nucléaire. Il n'y avait aucune garantie d'un troisième mandat, mais il a été renouvelé.

[74] En contre-interrogatoire plus poussé, le fonctionnaire s'est rappelé qu'il avait été réembauché pour une période indéterminée en janvier 2014 à titre de météorologue opérationnel au Centre de prévision des intempéries du Québec. Il estimait qu'il ne pouvait pas racheter toute sa pension puisqu'il avait été réembauché. Il a convenu qu'au départ, la lettre d'offre précisait une date d'entrée en fonction en octobre 2013. S'il l'avait voulu, il aurait pu commencer à travailler à plein temps à compter de cette date.

[75] En contre-interrogatoire plus poussé, le fonctionnaire a été interrogé au sujet des réparations. Dans son grief, il a demandé qu'il soit mis fin aux mesures de représailles et il a demandé à être indemnisé intégralement. À la suite du processus de RE, il a subi des pertes, notamment de temps avec sa famille, et il a eu accès à des fonds auxquels il n'aurait jamais dû avoir accès. Il a dû changer ses plans de vie. Il n'avait aucune certitude en matière d'emploi. Depuis sa mise en disponibilité en septembre 2012, la vie a été difficile pour lui. Il croit toujours que tout aurait pu être évité au profit de toutes les parties si l'employeur avait prolongé la période de priorité d'excédentaire ou lui avait offert un poste à l'une de ses préférences d'installation.

L'employeur aurait dû le laisser continuer à travailler jusqu'à ce qu'il déménage à Toronto en tant qu'employé nommé pour une période déterminée en novembre 2012.

[76] L'employeur a téléphoné à Mme Audet, qui était conseillère en matière de RE au moment du grief. Elle a expliqué que ses fonctions consistaient à soutenir les employés excédentaires et les employés touchés. Le RE était en cours en raison du Plan d'action pour la réduction du déficit de 2012, qui a touché l'ensemble de la fonction publique fédérale. En février 2012, elle communiquait régulièrement avec le fonctionnaire par courriel et par téléphone. Elle a aidé environ 100 employés. Par rapport aux autres employés, c'est avec le fonctionnaire qu'elle a communiqué le plus. Elle a hérité de la plupart des MT qui avaient été déclarés touchés. La plupart des MT se sont réinstallés ou ont accepté d'autres postes.

[77] Mme Audet a expliqué que deux systèmes ont aidé les employés excédentaires à trouver un emploi, soit le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP), qui s'appliquait à l'ensemble de la fonction publique, et le SIAP, qui s'appliquait uniquement au sein du Ministère. De plus, tous les employés ayant un statut de priorité pouvaient exprimer un intérêt pour les possibilités de dotation en se recommandant eux-mêmes. Tous les employés excédentaires ont été jumelés ou signalés aux fins de possibilités. Une fois jumelés, ils ont été informés des possibilités existantes pour lesquelles ils pouvaient être qualifiés. On leur a demandé s'ils étaient intéressés, on a communiqué avec les gestionnaires responsables de l'embauche et on a ensuite évalué les employés éventuels. Une fois jugés qualifiés dans le cadre d'un processus de nomination, ils ont été nommés à des postes à l'aide de lettres officielles.

[78] Mme Audet a expliqué que, dans certaines situations, les possibilités d'affectation ou les processus de nomination n'ont donné lieu à aucune offre. Dans ces cas, les employés ont reçu des recommandations et ont été jumelés, mais à en raison des restrictions budgétaires, s'il n'y avait pas de financement ou si une personne ayant une priorité était qualifiée pour la possibilité, ils n'étaient pas nommés. De plus, les employés devaient satisfaire aux exigences linguistiques pour être nommés. Les deux systèmes recommandaient les employés non pas à des postes de promotion, mais à des postes équivalents. Les employés pouvaient toujours postuler des promotions au moyen du processus habituel.

[79] Mme Audet savait que le fonctionnaire était un délégué syndical parce qu'il lui avait dit qu'il en était un de 2009 à 2012. On ne lui a jamais demandé de le traiter différemment, et ses activités syndicales n'ont eu aucune incidence sur la façon dont les systèmes l'ont traité.

[80] Mme Audet a indiqué qu'elle était au courant des préférences d'installation du fonctionnaire, telles qu'elles étaient indiquées dans le document de données sur les employés touchés daté de décembre 2011. Ces lieux d'emploi pour une période indéterminée étaient Toronto (la RGT), Whitby, Oshawa, Port Hope, Cobourg, Brighton, Belleville, Kingston et Cornwall. En ce qui concerne les affectations, le fonctionnaire avait indiqué Trenton, Toronto, Ottawa, Montréal, Dartmouth et Charlottetown. À sa connaissance, tous les postes EC étaient situés à Toronto et ses régions privilégiées n'avaient aucun poste aux groupes MT ou PC.

[81] Mme Audet a expliqué que les employés ayant un statut d'employé excédentaire reçoivent une date de mise en disponibilité qui n'est pas prolongée. La date de mise en disponibilité d'aucun des dossiers qu'elle a traités n'a été prolongée. Les employés ayant un statut d'employé excédentaire faisaient partie d'un répertoire et étaient considérés comme prioritaires pour une nomination. Ils devaient être mobiles et devaient satisfaire aux exigences linguistiques des postes avant d'être recommandés et évalués pour ceux-ci. S'ils réussissaient, ils étaient nommés. Le fonctionnaire a été mis en disponibilité en septembre 2012, ce qui lui conférait un droit à une priorité de nomination.

[82] Mme Audet a cerné les préférences de mobilité du fonctionnaire dans un courriel envoyé à Ginette Arseneau le 31 janvier 2013. En ce qui concerne les possibilités pour une période indéterminée, il avait indiqué Halifax, l'Île-du-Prince-Édouard, Cornwall, Kingston, Toronto, Belleville, Peterborough et Trenton. En ce qui concerne les possibilités pour une période déterminée, il avait indiqué Halifax, Queens à l'Île-du-Prince-Édouard, Montréal, Cornwall, Kingston, Toronto, Belleville, Peterborough et Trenton. Ces emplacements avaient été constants depuis octobre 2012.

[83] Mme Audet s'est souvenue du poste de conformité au groupe et au niveau PC-02 auquel le fonctionnaire avait postulé en septembre 2012, immédiatement avant sa mise en disponibilité. La gestionnaire avait envoyé un courriel aux Ressources

humaines en vue de les informer qu'elle avait dit au fonctionnaire qu'un autre employé prioritaire qui satisfaisait aux exigences linguistiques avait été nommé. Elle avait indiqué au fonctionnaire que la personne nommée avait été évaluée par rapport aux critères de mérite et qu'elle convenait plus au poste. La nomination était responsable sur le plan financier et lui permettait de respecter le plafond salarial.

[84] Mme Audet a confirmé que les Ressources humaines ont offert au fonctionnaire toutes les possibilités dont elles étaient au courant, en fonction de ses préférences de mobilité et des renseignements dont elles disposaient. Elles n'ont pas omis de lui présenter des possibilités.

[85] En contre-interrogatoire, Mme Audet a été renvoyée à un courriel daté du 2 avril 2012 envoyé par le fonctionnaire à M. Harou et aux Ressources humaines, dans lequel il fait référence à un employé MT-02 qui avait été nommé à un poste MT-03 pour une période indéterminée à Trenton dans le cadre du Programme de perfectionnement professionnel et d'apprentissage. À ce moment-là, le fonctionnaire avait été désigné comme une priorité de nomination et avait indiqué qu'il préférait Trenton. Elle a déclaré qu'elle n'avait pas participé à ce processus. Mme Audet a expliqué que, si un processus de dotation avait été mis en œuvre pour un poste MT-03, le fonctionnaire y aurait été recommandé. Toutefois, le processus faisait partie du Programme de perfectionnement professionnel et d'apprentissage, qui différait d'un processus de nomination régulier. Tous les employés ayant un statut d'employé excédentaire prioritaire devaient satisfaire aux critères de mérite et aux exigences linguistiques.

[86] En contre-interrogatoire plus poussé, Mme Audet a été interrogée au sujet de la prolongation de la période excédentaire et des dates de mise en disponibilité. Elle a répondu qu'elles ne sont pas prolongées. Selon son interprétation de la convention collective, la garantie consiste à ne pas mettre en disponibilité un employé avant la date prévue de la mise en disponibilité, mais que cette date ne peut pas être prolongée. Elle a continuellement recommandé au fonctionnaire des postes dont elle avait pris connaissance à l'aide du système ou par l'entremise de collègues et de gestionnaires. Dans la mesure du possible, les offres ont été faites conformément à ses préférences en matière de mobilité.

[87] M. Harou a expliqué qu'en novembre 2009, il avait décidé de rencontrer les membres du personnel individuellement parce qu'ils ne pouvaient pas assister aux

réunions du CCPS et ne pouvaient pas participer aux réunions plénières portant sur le sujet. Il souhaitait comprendre leur situation personnelle et leurs préférences dans certains domaines. Il souhaitait mieux comprendre leurs besoins personnels et ceux de leur famille et y répondre, surtout pour ceux ayant des problèmes de santé. Il s'est souvenu d'avoir tenu quatre séances distinctes, une en 2009, deux en 2011 et une en 2012. M. Harou ne s'est souvenu que d'une séance avec le fonctionnaire, lorsqu'il lui a remis sa lettre. Le fonctionnaire avait seulement mentionné qu'il n'était pas prêt à déménager à Gagetown et n'avait mentionné aucune autre préoccupation. Les réunions étaient utiles aux fins de planification des ressources humaines, de discussions avec d'autres gestionnaires quant aux emplacements où les personnes pourraient se rendre et de discussions avec eux quant à leurs besoins en matière de réinstallation. Certains employés étaient prêts à se rendre immédiatement à Gagetown, ce qu'il a été en mesure d'accepter. D'autres souhaitaient rester plus longtemps à Trenton et leur demande a également été acceptée. Ceux qui souhaitaient se réinstaller ont été en mesure de négocier leur déménagement avec le gestionnaire du poste réinstallé. Il a été en mesure de placer tout le monde, à l'exception du fonctionnaire.

[88] M. Harou a également rencontré le fonctionnaire en mai 2008. Dans un courriel envoyé aux Ressources humaines le 12 septembre 2012, M. Harou a transcrit ses notes de réunion. Dans ses notes, M. Harou a indiqué que le fonctionnaire avait déclaré qu'il ne se rendrait en aucun cas à Gagetown, mais qu'il serait intéressé par des affectations temporaires, que le fonctionnaire ne croyait pas au projet, que le fonctionnaire avait présenté sa candidature dans le cadre d'un concours concernant des postes au groupe et au niveau MT-05, que le fonctionnaire avait été inscrit au répertoire national, mais qu'il n'avait pas été sélectionné et que les préférences d'installation du fonctionnaire par ordre de préférence étaient : Dartmouth, Montréal au Centre météorologique canadien, et Toronto. M. Harou a indiqué que la liste du fonctionnaire de mai 2008 différait considérablement de celle qu'il avait fournie en 2012. Dans son courriel, M. Harou a indiqué que le fonctionnaire aurait pu mettre à jour sa liste lors de leurs discussions individuelles, mais que le fonctionnaire avait toujours refusé de le rencontrer.

[89] En contre-interrogatoire, on a demandé à M. Harou pourquoi il avait envoyé un message aux Ressources humaines au sujet de sa conversation avec le fonctionnaire quatre ans plus tôt. Il a déclaré que cela était en réponse au grief que le fonctionnaire avait déposé récemment, soit en août 2012. M. Harou a expliqué qu'aux fins de la

planification, il était important pour lui de rencontrer les employés pour discuter de leur statut d'employé touché et des renseignements qui devaient être envoyés à la CFP, et non seulement de leurs préférences d'installation. Tout le monde a été placé à l'exception du fonctionnaire, qui était le seul MT-03 qui n'était pas inscrit au répertoire de mobilité.

[90] En contre-interrogatoire, M. Harou a expliqué qu'une fois qu'un employé est inscrit au répertoire de mobilité, il en fait partie pendant trois ans. Les employés commencent au groupe et au niveau MT-01 et sont perfectionnés au groupe et au niveau MT-02, puis au groupe et au niveau MT-03. Ils demeurent inscrits à ce répertoire de mobilité au groupe et au niveau MT-03 pendant trois ans. Le fonctionnaire avait déjà terminé les trois ans et n'était plus inscrit au répertoire. Les conditions d'emploi prévoyaient que l'employeur pouvait muter les employés à n'importe quel endroit. L'acceptation d'être mobile constitue une condition d'emploi pour les employés. Les employés conservent le même numéro de poste même lorsqu'ils sont mutés.

[91] M. Harou a expliqué que, pendant la période de transition, les gestionnaires ont offert des affectations temporaires à Gagetown. L'objectif était de donner aux employés la possibilité de travailler à cet endroit afin qu'ils puissent décider s'ils voulaient y déménager. En 2008, le fonctionnaire a mentionné à M. Harou qu'il était intéressé par une affectation temporaire, mais il ne s'est pas prévalu de cette possibilité. M. Harou n'était pas d'accord avec le fonctionnaire pour dire que des affectations temporaires avaient été offertes parce que la direction cherchait désespérément de l'aide. M. Harou a déclaré que leur but était de donner aux employés la possibilité de prendre une décision éclairée au sujet de leur déménagement.

[92] M. Harou a expliqué que le processus de RE a créé de nouveaux postes au groupe et aux niveaux MT-06 et MT-05; le nombre de postes à Gagetown a augmenté. Afin d'aider les employés à devenir plus commercialisables, M. Harou a créé un atelier en 2009 pour les aider à se familiariser avec le processus de dotation, à aborder les processus de nomination et à se préparer aux entrevues. Tous les employés ont été invités à y assister. Le fonctionnaire n'y a pas participé.

[93] M. Harou s'est souvenu que plusieurs GOER ont été présentées au fonctionnaire, mais qu'il les avait toutes refusées parce qu'elles ne se trouvaient pas à ses préférences

d'installation, qui ne comptaient aucun poste au groupe MT. M. Harou n'était pas au courant des postes disponibles qui n'ont pas été offerts au fonctionnaire.

[94] En contre-interrogatoire, M. Harou a été interrogé au sujet des GOER. Il a convenu que la première GOER offerte au fonctionnaire était le poste réinstallé à Gagetown. Il a déclaré qu'elle était autorisée en vertu des dispositions de la convention collective sur le RE. Toutefois, le fonctionnaire s'est vu offrir deux autres GOER, à Gander et à Edmonton, avant d'être mis en disponibilité.

[95] M. Harou s'est souvenu que le fonctionnaire avait été mis en disponibilité à compter du 13 septembre 2012. M. Harou a confirmé qu'aucun employé nommé pour une période déterminée ou occasionnel n'avait été embauché pour travailler à Trenton, qui comptait un nombre suffisant d'employés pour couvrir les quarts de travail. La transition de Trenton à Gagetown n'a eu aucune incidence sur les heures supplémentaires, qui n'ont ni augmenté ni diminué. Le projet de transition a été réalisé en deçà du budget prévu. M. Harou a confirmé que le fonctionnaire ne l'a jamais informé qu'il serait disposé à déménager à Ottawa à titre de MT-03. Ce poste ne pouvait pas être offert au fonctionnaire parce qu'il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques. L'employé muté à Ottawa faisait partie du répertoire de mobilité, et il avait été déterminé bien avant qu'il serait muté à Ottawa. De plus, l'employé n'était pas touché par le RE parce qu'il était inscrit au répertoire de mobilité. Il ne s'agit pas de postes visés par le RE.

[96] En contre-interrogatoire, M. Harou s'est souvenu que les employés devaient satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste afin d'être pris en considération aux fins de la nomination à celui-ci. Il s'est souvenu que les résultats du fonctionnaire en langue seconde n'étaient pas au niveau requis. Il s'est rappelé avoir indiqué au fonctionnaire de suivre une formation linguistique. M. Harou ne se souvenait pas que le fonctionnaire avait demandé une formation linguistique jusqu'à ce qu'il ait présenté sa candidature pour un poste au groupe MT à Montréal. M. Harou a déclaré qu'il avait essayé de répondre aux besoins de tous les employés et de les placer à leurs préférences d'installation. Il a toujours tenté d'être clair et de fournir le plus de renseignements possible.

[97] En contre-interrogatoire plus poussé, M. Harou a déclaré qu'il y avait une marge de manœuvre budgétaire suffisante pour permettre aux employés de mettre à jour leur



formation linguistique. Tous les employés ont été informés qu'ils pouvaient suivre une formation en langue seconde, ce dont le fonctionnaire était au courant. Il a suivi une formation linguistique lorsqu'on lui a offert le poste à Montréal. Au cours du processus de RE, il n'a suivi aucune formation en langue seconde.

[98] M. Harou a déclaré que, si le fonctionnaire avait accepté la GOER à Gagetown, à Edmonton ou à Gander, M. Harou aurait pu présenter la demande de réinstallation du fonctionnaire, qui aurait été présentée au Comité de prévision aux fins d'examen. Ce comité examine la mutation du personnel pour diverses raisons, y compris les questions personnelles, les questions familiales et l'intérêt d'approfondir son expérience. Les employés sont au courant de l'existence du comité et de la possibilité de demander une réinstallation.

[99] En contre-interrogatoire, M. Harou a déclaré qu'il se rappelait avoir dit au fonctionnaire d'accepter l'une des GOER et de demander ensuite une mutation. Des conseillers en ressources humaines auraient pu l'aider à en faire la demande. M. Harou a convenu qu'une mutation n'était pas garantie et qu'un poste devait être disponible.

[100] Le fonctionnaire n'était pas le seul délégué syndical touché par la réinstallation. M. Harou a énuméré plusieurs noms de personnes actives dans le syndicat qui ont été réinstallées. Aucune mesure de représailles n'a été prise. M. Harou a déclaré qu'il avait essayé, au mieux de ses capacités, de répondre aux besoins de tous les employés. Aucun employé n'a fait l'objet de mesures de représailles parce qu'il avait présenté une plainte auprès du Commissariat aux langues officielles. M. Harou n'avait aucun problème relativement aux demandes de renseignements du fonctionnaire au sujet des mesures de transition mises en œuvre ou des processus de nomination. Les questions concernant les demandes d'indemnité de déplacement qu'il a soulevées ont été réglées de manière satisfaisante avec la direction. M. Harou n'était pas d'accord pour dire qu'il estimait que le fonctionnaire lui avait causé des ennuis.

[101] En contre-interrogatoire, M. Harou a convenu que le Comité de prévision se réunissait deux fois par année et qu'il l'a mentionné au fonctionnaire lors de leur réunion en personne, au cours de laquelle la lettre de mise en disponibilité a été remise au fonctionnaire.

[102] M. Harou a témoigné que le fonctionnaire était un travailleur acharné avec de bonnes évaluations du rendement, lorsque de 2011 à 2012, il occupait le poste MT-05

par intérim. Il n'a jamais eu l'intention d'imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire; il n'y avait aucune raison de le faire. Les GOER qui lui ont été offertes à Edmonton et à Gander étaient légitimes. Ces bureaux avaient besoin d'employés. Le fonctionnaire aurait pu accepter l'un de ces postes et demander au Comité des prévisions à tout moment une mutation ou une réinstallation. Il n'y avait aucune garantie qu'il en aurait obtenu une immédiatement, mais il s'agissait d'options.

[103] M. Harou était au courant du fait que le fonctionnaire ne souhaitait pas déménager à Gagetown en 2012. Lorsqu'il a découvert que le fonctionnaire s'intéressait à un poste MT-05 à cet endroit, il était sidéré, parce qu'il se souvenait que le fonctionnaire ne souhaitait pas déménager à cet endroit; pourtant, le fonctionnaire a présenté sa candidature pour le poste MT-05. Il n'y avait aucun poste MT-04. M. Harou savait que le fonctionnaire avait occupé un poste au groupe et au niveau MT-03 pendant environ 10 ans. Le fonctionnaire aurait été au dernier échelon salarial du groupe et du niveau MT-03. La différence de salaire entre les groupes et niveaux MT-03 et MT-05 se situait entre 3 000 \$ et 4 000 \$. Si le fonctionnaire avait accepté la réinstallation à Gagetown, ou les postes à Edmonton ou à Gander, il n'aurait eu aucune interruption de service. Il avait reçu trois offres d'emploi et avait refusé de rencontrer M. Harou.

[104] En réinterrogatoire, M. Harou a confirmé que le fonctionnaire était le seul employé pour lequel il n'a pas réussi à trouver un poste. M. Harou a déclaré qu'il avait constamment soulevé le nom du fonctionnaire à toutes les réunions au cours desquelles le RE a été discuté avec la direction afin qu'elle puisse essayer de lui trouver un poste. M. Harou a profité de toutes les possibilités pour trouver un poste pour le fonctionnaire. M. Harou a été tenu au courant des départs à la retraite, des nouveaux postes ouverts et des postes vacants. Il a saisi toutes les occasions de commercialiser les employés.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire**

[105] Le fonctionnaire a soutenu qu'il aurait dû être considéré pour le poste MT-03 à Ottawa. L'article 40 de la *LEFP* prévoit qu'à titre d'employé excédentaire, en vertu des dispositions sur le RE, il bénéficiait d'une priorité de nomination par rapport à tous les autres employés qui en bénéficiaient. Sa nomination au poste était assujettie à

l'article 30 de la *LEFP*, qui prévoit que les nominations doivent être fondées sur le mérite.

[106] Le fonctionnaire a allégué que l'employeur avait appliqué l'appendice sur le RE à titre de mesure de représailles en raison de ses activités syndicales avant et pendant le processus de RE. Il a soutenu que l'employeur avait contrevenu à la *LLO* et à l'article 44 de la convention collective. Il a soutenu qu'il lui avait imposé une mesure disciplinaire déguisée en s'assurant qu'aucune GOER ne lui soit faite autre que son poste réinstallé.

[107] Le fonctionnaire a déposé son grief avant d'être mis en disponibilité. Il a été contraint d'encaisser sa pension et il a subi une interruption de service. Par conséquent, il a été sans emploi du 12 septembre au 26 novembre 2012, date à laquelle il a obtenu un emploi pour une période déterminée.

[108] Avant sa mise en disponibilité, il avait entrepris des démarches détaillées pour obtenir le poste MT-03 à Ottawa en se recommandant lui-même. Il aurait dû être pris en considération aux fins du poste. L'employeur n'a pas fait preuve d'une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions du RE, comme l'exige la clause 1.1.2.

[109] L'employeur savait depuis 2008 que le fonctionnaire ne pouvait en aucun cas déménager à Gagetown. Tout au long de la période pertinente, le fonctionnaire a posé des questions aux réunions du CCPS au sujet du Comité de prévision et du PSAM. Le poste MT-03 à Ottawa était disponible à compter de juillet 2011. La décision a été prise d'affecter le stagiaire à ce poste plutôt que le fonctionnaire à compter du 12 septembre 2012. Même si le fonctionnaire a refusé de rencontrer M. Harou, ils ont échangé de multiples courriels et M. Harou était parfaitement au courant des préférences du fonctionnaire, y compris que le fonctionnaire s'intéressait à ce poste.

[110] En novembre 2011, le stagiaire nommé ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques du poste MT-03 à Ottawa. Le fonctionnaire s'est recommandé lui-même pour le poste, et M. Harou et le gestionnaire responsable de l'embauche lui ont dit qu'aucun poste n'était disponible. L'employeur a contrevenu aux dispositions sur le RE. Pendant la période entre la décision de nommer le stagiaire et sa nomination, les compétences linguistiques du fonctionnaire auraient pu être évaluées de nouveau.

[111] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire avait manqué à son obligation de demeurer mobile. Il a témoigné au sujet de sa situation familiale, de sa conjointe et de la nécessité de demeurer à distance de route de son fils. Il était mobile, mais il a changé ses préférences parce que sa conjointe avait déménagé. Il était ouvert à d'autres emplacements et à d'autres postes PC.

[112] Le fonctionnaire a contesté le fait que les GOER qu'il avait reçues étaient raisonnables. Il a été le seul MT à qui trois GOER distinctes ont été offertes. Edmonton et Gander sont très loin de Trenton et des régions environnantes qu'il avait indiquées.

[113] Le fonctionnaire a soutenu que les GOER n'étaient pas raisonnables et qu'elles avaient été faites à titre de mesures de représailles pour ses activités syndicales, les plaintes qu'il avait présentées auprès du Commissariat aux langues officielles, sa participation importante aux réunions du CCPS et ses nombreuses demandes de renseignements. Il ne s'agit pas du fait que l'employeur n'aime pas le syndicat, mais de la façon dont il a appliqué les dispositions du RE à son égard.

[114] Les Ressources humaines n'ont jamais mentionné au fonctionnaire qu'il aurait pu accepter les GOER à Gander et à Edmonton, puis demander une mutation. Si elles le lui avaient proposé, il n'aurait jamais encaissé sa pension et il n'aurait pas subi une interruption de service. La garantie d'une mutation éventuelle n'a jamais été faite. Il restait du travail à faire à Trenton. L'employeur aurait pu prolonger son statut d'employé excédentaire. En outre, un collègue était sur le point de prendre un congé parental. Le fonctionnaire aurait pu occuper ce poste.

[115] L'employeur avait l'obligation, en vertu des dispositions sur le RE, de trouver un poste disponible à l'une des préférences d'installation du fonctionnaire. Le poste à Ottawa constituait une GOER raisonnable et il aurait dû lui être offert. Il bénéficiait d'une priorité législative par rapport aux employés du PSAM.

[116] Les GOER à Gander et à Edmonton ont été offertes en tant que mesures de représailles pour les activités syndicales du fonctionnaire. Il a toujours soulevé des questions activement. L'employeur savait qu'il ne pouvait pas déménager à l'un ou l'autre des endroits. L'employeur aurait pu en faire plus pour l'aider à trouver un poste à ses préférences d'installation. Aucun effort supplémentaire n'a été déployé pour lui trouver un poste en raison de ses activités syndicales.

[117] Le fonctionnaire m'a renvoyé à *Charette c. Agence Parcs Canada*, 2015 CRTEFP 43, à l'appui de son argument selon lequel l'employeur est tenu de traiter équitablement tous les employés touchés par un RE en ce qui concerne les dispositions de la convention collective sur les mesures qu'il doit prendre à l'égard de tous les employés assujettis à une mise en disponibilité.

[118] Le fonctionnaire m'a également renvoyé à *Donald c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier 166-02-28605 (19990728) de la CRTFP, afin d'appuyer sa position selon laquelle un poste réinstallé ne constitue pas une GOER lorsque l'employé choisit de ne pas déménager avec son poste réinstallé. Il a également fait valoir que l'employeur aurait pu prolonger la période de priorité d'excédentaire. Il a convenu que les dispositions sur le RE étaient différentes de celles en litige devant la Commission dans *Donald*.

## **B. Pour l'employeur**

[119] Le grief porte sur la mise en disponibilité du fonctionnaire. Il s'agissait d'un licenciement en vertu de l'article 211 de la *Loi*, qui prévoit que la Commission n'a pas compétence pour entendre un grief concernant un licenciement effectué en vertu du paragraphe 64(1) de la *LEFP*. La seule façon pour la Commission d'avoir compétence est si, d'une façon ou d'une autre, le fonctionnaire la convainc que la mise en disponibilité constituait une mesure disciplinaire déguisée ou de représailles et une violation de l'article 44 de la convention collective. Le grief doit reposer sur l'application par l'employeur de l'appendice sur le RE.

[120] L'employeur a invoqué *Sampson c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, dossier 166-02-26494 (19960513) de la CRTFP, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 34 (QL), au paragraphe 46, *Hobbs c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, dossier 166-02-21685 (19920407) de la CRTFP, [1992] C.R.T.F.P.C. n° 51 (QL) et *Denike c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier 166-02-14264 (19831107) de la CRTFP, [1983] C.R.T.F.P.C. n° 128 (QL) aux paragraphes 12 et 15, pour étayer sa position.

[121] Subsidiairement, l'employeur s'est acquitté de ses obligations en vertu de la convention collective en offrant au fonctionnaire des options de maintien d'emploi. En outre, il a procédé à une planification vaste et efficace des ressources humaines.

[122] L'employeur a fait valoir que le poste à Ottawa constituait une diversion. Le fonctionnaire a toujours refusé de rencontrer M. Harou. Il n'a jamais informé M. Harou que ses préférences en matière d'emplacement avaient changé. Il n'a jamais dit qu'il souhaitait obtenir un poste à Ottawa. M. Harou ne savait pas qu'Ottawa constituait un lieu d'intérêt pour le fonctionnaire; le poste exigeait un employé bilingue.

Conformément à l'article 30 de la *LEFP*, les nominations sont fondées sur le mérite, ce qui comprend la compétence linguistique.

[123] L'employeur était d'accord avec le fonctionnaire pour dire qu'il bénéficiait d'une priorité législative de nomination en vertu de l'appendice sur le RE par rapport à tout employé du PSAM. Lorsqu'il s'est recommandé lui-même au poste contesté à Ottawa en novembre 2011, il a indiqué qu'il parlait français, mais qu'il devait être évalué de nouveau quant à sa compétence. Lorsqu'il a communiqué avec la gestionnaire plus tard en novembre, elle a répondu qu'elle n'avait aucun poste pour lui. Elle n'a pas dit qu'aucun poste n'était disponible. Elle a dit qu'elle n'avait aucun poste [traduction] « pour [lui] ». Il ne possédait pas les qualifications essentielles à ce moment-là.

[124] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré que ses compétences linguistiques devaient être évaluées de nouveau. Lorsqu'on lui a demandé s'il avait pris les mesures nécessaires, il a répondu qu'il ne l'avait pas fait. Il n'a pas tenu ses compétences linguistiques à jour, tel qu'il était tenu de le faire en vertu de l'alinéa 1.4.2b) de l'appendice sur le RE.

[125] Lorsque le fonctionnaire a été déclaré excédentaire, il n'a pas indiqué Ottawa en tant qu'endroit préféré. Il ne l'a ajouté qu'en 2012. Toutefois, il ne répondait pas aux exigences linguistiques essentielles du poste et ne répondait donc pas aux critères de mérite en vertu de la *LEFP*. Il ne l'a jamais soulevé dans son grief parce qu'il savait qu'il ne satisfaisait pas aux qualifications essentielles du poste.

[126] Le fonctionnaire n'a présenté aucun élément preuve pour étayer son allégation selon laquelle des postes étaient disponibles pour lesquels il n'a pas été pris en considération. En contre-interrogatoire, il a convenu que Mme Audet l'avait aidé; il a dit qu'elle avait été excellente.

[127] L'employeur n'a pas contrevenu aux dispositions de la convention collective sur le RE. Il a effectué une vaste planification des ressources humaines et a déployé d'importants efforts pour s'assurer que tous les employés soient placés. Le

fonctionnaire a allégué qu'il n'avait pas été traité de manière équitable. La question est de savoir comment il s'en est tiré par rapport aux autres dans le cadre du même processus. L'employeur a fait valoir qu'il avait reçu trois GOER, ce qui était plus que toute autre personne. De nombreuses familles ont plié bagage et sont parties pour différentes régions du pays.

[128] Les dispositions sur le RE relatives au droit d'être traité de manière équitable énoncent qu'il ne s'agit pas d'un droit substantif. Le seul droit substantif que les dispositions de la convention collective conféraient au fonctionnaire était le droit à une GOER. Trois GOER lui ont été offertes. Conformément à l'article 3.1.4 de l'appendice sur le RE, son poste réinstallé lui a été offert le 12 mars 2012.

[129] L'employeur a fait valoir que les dispositions énonçant les objectifs du RE sont générales et introductives et ne confèrent pas de droits substantifs aux employés et ne créent pas d'obligations pour l'employeur. Elles ne constituent que des principes directeurs; il est impossible de contrevenir aux objectifs. Voir *Procureur général du Canada c. Lâm*, 2008 CF 874, aux paragraphes 23 à 25 et 28, *Mackwood c. Conseil national de recherches du Canada*, 2011 CRTFP 24, au paragraphe 12, et *Chênevert c. Conseil du Trésor (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2015 CRTEFP 52, au paragraphe 150.

[130] Les employés n'ont pas de garantie d'un emploi de leur choix à vie. L'obligation principale prévue à l'appendice sur le RE est plutôt la promesse d'une GOER. Un employeur qui offre des postes à des employés excédentaires à leur niveau de classification d'attache s'acquitte de ses obligations. Voir *Khurana c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants)*, dossier 166-02-24750 à 24752 et 25270 (19941107) de la CRTFP, [1994] C.R.T.F.P.C. n° 136 (QL), au paragraphe 7.

[131] Les éléments de preuve selon lesquels le fonctionnaire a reçu une GOER ne sont pas contestés. En outre, il a reçu deux autres GOER à son groupe et niveau d'attache pendant sa période de priorité d'excédentaire. Au cours de sa période de mise en disponibilité, il a reçu une autre GOER pour laquelle il a négocié une date de début plus tardive plutôt que d'accepter de commencer à travailler à Montréal au printemps 2013.

[132] La définition d'« offre d'emploi raisonnable » prévue dans les dispositions de la convention collective sur le RE précise que les employés excédentaires doivent être à la fois recyclables et mobiles. Le terme « mobile », dans son utilisation ordinaire et

régulière, lorsqu'il s'agit de personnes ou d'un effectif, signifie avoir la capacité ou la volonté de déménager de lieux de résidence.

[133] Dans *Sampson*, la prédécesseure de la Commission a déterminé qu'un employé excédentaire qui ne souhaitait pas déménager sa famille et limitait ainsi sa mobilité à un point tel que l'employeur n'était même pas en mesure de lui fournir une GOER était réputé avoir manqué aux obligations des employés dans le cadre du RE. Il a été considéré comme l'auteur de son malheur.

[134] Le fonctionnaire n'a fourni aucun élément de preuve d'une mesure disciplinaire déguisée ou de représailles. Il a témoigné que M. Harou avait toujours été courtois et un gentilhomme envers lui et que Mme Audet avait été excellente. Il lui incombait d'établir un lien entre le fait qu'il était un délégué syndical et le résultat du RE. Il n'a établi aucun lien de la sorte. Son interprétation exigerait que la Commission ne tienne pas compte de la disposition négociée et convenue selon laquelle les employés excédentaires doivent être mobiles.

[135] La plainte de dotation qu'il a présentée n'a pas été formulée en sa qualité de représentant syndical. Il s'agissait d'une plainte personnelle qu'il a déposée lui-même en juillet 2011. La décision de réinstaller les travaux à Gagetown avait déjà été prise. Tout le monde a reçu l'avis de réinstallation en septembre 2011.

[136] Selon les éléments de preuve, le fonctionnaire était un employé qui travaillait fort et qui avait de bonnes évaluations du rendement. Il n'y a aucune preuve d'une intention disciplinaire envers lui. En fait, dans une situation comme celle-ci, où une unité de travail entière a été réinstallée et où toutes les personnes ont reçu des lettres identiques selon lesquelles leur unité de travail était réinstallée, le fonctionnaire devrait d'une quelconque façon établir qu'il a été traité différemment et de manière négative. Les éléments de preuve démontrent plutôt le contraire. Il a reçu une GOER visant son poste réinstallé et deux autres GOER. Il a admis que, s'il avait accepté la première GOER ou l'une des deux autres GOER, il n'aurait subi aucune perte.

[137] Il incombait au fonctionnaire d'établir que, selon la prépondérance des probabilités, il avait été mis en disponibilité pour des motifs disciplinaires ou pour un rendement insatisfaisant présumé. La jurisprudence citée dans *Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 31 aux paragraphes 146 à 148, défend le principe établi selon lequel il doit y avoir une



intention de punir ou de corriger un comportement coupable pour établir une mesure disciplinaire déguisée. Aucun élément de preuve de la sorte n'a été déposé dans le cas du fonctionnaire.

#### IV. Analyse

[138] Le fonctionnaire a soutenu que les GOER de l'employeur constituaient des mesures de repréailles et une conduite discriminatoire en raison de ses activités syndicales et qu'elles n'étaient pas conformes aux dispositions de la convention collective sur le RE.

[139] Les dispositions suivantes de l'annexe sur le RE sont pertinentes à la question dont la Commission est saisie :

[...]

##### **Objectifs**

*[L'employeur] a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.*

*À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employés pour lesquels l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).*

##### **Définitions**

[...]

**Garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (guarantee of a reasonable job offer) - *Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.*

[...]

**Offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) - 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. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive concernant les voyages. Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la partie II de la LRTFP, pourvu que :

- a) La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable du fonctionnaire en vigueur à la date de l'offre;
- b) Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux du fonctionnaire, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

[...]

## **Partie I**

### **Rôles et responsabilités**

#### **1.1 Ministères ou organisations**

**1.1.1** Étant donné que les employés 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 ou aux organisations 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.

**1.1.2** Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

**1.1.3** Les ministères ou les organisations établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs et avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

[...]

**1.1.7** Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujéti au

*réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.*

**1.1.8** *Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.*

[...]

**1.1.14** *Les administrateurs généraux appliquent du présent appendice de façon à ce 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 employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.*

\*\*

**1.1.15** *Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique et doivent, dans la mesure du possible, faire la promotion des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès d'autres ministères ou organisations, à moins que ces personnes ne soient averties par écrit par le ministère ou l'organisation qu'elles ne sont pas disponibles aux fins de nomination.*

**1.1.16** *La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.*

**1.1.17** *Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employés excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.*

**1.1.18** *Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.*

**1.1.19** *Les employés 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 :*

a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

b) qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

[...]

**1.1.31** Les ministères ou les organisations donnent aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

**1.1.32** Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du paragraphe 1.3.3 continuent de s'appliquer.

**1.1.33** Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

[...]

**1.4.2** Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), 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**

[...]

**3.1.2** *Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.*

[...]

**3.1.4** *Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.*

[...]

[140] Le fonctionnaire a allégué que l'employeur avait appliqué l'appendice sur le RE à titre de mesure de représailles en raison de ses activités syndicales avant et pendant le processus de RE. Il a soutenu que l'employeur lui avait imposé une mesure disciplinaire déguisée en s'assurant qu'aucune GOER ne lui soit faite autre que celle visant son poste réinstallé.

[141] L'employeur a répondu qu'il incombait au fonctionnaire d'établir que, selon la prépondérance des probabilités, il avait été mis en disponibilité pour des raisons disciplinaires ou pour un rendement insatisfaisant présumé. À son avis, la jurisprudence citée dans *Nadeau*, aux paragraphes 146 à 148, confirme le principe selon lequel une intention de punir ou de corriger un comportement coupable est requise pour établir une mesure disciplinaire déguisée. Aucun élément de preuve de la sorte n'a été déposé dans le cas du fonctionnaire.

[142] Le grief a été renvoyé à la Commission en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*, à titre de question d'interprétation de la convention collective, et non à titre de question disciplinaire en vertu de l'alinéa 209(1)b). Cela dit, l'article 44 de la convention

collective protège contre la discrimination pour, entre autres, l'appartenance et l'activité syndicales. Toutefois, la Commission conclut que le fonctionnaire n'a pas établi l'existence de discrimination ou de mesures de représailles en raison de ses activités syndicales. Il n'est pas contesté que le fonctionnaire était un délégué syndical et qu'il participait à des activités syndicales. Étant donné ses allégations, il lui incombait d'établir un lien quelconque entre ses activités syndicales et le résultat du RE. Il n'a établi aucun lien de la sorte. Il a témoigné que M. Harou avait toujours été courtois et un gentilhomme envers lui et que Mme Audet avait été excellente.

[143] Le fonctionnaire a témoigné longuement au sujet des plaintes qu'il avait déposées dans le cadre des processus de nomination en vertu de la *LEFP* et auprès du Commissariat aux langues officielles. Il a témoigné qu'il avait représenté des membres du syndicat dans le cadre de leurs griefs. Toutefois, sa participation aux activités syndicales n'établit pas, en soi, qu'elles ont été un facteur dans les actes de l'employeur. De plus, son impression qu'il causait des ennuis pour la direction, fondée sur son interprétation d'une ligne dans un courriel, n'est pas non plus convaincante. Cet élément de preuve ne suffit pas à établir de la discrimination ou des mesures de représailles de la part de M. Harou, de Mme Audet ou d'autres représentants de l'employeur en raison de ses actes.

[144] Le fonctionnaire a témoigné longuement au sujet de son expérience acquise au moyen de possibilités intérimaires au groupe et au niveau MT-05, qui ne lui ont jamais été refusées. Il n'y avait aucun élément de preuve indiquant que l'employeur l'avait soumis à un traitement défavorable en milieu de travail. De plus, M. Harou a témoigné que le fonctionnaire faisait preuve d'un haut rendement et qu'il n'y avait aucune raison de lui faire des reproches.

[145] Le fonctionnaire n'a pas non plus établi que les mesures prises par l'employeur contrevenaient à l'appendice sur le RE. La définition d'« offre d'emploi raisonnable » contraint l'employeur à présenter une offre d'emploi pour une période indéterminée au sein de l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. Elle exige que les employés excédentaires soient mobiles et recyclables.

[146] Par conséquent, le premier critère de la définition exige qu'il s'agisse d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale. Dans

la présente affaire, l'employeur a satisfait à ce critère non pas une fois, mais trois fois. Les trois offres visaient toutes des postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique.

[147] Le deuxième critère exige que l'offre soit d'un niveau équivalent, sans exclure les offres d'emploi à des niveaux plus bas. Dans la présente affaire, les offres présentées étaient au niveau MT-03, ce qui était un niveau équivalent. Par conséquent, ce critère a également été satisfait.

[148] En ce qui concerne le dernier critère, la définition énonce que, dans la mesure du possible, la recherche d'une GOER sera effectuée comme suit : 1) au sein de l'administration centrale de l'employé, telle qu'elle est définie dans la *Directive sur les voyages*; 2) à une distance de 40 km du lieu de travail ou de la résidence de l'employé, selon celle qui permettra d'assurer un emploi continu; et 3) au-delà de ces 40 km.

[149] Les GOER offertes au fonctionnaire étaient au-delà du 40 km parce qu'aucun autre poste MT-03 n'était disponible dans sa zone de l'administration centrale au sens de la *Directive sur les voyages*. M. Harou et Mme Audet ont témoigné que les postes classifiés au groupe et au niveau MT-03 étaient rares dans tout le pays et qu'aucun n'était disponible à proximité de Trenton. L'unité de travail MT au complet avait été réinstallée à Gagetown.

[150] L'article 3.1.2 de l'appendice sur le RE prévoit qu'après avoir reçu un avis par écrit, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés. En mars 2012, le fonctionnaire a refusé de déménager à son poste réinstallé à Gagetown. L'administrateur général a informé le fonctionnaire par écrit qu'il lui fournirait une GOER.

[151] Le fonctionnaire a reconnu qu'une série de GOER lui avait été présentée, une à Gagetown, une à Edmonton et une à Gander, mais aucune aux endroits qu'il préférerait. Il ne souscrivait pas à la déclaration de l'employeur selon laquelle, s'il avait accepté l'une des GOER, il aurait continué à travailler et n'aurait subi aucune perte de pension. Il a déclaré qu'il ne pouvait en accepter aucune parce qu'aucune n'était à ses préférences d'installation. La possibilité de les accepter, puis de demander une mutation, n'a jamais été discutée avec lui.

[152] Même si je crois la déclaration du fonctionnaire selon laquelle la possibilité d'accepter l'une des GOER et de demander ensuite une mutation n'a jamais été discutée avec lui, il savait qu'il s'agissait d'une possibilité, mais il a choisi de ne pas la soulever auprès de l'employeur. M. Harou a témoigné que, si le fonctionnaire avait discuté de la question avec lui, il aurait pu prendre certaines mesures pour réinstaller le fonctionnaire. De plus, il a catégoriquement refusé de rencontrer M. Harou pour discuter des options ou des possibilités de maintien d'emploi.

[153] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait l'obligation de lui présenter une GOER à l'une de ses préférences d'installation. L'article 3.1.4 de l'appendice sur le RE énonce que, même si les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, rien ne les empêche d'offrir le poste réinstallé à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

[154] Les éléments de preuve ont démontré que l'employeur a déployé d'importants efforts pour aider le fonctionnaire à trouver un emploi à ses préférences d'installation. Il a convenu que ses préférences d'installation n'avaient aucun poste MT, seulement des postes PC. Mme Audet et lui ont interagi de façon significative, et il a convenu qu'elle avait fait tous les efforts pour tenter de lui trouver un poste. En outre, ses préférences d'installation ont changé à maintes reprises au cours de plusieurs mois. En décembre 2011, en ce qui concerne un emploi pour une période indéterminée, elles étaient à Toronto (la RGT), à Whitby, à Oshawa, à Port Hope, à Cobourg, à Brighton, à Belleville, à Kingston et à Cornwall. En février 2012, il n'a indiqué que Kingston et Cornwall. En avril 2012, il s'est plaint d'un employé du PSAM qui avait été promu à un poste MT-03 et qui avait été muté à Ottawa. Pourtant, il n'avait jamais désigné Ottawa comme une préférence d'installation aux fins d'un emploi pour une période indéterminée.

[155] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a convenu qu'il n'avait pas souhaité obtenir un poste pour une période indéterminée à Ottawa, même s'il a déposé une plainte concernant le fait qu'un poste au CMG qui y est situé ne lui avait pas été offert. De même, il a déclaré qu'il ne souhaitait pas déménager à Gagetown et qu'il ne pouvait pas y déménager en raison d'obligations familiales, ce qui explique le refus de la GOER



qui lui avait été faite en mars 2012. Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait des obligations familiales, mais n'a pas expliqué pourquoi ces obligations l'empêchaient de déménager, si ce n'est que c'était préférable. De plus, il est difficile de concilier la position du fonctionnaire avec le fait qu'il a postulé par la suite un poste MT-05 pour une période indéterminée à Gagetown.

[156] Si le fonctionnaire avait accepté la réinstallation à Gagetown, ou les postes à Edmonton ou à Gander, il n'y aurait eu aucune interruption de son service. Il a reçu trois GOER. Je conclus que l'employeur n'a pas contrevenu aux dispositions sur le RE, mais qu'il a procédé à la réinstallation des services métrologiques conformément à ses obligations en vertu de la convention collective. Je conclus que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations en vertu des dispositions sur le RE. Il devait demeurer mobile et recyclable. Son refus des trois GOER et sa demande de promotion au lieu où son poste a été réinstallé démontrent qu'il ne s'est pas acquitté de ses obligations en vertu de la convention collective, ce qui a donné lieu à une interruption de son service.

[157] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que la définition d'« offre d'emploi raisonnable » prévue dans les dispositions de la convention collective sur le RE précise que les employés excédentaires doivent être à la fois recyclables et mobiles.

[158] Dans *Sampson*, la prédécesseure de la Commission a déterminé qu'un employé excédentaire qui ne souhaitait pas déménager sa famille et limitait ainsi sa mobilité à un point tel que l'employeur n'était même pas en mesure de lui fournir une GOER était réputé avoir manqué aux obligations des employés dans le cadre du RE. Une offre ne devient pas déraisonnable simplement parce que l'employé ne la veut pas ou ne souhaite pas déménager. Lorsqu'elle interprète une convention collective, la Commission doit déterminer la véritable intention des parties. Pour ce faire, elle doit utiliser le sens ordinaire des mots utilisés par les parties, à moins qu'il ne donne lieu à une absurdité. Les parties sont présumées avoir eu l'intention de signifier ce que l'accord stipule. La convention collective dans son ensemble forme le contexte dans lequel les mots utilisés doivent être interprétés.

[159] La convention collective contient certaines dispositions obligatoires, et l'employeur s'est acquitté de ses obligations, y compris la définition d'« offre d'emploi raisonnable » et le fait qu'elle doit être pour une période indéterminée. Il s'agit du libellé négocié. L'exigence selon laquelle les employés excédentaires doivent être

mobiles a également été négociée. Il s'agit d'un libellé obligatoire dans la définition de ce qui constitue une « offre d'emploi raisonnable » en vertu de l'appendice sur le RE et de son application en vertu de l'article 1.1.14. Ce dernier article de l'appendice sur le RE est clair : la mise en disponibilité a normalement lieu lorsqu'un employé refuse une offre d'emploi raisonnable ou n'est pas mobile. En général, l'interprétation du fonctionnaire exigerait que la Commission ne tienne pas compte des dispositions négociées et convenues de l'appendice sur le RE. Par conséquent, je conclus qu'il n'a pas établi que l'employeur a contrevenu à la convention collective.

[160] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[161] Le grief est rejeté.

Le 24 novembre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Chantal Homier-Nehmé,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**