

Date : 20220126

Dossiers : 566-02-13816 et 13818

Référence : 2022 CRTESPF 5

*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

BILLY GARDANIS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

défendeur

Répertorié

Gardanis c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour le défendeur : Adam Feldman, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 18 novembre et 7 décembre 2021 et les 4 et 5 janvier 2022,
et par vidéoconférence les 4 et 5 janvier 2022.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Billy Gardanis, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est employé par le Conseil du Trésor (l'« employeur ») à Emploi et Développement social Canada (EDSC) comme enquêteur des services d'intégrité (ESI) dans le groupe Administration des programmes (PM) classifié au groupe et niveau PM-2, à Vaughn en Ontario.

[2] EDSC est parfois désigné sous l'appellation de Service Canada.

[3] Le 10 juin 2015, le fonctionnaire a déposé un grief faisant valoir ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Énoncé du grief [...]

Je conteste la décision de l'employeur de me rétrograder en refusant d'honorer ma nomination au poste d'agent principal des services d'intégrité (PM-3) à compter du 25 février 2015, comme cela m'a été communiqué par correspondance pendant la semaine du 1^{er} juin 2015.

Date à laquelle chaque acte, omission ou autre affaire ayant donné lieu au grief est survenu [...]

Le 1^{er} juin 2015

Mesure corrective demandée [...]

1) Que je sois immédiatement affecté au poste d'agent principal des services d'intégrité (PM-3).

2) Que je sois indemnisé pour la différence salariale et d'avantages sociaux entre mon poste actuel et celui d'agent principal des services d'intégrité (PM-3).

3) Toute autre mesure nécessaire pour m'indemniser intégralement.

[...]

[4] Le fonctionnaire a renvoyé à l'arbitrage le grief déposé le 10 juin 2015, en vertu des alinéas 209(1)a) et b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), en alléguant qu'il y avait eu contravention de la convention collective pertinente, ainsi que la prise d'une mesure disciplinaire ayant entraîné le licenciement, la suspension, la rétrogradation ou une sanction pécuniaire.

[5] Le 18 juin 2015, le fonctionnaire a déposé un grief faisant valoir ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Énoncé du grief [...]

Je conteste la mesure disciplinaire dont j'ai fait l'objet de la part de mon employeur le 18 juin 2015. Cette mesure disciplinaire enfreint l'article 17 de la convention collective, de même que tout autre article de la convention collective qui peut s'appliquer.

Date à laquelle chaque acte, omission ou autre affaire ayant donné lieu au grief est survenu [...]

Le 18 juin 2015

Mesure corrective demandée [...]

1) La rétractation immédiate de la mesure disciplinaire qui m'a été imposée par mon employeur le 18 juin 2015 [...]

[...]

[6] Le fonctionnaire a aussi renvoyé à l'arbitrage le grief déposé le 18 juin 2015, en vertu des alinéas 209(1)a) et b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, en alléguant à nouveau qu'il y avait eu contravention de la convention collective pertinente, ainsi que la prise d'une mesure disciplinaire ayant entraîné le licenciement, la suspension, la rétrogradation ou une sanction pécuniaire.

[7] 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 »).

[8] Conformément à la politique de la Commission, lorsqu'un seul grief comprend des éléments qui peuvent relever à la fois des alinéas 209(1)a) et b) de la *Loi*, la Commission ouvre deux dossiers distincts, l'un pour le grief portant sur la contravention alléguée de la convention collective (al. 209(1)a)), et l'autre pour le grief portant sur la mesure disciplinaire alléguée qui a entraîné un licenciement, une

suspension, une rétrogradation ou une sanction pécuniaire. Le motif sous-jacent à cette duplicité est que les griefs portant sur la contravention alléguée d'une convention collective ne peuvent être traités dans le cadre d'un arbitrage que si l'agent négociateur consent à représenter le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

[9] Le greffe de la Commission a ouvert deux dossiers pour le grief déposé le 10 juin 2015, à savoir le dossier 566-02-13815 portant sur la contravention alléguée de la convention collective et le dossier 566-02-13816 portant sur la rétrogradation disciplinaire alléguée, ainsi que deux dossiers pour le grief déposé le 18 juin 2015, à savoir le dossier 566-02-13817 portant sur la contravention alléguée de la convention collective et le dossier 566-02-13818 portant sur la réprimande écrite.

[10] En septembre 2021, les deux griefs (les quatre dossiers) ont été mis au rôle pour une audience de quatre jours, soit du 4 au 7 janvier 2022, afin d'être instruits par une seule formation de la Commission. Le 18 novembre 2021, l'avocat de l'employeur a écrit à la Commission afin de s'opposer à sa compétence pour entendre les griefs et demander une conférence de gestion de cas (CGC) pour aborder les questions devant être réglées avant l'audience. La Commission a communiqué avec les représentants des parties afin de fixer une date mutuellement acceptable pour tenir la CGC, et la date du 9 décembre 2021, à 14 h, a été retenue.

[11] Au cours de la période écoulée entre la date de présentation des griefs et la CGC, le fonctionnaire était représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance »). Dans un courriel adressé au greffe de la Commission le 30 novembre 2021 (mais dont l'Alliance n'a pas reçu de copie), le fonctionnaire a demandé qu'il soit mis fin à la correspondance avec son représentant de l'Alliance, en indiquant qu'il était sur le point d'obtenir une nouvelle représentation.

[12] Dans une lettre en date du 9 décembre 2021, l'Alliance a avisé la Commission qu'elle retirait sa représentation du fonctionnaire pour les deux griefs. À ce titre, les dossiers de la Commission portant les numéros 566-02-13815 et 13817, qui se rattachaient aux allégations de contravention de la convention collective pertinente, ont été fermés.

[13] Le 16 décembre 2021, le greffe de la Commission a écrit aux parties afin de les aviser que les jours d'audience prévus pour janvier 2022 seraient utilisés pour

entendre uniquement la preuve et l'argumentation concernant les objections à la compétence soulevées par l'employeur.

[14] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission à l'égard du grief déposé le 10 juin 2015, au motif que pour qu'il y ait eu rétrogradation, il aurait fallu que le fonctionnaire ait occupé un poste mieux rémunéré et qu'il ait été rétrogradé à un poste moins bien rémunéré. Or, pendant toute la durée de la période pertinente, le fonctionnaire a occupé un poste PM-2 et il y est resté.

[15] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission à l'égard du grief déposé le 18 juin 2015, au motif qu'il ne relève pas de la compétence de la Commission en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*, puisque la mesure disciplinaire a consisté en une réprimande écrite et non en un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire.

II. Résumé de la preuve

[16] Seul le fonctionnaire a témoigné. En plus des documents présentés à la Commission dans le cadre de la procédure de grief, quatre pièces ont été déposées en preuve.

[17] D'après le témoignage du fonctionnaire et les documents qui font partie des dossiers de la Commission, il semble qu'au cours de l'automne 2014 le fonctionnaire a participé à un processus de nomination interne portant le numéro de processus de sélection 2014-CSD-IA-ONT-19200, qui s'appliquait au poste d'agent principal des services d'intégrité (APSI) classifié au groupe et au niveau PM-3 (le « poste d'APSI »).

[18] Le fonctionnaire a témoigné qu'on l'avait avisé qu'il était l'un des candidats retenus dans le processus, et qu'à l'occasion d'un appel téléphonique avec Jeff Fernback, le directeur des services d'intégrité, il s'était vu offrir le poste d'APSI, qu'il avait accepté selon son témoignage. Le fonctionnaire a aussi produit en preuve une chaîne de courriels échangés entre lui et M. Fernback le 26 janvier 2015, qui indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[Le fonctionnaire à M. Fernback, à 9 h 08 :]

Bonjour Jeff,

J'espère que tout va bien.

Vous êtes certainement très occupé.

*Je veux seulement m'enquérir des formalités administratives pour l'offre que j'ai acceptée.
Merci.*

[M. Fernback au fonctionnaire, à 10 h 34 :]

Salut Billy [...] la lettre d'offre viendra une fois que l'ANPN aura été approuvé. On envisage le 9 février comme date d'entrée en fonction officielle.

[19] L'acronyme « ANPN » désigne un document utilisé dans le processus de nomination interne (dotation); il est connu sous le nom d'avis de nomination ou de proposition de nomination. Une copie de l'ANPN pour le poste auquel le fonctionnaire avait soumis sa candidature, qui indiquait que celui-ci était le candidat retenu, a été déposée en preuve. Aux sections pertinentes de l'ANPN, il est indiqué que le poste a été affiché le lundi 16 mars 2015; le poste en question y est précisé, il est signalé que le fonctionnaire est la personne proposée pour la nomination, et il est indiqué que le numéro de classification est PM-3, que la période de notification était du 25 février 2015 au 12 mars 2015 et que la période de dépôt des plaintes a pris fin le 12 mars 2015.

[20] L'ANPN indiquait aussi ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Qui peut présenter une plainte

Zone de sélection : Personnes qui travaillent pour Emploi et Développement social Canada (EDSC) et qui occupent un poste dans la région de l'Ontario.

*Si vous faites partie de la **zone de sélection** et que vous avez participé au processus annoncé, vous pouvez déposer une plainte comme il est indiqué ci-dessous, avant la **date de clôture de la période de dépôt des plaintes**.*

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[21] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait reçu un courriel le 20 février 2015. Ce courriel indiquait que la notification de candidature retenue était affichée. Aucune copie du courriel n'a été présentée. Le fonctionnaire a affirmé ensuite qu'à ce moment-là, il avait dû prendre un congé de maladie, et qu'on lui avait accordé des crédits de congé de maladie. Il a affirmé qu'il était prévu qu'il prenne un congé de

maladie payé (CMP) le 25 février 2015. Je n'ai eu aucune précision sur la banque de congés de maladie du fonctionnaire, ni sur la question de savoir s'il était effectivement parti en congé le 25 février ou un autre jour. Le fonctionnaire a affirmé que son médecin lui avait conseillé de prendre trois semaines de congé. Cependant, le fonctionnaire a affirmé qu'on l'avait aussi avisé qu'une formation pour le nouveau poste d'APSI allait être offerte, qu'il devait y participer et qu'elle avait lieu au cours de la période de son congé de maladie.

[22] Un courriel que Scott Schaefer a envoyé le 25 février 2015 au fonctionnaire et à plusieurs autres personnes (qui, à ce que j'ai cru comprendre, étaient également nommées à des postes d'APSI) au sujet de la formation d'APSI qui devait se tenir du 16 au 27 mars 2015 a été déposé en preuve. M. Schaefer était identifié dans le courriel en qualité de consultant en expertise opérationnelle des services d'intégrité. Son travail ne m'a pas été expliqué. Le fonctionnaire a indiqué qu'il ne voulait pas reporter la formation et qu'il était disposé à mettre fin à son congé de maladie pour retourner au travail afin de suivre la formation.

[23] Le 25 février 2015 tombait un mercredi, et le 16 mars, un lundi. Si le fonctionnaire était en CMP à partir du 25 février 2015 et qu'il est retourné au travail le 16 mars 2015, il a donc manqué deux semaines et trois jours de travail ou il s'est absenté deux jours de moins que les trois semaines complètes pour lesquelles il avait dit qu'il serait absent.

[24] Le fonctionnaire a témoigné qu'il devait retourner au travail afin d'entamer la formation le 16 mars 2015. Cependant, deux courriels de Dale Boulianne l'attendaient à son retour. Dans les courriels, M. Boulianne a le titre de directeur des services d'enquêtes principales, Opérations d'intégrité, Ontario, pour Service Canada. Son travail ne m'a pas été précisé. Les deux courriels indiquaient ce qui suit :

[De M. Boulianne au fonctionnaire, à 7 h 46 :]

Bonjour Billy, bon retour [...] veuillez noter que vous ne suivrez pas la formation d'APSI qui est prévue pour les deux prochaines semaines. Je donnerai immédiatement suite au présent courriel dans un autre courriel. Ce deuxième courriel aura pour but de vous préciser les motifs pour lesquels vous ne suivrez pas la formation à ce stade-ci. Pour l'instant, soyez avisé que vous effectuerez des fonctions d'ESI [...]

[De M. Boulianne au fonctionnaire, à 7 h 47 :]

Bonjour Billy,

Objet : Entrevue d'enquête concernant vos actes Code de conduite d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) le 23 février 2015.

La présente fait renvoi à nos attentes à votre égard en ce qui concerne le respect du Code de conduite d'EDSC dans l'exercice de vos fonctions. Il est allégué que vous avez enfreint le Code de conduite en [allégation précise non pertinente pour les questions à trancher]. J'exige votre présence à une entrevue d'enquête selon les précisions suivantes :

Date : Le 17 mars 2015

[...]

Cette entrevue a pour but de recueillir des faits afin que je puisse procéder à une analyse, déterminer s'il y a eu inconduite et prendre une décision concernant les mesures disciplinaires ou administratives qui peuvent s'avérer justifiées [...]

Votre présence est obligatoire [...]

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[25] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait participé à cette entrevue et à une autre entrevue qui a eu lieu en avril 2015, apparemment le 30 avril d'après les documents fournis dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Le fonctionnaire a confirmé en contre-interrogatoire qu'il n'avait pas suivi la formation prévue pour les deux semaines allant du 16 au 27 mars 2017, comme il est précisé dans le courriel de M. Schaefer en date du 25 février 2015.

[26] Les documents fournis dans le cadre du dossier de grief et transmis à la Commission dans le cadre de la procédure de règlement des griefs indiquent que par suite des réunions d'enquête qui ont eu lieu le 17 mars et le 30 avril 2015, le fonctionnaire a reçu une réprimande écrite datée du 17 juin 2015. Une copie de la réprimande écrite se trouve dans les dossiers de la Commission, et elle a révélé que le fonctionnaire en avait accusé réception le 18 juin 2015. Les détails de l'inconduite ne sont pas pertinents pour trancher la question de compétence dont je suis saisi, et à ce titre, je ne les exposerai pas.

[27] Le fonctionnaire a confirmé qu'il n'avait pas reçu de lettre d'offre concernant le poste d'APSI. Cependant, il a maintenu que M. Fernback lui avait offert le poste de vive voix et qu'il l'avait accepté.

[28] Après que le fonctionnaire eut témoigné, qu'il eut été contre-interrogé et qu'il eut la possibilité de mener ce qu'on appellerait normalement le réinterrogatoire, après que l'avocat de l'employeur l'eut contre-interrogé, je lui ai posé quelques questions. Il m'a confirmé qu'en septembre 2015, la date précise n'étant pas claire, il a reçu une lettre d'offre pour le poste d'APSI à compter de septembre 2015. Le fonctionnaire a affirmé qu'il n'avait pas accepté l'offre, sur les conseils de son agent négociateur. Il a affirmé qu'il voulait que l'offre soit rétroactive, bien qu'il n'ait pas précisé la date à laquelle il désirait qu'elle le soit. Il a affirmé que l'employeur était disposé à l'antidater de deux semaines, ce qui n'était pas acceptable pour lui. Il a ajouté qu'à l'époque, il ne pensait pas à long terme, mais au jour le jour. Il a affirmé qu'au moment de l'audience, il occupait encore son poste classifié PM-2.

[29] La réponse au grief présenté le 10 juin 2015 au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, dans lequel le fonctionnaire alléguait avoir été rétrogradé, se trouve aussi dans le dossier de la Commission, et elle fait partie des documents de la procédure de règlement du grief. La réponse au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été présentée le 12 décembre 2016 et elle est signée par Mary Ann Triggs, la sous-ministre adjointe pour la région de l'Ontario d'EDSC. Dans le rejet du grief, Mme Triggs a indiqué ce qui suit au quatrième paragraphe de cette lettre : [traduction] « Il est aussi à noter que la direction vous a présenté une offre de nomination intérimaire au groupe et au niveau PM-03 le 18 juin 2015, ainsi qu'une nomination à ce même poste pour une durée indéterminée le 9 septembre 2015, offres que vous avez toutes deux refusées ».

III. Résumé de l'argumentation

[30] Le fonctionnaire m'a renvoyé à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « LEFP »), *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38, *Chaudhary c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2013 CRTFP 160, *Godbout c. Conseil du Trésor (Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine)*, 2016 CRTEFP 5 et *Pugh c. Sous-ministre d'Environnement Canada*, 2007 TDFP 3.

[31] Le fonctionnaire a soutenu que la Commission a compétence sur les deux griefs.

[32] L'employeur m'a aussi renvoyé à la *LEFP*, ainsi qu'à *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218, *Hassard c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du*

Canada), 2014 CRTFP 32 et *Foreman c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, 2003 CRTFP 73.

[33] L'employeur a soutenu que la Commission n'a pas compétence pour instruire l'un ou l'autre grief et il a demandé que les deux griefs soient rejetés.

IV. Motifs

[34] Pour les motifs énoncés ci-après, je conclus que la Commission n'a pas compétence pour instruire les griefs et que les griefs sont rejetés.

A. Le grief présenté dans le dossier 566-02-13816 de la Commission

[35] Dans le dossier 566-02-13816 de la Commission, le grief était rédigé en ces termes :

[Traduction]

[...]

Je conteste la décision de l'employeur de me rétrograder en refusant d'honorer ma nomination au poste d'agent principal des services d'intégrité (PM-3) à compter du 25 février 2015, qui m'a été communiquée dans une correspondance pendant la semaine du 1^{er} juin 2015.

Date à laquelle chaque acte, omission ou autre affaire ayant donné lieu au grief est survenu [...]

Le 1^{er} juin 2015

[...]

[36] L'essentiel de l'argumentation du fonctionnaire était qu'il avait été nommé au poste d'APSI classifié au groupe et au niveau PM-3, et que le défaut de l'employeur de donner suite à la nomination équivalait à une rétrogradation disciplinaire ou à une mesure disciplinaire qui constituait une sanction financière, parce que le fonctionnaire n'avait jamais touché un salaire de niveau PM-3 et qu'il avait continué à recevoir un salaire de niveau PM-2.

[37] Les règles et les lois qui régissent l'emploi dans le secteur public fédéral comprennent la législation et la réglementation ainsi que le droit contractuel. L'embauche dans cette partie du secteur public où l'employeur est le Conseil du Trésor est régie par la *LEFP*. Bien que le terme « nomination » ne soit pas défini dans la *LEFP*, à

défaut d'une meilleure définition, ce terme est utilisé pour désigner en un mot le « fait d'être embauché ».

[38] Les nominations sont régies par la partie 2 de la *LEFP*, et en vertu du paragraphe 29(1) de la *LEFP*, la Commission de la fonction publique (la « Commission ») a compétence exclusive pour nommer à la fonction publique des personnes, y appartenant ou non (au sens prévu dans la *LEFP*). Selon le paragraphe 29(2) de la *LEFP*, la compétence de la Commission en vertu du paragraphe 29(1) de la *LEFP* « [...] ne peut être exercée qu'à la demande de l'administrateur général de l'administration dans laquelle doit se faire la nomination ».

[39] Le fonctionnaire était déjà à l'emploi du Conseil du Trésor. Il occupait un poste d'enquêteur de l'intégrité classifié au groupe et au niveau PM-2. À un moment quelconque en 2014, il a participé à un processus de sélection interne, à savoir un processus qui s'applique aux personnes qui travaillent déjà pour le Conseil du Trésor, par opposition à celles qui occupent un poste à l'extérieur.

[40] L'article 48 de la *LEFP* prévoit ce qui suit :

48 (1) *La Commission, une fois l'évaluation des candidats terminée dans le cadre d'un processus de nomination interne, informe, selon les modalités qu'elle fixe, les personnes suivantes du nom de la personne retenue pour chaque nomination :*

a) dans le cas d'un processus de nomination interne annoncé, les personnes qui sont dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34 et qui ont participé au processus;

b) dans le cas d'un processus de nomination interne non annoncé, les personnes qui sont dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34.

(2) *La Commission peut, pour les processus de nomination internes, fixer la période, commençant au moment où les personnes sont informées en vertu du paragraphe (1), au cours de laquelle elle ne peut ni faire ni proposer une nomination.*

(3) *À l'expiration de la période visée au paragraphe (2), la Commission peut proposer la nomination d'une personne ou la nommer, que ce soit ou non la personne dont la candidature avait été retenue et, le cas échéant, en informe les personnes informées aux termes du paragraphe (1).*

[41] La partie 4 de la *LEFP* s'intitule « Emploi », et le paragraphe 56(1) prévoit ce qui suit :

56 (1) *Toute nomination d'une personne appartenant à la partie de la fonction publique dans laquelle les nominations relèvent exclusivement de la Commission prend effet à la date dont sont convenus par écrit l'administrateur général et la personne, indépendamment de la date de l'entente.*

[42] Il semble clair et non contesté que le fonctionnaire était la personne qui semblait avoir été sélectionnée pour pourvoir le poste d'APSI. C'est évident, puisque l'ANPN affiché le 16 mars 2015 l'indique. Par ailleurs, il existe un échange de courriels entre le fonctionnaire et M. Fernback dans lequel ceux-ci discutent de l'offre. Le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Fernback afin de s'enquérir des formalités administratives. M. Fernback a répondu que la lettre d'offre viendrait après l'approbation de l'ANPN. M. Fernback a ajouté qu'il envisageait le 9 février (2015) comme date d'entrée en fonction.

[43] Cependant, cela ne prouve pas que le fonctionnaire ait été nommé au poste. Selon le paragraphe 48(2) de la *LEFP*, pour les processus de nomination internes, dont relevait le processus applicable au poste d'APSI, la Commission fixe la période, commençant au moment où les personnes sont informées en vertu du paragraphe 48(1), au cours de laquelle elle ne peut ni faire ni proposer une nomination. C'est indiqué dans l'ANPN.

[44] Selon l'ANPN, la période de notification allait du 25 février au 12 mars 2015. Il me semble évident qu'au moment de l'échange de courriels le 25 janvier 2015, le fonctionnaire n'avait pas encore été nommé au poste et le savait. C'est évident parce qu'il s'enquiert des formalités administratives. Les formalités administratives dont il est question ne laissent aucun doute, parce que M. Fernback fait spécifiquement allusion à l'offre. Il est évident qu'aucune offre n'avait été transmise par écrit au fonctionnaire. Même si M. Fernback affirme qu'il envisageait le 9 février 2015 comme date d'entrée en fonction, cela ne pouvait pas se concrétiser tant que [traduction] « l'ANPN n'était pas approuvé ». Nous savons que la période d'affichage de l'ANPN allait du 25 février au 12 mars 2015. L'ANPN présenté en preuve a été affiché le 16 mars 2015. Incidemment, il a été affiché le jour même où le fonctionnaire a été informé qu'il ne suivrait pas la formation relative au poste d'APSI, à laquelle il avait été invité, et où il a été informé d'une enquête sur une inconduite. Les courriels qui l'en avisaient ont été envoyés à 7 h 46 et 7 h 47, respectivement.

[45] Le fonctionnaire a soutenu que l'exigence prévue au paragraphe 56(1) de la *LEFP* avait été satisfaite parce qu'une date d'entrée en fonction avait été convenue par écrit, à savoir le 9 février 2015, comme il est mentionné par écrit dans le courriel de M. Fernback en date du 26 janvier 2015. Je n'accepte pas cet argument. L'échange de courriels effectué le 26 janvier 2015 indiquait clairement qu'une offre viendrait à la suite de l'ANPN. La date du 9 février 2015 n'était pas une date convenue par les parties. Elle n'était qu'une date éventuelle envisagée par M. Fernback, en fonction de l'état du processus à ce moment-là. C'est évident dans l'échange de courriels.

[46] La preuve a aussi révélé que le fonctionnaire est resté à son poste PM-2, et rien ne prouve qu'il ait assumé les fonctions et responsabilités du poste d'APSI. À vrai dire, la preuve a révélé que le fonctionnaire était resté à son poste PM-2, et que, par conséquent, il avait exercé les fonctions du poste PM-2.

[47] De plus, dans le libellé de son grief, le fonctionnaire a reconnu qu'il n'avait pas été nommé, puisqu'il a indiqué ce qui suit dans le grief qu'il a présenté le 10 juin 2015 : [traduction] « [...] en refusant d'honorer ma nomination au poste d'agent principal des services d'intégrité (PM-3) à compter du 25 février 2015 [...] ». Le fonctionnaire a témoigné que le ou vers le 25 février 2015 il s'était absenté de son travail et avait pris un CMP jusqu'à son retour au bureau le 16 mars 2015. Rien ne prouve que le fonctionnaire ait été nommé à compter du 25 février 2015. La seule allusion au 25 février 2015 se trouve dans l'ANPN, où il s'agit de la date à laquelle la période de notification mentionnée au paragraphe 48(2) de la *LEFP* devait commencer. Rien ne prouve que l'employeur et le fonctionnaire aient convenu qu'il s'agissait de la date à laquelle la nomination de ce dernier prendrait effet.

[48] Par ailleurs, le fonctionnaire indique dans son grief que c'est le 1^{er} juin 2015, dans une correspondance qu'il a reçue, qu'il a été informé que l'employeur n'honorerait pas sa nomination au poste d'APSI. Cette correspondance n'a pas été produite en preuve, et le fonctionnaire n'a pas témoigné au sujet de ce qui s'était passé exactement le 1^{er} juin ou de ce qui apparaissait dans la correspondance en date du 1^{er} juin. Si le fonctionnaire avait été nommé à compter du 9 ou du 25 février 2015, cette nomination aurait eu lieu bien avant le 1^{er} juin 2015 et il y en aurait une preuve quelque part. Or, il n'y a pas le moindre document.

[49] De plus, la preuve a révélé que l'employeur avait effectivement présenté au fonctionnaire une offre de nomination au poste d'APSI. Le fonctionnaire a témoigné à ce sujet, en affirmant que l'offre avait été faite en septembre 2015. Il a ajouté qu'il avait refusé cette nomination. Dans la réponse qu'il m'a donnée, il a affirmé l'avoir fait sur les conseils du représentant de son agent négociateur. Lorsque j'ai eu fini de questionner le fonctionnaire, j'ai demandé à l'avocat de l'employeur et au fonctionnaire s'ils avaient des questions, ou, dans le cas du fonctionnaire, d'autres éléments de preuve découlant de mes questions. Le fonctionnaire a alors affirmé qu'il avait refusé la nomination au poste d'APSI parce qu'il ne pensait pas à long terme, seulement au jour le jour.

[50] De plus, dans la réponse au grief que Mme Triggs a présentée au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, Mme Triggs n'a pas seulement affirmé qu'en septembre 2015 le fonctionnaire s'était vu offrir le poste d'APSI à temps plein pour une durée indéterminée, mais qu'on lui avait aussi offert un poste PM-3 à titre intérimaire le 18 juin 2015, date qui était, incidemment, celle à laquelle le fonctionnaire avait reçu sa réprimande écrite.

[51] D'après l'ensemble de la preuve dont je dispose, je suis convaincu que le fonctionnaire n'a pas été nommé au poste d'APSI, au sens de la *LEFP*, pendant la période allant de janvier 2015 à la date de dépôt du grief. Si le fonctionnaire n'occupait pas le poste d'APSI (ce qu'il a allégué), il occupait son poste d'enquêteur de l'intégrité classifié au groupe et au niveau PM-2.

[52] Le terme « rétrogradation » est utilisé aux alinéas 12(1)c), d) et e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11) pour désigner la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur. Il est évident que le fonctionnaire comprenait ce que signifiait le terme « rétrogradation », puisqu'il l'a utilisé dans le cadre de son grief, à la section prévue pour énoncer la mesure corrective qu'il demandait. Dans cette section, il a indiqué qu'il demandait la différence salariale entre le poste PM-2 situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et le poste PM-3, celui d'APSI, situé dans une échelle de traitement comportant un plafond supérieur.

[53] Comme le fonctionnaire n'a jamais été nommé au poste d'APSI classifié au groupe et au niveau PM-3 et mieux rémunéré, et qu'il est resté à son poste PM-2 sans

subir de perte de salaire, il ne pouvait pas avoir été rétrogradé, encore moins pour des motifs disciplinaires. S'il n'y a pas eu de rétrogradation, et encore moins de rétrogradation disciplinaire, la Commission n'a pas compétence.

[54] Selon l'un des principaux éléments de la plaidoirie du fonctionnaire, il était allégué que [traduction] « les mots doivent avoir un sens ». À cet égard, le fonctionnaire m'a renvoyé à la jurisprudence, notamment à *Amos, Chaudhary et Godbout*. Ce sont toutes des décisions qui traitent de la négociation d'ententes de règlement. La loi applicable aux ententes de règlement n'est pas la même que celle qui régit le processus de nomination.

B. Le grief présenté dans le dossier 566-02-13818 de la Commission

[55] Dans le dossier 566-02-13818 de la Commission, le fonctionnaire contestait la mesure disciplinaire qui lui avait été imposée le 18 juin 2015 et qui consistait en une réprimande écrite.

[56] Le fonctionnaire a soutenu que des motifs justifiaient le dépôt d'un grief contre la réprimande écrite en raison des procédures suivies par l'employeur, qui ont donné lieu à une réprimande écrite injuste, qui ont enfreint son droit à une procédure équitable et qui l'ont privé de son droit de rétorquer. Le fonctionnaire a en outre soutenu que, selon le guide d'EDSC sur la tenue des enquêtes administratives, les fonctionnaires doivent se voir accorder le temps nécessaire pour examiner le rapport d'enquête final avant que la direction ne puisse rendre sa décision, et que les fonctionnaires doivent être autorisés à rétorquer par écrit au rapport d'enquête. Le fonctionnaire a aussi soutenu que le Conseil du Trésor indique qu'un rapport d'enquête doit être fourni aux fonctionnaires qui font l'objet d'une enquête. Il a soutenu que son représentant à l'époque avait demandé à voir le rapport de l'enquête disciplinaire ou la conclusion corroborant les allégations faites contre lui et que l'employeur avait refusé.

[57] Je n'ai pas reçu de copie du guide d'EDSC sur la tenue des enquêtes administratives, ni du document de politique du Conseil du Trésor auquel le fonctionnaire a renvoyé. Cependant, cela est fort peu pertinent, puisque l'argumentation du fonctionnaire porte sur sa conviction qu'il y avait des motifs de contester la réprimande écrite.

[58] La Commission tire sa compétence de la *Loi*. L'article 208 de la *Loi* énonce les paramètres qui s'appliquent à la présentation d'un grief individuel par un fonctionnaire. Selon l'alinéa 208(1)b), un fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi. Sans entrer dans la question de savoir si le fonctionnaire avait le droit de déposer un grief portant sur sa réprimande écrite, sa capacité de présenter un grief en vertu de l'article 208 n'est pas la question en litige. Ce qui est en litige, c'est la question de savoir si le grief que le fonctionnaire a déposé contre sa réprimande écrite est arbitral devant la Commission.

[59] L'article 209 de la *Loi* définit la compétence de la Commission en matière de griefs individuels pouvant être présentés en vertu de l'article 208. Le paragraphe 209(1) prévoit ce qui suit :

209 (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire [...] peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :*

a) *soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

b) *soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire [...]*

[60] L'article 209 de la *Loi* établit clairement que le législateur a décidé que seuls les griefs contestant les mesures disciplinaires les plus sévères peuvent être renvoyés à la compétence de la Commission. C'est précisément ce que la Cour fédérale indique, en ces termes, aux paragraphes 25 à 28 de *Robitaille* :

[25] *L'article 208 de la LRTEFP permet à un fonctionnaire s'estimant lésé de présenter un grief à l'égard de toute question portant sur ses conditions de travail.*

[26] *Je suis d'accord avec le demandeur que tout grief présenté en vertu de l'article 208 de la LRTEFP n'est pas nécessairement arbitral. Le Parlement a précisé à l'article 209 de la LRTEFP que seulement les griefs portant sur des matières aux alinéas 209(1)a), b), c) et d) peuvent être renvoyés à l'arbitrage.*

[27] *Plus spécifiquement, en ce qui a trait aux mesures disciplinaires, le Parlement a décidé que seulement les griefs contestant les mesures disciplinaires les plus sévères peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Selon l'alinéa 209(1)b) de la LRTEFP, seul un grief contre une mesure disciplinaire entraînant un licenciement,*

une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire peut être renvoyé à l'arbitrage.

[28] Une réprimande écrite, quoiqu'une mesure disciplinaire, n'entraîne pas les conséquences énumérées à l'alinéa 209(1)b) de la LRTFP et par conséquent, un grief portant sur une réprimande écrite ne peut être renvoyé à l'arbitrage [...]

[61] Comme le grief est présenté contre la réprimande écrite remise au fonctionnaire le 18 juin 2015, la Commission est sans compétence.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[63] La Commission n'a pas compétence pour instruire les griefs.

[64] Les griefs sont rejetés.

Le 26 janvier 2022.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**