

Date: 20250414

Dossiers: 566-02-38298 et 38299

Référence: 2025 CRTESPF 37

*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

JOHN ZALEWSKI

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Gendarmerie royale du Canada)**

employeur

Répertorié

Zalewski c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Dayna Steinfeld, avocate

Pour l'employeur : David Perron, avocat

Affaire entendue par vidéoconférence
les 8 et 20 novembre 2023 et le 26 janvier 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**A. Introduction**

[1] John Zalewski (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») a commencé à travailler aux opérations des Services d'alimentation de la Division K de la Gendarmerie royale du Canada (l'« employeur » ou GRC) à Edmonton, en Alberta (la « Division K »), le 1er octobre 2009, comme aide de cuisine, au poste GS-FOS-02.

[2] Le 10 mai 2011, l'employeur a écrit à tous les employés de la Direction générale de la Division K pour les informer que les opérations des Services d'alimentation (c.-à-d. les services de cafétéria) seraient remplacées par des services de café et de sandwiches exploités par un entrepreneur privé, et que les services de repas chauds à la cafétéria fermeraient le 1er janvier 2012. Par la suite, deux employés devaient assurer les services de café et de sandwiches jusqu'à ce que les rénovations en vue d'installer un nouveau fournisseur soient achevées. En réalité, les opérations des Services d'alimentation n'ont pris fin qu'en 2015.

[3] Le 6 juillet 2011, les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation ont à nouveau été informés que l'employeur fermerait la cafétéria. La lettre adressée au fonctionnaire s'estimant lésé indiquait que l'employeur n'avait pas d'autre poste à lui offrir à ce moment-là, mais qu'il était convaincu qu'il y aurait un autre emploi pour lui au sein de la fonction publique. Par conséquent, il bénéficierait d'une garantie d'offre raisonnable d'emploi (GOER) au sein de la fonction publique conformément à la « Directive sur le réaménagement des effectifs » (la « directive ») et serait inadmissible aux options prévues par la directive.

[4] En décembre 2011, l'employeur a informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'en raison du nombre limité de postes GS-FOS dans la fonction publique, le lieu de l'emploi visé par l'offre d'emploi raisonnable (OER) serait à Regina, en Saskatchewan, à l'école de la GRC (la « Division Dépôt »). L'employeur lui a mentionné que les détails de son nouveau poste et de ses droits à la réinstallation lui seraient communiqués avant la fermeture de l'unité des Services d'alimentation. Il l'a aussi informé qu'il conserverait son statut d'employé excédentaire jusqu'à ce qu'on lui présente l'offre et que la Commission de la fonction publique (CFP) continuerait à le présenter dans la région

d'Edmonton. L'employeur a ajouté qu'il avait l'intention de continuer à exploiter les Services d'alimentation jusqu'au milieu de l'année 2012.

[5] Le 2 mars 2015, l'employeur a obtenu l'approbation du commissaire de la GRC (le « commissaire ») pour annuler la GOER qui avait été offerte au fonctionnaire s'estimant lésé et lui offrir les options prévues par la directive, au motif qu'il y avait peu de possibilités d'emploi dans le groupe GS-FOS. L'auteur de la note d'information ajoutait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait officiellement exprimé sa préférence pour les options plutôt que pour la réinstallation. Il mentionnait en outre que l'agent négociateur au niveau national avait été consulté et qu'il avait dit qu'il appuierait l'offre des options au fonctionnaire s'estimant lésé, si la GRC décidait de procéder de cette manière. L'auteur de la note informait également le commissaire que la mise en œuvre d'un service exploité par un fournisseur avait été retardée, en raison d'exigences non prévues et de limitations des ressources.

[6] Le 27 mars 2015, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que l'employeur ne pouvait plus lui offrir une GOER et qu'il disposait de 120 jours pour examiner les options proposées dans l'appendice sur le réaménagement des effectifs (l'« appendice sur le RE ») de la convention collective et faire son choix; la convention collective applicable au groupe des services de l'exploitation qui était en vigueur au moment des faits avait été conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou AFPC), et avait expiré le 4 août 2014 (la « convention collective »).

[7] Le 25 juillet 2015, soit le dernier jour dont disposait le fonctionnaire s'estimant lésé pour choisir l'option qu'il souhaitait, un représentant de l'agent négociateur a envoyé par courriel à l'employeur un formulaire de sélection des options rempli. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait choisi l'option B, c'est-à-dire la mesure de soutien à la transition - représentant 36,83 semaines de salaire -, et remis sa démission.

[8] Le même jour, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief dans lequel il alléguait que l'employeur avait enfreint l'appendice sur le RE parce qu'il ne lui avait pas offert un poste acceptable à durée indéterminée. Le grief a été rejeté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

[9] L'agent négociateur était d'avis qu'aucun accord n'avait été conclu par écrit au niveau national, selon lequel il appuyait l'offre des options au fonctionnaire s'estimant lésé.

[10] Malgré les nombreux points litigieux entre les parties, elles se sont néanmoins entendues sur le cadre dans lequel elles souhaitaient que la Commission traite le présent grief. Voici les quatre questions à trancher dans la présente décision, telles qu'elles ont été formulées par les parties :

- 1) L'employeur s'est-il acquitté de son obligation prévue à l'appendice sur le RE d'offrir au fonctionnaire s'estimant lésé une GOER? Comment savoir s'il y a eu une GOER? Plus précisément, l'employeur pouvait-il remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant?
- 2) À supposer que l'employeur ne pouvait effectuer ce changement, au titre de l'appendice sur le RE, le fonctionnaire s'estimant lésé était-il irrecevable à soutenir que la convention collective avait été violée, compte tenu de l'existence d'un soi-disant accord, auquel était partie l'agent négociateur, visant à remplacer son statut d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant?
- 3) L'employeur s'est-il acquitté de son obligation prévue à l'appendice sur le RE d'optimiser les possibilités d'emploi pour le fonctionnaire s'estimant lésé en tant qu'employé nommé pour une période indéterminée touché par un RE?
- 4) Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est-il acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE de chercher activement un autre emploi, de se renseigner sur ses droits et obligations, de fournir promptement à son employeur et à la CFP des renseignements qui faciliteront sa réaffectation, et a-t-il étudié sérieusement les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes? Un manquement à l'une de ces obligations justifie-t-il le rejet du grief?

[11] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation prévue à l'appendice sur le RE d'offrir une GOER au fonctionnaire s'estimant lésé.

[12] Je conclus que l'employeur ne pouvait pas, au titre de la convention collective et de l'appendice sur le RE, remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant.

[13] Je conclus que compte tenu du libellé de la convention collective faisant état du processus complet et détaillé de négociation collective dont les parties ont convenu, l'employeur ne pouvait exercer ses droits résiduels de gestion pour remplacer le

statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant.

[14] Je conclus que les exigences strictes de la doctrine de la préclusion n'ont pas été remplies, et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas irrecevable à soutenir que la convention collective avait été violée, compte tenu de l'existence d'un soi-disant accord, auquel était partie l'agent négociateur, visant à remplacer son statut d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant.

[15] Je conclus que l'employeur s'est acquitté de son obligation prévue à l'appendice sur le RE d'optimiser les possibilités d'emploi pour le fonctionnaire s'estimant lésé en tant qu'employé nommé pour une période indéterminée touché par un RE.

[16] Je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE de chercher activement un autre emploi, de se renseigner sur ses droits et obligations, de fournir promptement à son ministère et à la CFP des renseignements qui faciliteront sa réaffectation, et qu'il a étudié sérieusement les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes. En tant qu'employé optant, il a étudié sérieusement les options qui lui ont été offertes et a fait connaître l'option qu'il avait choisie à l'employeur, par écrit, et dans les délais impartis. Aucun motif ne justifie le rejet du grief étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE.

[17] Cela dit, ma décision n'est pas sans réserve, et j'ai exposé mes doutes plus loin dans la présente décision.

[18] Le 1er 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; *LCRTEFP*) est entrée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) afin de remplacer l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires prévues aux articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40; *Loi no 2 sur le PAE*) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Selon l'article 393 de la *Loi no 2 sur le PAE*, toute instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1er 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 no 2 sur le PAE*.

[19] 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 les titres de la *LCRTEFP* et de la *LRTFP*, les remplaçant respectivement par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui, dans la présente décision, renvoie à tous ses prédécesseurs), 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*.

II. Vue d'ensemble, exposé conjoint des faits des parties et contexte factuel révélé par la preuve

[20] Les parties ont préparé un recueil conjoint de documents qu'elles ont accepté de déposer en preuve sur consentement, à l'exception des onglets 6 à 14, 19 et 87.

[21] Les parties étaient tout de même libres de présenter des éléments de preuve documentaires supplémentaires et se sont réservé le droit de présenter des arguments sur la fiabilité, le sens, l'utilisation, le poids et la valeur probante de ces éléments de preuve au cours de l'audience.

[22] L'agent négociateur a fait entendre un témoin, le fonctionnaire s'estimant lésé.

[23] L'employeur en a fait entendre deux :

- 1) Bryan Morlidge, agent de gestion de l'information, Planification stratégique, Région du Nord-Ouest, responsable des opérations des Services d'alimentation de la Division K, et à qui les employés travaillant dans ce secteur, notamment le fonctionnaire s'estimant lésé, rendaient compte.
- 2) Michelle Revet, une ancienne gestionnaire des ressources humaines de la fonction publique qui a pris en charge le dossier des ressources humaines (RH) du fonctionnaire s'estimant lésé, en 2014-2015.

[24] L'agent négociateur et l'employeur sont les parties à la convention collective.

[25] Le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à travailler pour l'employeur le 1er octobre 2009, comme aide de cuisine, au poste GS-FOS-02, à la Division K.

[26] Les principales activités liées au poste d'aide de cuisine sont les suivantes : préparer les aliments et les condiments pour un comptoir à sandwiches les jours de restauration rapide; laver et préparer les légumes; désinfecter, laver et ranger la vaisselle; nettoyer l'équipement et les aires de préparation.

[27] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été embauché comme plongeur. La plupart du temps, les tâches de plongeur consistaient notamment à aider d'autres personnes à l'avant et à l'arrière de la cuisine. Il servait également la nourriture, tenait la caisse enregistreuse et nettoyait les tables.

[28] Avant 2009, il a occupé plusieurs postes. Il a été gestionnaire de comptes en Alberta et dans le nord de la Colombie-Britannique, pendant trois ans.

[29] Il a été gérant de la salle de banquet Polish Hall, à Edmonton. Il a travaillé pour un journal polonais et a été conseiller en matière d'immigration.

[30] Il est arrivé au Canada en 1987. Il a occupé un poste de directeur de camp pendant trois ans. Il a travaillé pour différentes entreprises. Il était responsable de l'approvisionnement en denrées alimentaires, de la qualité des aliments, de l'hébergement, de la sécurité et des enjeux environnementaux.

[31] En Pologne, il a terminé des études secondaires de deuxième cycle et a suivi une formation en gestion hôtelière pendant deux ans. Il a suivi un programme de vente et de commercialisation dans un collège, en Alberta.

[32] Aux dates de l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste CR-03, à Service Canada, depuis le 11 juillet 2022.

A. Faits à l'origine du RE - la décision de fermer la cafétéria

[33] Le bureau de M. Morlidge était responsable du groupe des biens immobiliers et assurait le secrétariat de l'employeur pour ce qui concerne les cuisines, à Edmonton et à Calgary, en Alberta.

[34] Il était chargé de l'analyse de la Division K qui a conduit à la cessation des opérations liées à la cuisine en 2015.

[35] La GRC suit le modèle militaire. Un mess, c'est-à-dire une aire de repas dans le milieu militaire, fait partie de ce modèle. De 1999 à 2000, la Division K disposait d'une

cuisine complète et de deux salons. L'un des salons était réservé aux officiers, l'autre était ouvert à tous.

[36] La Division K est le quartier général de la province de l'Alberta. Plusieurs centaines de personnes y travaillaient. Les opérations liées à l'alimentation s'effectuaient dans une cuisine industrielle complète, et les mess comportaient une zone de places assises pour 160 employés. La Division K n'est pas située dans le centre-ville d'Edmonton, mais à proximité de l'ancien aéroport.

[37] De l'autre côté de la rue où se trouve la Division K, il y a un restaurant A&W et un grand centre commercial comptant environ 39 entreprises alimentaires, dont un restaurant Tim Hortons à service complet.

[38] Les employés avaient le loisir d'utiliser les Services d'alimentation de la Division K, tout comme les étudiants en déplacement.

[39] L'employeur payait son personnel 60 % de plus que la concurrence. Les pertes que subissaient les Services d'alimentation se situaient entre 150 000 \$ et 200 000 \$ par an, sur le plan des coûts par rapport aux recettes. C'était une période d'austérité, et l'on s'attendait à ce que les opérations permettent d'économiser de l'argent.

[40] Il a rencontré des clients dont aucun n'a pu lui donner une raison sérieuse de poursuivre les opérations des Services d'alimentation, sauf pour servir du café et des muffins. Les étudiants venaient dîner, mais ne venaient pas souper. Il a entrepris un examen de l'exploitation des Services d'alimentation, pour vérifier si elle était toujours nécessaire et a conclu qu'elle ne l'était pas.

[41] Les employés suivants travaillaient aux opérations des Services d'alimentation. Il y avait un chef cuisinier principal (GS-FOS-07), un cuisinier subalterne (GS-FOS-05), trois aides de cuisine et trois serveurs (GS-FOS-02). Le titre du poste qu'occupait le fonctionnaire s'estimant lésé était concierge/plongeur (GS-FOS-02).

[42] Ces employés relevaient du chef cuisinier principal, qui était responsable du fonctionnement de la cuisine et des opérations des Services d'alimentation.

[43] En avril 2011, M. Morlidge a recommandé aux hauts responsables de mettre fin aux opérations liées à la cuisine à l'interne, et de faire appel aux services d'un

fournisseur en sandwichs, muffins et café. Il devait s'agir d'une exploitation physique de taille beaucoup plus modeste. À l'époque, la cuisine était surchargée.

[44] M. Morlidge a renvoyé à son courriel du 15 avril 2011, dont l'objet était [traduction] « Plan pour la mise en œuvre des Services d'alimentation », qu'il avait envoyé aux RH. C'était le début du processus. Dans le courriel, il faisait état d'une réunion qui s'était tenue la veille, au cours de laquelle il avait présenté la recommandation de mettre fin aux opérations liées à la cuisine et de faire appel aux services d'un fournisseur. Il y décrivait dans les grandes lignes un plan de mise en œuvre comportant trois étapes : premièrement, l'étape consistant en l'annonce, la consultation, la planification et l'organisation; deuxièmement, l'étape de la réduction des services internes une fois qu'un arrangement en matière d'approvisionnement aura été mis en place; et troisièmement, la mise en œuvre des services d'un fournisseur en café et sandwichs.

B. Réaménagement des effectifs

[45] Le 10 mai 2011, M. Morlidge a envoyé un courriel à tous les employés de la Division K pour les informer que les services offerts par la cafétéria du quartier général seraient remplacés par des services de café et de sandwichs exploités par un entrepreneur privé. Il a ajouté que les services de repas chauds à la cafétéria fermeraient le 1er janvier 2012, et qu'après cette date, deux employés assureraient la fourniture des nouveaux services de café et de sandwichs jusqu'à ce que les rénovations en vue d'installer un nouveau fournisseur soient achevées.

[46] Il écrivait également dans son courriel que tout avait été mis en œuvre pour trouver un emploi dans la fonction publique aux employés de la cafétéria.

[47] M. Morlidge a renvoyé à un courriel du 6 mai 2011, dont l'objet était [traduction] « Réaménagement des effectifs - Services d'alimentation de la Division 'K', Services de l'approvisionnement et des contrats de la RNO », qui lui avait été envoyé, ainsi qu'à une autre personne, par M.E. (certains noms sont anonymisés dans la présente décision). M.E. était la gestionnaire en RH. Elle était son interlocutrice en ce qui concernait la directive.

[48] Il avait informé les RH de la fermeture proposée, afin qu'elles puissent en informer l'agent négociateur. Il avait déjà rencontré le personnel et la présidente de la section locale de l'agent négociateur.

[49] Dans un courriel, les RH ont énoncé les obligations prévues dans la directive selon lesquelles l'employeur devait transmettre à l'agent négociateur un avis officiel dans les meilleurs délais après la prise d'une décision de procéder au réaménagement des effectifs. Les RH ont fait un résumé de l'analyse de rentabilisation et des points connexes, comme le calendrier du processus de RE, les lettres destinées aux employés touchés et excédentaires et la question de savoir s'il fallait leur offrir une GOER.

[50] M. Morlidge a été informé que s'il approuvait le courriel, celui-ci serait transmis au directeur du Centre de politique des relations du travail à Ottawa (Ontario), qui l'informerait officiellement l'agent négociateur de la décision de procéder au réaménagement des effectifs, ainsi que le Centre des politiques en dotation.

[51] Le courriel soulevait également la question de savoir si la GRC pourrait fournir une GOER aux quatre employés GS-FOS-02, vu le manque de postes GS-FOS-02 ou de postes équivalents disponibles dans la région d'Edmonton. Les éléments de preuve sont exposés plus en détail dans la partie qui porte sur la question de savoir si l'employeur s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE en offrant une GOER.

[52] Il a été invité à prendre connaissance des notes d'une réunion, datées du 3 mai 2011. On lui a demandé qui les avait écrites. Il a répondu qu'elles provenaient des RH. La réunion visait les employés des opérations des Services d'alimentation. Il y avait participé avec la présidente de l'agent négociateur, Deb Stangrecki; M.M., un consultant en RH pour les Services d'alimentation; et M.E., une gestionnaire des RH.

[53] À la question de savoir à quel moment il avait eu ses premières discussions avec l'agent négociateur, il a répondu que peu après la réunion visant tous les employés, il avait eu une conversation de couloir avec la présidente de la section locale et l'avait invitée à une réunion avec le personnel

[54] Il a dit qu'il pensait que les notes datées du 3 mai 2011 étaient celles de la réunion officielle.

[55] On lui a demandé quelle avait été la réaction de l'agent négociateur. Il a répondu que la présidente n'avait pas été surprise. Elle était consciente de la période d'austérité qui régnait à l'époque. Elle avait à cœur le personnel et la conformité de l'employeur à la directive.

[56] Il a été invité à prendre connaissance d'un courriel daté du 12 avril 2011, envoyé par M.E. à G.P. et dont l'objet était [traduction] « Réunion du CED - RE des Services d'alimentation ». Le courriel contenait un calcul du coût de rachat pour tous les employés des opérations des Services d'alimentation, y compris la mesure de soutien à la transition, multiplié par le taux de rémunération. Chaque année de report faisait augmenter le coût de rachat.

[57] Le 1er juin 2011, M. Morlidge a envoyé un courriel aux employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation, notamment le fonctionnaire s'estimant lésé, pour les informer que l'employeur leur enverrait l'avis officiel de leur situation de RE (les « lettres aux employés excédentaires »).

[58] Le 6 juillet 2011, les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation ont reçu une lettre les informant que l'employeur mettrait fin à ces opérations. Selon la lettre adressée au fonctionnaire s'estimant lésé, il bénéficierait d'une GOER au sein de la fonction publique, et, de ce fait, il serait inadmissible aux options ou au processus d'échange de postes décrit dans la partie VI de l'appendice sur le RE. Il a également été informé que son poste avait été désigné comme excédentaire en raison de la suppression de la fonction à son lieu de travail, et que, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13) et aux dispositions sur le RE de sa convention collective, il a été déclaré employé excédentaire à compter du 7 juillet 2011.

[59] Le directeur régional écrivait également dans la lettre qu'il n'avait aucun autre poste à lui offrir à ce moment-là, mais qu'il était convaincu qu'il y aurait un autre emploi pour lui dans la fonction publique, que la lettre constituait une garantie qu'il obtiendrait une OER dans la fonction publique, et que, par conséquent, il était inadmissible aux options ou au processus d'échange de postes.

[60] Le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé qu'il avait reçu la lettre datée du 6 juillet 2011 envoyée par le directeur régional de la GRC responsable des services relatifs aux actifs et à la passation des marchés.

[61] À la question de savoir pourquoi, à ce moment-là, on avait dit au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il bénéficiait d'une GOER, M. Morlidge a répondu que le plan consistait à offrir au fonctionnaire s'estimant lésé un autre emploi GS-FOS dans un délai d'un an.

[62] Le service de repas chauds devait cesser le 1er janvier 2012. Comme le service serait réduit, M. Morlidge s'attendait à ce qu'un bon nombre de personnes trouvent un autre emploi avant le 1er janvier 2012. Il avait anticipé la nécessité de recourir aux services d'employés nommés pour une période déterminée pour assurer le service réduit. C'est ce qui a déclenché l'envoi des lettres aux employés excédentaires à l'époque.

[63] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance d'une présentation PowerPoint datée du 7 juillet 2011, que les RH ont présentée aux employés de cuisine à cette date. Cette présentation expliquait le processus de RE et décrivait en quoi consiste une GOER. À la question de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé avait posé des questions, il a répondu qu'il ne s'en souvenait pas.

[64] Le fonctionnaire s'estimant lésé se souvenait d'avoir assisté à une séance d'information sur le RE, présentée par les RH, le 7 juillet 2011. La conseillère en RH, M.R., comptait parmi les présentateurs. Il se souvenait que tous les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation étaient présents. Il ne se souvenait pas d'avoir eu une réunion individuelle avec la conseillère en RH.

[65] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été inscrit en tant que personne ayant un droit de priorité auprès de la CFP, le 11 juillet 2011.

[66] Il a compris qu'il bénéficierait d'une inscription prioritaire pour une nomination à un poste de son niveau et qu'il devrait postuler avec d'autres personnes pour un poste CR-04, soit un poste d'un niveau plus élevé.

[67] Après avoir reçu la lettre du 6 juillet 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à travailler à temps plein aux opérations des Services d'alimentation jusqu'à la date de fermeture, le 31 juillet 2015. Entre janvier 2012 et le 31 juillet 2015, les opérations se sont poursuivies avec le minimum d'employés, dont il faisait partie. Durant cette période, il a occupé un poste GS-FOS-07, à titre intérimaire, lorsque le chef était en congé. Entre 2012 et 2015, certaines tâches qui relevaient du chef, comme

les tâches administratives, les commandes et la planification des menus, n'étaient pas exécutées. Du 15 août au 9 décembre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a également occupé de façon intérimaire un poste CR-04, à Échec au crime.

[68] Le 15 septembre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Morlidge, pour l'informer qu'il avait suivi des cours et une formation sur la sensibilisation au harcèlement et à la sécurité ainsi que des modules d'enseignement individualisé (introduction au processus judiciaire, le rôle de témoin de la police dans un processus judiciaire, la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « *Charte* »), sensibilisation aux réalités des Autochtones et des Premières Nations et introduction au logiciel TIP SOFT), qu'il était sur le point de terminer une formation au Centre d'information de la police canadienne (CIPC) et qu'il était prévu qu'il suive la semaine suivante une formation sur le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP). Il a également mentionné qu'il souhaitait suivre d'autres cours ou formations, au besoin.

[69] Le 11 octobre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Morlidge pour l'informer qu'il avait terminé une formation sur les techniques d'écoute et d'interrogatoire efficaces.

[70] Dans une lettre datée du 1er décembre 2011, M.A., directeur régional responsable des services relatifs aux actifs et à la passation des marchés de la région du Nord-Ouest, a informé le fonctionnaire s'estimant lésé que l'employeur avait l'intention de poursuivre les opérations des Services d'alimentation jusqu'au milieu de l'année 2012 environ; qu'en raison du nombre limité de postes GS-FOS dans la fonction publique, le lieu de l'emploi visé par la GOER était à Regina, dans la Division Dépôt; qu'il conserverait son statut d'employé excédentaire jusqu'à ce qu'il reçoive une GOER; et que la CFP continuerait à le présenter dans la région d'Edmonton. Il ajoutait que sa période de priorité excédentaire resterait ouverte jusqu'à ce qu'il soit nommé ou muté à un autre poste d'une durée indéterminée ou jusqu'à ce qu'il démissionne.

[71] De plus, le directeur régional prévenait le fonctionnaire s'estimant lésé que s'il refusait une GOER à n'importe quel moment au cours de sa période de priorité excédentaire, il serait susceptible d'être mis en disponibilité, auquel cas il recevrait un avis de mise en disponibilité de 30 jours et aurait droit à la priorité de personne mise en disponibilité pendant un an.

[72] Le 14 décembre 2011, tous les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation, sauf trois, avaient été nommés à des postes à durée indéterminée dans la région d'Edmonton ou au quartier général de la Division K, ou avaient démissionné.

[73] Le fonctionnaire s'estimant lésé a terminé les cours de formation sur le SIRP et le CIPC, le 31 décembre 2011, ainsi que d'autres cours en ligne. Entre janvier et mars 2012, M. Morlidge a pris des dispositions pour que le fonctionnaire s'estimant lésé se soumette à une évaluation de ses compétences ainsi qu'à une évaluation personnelle effectuée par les services de dotation et d'évaluation de la CFP.

[74] M. Morlidge et le fonctionnaire s'estimant lésé ont eu un échange de courriels en janvier et février 2014, dans lesquels ils discutaient de l'évaluation des diplômes polonais de ce dernier.

[75] Compte tenu de l'intérêt qu'avait manifesté en ce sens le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur ne l'a pas dissuadé de poser sa candidature afin de prendre en charge les opérations des Services d'alimentation dans le cadre du programme permettant aux employés de le faire. Le fonctionnaire a ainsi posé sa candidature le 11 juin 2014. L'employeur l'a également encouragé à postuler pour un autre emploi, car la décision de mettre fin aux opérations des Services d'alimentation était définitive.

[76] Le 2 mars 2015, dans une note d'information adressée au commissaire, était sollicitée l'autorisation d'annuler la GOER offerte au fonctionnaire s'estimant lésé et de la remplacer par les options prévues à la section 6.3 de l'appendice sur le RE. Le texte de la note était le suivant :

[Traduction]

[...]

Les employés continuent d'être présentés comme des bénéficiaires de priorité situés dans la région d'Edmonton, pour la GRC et la fonction publique centrale. Les possibilités liées au groupe GS-FOS sont plus rares et les compétences des employés [caviardé] transférables à d'autres groupes sont limitées, en particulier les postes de travail administratif qui existent habituellement dans la plupart des entreprises publiques. [caviardé] n'était pas admissible à participer à plusieurs processus de sélection.

[...]

[77] La note mentionnait également que la mise en œuvre d'un service exploité par un fournisseur avait été retardée, en raison d'exigences non prévues et de limitations des ressources.

[78] Le 2 mars 2015, tous les employés des Services d'alimentation, à l'exception du fonctionnaire s'estimant lésé et du chef Richard Tront, avaient trouvé un emploi au quartier général de la Division K, à Edmonton, ou avaient démissionné.

[79] Dans une lettre datée du 27 mars 2015, R.B., agent de la Gestion générale, a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'informer que l'employeur ne pouvait plus lui offrir une GOER, et qu'il disposait de 120 jours à compter de la date de la lettre (c.-à-d. jusqu'au 25 juillet 2015) pour examiner les options figurant dans l'appendice sur le RE et faire son choix. Il a également été informé que s'il se sentait lésé par l'application ou l'interprétation de l'entente sur le réaménagement des effectifs, il pouvait déposer un grief conformément au protocole établi.

[80] Le 12 mai 2015, M. Morlidge a envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé, un courriel de rappel de la période de réflexion.

[81] Le 10 juin 2015, M. Morlidge a envoyé un courriel au fonctionnaire s'estimant lésé, pour lui rappeler que la date limite pour choisir une option était le 25 juillet 2015. Il a indiqué qu'il n'avait pas reçu de demande de réunion pour discuter des options.

[82] Le 30 juin 2015, M. Morlidge a envoyé un courriel à tous les employés de la Division K, pour les informer que les services de cafétéria au quartier général de la Division K fermaient le 30 juin 2015.

[83] Le 13 juillet 2015, M. Morlidge a envoyé un courriel à Mme Revet, aux Ressources humaines, pour l'informer que le fonctionnaire s'estimant lésé ne voyait pas l'intérêt de la réunion proposée.

[84] Le 25 juillet 2015, jour de travail non prévu pour le fonctionnaire s'estimant lésé et le dernier jour pour soumettre son choix d'option, M. Morlidge lui a envoyé un courriel dans lequel il a écrit : [traduction] « John, je n'ai pas reçu votre formulaire de sélection des options. L'avez-vous envoyé? Appelez-moi sur mon cellulaire et je passerai le prendre aujourd'hui. »

[85] Le 25 juillet 2015, Deborah Harrington, la nouvelle présidente de la section locale de l'agent négociateur, a envoyé par courriel à M. Morlidge le formulaire de sélection des options rempli par le fonctionnaire s'estimant lésé.

[86] Dans un échange de courriels transmis entre les 23 et 31 juillet 2015, Mmes Harrington et Revet ont discuté du déroulement du processus de RE dans le cas du fonctionnaire s'estimant lésé. Mme Harrington a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il était également mentionné qu'une OER serait immédiatement donnée (le lundi 27 juillet 2015) à M. ZALEWSKI, relativement à un poste dans la Division Dépôt, s'il ne choisissait pas l'option B ou C. On lui faisait savoir qu'il serait licencié dans les 30 jours s'il choisissait l'option A et refusait l'OER. En ce qui concerne ce renseignement et le poste FOS « anticipé » récemment affiché sur le tableau d'affichage des offres d'emploi au gouvernement (emplois.gc.ca), pour des postes liés à la cuisine à Regina, le personnel de cuisine à Regina n'a pas été informé de l'existence d'un poste vacant.

[...]

[87] Mme Revet a répondu à Mme Harrington que [traduction] « la Division Dépôt avait effectivement un poste FOS-02 vacant que les responsables étaient prêts à offrir à John en tant qu'OER ». Le fonctionnaire s'estimant lésé a eu plusieurs discussions avec M. Morlidge au sujet du poste à Regina.

[88] Dans son formulaire de sélection des options, le fonctionnaire s'estimant lésé a choisi l'option B, soit la mesure de soutien à la transition. Comme il avait fait ce choix, sa démission a pris effet le 31 juillet 2015.

[89] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu 28 182,32 \$ au titre de la mesure de soutien à la transition, ce qui représente 36,83 semaines de son salaire.

C. Grief

[90] Le 25 juillet 2015, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé le présent grief, dans lequel il alléguait que l'employeur avait enfreint l'appendice sur le RE parce qu'il ne lui avait pas offert un poste acceptable à durée indéterminée. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également accusé l'employeur d'avoir eu un comportement menaçant,

de l'avoir intimidé, d'avoir empiété sur son espace personnel et sa vie privée et de l'avoir forcé à démissionner.

[91] Au début de l'audience, l'avocate du fonctionnaire s'estimant lésé a fait savoir que, bien qu'il ne retirerait pas les allégations de comportement inapproprié reproché à l'employeur, il n'y aurait pas d'examen approfondi lié à ces obligations au cours de l'audience.

[92] Le 24 avril 2018, l'agent négociateur a renvoyé le grief à l'arbitrage.

III. Approche concernant la preuve

[93] La preuve sur la question de savoir si l'employeur s'est acquitté de son obligation, prévue à l'appendice sur le RE, d'offrir une GOER, et s'il pouvait remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant, ainsi que la preuve sur la question de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé était irrecevable à soutenir que la convention collective avait été violée, compte tenu de l'existence d'un soi-disant accord, auquel était partie l'agent négociateur, en vue de remplacer son statut d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant, sont tellement interreliées que j'examinerai la preuve sur ces deux questions ensemble.

A. Témoignage de M. Morlidge

[94] M. Morlidge a renvoyé à un courriel daté du 6 mai 2011, dont l'objet était [traduction] « Réaménagement des effectifs - Services d'alimentation de la Division 'K', Services de l'approvisionnement et des contrats de la RNO », que M.E., la gestionnaire des RH, lui avait envoyé ainsi qu'à une autre personne. Le courriel indiquait ce qui suit au sujet de la GOER :

[Traduction]

[...]

[...] Pour l'heure, personne ne sait si la GRC pourra fournir une GOER aux quatre employés GS-FOS-02, vu qu'il n'y a pas de poste GS-FOS-02, ou un poste de niveau équivalent (c.-à-d. le niveau CR-02) dans la région d'Edmonton. Il peut être raisonnable de s'attendre à ce que deux des quatre employés GS-FOS-02 puissent être admissibles à des postes de niveau supérieur, compte tenu des possibilités de nominations intérimaires antérieures et en cours à des niveaux plus élevés. La GRC peut également envisager d'accorder des primes de maintien en fonction ou des options à

certaines des employés GS-FOS-02. La GRC entend offrir une GOER aux titulaires des postes de cuisinier principal et de cuisinier subalterne.

[...]

[95] M. Morlidge a dit que la règle veut qu'une GOER soit offerte. Si l'employeur ne peut pas l'offrir, il passe aux options. Il savait que s'il devait offrir des GOER, il faudrait que les offres couvrent une vaste zone géographique.

[96] L'employeur a cherché au sein de la GRC. En 2011-2012, la classification CR-04 était considérée comme une classification d'emploi générale. Cette classification regroupait des postes de premier échelon, nécessitant peu d'expérience. Il était d'avis que les titulaires des postes GS-FOS pouvaient être placés dans des postes CR-04, mais cela ne s'est pas avéré être le cas, puisqu'une nomination à un poste CR-04 aurait constitué une promotion pour les employés GS-FOS-02. Il n'était pas certain de ce qui pouvait constituer une GOER et de son étendue.

[97] Il a été interrogé sur les postes disponibles pour les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation dans la région d'Edmonton ou ailleurs. Il a répondu qu'il y avait une base des Forces canadiennes et qu'il y avait des établissements correctionnels à Edmonton.

[98] Il n'y avait aucun poste GS-FOS-02 dans l'établissement pour femmes. L'établissement pour hommes n'en avait pas non plus, seulement des postes GS-FOS-05 et 07.

[99] Le ministère de la Défense nationale (MDN) avait des postes GS-FOS-02 à Edmonton, mais il s'agissait de postes à durée déterminée à pourvoir par des cuisiniers militaires. À Wainwright, Cold Lake et Suffield, en Alberta, des postes GS-FOS-02 à durée indéterminée étaient disponibles.

[100] M. Morlidge a témoigné qu'il s'était entretenu avec les unités des Services d'alimentation de tous ces établissements. Il a souligné que la Division Dépôt avait démontré un intérêt pour nos aides de cuisine, les GS-FOS-02. Cependant, aucun membre du personnel ne souhaitait se réinstaller à Regina. La seule personne intéressée était l'employé GS-FOS-05, qui voulait aller sur la côte Est.

[101] On lui a demandé d'expliquer la différence entre un niveau GS-FOS-02 et un niveau 05. L'employé de niveau GS-FOS-02 est un aide de cuisine qui fait le service et le nettoyage et qui lave la vaisselle. Celui de niveau GS-FOS-05 est un cuisinier qui prépare la nourriture et qui a obtenu un certificat d'aptitude professionnelle officielle. L'employé de niveau GS-FOS-02 peut faire des tâches culinaires de base. Celui de niveau GS-FOS-07 est le chef cuisinier ou le gestionnaire responsable de la gestion des opérations et de la planification des menus.

[102] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance d'un document de la CFP intitulé [traduction] « Volume des demandes d'autorisation en matière de priorité (activité de dotation) par lieu et par groupe/niveau ». Ce document indiquait le nombre de mesures de dotation, pour une période indéterminée, visant le groupe et le niveau GS-FOS-02, qui ont été prises dans tous les ministères en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut pendant la période du 1er janvier 2010 au 6 juillet 2011, soit 14, ainsi que d'un document semblable visant la même période pour tous les ministères à l'échelle nationale, soit 46 (42 postes désignés « anglais essentiel » et 4 postes désignés « français essentiel »).

[103] Il a déclaré qu'il n'y avait pas beaucoup de mesures prises pour ces emplois, que ce soit pour les nominations ou les processus de dotation.

[104] Ces statistiques visaient à déterminer si l'employeur devait offrir des GOER ou les options. Les statistiques ont grandement renforcé l'idée que les GOER devraient être offertes à la Division Dépôt.

[105] L'employeur avait des postes à Regina. Bénéficiant d'une priorité d'employé excédentaire, les employés auraient reçu l'autorisation d'être aiguillés vers d'autres postes GS-FOS-02 en Alberta et à l'échelle nationale.

[106] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance du courriel qu'il avait adressé au directeur régional, dans lequel il recommandait que la zone pour la présentation des candidats soit à l'échelle nationale, afin de garantir que le personnel soit informé de toutes les possibilités de rester dans la fonction publique, compte tenu du faible nombre de mesures de dotation pour les postes GS-FOS, au cours des 18 derniers mois. Le directeur régional a approuvé sa recommandation.

[107] M. Morlidge a renvoyé à une lettre datée du 1er décembre 2011, transmise au fonctionnaire s'estimant lésé par le directeur régional, et dont l'objet était [traduction] « Addendum à la lettre sur le statut d'employé excédentaire ». Elle donnait suite à la lettre que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçue le 7 juillet 2011, par laquelle il avait été informé de son statut d'employé excédentaire. Il a été informé que la direction avait l'intention de poursuivre les opérations des Services d'alimentation jusqu'au milieu de l'année 2012 environ.

[108] De plus, en raison du nombre limité de postes GS-FOS dans la fonction publique, le lieu du poste visé par l'OER serait à la Division Dépôt, et les détails de son nouveau poste et de ses droits à la réinstallation lui seraient communiqués avant la fin des opérations des Services d'alimentation.

[109] Il a également été informé qu'il conservait son statut d'employé excédentaire jusqu'à ce qu'on lui présente une GOER, et que la CFP continuerait à le présenter dans la région d'Edmonton.

[110] M. Morlidge a été interrogé sur la réaction du fonctionnaire s'estimant lésé à la lettre. Compte tenu des conversations qu'ils avaient eues au fil des mois, il n'était pas surpris. Le fonctionnaire s'estimant lésé lui a demandé quel était le volume des activités de la Division Dépôt. Les activités de la cuisine y étaient plus importantes; on y servait jusqu'à 1000 personnes par service. Il s'est souvenu d'avoir vanté au fonctionnaire s'estimant lésé les mérites de la Division Dépôt, lui expliquant que des réunions d'affaires s'y tenaient, ce qui était tout à fait dans les cordes du fonctionnaire s'estimant lésé.

B. Témoignage de Mme Revet

[111] Mme Revet n'a pas pris part au dossier des RH concernant le fonctionnaire s'estimant lésé, en 2011. Elle l'a pris en charge en 2014-2015.

[112] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré employé excédentaire en 2011. En décembre 2011, il a été informé que le lieu de l'emploi visé par la GOER serait à Regina. Cela ne semblait pas raisonnablement possible. Ce n'était pas à Edmonton. Elle a parlé avec l'agent négociateur.

[113] Elle a consulté la base de données de la CFP pour voir combien de fois on y faisait référence à d'autres postes GS-FOS-02.

[114] Pour donner au fonctionnaire s'estimant lésé un rôle significatif dans la GRC, il a été décidé qu'il n'y avait pas de possibilités d'emploi pour lui dans la GRC à Edmonton. Des postes équivalents CR-02 ont été envisagés. Toutefois, la CFP a fait savoir que les classifications GS-FOS-02 et CR-02 n'étaient pas équivalentes. Un poste CR-01 aurait été équivalent; mais il n'y en avait pas.

C. Observations de l'agent négociateur – en quoi consiste une GOER?

[115] Dans le présent cas, la question en litige est différente de celle qui est soulevée le plus souvent, à savoir si l'offre d'emploi faite à un employé répond aux critères d'une GOER. En fait, dans le cas présent, il est indéniable que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais, durant toute la période de plus de quatre ans pendant laquelle il a été un employé excédentaire, reçu une GOER.

[116] Il ne fait aucun doute qu'aucune GOER n'a été offerte. La question est donc de savoir si le statut d'employé ayant reçu une GOER, qu'aurait pu avoir le fonctionnaire s'estimant lésé, aurait pu être remplacé par celui d'employé optant.

D. Analyse

[117] Compte tenu de la position de l'agent négociateur selon laquelle le présent cas est différent en ce qui concerne la question soulevée le plus souvent, puisque le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réellement reçu de GOER, nul ne conteste que si une offre d'emploi à la Division Dépôt lui avait été faite, elle aurait satisfait aux critères d'une GOER. De plus, la preuve démontre clairement, selon la prépondérance des probabilités, que compte tenu de l'absence de postes GS-FOS-02 ou de postes équivalents dans la région d'Edmonton et à l'échelle nationale, si une offre d'emploi GS-FOS-02 à la Division Dépôt lui avait été faite, elle aurait satisfait à la norme du caractère raisonnable. La preuve établit clairement que l'employeur n'a pas offert au fonctionnaire s'estimant lésé une GOER.

[118] En ce qui concerne le changement opéré par l'employeur pour se tourner vers les options, la preuve révèle que si le fonctionnaire s'estimant lésé avait choisi l'option A, il se serait vu offrir un poste GS-FOS-02, en tant qu'OER, à la Division Dépôt, en juillet ou en août 2015.

IV. Le statut d'employé ayant reçu une GOER, qu'aurait pu avoir le fonctionnaire s'estimant lésé, aurait-il pu être remplacé par celui d'employé?

A. Témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé

[119] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'une note d'information datée du 27 février 2015, adressée au commissaire, qui a été obtenue à la suite d'une demande d'accès à l'information. L'objet de la note d'information était [traduction] « Accès aux options de réaménagement des effectifs ». Le chef des RH a demandé l'approbation du commissaire pour permettre aux employés de la fonction publique qui avaient reçu une GOER d'accéder aux options prévues à l'appendice sur le RE. L'auteur de la note mettait en contexte la recommandation de mettre fin aux opérations des Services d'alimentation fournis dans l'immeuble du quartier général de la Division K (l'« immeuble »), et mentionnait que les employés avaient été informés que leurs fonctions seraient supprimées, et qu'ils avaient reçu une GOER.

[120] Selon la note d'information, tous les employés, à l'exception du fonctionnaire s'estimant lésé et d'un autre employé, avaient trouvé un autre emploi.

[121] Cette note renvoyait à la lettre du 1er décembre 2011, par laquelle les employés avaient été informés qu'ils recevraient des GOER au mess de la Division Dépôt, après la cessation des opérations des Services d'alimentation d'Edmonton. Il y est ensuite mentionné que ce lieu se trouvait en dehors de la zone du quartier général des employés et qu'une réinstallation aux frais de l'employeur serait nécessaire.

[122] La note indiquait ensuite le statut actuel des employés. Selon cette note, les employés continuaient d'être présentés comme des bénéficiaires de priorité à Edmonton au sein de la GRC et de la fonction publique centrale. Il existait peu de possibilités dans le groupe GS-FOS, et les employés avaient peu de compétences transférables à d'autres groupes, en particulier pour les postes de travail administratif qui existent habituellement dans la plupart des entreprises publiques fédérales. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas admissible à participer à plusieurs processus de sélection.

[123] Celui-ci a réagi en disant que cet énoncé était faux et très blessant. Depuis le début, il n'a jamais reçu d'OER. Il n'a pas eu l'occasion de participer à un processus de dotation et, à son avis, il était faux de dire qu'il n'avait pas été admissible à participer à plusieurs tels processus. Il a rappelé qu'il possédait plusieurs années d'expérience au

cours desquelles il avait développé des compétences transférables en tant que responsable de la conception graphique et en tant que photographe. Il a rappelé qu'il avait occupé de façon intérimaire un poste CR-04, à Échec au crime. Il n'a jamais eu la possibilité de bénéficier d'un jumelage ou d'être sélectionné pour un nouveau poste, alors que d'autres avaient eu cette possibilité.

[124] L'auteur de la note poursuivait en disant que le poste visé par l'OER devait, si possible, se trouver dans la zone du quartier général des employés. Toutefois, dans le présent cas, aucune OER n'avait pu être faite à Edmonton. La décision définitive de mettre fin aux opérations des Services d'alimentation ayant été prise, la direction pouvait aller de l'avant avec une OER aux employés, à Regina. Il était mentionné que le mess de la Division Dépôt avait un poste GS-FOS-02 vacant pour le fonctionnaire s'estimant lésé.

[125] Il était mentionné dans la note que les employés avaient officieusement exprimé leur préférence pour les options plutôt que pour la réinstallation. On y mentionnait en outre que l'agent négociateur avait été consulté au niveau national, et qu'il appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière.

[126] Il a été recommandé d'annuler la GOER et d'offrir aux employés les options prévues à la section 6.3 de l'appendice sur le RE. Le commissaire a approuvé la recommandation le 2 mars 2015.

[127] On a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé s'il avait eu des réunions avec l'agent négociateur au sujet du remplacement d'une GOER par les options prévues à l'appendice sur le RE. Il se souvenait d'une réunion conjointe avec l'agent négociateur et Mme Revet. Il ne se souvenait pas d'une réunion seul avec l'agent négociateur, au cours de laquelle le remplacement d'une GOER par les options avait été discuté.

[128] Le remplacement d'une GOER par les options n'avait pas été discuté uniquement avec un représentant de l'employeur. On lui a demandé si l'agent négociateur et l'employeur en avaient discuté. Il a répondu qu'il n'avait aucune information à ce sujet.

B. Témoignage de M. Morlidge

[129] On a demandé à M. Morlidge de relater comment s'était effectué le remplacement d'une GOER par les options. La recherche d'autres postes pour plusieurs membres du personnel n'a donné aucun résultat. Le maintien du personnel n'aurait

servi à rien. La direction a commencé à faire des offres d'emploi. Un employé a pris sa retraite. Le cuisinier et le fonctionnaire s'estimant lésé ont tous deux dit qu'ils n'iraient pas à Regina.

[130] Il ne se souvenait pas qui, de lui ou de Mme Harrington (la présidente de la section locale de l'agent négociateur), avait proposé de remplacer la GOER par les options. Il a déclaré : [traduction] « Si c'est ce que nous voulions faire, nous devrions nous adresser au commissaire de la GRC. »

[131] Deux personnes nommées « Deb » ont été présidentes de la section locale de l'agent négociateur, à différents moments. (Il convient de noter que Deb Stangrecki était la présidente de la section locale à l'époque des faits. Deb Harrington n'a pris le relais qu'à la fin du printemps 2015.) Selon le témoignage de M. Morlidge, Mme Harrington ou M. Morlidge a dit : [traduction] « Pouvons-nous leur offrir les options? » L'autre personne a répondu : [traduction] « Excellente idée! »

[132] Au cours de son contre-interrogatoire, M. Morlidge a été invité à prendre connaissance de ses notes du 7 octobre 2015, en réponse au grief, plus précisément à la partie suivante :

[Traduction]

[...]

L'ensemble des processus et des mesures étaient conformes à la directive sur le RE, à l'exception de l'offre supplémentaire d'options. Cette mesure extraordinaire (qui comprend une demande d'autorisation de dotation de la fonction publique adressée au commissaire) a été prise pour soutenir les employés restants qui avaient exprimé le souhait de ne pas avoir à se réinstaller, mais qui n'avaient pas été en mesure de trouver un autre emploi localement après quatre ans de priorité excédentaire.

[...]

[133] On lui a demandé de confirmer que l'offre supplémentaire d'options n'était pas prescrite dans la directive sur le RE. Il a répondu qu'il s'agissait d'une zone grise. Elle n'était pas non plus interdite.

[134] En ce qui concerne la question de savoir s'il est permis de s'adresser au commissaire pour remplacer une GOER par les options, il a fait remarquer ce qui suit : [traduction] « Si l'on s'attend à ce que la directive sur le RE prévoie qu'une fois engagée dans une voie, toute personne doit poursuivre cette voie, j'ai peut-être commis une

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

erreur et la directive sur le RE n'accorde pas la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des gens. Il s'agissait d'une zone grise. Ne les obligeons pas à se réinstaller. Ce n'était pas obligatoire. »

[135] Il a été interrogé sur ses discussions avec l'agent négociateur concernant l'annulation de la GOER et l'offre d'options. Il ne se souvenait pas si la conversation avait eu lieu à la fin de 2014 ou au début de 2015. Il s'agissait d'une discussion de couloir. Elle n'a pas été consignée par écrit. Il s'agissait de savoir si l'annulation était possible.

[136] Des conversations auraient eu lieu par la suite. Des courriels ont été envoyés pour discuter de la possibilité d'effectuer ce changement. La section locale de l'agent négociateur préférait les options. Il ne se souvenait pas s'il avait eu l'idée ou si c'était celle de l'agent négociateur.

C. Témoignage de Mme Revet

[137] Mme Revet, la gestionnaire des RH, a déclaré qu'elle n'avait pas pris part au dossier du fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'il a été déclaré excédentaire en 2011. Elle y a pris part plus tard.

[138] Elle s'est entretenue avec la direction, qui lui a confirmé la fermeture de la cuisine. Cela a pris du temps. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré excédentaire en 2011. En décembre 2011, il a été informé que le lieu de l'emploi visé par la GOER serait à Regina. Ce n'était pas possible. Ce n'était pas à Edmonton. Elle a parlé avec l'agent négociateur.

[139] Elle a consulté la base de données de la CFP pour voir combien de fois on y faisait référence à d'autres postes GS-FOS-02.

[140] Il n'y avait pas de possibilités à Edmonton pour le fonctionnaire s'estimant lésé. Ils ont envisagé de lui offrir un poste CR-02 qui, selon eux, était équivalent à son poste GS-FOS-02. Toutefois, la CFP a précisé qu'ils n'étaient pas équivalents. Aucun poste CR-01 n'était disponible.

[141] Ils sont allés de l'avant pour offrir au fonctionnaire s'estimant lésé une GOER à Regina. Ils lui ont conseillé officieusement d'être mobile. Il a déclaré qu'il n'accepterait pas un poste à Regina.

[142] La section locale de l'agent négociateur a demandé s'il était possible de faire quelque chose.

[143] S'il n'acceptait pas la GOER, il devait être mis en disponibilité. Cela ne semblait pas juste. Cela n'aurait été raisonnable que si l'on avait pu lui offrir les options.

[144] Mme Stangrecki a dit qu'elle avait parlé au fonctionnaire s'estimant lésé. Elle a dit qu'elle s'adresserait à l'agent négociateur au niveau national. Elle a déclaré qu'il avait manifesté son soutien.

[145] L'administrateur général a accepté et la direction a offert les options au fonctionnaire s'estimant lésé.

[146] M. Morlidge était son interlocuteur direct et l'a informée de l'évolution de la situation.

[147] L'un des rôles qu'elle a joués consistait à faciliter les relations avec l'agent négociateur. Mme Stangrecki était la présidente. Ils se sont parlé une ou deux fois par mois. L'agent négociateur et la direction tenaient une réunion une fois par mois. Mme Stangrecki a pris sa retraite pendant les étapes de finalisation de la lettre d'options. Mme Harrington devait prendre la relève.

[148] On lui a demandé si elle se souvenait de conversations. Elle se souvenait qu'il n'était pas possible pour le fonctionnaire s'estimant lésé de rester à Edmonton. Il avait refusé une nomination au MDN, à Wainwright. Elle se souvenait d'avoir parlé de la fermeture. Elle se souvenait du poste GS-FOS-02, à Regina, où son aide aurait vraiment été utile.

[149] Après que la date de fermeture officielle de la cuisine a été fixée et qu'il a été constaté que le déménagement était nécessaire, Mme Stangrecki a demandé s'il était possible de faire quelque chose pour éviter les mises en disponibilité. À la question de savoir pourquoi le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas reçu une GOER en 2011, elle a répondu qu'elle ne savait pas si c'était une sage décision. Il aurait peut-être été plus judicieux de lui proposer la mesure de soutien à la transition.

[150] L'employé a demandé les options. Mme Stangrecki a défendu l'idée des options. Mme Revet a travaillé avec les Relations de travail ministérielles. Ils

(vraisemblablement des représentants de la section locale) se sont adressés à l'AFPC au niveau national.

[151] Les discussions avec Mme Stangrecki ont eu lieu en décembre 2014 et en janvier 2015. Elles en parlaient souvent. Elle a dit que l'agent négociateur avait manifesté son soutien. Elle a parlé avec le fonctionnaire s'estimant lésé et d'autres employés.

[152] Une réunion a eu lieu avec le fonctionnaire s'estimant lésé et l'agent négociateur, au cours de laquelle les options ont été présentées, comme il en est fait état dans la lettre du 27 mars 2015.

[153] Elle était certaine que la direction avait expliqué comment elle avait épuisé les recherches pour trouver des postes GS-FOS-02 vacants dans la région locale, et que le lieu de l'emploi visé par la seule OER se trouvait à Regina. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas formulé d'objection. Elle lui a demandé s'il avait des questions. Elle lui a expliqué les trois options. Elle a dit ne pas se souvenir qu'il avait exprimé son désaccord.

[154] Lors de discussions avec les relations de travail, elle a appris que les Relations de travail ministérielles avaient discuté avec l'AFPC au niveau national avant que la direction fournisse la lettre d'options. On lui a demandé qui d'autre avait participé aux discussions. Les personnes agissant pour le fonctionnaire s'estimant lésé étaient Mme Stangrecki et Mme Harrington. M. Morlidge représentait la direction.

[155] Elle a déclaré que M. Morlidge était un interlocuteur direct et qu'il lui fournissait des mises à jour.

[156] Elle a été invitée à prendre connaissance de la note d'information destinée au commissaire. Elle a dit que seul l'administrateur général était autorisé à proposer les options. Elle-même et les Relations de travail ministérielles ont rédigé la note d'information proposant les options, en février 2015.

[157] Gord Cook a rédigé la note d'information. Les employés avaient officieusement exprimé leur préférence pour les options. Ce renseignement provenait de Mme Stangrecki, qui l'avait informée avoir parlé de manière informelle avec le fonctionnaire s'estimant lésé.

[158] Un passage de la note d'information indique que le syndicat national avait été consulté et qu'il appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière.

[159] Mme Revet a affirmé qu'elle avait fait part à Mme Stangrecki des énoncés contenus dans la note d'information.

[160] L'information relative au statut des employés, à l'époque, provenait de la dotation en personnel de l'équipe de direction, ainsi que l'information selon laquelle il n'y avait plus d'autres opérations des Services d'alimentation à la GRC, à Edmonton.

[161] À la fin de février ou au début de mars 2015, elle a informé l'agent négociateur que l'administrateur général avait approuvé les options.

[162] Elle a été renvoyée à la lettre datée du 27 mars 2015 adressée au fonctionnaire s'estimant lésé, qui l'informait que la CFP ne pouvait plus lui offrir une GOER et que, par conséquent, il disposait de 120 jours civils pour examiner les trois options prévues dans l'entente sur le réaménagement des effectifs et choisir une de ces options.

[163] Elle a déclaré qu'elle avait passé en revue les éléments de la lettre avec le fonctionnaire s'estimant lésé, en décrivant les trois options, à savoir : l'option A - priorité d'employé excédentaire d'une durée de 12 mois; l'option B - mesure de soutien à la transition; l'option C - indemnité d'études.

[164] Mme Revet a renvoyé à un courriel daté du 10 juillet 2015 de D.R. Z.P., consultant en RH de l'employeur, qui indique ce qui suit :

[Traduction]

Nous anticipons peut-être trop, mais nous aimerions qu'une lettre d'offre soit rédigée pour notre FOS-02. Notre bureau peut rédiger la lettre d'offre, mais nous avons besoin d'un [numéro] de poste [...]

[...]

Notre priorité est d'explorer d'autres situations prioritaires (John Zalewski), mais nous voulons être prêts à présenter une lettre d'offre le 27 juillet.

[...]

[165] Mme Revet a dit que l'employeur avait un poste FOS-02 vacant à Regina, à la Division Dépôt, et qu'il était prêt à l'offrir au fonctionnaire s'estimant lésé à titre d'OER.

[166] Elle a été renvoyée à un courriel daté du 15 juillet 2015, envoyé par Mme Stangrecki, dans lequel cette dernière lui demandait si le fonctionnaire s'estimant lésé avait choisi l'option A, et s'il avait droit à une année de salaire. Mme Rivet était surprise, car elle pensait que le but de leurs discussions précédentes était de pouvoir offrir les options au fonctionnaire s'estimant lésé. Si le fonctionnaire s'estimant lésé choisissait l'option A, on lui présenterait une OER à la Division Dépôt, à Regina et, s'il refusait l'offre, il serait licencié. Il s'agissait de l'essence de sa réponse à Mme Stangrecki, à laquelle elle a ajouté qu'elle croyait qu'il s'agissait de l'entente depuis le début, parce qu'il (le syndicat) ne voulait pas de l'OER, et que l'employeur offrirait plutôt les options, afin que le fonctionnaire s'estimant lésé puisse bénéficier de la mesure de soutien à la transition.

[167] Mme Stanrecki a répondu : [traduction] « [...] Je ne me souviens tout simplement pas de tous les détails, car j'ai beaucoup de choses en tête en ce moment! »

[168] On lui a demandé de prendre connaissance d'un courriel daté du 21 juillet 2015, que Mme Harrington, signant en qualité de présidente de la section locale, avait adressé à M. Morlidge. Mme Harrington dit dans ce courriel comprendre que des discussions avaient eu lieu entre M. Morlidge et le fonctionnaire s'estimant lésé, au sujet d'une GOER pour un poste FOS-02, à Regina. Elle demande des précisions sur le numéro du poste, le lieu, la disponibilité prévue et la date de début.

[169] Elle demande également à être informée de la formation qui a été dispensée au fonctionnaire s'estimant lésé, de la rédaction d'un curriculum vitæ, des techniques/compétences d'entrevue d'emploi, etc., ainsi que les détails concernant tout recyclage dont le fonctionnaire s'estimant lésé a bénéficié pour d'autres possibilités d'emploi, y compris la liste des dates et heures auxquelles il a été déclaré absent de son poste d'attache. Elle demande que les informations soient fournies dès que possible, car la date à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé devait prendre sa décision approchait à grands pas.

[170] D'une manière ou d'une autre, ce courriel est parvenu à Mme Revet. Elle a répondu en demandant que Mme Harrington discute avec l'agent négociateur des

raisons pour lesquelles les options ont été proposées par la suite. Elle a dit que les GOER avaient été prolongées une première fois en 2011. La direction avait offert de bonne foi ces options, à la demande de l'agent négociateur et des employés. Elle a également fait savoir qu'une OER ne serait proposée dans la zone du quartier général que si cela était possible. Ce n'était pas possible, car il n'y avait pas d'autres postes GS-FOS-02 à Edmonton.

[171] À la question de savoir ce que le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû faire pour postuler au poste CR-04, elle a répondu qu'il aurait dû postuler directement.

[172] La direction croyait que le remplacement de la GOER par les options avait été effectué avec la pleine coopération de l'agent négociateur, et compte tenu du changement dans la direction de la section locale de l'agent négociateur, elle était disposée à discuter avec la nouvelle présidente.

[173] À la question de savoir si, entre le 27 mars 2015, date de la lettre d'options, et le courriel de Mme Harrington, l'agent négociateur s'était plaint du remplacement de la GOER par les options, elle a répondu non.

[174] Mme Harrington l'a informée que la section locale avait été en contact avec l'agent négociateur au niveau national et qu'elle avait été informée qu'il n'y avait pas d'accord écrit autre que l'appendice sur le RE. Elle a dit que le seul moyen de modifier cet accord était de négocier avec l'AFPC.

[175] Mme Harrington a ajouté que la direction avait laissé entendre que l'agent négociateur ne négociait pas de bonne foi et qu'elle avait toujours eu l'intention de négocier de bonne foi. Le devoir de diligence raisonnable consistait à s'assurer du respect des droits des employés. Il a été mentionné que l'agent négociateur avait demandé à la direction de retirer la lettre de GOER et de présenter une lettre d'options. On a demandé à Mme Revet de préciser quel représentant de l'agent négociateur avait communiqué avec la direction et à quel moment.

[176] Mme Revet a répondu que cette question avait été réglée par l'ancienne présidente de la section locale, Mme Stangrecki. La directive ne traite pas du remplacement d'une GOER par les options. Rien dans la directive ne l'interdit.

[177] Dans un courriel daté du 31 juillet 2015, elle a demandé à Mme Harrington d'assister à une réunion de toutes les parties, afin de discuter ouvertement de leurs

préoccupations et de leurs questions d'une manière plus productive que par courriel. Elle a donné le numéro de priorité attribué au fonctionnaire s'estimant lésé et la date à laquelle il avait été inscrit dans le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la CFP, et a confirmé que la Division Dépôt avait effectivement un poste GS-FOS-02 vacant qu'elle était disposée à lui offrir. Elle lui a demandé d'adresser ses questions sur les mesures prises par l'agent négociateur à sa vice-présidente régionale ou à la présidente du Syndicat des employés du Solliciteur général (SESG). Elle a mis Mme Stangrecki en copie du courriel.

[178] Après que le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté l'option de rachat, elle s'est souvenue avoir parlé à Mme Harrington.

[179] L'agent négociateur a présenté le grief à M. Morlidge, le 27 juillet 2015.

[180] Lors de son contre-interrogatoire, elle a dit qu'elle et Mme Stangrecki étaient allées consulter. À la question de savoir si elle possédait des comptes rendus de leurs discussions, elle a répondu qu'elle n'en avait pas, et que huit années s'étaient écoulées.

[181] On lui a demandé de confirmer qu'elle avait déclaré qu'elles se parlaient au moins une fois par mois. Elle a répondu qu'elle avait eu de nombreuses conversations avec Mme Stangrecki.

[182] Elle a dit qu'elle n'avait aucun document dans lequel était communiqué un accord visant à offrir les options au fonctionnaire s'estimant lésé. Elle a déclaré que Mme Harrington l'avait informée qu'il n'y avait pas d'accord écrit, et que cela était le seul moyen de négocier avec l'agent négociateur du niveau national.

[183] À la question de savoir s'il existait des documents antérieurs au 24 mars 2015, date de la lettre, elle a répondu que Mme Stangrecki lui avait donné une réponse verbale.

[184] Elle croyait que M. Cook avait eu une discussion avec l'agent négociateur au niveau national. On lui a demandé si M. Cook pouvait répondre à cette question.

[185] Elle a répondu qu'elle avait présenté la lettre au fonctionnaire s'estimant lésé en personne. La lettre traduisait la décision de remplacer la GOER par les options. On lui a demandé de confirmer que la décision avait déjà été prise. Elle a répondu que la décision avait été prise par l'administrateur général.

[186] Elle a dit que M. Cook avait rédigé la lettre et qu'il s'était appuyé sur d'autres personnes.

D. Observations de l'agent négociateur

[187] L'employeur pouvait-il remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant?

[188] Le contexte du présent cas repose sur les objectifs énoncés dans l'appendice sur le RE, à savoir que l'employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée en situation de RE, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi.

[189] Pour optimiser les possibilités d'emploi, les employés nommés pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un RE et pour lesquels l'administrateur général sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi recevront une GOER dans l'administration publique centrale. Les employés pour lesquels l'administrateur général ne peut offrir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition.

[190] La structure de l'appendice sur le RE vise à mettre en place un processus selon lequel les employés dont les services pourraient ne plus être requis en raison d'un RE sont appelés « employés touchés ». Les employés touchés peuvent ensuite être officiellement déclarés « excédentaires ». Une fois déclarés excédentaires, ils ont le statut d'employés excédentaires, conformément à l'appendice sur le RE, jusqu'à ce qu'une des situations suivantes se présente : la mise en disponibilité, la nomination à un autre poste pour une période indéterminée, l'annulation du statut d'employé excédentaire ou la démission. Les employés ayant le statut d'employés excédentaires bénéficient d'une priorité d'employés excédentaires, qui leur donne le droit d'être nommés en priorité à un autre poste dans l'administration publique fédérale pour lequel ils répondent aux exigences essentielles.

[191] Les employés déclarés excédentaires reçoivent les renseignements suivants : soit l'administrateur général garantit qu'une GOER sera offerte, soit les employés se verront offrir les options énoncées à l'appendice sur le RE, parmi lesquelles ils devront en choisir une, avant l'expiration de la période de réflexion de 120 jours. Il y a

trois options : A) une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable, à défaut de quoi, l'employé sera mis en disponibilité; B) une mesure de soutien à la transition, selon laquelle l'employé doit démissionner, mais recevra un montant forfaitaire calculé selon le nombre d'années de service; ou C) une indemnité d'étude assortie d'une mesure de soutien à la transition. Les employés optant ont également accès à l'échange de postes, qui est un processus par lequel un employé optant qui souhaite rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui souhaite la quitter.

[192] Bien que l'employeur ait déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé était un employé excédentaire avec GOER, le 6 juillet 2011, et qu'il ait confirmé ce statut le 1er décembre 2011, l'employeur n'a jamais offert une GOER au fonctionnaire s'estimant lésé au cours de la période de plus de quatre ans pendant laquelle il était excédentaire.

[193] L'employeur a plutôt changé le statut du fonctionnaire s'estimant lésé pour celui d'employé optant, et ne lui a toujours pas offert une OER, même s'il en avait une, laissant ainsi le fonctionnaire s'estimant lésé le choix entre trois options, dont une seule lui offrait une certaine sécurité de revenu.

[194] Il ne fait aucun doute qu'aucune GOER n'a été offerte. La question est donc de savoir si le statut du fonctionnaire s'estimant lésé aurait pu être remplacé par celui d'employé optant.

V. Sens du mot « garantie »

[195] L'issue de cette question dépend du libellé clair de la convention collective et du sens du mot « garantie ». D'après ce libellé et ce sens, la seule réponse possible est que l'employeur devait offrir au fonctionnaire s'estimant lésé une GOER, et qu'il n'était pas autorisé à annuler la GOER et à remplacer le statut d'employé avec GOER par celui d'employé optant.

[196] Selon un examen de la jurisprudence produite par l'employeur, il semble que les principes pertinents d'interprétation de la convention collective ne sont pas contestés. Pour déterminer le véritable sens d'une disposition d'une convention collective, il faut attribuer à chaque mot le sens normal, à moins que cela n'aboutisse à une absurdité.

On ne peut interpréter le sens des mots utilisés isolément des autres clauses de l'appendice sur le RE. Lorsque l'on interprète les exigences énoncées dans l'appendice sur le RE, le sens normal prévaut habituellement et les mots faisant l'objet d'une interprétation ne peuvent pas être considérés isolément des autres dispositions de l'appendice.

[197] Le principe directeur de l'appendice sur le RE est le maintien d'emploi des employés nommés pour une durée indéterminée.

[198] Le RE peut avoir des répercussions sérieuses sur les employés touchés nommés pour une période indéterminée. Cela ressort clairement de la lecture des objectifs de l'appendice sur le RE et de ses paragraphes 1.1.1 et 1.1.2. C'est pourquoi il est important que les règles et directives mises en place par l'employeur soient conformes à l'appendice sur le RE et qu'elles soient suivies dans le cadre d'un tel exercice. Il faut donc examiner l'appendice sur le RE, pour relever le sens ordinaire des mots et de l'appendice dans son ensemble.

[199] Il ressort clairement de l'examen des mots de l'appendice sur le RE, que le mot « garantie » doit recevoir son sens ordinaire. Cette conclusion respecte non seulement les principes d'interprétation des conventions collectives, mais aussi les exigences de l'appendice dans son ensemble. L'appendice trace deux voies séparées et distinctes pour les employés excédentaires – ceux qui bénéficient d'une GOER et ceux qui n'en bénéficient pas. L'interprétation du mot « garantie » dans le contexte de l'ensemble de l'appendice montre que les deux voies sont distinctes et parallèles. Une fois qu'un employé est mis sur la voie de la GOER, c'est la seule voie qu'il peut emprunter. Cette voie et la voie des options ne peuvent s'imbriquer ni se croiser. La voie de la GOER sur laquelle un employé a été mis ne peut non plus être remplacée par celle des options.

[200] Permettre l'annulation d'une GOER serait contraire à l'esprit et à l'objet du RE et viderait la garantie de son sens.

[201] Même si l'employeur présentera de la jurisprudence au soutien de son argument selon lequel les objectifs ne confèrent aucun droit substantiel, il ne fait aucun doute qu'ils remplissent une fonction très importante pour faciliter l'exercice d'interprétation, ils énoncent expressément l'intention des parties (voir *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, aux par. 50

et 51), et ils éclairent le sens de toutes les dispositions de l'appendice sur le RE, qui doivent être examinées ensemble et dans leur contexte.

[202] La section des définitions indique clairement que seuls les employés qui ne peuvent bénéficier d'une GOER auront accès aux options.

[203] La définition de l'expression « garantie d'une offre raisonnable d'emploi » prévoit expressément que **les employés excédentaires qui reçoivent une telle garantie ne se verront pas offrir le choix des options offertes à la partie VI de l'appendice sur le RE.**

[204] À l'inverse, « employé optant » s'entend d'un employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de RE, **qui n'a pas obtenu une GOER de la part de l'administrateur général**, et qui dispose de 120 jours pour envisager les options prévues à la section 6.3 de l'appendice sur le RE.

[205] D'après la définition de « garantie d'offre d'emploi raisonnable » ou d'« employé optant », un employé n'a pas accès aux options s'il a reçu une GOER. Les définitions confirment qu'il existe deux voies distinctes et qu'un employé ne peut être mis que sur l'une d'entre elles.

[206] Comme c'est aussi le cas dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 10 (« AFPC 2015 »), au par. 56, le sens du terme « garantie » et la question de savoir si le statut d'un employé bénéficiant d'une GOER peut être remplacé par celui d'employé optant ne peuvent être traités isolément du paragraphe 1.1.6 de l'appendice sur le RE, qui indique que la lettre envoyée à l'employé déclaré excédentaire doit indiquer a) si une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée, **ou** b) si l'employé est déclaré employé optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 de l'appendice, **parce que l'administrateur général ne peut garantir une OER à l'employé.**

[207] D'autres dispositions confirment de la même manière qu'il n'y avait que deux voies distinctes.

[208] Il est révélateur que rien dans l'appendice sur le RE n'indique que l'employeur peut remplacer le statut d'un employé bénéficiant d'une GOER par celui d'employé optant. Malgré les processus très détaillés visant tous les aspects d'un RE, il n'y a absolument rien dans le libellé sur le changement d'une voie à l'autre. En présence d'un libellé clair de l'appendice dans son ensemble, qui prévoit manifestement qu'un employé peut **soit** recevoir une GOER **soit** être déclaré employé optant, la seule conclusion à tirer est qu'un employé doit être déclaré employé excédentaire avec GOER ou employé optant, et qu'il n'y a aucune possibilité de remplacer le statut d'un employé avec GOER par celui d'employé optant.

[209] Il faudrait fausser le libellé clair de la convention collective jusqu'à l'absurde pour donner une interprétation qui permettrait à l'employeur d'annuler une GOER et de remplacer le statut d'un employé avec GOER par celui d'employé optant.

[210] Qui plus est, la jurisprudence appuie une interprétation fondée sur le sens ordinaire des conventions collectives. Voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2018 CRTESPF 74 (« AFPC 2018 »), *Lainey c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 63, et *Nesic c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2016 CRTESPF 117.

VI. Examen de la preuve

[211] L'employeur n'était pas autorisé à annuler la GOER et à remplacer le statut de l'employé par celui d'employé optant. De plus, il ressort de la preuve que l'employeur le savait.

[212] En contre-interrogatoire, M. Morlidge a expliqué que le [traduction] « principe fondamental » sur lequel repose le RE veut qu'un employé reçoive une GOER et que l'employeur démontre qu'il ne peut pas garantir cet emploi [traduction] « avant de pouvoir offrir les options ». Comme l'a expliqué M. Morlidge lors de son interrogatoire principal, [traduction] « [l]orsqu'il y a une déclaration d'employé excédentaire, la direction a deux options - soit elle offre une GOER, soit elle offre les options au titre du RE ». Lors de son contre-interrogatoire, il a approfondi ce point en disant que [traduction] « de toute évidence, l'attente en matière de RE est de s'engager dans une voie et d'y rester ».

A. Observations de l'employeur

[213] L'employeur relate un autre point de vue. Tout au long du processus en cause, il a agi de bonne foi, dans l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé.

[214] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas aidé au regard de l'appendice sur le RE.

[215] Le remplacement de la GOER par les options a été fait en consultation avec l'agent négociateur, dans l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé.

[216] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne souhaitait pas être réinstallé.

[217] Selon l'agent négociateur, l'appendice sur le RE n'offre aucune souplesse. Selon l'employeur, la directive est plus souple. Le RE peut être difficile pour les employés concernés. Il est nécessaire de trouver des solutions créatives qui permettent aux parties de parvenir à un accord, afin d'améliorer les relations de travail.

[218] L'employeur a énoncé ainsi les questions en litige :

- A-t-il violé l'appendice sur le RE parce qu'il a remplacé le statut du fonctionnaire s'estimant lésé bénéficiant d'une OER par celui d'employé bénéficiant des options?
- A-t-il conclu un accord avec l'agent négociateur?
- La disposition relative aux droits de gestion lui donnait-elle le droit de changer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé?

[219] Il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer que l'employeur avait violé la convention collective. Voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Anciens Combattants)*, 2013 CRTFP 165 (« *AFPC 2013* »), au par. 67.

B. Brève description du contexte factuel

[220] Au début de 2011, M. Morlidge a analysé les opérations liées à la cuisine de la Division K et a conclu qu'elles n'étaient pas viables.

[221] Le 3 mai 2011, M. Morlidge a rencontré les employés, les RH et la présidente de la section locale de l'agent négociateur, Mme Stangrecki, pour discuter de ce qu'il convenait de faire avec les employés.

[222] M. Morlidge était le gestionnaire de l'information et avait participé à l'embauche du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a pris part à la décision de mettre fin aux opérations liées à la cuisine et a été le représentant de l'employeur dans ces discussions. Il est ensuite devenu le président de l'agent négociateur.

[223] Il a été franc et honnête dans son témoignage, et il a donné spontanément des renseignements qui n'ont peut-être pas aidé sa cause. Il a relaté les efforts qu'il avait déployés pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé.

[224] Mme Revet n'a répondu qu'à ce qu'on lui demandait. Elle a discuté avec l'agent négociateur en 2015 en vue de remplacer l'OER par les options.

[225] Avec le temps, les souvenirs s'estompent. Son témoignage concordait avec la documentation et les notes contemporaines.

[226] L'employeur et l'agent négociateur s'entendent sur les principes généraux d'interprétation de la convention collective.

[227] L'article 1 de la convention collective énonce les principes généraux, à savoir le maintien de rapports harmonieux entre la direction et l'agent négociateur. La clause 1.02 mentionne un désir commun de favoriser le bien-être des employés et d'établir des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique. Il semble que la direction et l'agent négociateur travaillent en harmonie et en collaboration; c'est ce qui s'est réellement produit dans le présent cas. La meilleure solution était d'offrir au fonctionnaire s'estimant lésé la lettre d'options.

[228] Les objectifs énoncés dans l'appendice sur le RE ne créent pas de droits substantiels. Voir *Chênevert c. Conseil du Trésor (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2015 CRTEFP 52, au par. 150.

C. Remplacement par les options

[229] L'avocat a renvoyé à la lettre datée du 27 mars 2015, par laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé était informé que le commissaire ne pouvait plus lui offrir une GOER et que, par conséquent, il aurait le choix d'une option entre les trois options prévues à l'appendice sur le RE.

[230] Ni le fonctionnaire s'estimant lésé ni l'agent négociateur n'ont contesté le remplacement de la GOER par les options avant la fin du mois de juillet 2015. Il n'y a pas eu de demande de réunion pendant cette période.

VII. L'employeur et l'agent négociateur ont-ils conclu une entente permettant à l'employeur de révoquer la GOER et d'offrir les options au fonctionnaire s'estimant lésé?

A. Observations de l'employeur

[231] En ce qui concerne les discussions entre les représentants de l'agent négociateur et la direction sur le remplacement de la GOER par les options, la preuve ne révèle aucune incohérence. L'une des parties a proposé le remplacement, et l'autre partie était d'accord.

[232] Le remplacement par les options nécessitait l'approbation du commissaire. L'avocat a renvoyé à la note d'information adressée au commissaire, datée du 2 mars 2015, dans laquelle il était écrit ceci : [traduction] « Les employés ont officieusement exprimé leur préférence pour les options plutôt que pour la réinstallation. La section nationale du syndicat a été consultée et appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière. » Pourquoi ces renseignements figureraient-ils dans la note d'information s'ils n'étaient pas vrais?

[233] L'avocat a renvoyé à un courriel daté du 12 mars 2015, dans lequel M. Morlidge répondait au courriel que lui avait transmis le fonctionnaire s'estimant lésé concernant le poste qu'il occupait à l'époque aux opérations des Services d'alimentation et les options qui s'offraient à lui. M. Morlidge a répondu en partie de la façon suivante : [traduction] « Vous avez précisé que vous ne souhaitiez pas être réinstallé, nous faisons actuellement des démarches afin de modifier notre offre, de manière à pouvoir vous offrir les options décrites à l'article 6 de l'appendice sur le RE de la convention collective. »

[234] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas répondu à la lettre. L'agent négociateur non plus. Ces éléments concordaient avec la position du fonctionnaire s'estimant lésé, qui ne voulait pas être réinstallé.

[235] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu la lettre d'options le 27 mars 2015 et disposait de six mois pour prendre une décision. Il n'y a pas eu d'opposition à ce changement jusqu'à la dernière minute.

[236] L'avocat a renvoyé à un échange de courriels entre Mme Revet et Mme Stangrecki datant du 15 juillet 2015. Mme Stangrecki demandait si le fonctionnaire s'estimant lésé aurait droit à une année de salaire s'il choisissait l'option A.

[237] Mme Revet lui a répondu que s'il choisissait l'option A, on lui proposerait un poste à la Division Dépôt, et que s'il refusait, il serait licencié. Le seul moyen de recevoir une certaine somme en salaire, s'il n'acceptait pas le poste à la Division Dépôt, était de choisir l'option B et de bénéficier de la mesure de soutien à la transition. Elle a fait savoir qu'elle pensait que c'était l'accord conclu depuis le début avec l'agent négociateur, parce qu'il ne voulait pas de l'OER, et que l'employeur lui offrirait plutôt les options, afin qu'il puisse bénéficier de la mesure de soutien à la transition.

[238] Mme Stangrecki a répondu qu'elle ne se souvenait pas de tous les détails, car elle avait beaucoup de choses en tête à l'époque.

[239] À ce stade, il n'y avait pas de différend entre les parties sur le remplacement de la GOER par les options. Le différend est survenu le 21 juillet 2015, peu après le changement de direction de l'agent négociateur.

[240] L'appendice sur le RE ne prévoit rien sur la question de savoir si, une fois qu'une GOER a été offerte, elle peut être remplacée par une offre d'options. D'après l'appendice, il semble que la direction et l'agent négociateur ont pu travailler ensemble pour présenter une solution optimale au fonctionnaire s'estimant lésé et faire en sorte qu'il reçoive un peu d'argent. Cela n'a pas été fait unilatéralement. Il n'y a aucune preuve de mauvaise foi. Les parties ont fait preuve de souplesse pour parvenir à cette solution.

1. Droits de gestion

[241] À titre subsidiaire, l'employeur invoque ses droits de gestion pour remplacer la GOER par les options. L'article 6 de la convention collective définit les droits de gestion.

[242] Brown et Beatty, au chapitre 4.39 de leur ouvrage intitulé *Canadian Labour Arbitration*, 5e édition, énoncent :

[Traduction]

L'exemple le plus répandu et le plus frappant de l'importance d'une approche contextuelle est peut-être celui qui concerne le droit traditionnel de gestion pour modifier l'entreprise, diriger les effectifs et fixer les taux de rémunération. Traditionnellement, on disait que la direction était libre d'agir comme elle l'entendait, sous réserve de dispositions expresses contraires ou de restrictions législatives, et sous réserve d'une préclusion qui était opposée, ou de l'obligation d'agir équitablement et de manière à ne pas nuire à l'intégrité de l'unité de négociation.

[243] *Brescia c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2005 CAF 236, portait sur un appel de la décision par laquelle la Cour fédérale avait rejeté la demande de contrôle judiciaire, présentée par les employés de la Commission canadienne des grains, de la décision de l'employeur de les mettre en situation d'inactivité temporaire sans paye, en raison d'un manque de travail au cours de l'hiver 2000, parce que la Commission canadienne du blé avait décidé de ne pas expédier de grains par voie ferrée en passant par Thunder Bay, en Ontario.

[244] Les employés avaient fait valoir que l'employeur n'avait pas le pouvoir, en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11), de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.R.C., 1985, ch. P-33), ou de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C., 1985, ch. P-35), de mettre unilatéralement des employés à temps plein nommés pour une période indéterminée en situation d'inactivité sans paye.

[245] La Cour a conclu que les pouvoirs conférés au Conseil du Trésor en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la convention collective applicable permettaient à la Commission canadienne des grains de mettre les employés en situation d'inactivité sans paye. La Cour s'est exprimée comme suit au paragraphe 50 :

[50] Je conclus que les pouvoirs étendus conférés au Conseil du Trésor et à ses délégués en vertu des alinéas 7(1)e) et 11(2)a) et d) de la LGFP et des articles 6.01 et 25.01 des conventions collectives applicables permettent à la Commission de mettre les appelants en situation d'inactivité sans paye. En particulier, le Conseil du Trésor en vertu de l'alinéa 7(1)e) a le pouvoir d'agir à l'égard de la « gestion du personnel de l'administration publique fédérale, notamment la détermination de ses conditions d'emploi »; en vertu de l'alinéa 11(2)a), il peut assurer leur bonne utilisation; en vertu de l'alinéa 11(2)d), il peut déterminer et réglementer les traitements, les horaires et les congés, ainsi que les questions connexes. Ces derniers mots pourraient comprendre la procédure suivie pour le renvoi et le rappel des employés. De plus, en vertu de

la convention collective, les responsabilités de gestion demeurent entières, sauf toute disposition contraire. Aucune garantie n'est donnée au fonctionnaire quant au nombre minimal ou maximal de ses heures de travail.

[246] *Peck c. Parcs Canada*, 2009 CF 686, concerne une demande de contrôle judiciaire de la décision prononcée par le représentant de dernier palier du directeur général de Parcs Canada, qui avait rejeté le grief de classification de M. Peck. Avant de rejeter la demande de ce dernier, la Cour a écrit ceci au paragraphe 33 :

[33] Le pouvoir de Parcs Canada de fixer les conditions d'emploi, notamment la classification, est illimité. Comme l'a indiqué la Cour dans Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Commission canadienne des grains), [1986] A.C.F. n° 498, à la page 9, « ...l'employeur peut, dans l'exercice de ses fonctions de gestion, faire ce qui ne lui est pas expressément ou implicitement interdit par la loi ». Voir aussi Brescia c. Canada (Conseil du Trésor), 2005 CAF 236.

[247] L'appendice sur le RE ne prévoit rien au sujet du remplacement d'une GOER par les options. La direction a exercé ses droits de gestion en effectuant le remplacement. L'interprétation de l'agent négociateur ne permet aucune souplesse en matière de RE.

[248] Quant à l'incidence du remplacement sur le fonctionnaire s'estimant lésé, s'il avait choisi l'option A, on lui aurait offert le poste de la Division Dépôt, qui était toujours disponible. Il a plutôt opté pour 36 semaines de salaire.

B. Arguments de l'agent négociateur en réplique

[249] La note d'information adressée au commissaire indiquait que l'agent négociateur avait été consulté au niveau national, et qu'il appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière.

[250] L'agent négociateur n'a pas été mis en copie de ce document, au niveau national. À ce niveau, il a contesté l'existence d'un accord.

[251] La lettre datée du 12 mars 2015 adressée au fonctionnaire s'estimant lésé, dans laquelle étaient mentionnés le souhait du fonctionnaire s'estimant lésé de ne pas être réinstallé ainsi que les démarches faites afin de lui offrir les options, n'a pas été envoyée à l'agent négociateur.

[252] Mme Revet a évoqué des discussions avec l'agent négociateur. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas de plusieurs discussions. La lettre datée du 27 mars 2015, par laquelle il était informé officiellement du remplacement par les options, n'a pas été transmise à l'agent négociateur.

[253] Le fonctionnaire s'estimant lésé a communiqué avec l'agent négociateur pendant la période de réflexion. Un autre représentant a posé des questions. La confusion s'est installée. Mme Harrington a répondu, et Mme Stangrecki a été mise en copie de la correspondance.

[254] Mme Stangrecki n'a pas été appelée à témoigner pour l'employeur. Il l'a citée à comparaître, mais a choisi de ne pas la faire entendre.

[255] L'agent négociateur n'est pas resté muet; il s'est opposé en déposant un grief.

[256] Une distinction peut être établie avec les décisions citées concernant l'appendice sur le RE, car elles traitaient toutes de questions de mobilité et du caractère raisonnable de l'offre d'emploi.

[257] Si l'employeur souhaite bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'exercice de ses droits au titre de l'appendice sur le RE, il doit le négocier dans le cadre de la négociation collective. Les parties ont négocié pour limiter ces droits dans l'appendice; elles ont choisi de structurer la GOER comme une garantie et elles ne peuvent invoquer le principe des droits de gestion pour se soustraire à cette obligation.

[258] L'employeur peut agir de bonne foi. Le motif importe peu pourvu qu'il ne viole pas la convention collective.

C. Analyse

1. Question en litige

[259] La question est énoncée ainsi :

- L'employeur pouvait-il, au titre de la convention collective et de l'appendice sur le RE, remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire avec GOER par celui d'employé optant?

[260] Les faits essentiels ne sont pas contestés. Par une lettre datée du 6 juillet 2011, le fonctionnaire a reçu la garantie qu'il bénéficierait d'une OER au sein de la fonction publique au titre de la directive et qu'en conséquence, il serait inadmissible aux

options prévues à la directive. En décembre 2011, il a été informé qu'en raison du nombre limité de postes GS-FOS dans la fonction publique, le lieu de l'emploi visé par la GOER serait à Regina.

[261] Le 2 mars 2015, l'employeur a demandé l'approbation du commissaire de la GRC pour annuler la GOER qui avait été offerte au fonctionnaire s'estimant lésé et lui offrir les options prévues par l'appendice sur le RE, au motif qu'il y avait peu de possibilités d'emploi dans le groupe GS-FOS.

[262] La note d'information indiquait également que le fonctionnaire s'estimant lésé avait officieusement exprimé sa préférence pour les options plutôt que pour la réinstallation. L'auteur y mentionnait en outre que l'agent négociateur avait été consulté au niveau national, et qu'il avait dit qu'il appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière.

[263] Le commissaire a approuvé les recommandations. Le 27 mars 2015, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que l'employeur ne pouvait plus lui offrir une GOER, et qu'il disposait de 120 jours pour examiner les options proposées dans l'appendice sur le RE et faire son choix. Il n'a pas reçu une GOER et a choisi l'une des options.

[264] L'appendice sur le RE fait partie de la convention collective. Les objectifs qui y sont énoncés sont les suivants :

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s 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 employé-e-s 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.

It is the policy of the Employer to maximize employment opportunities for indeterminate employees affected by workforce adjustment situations, primarily through ensuring that, wherever possible, alternative employment opportunities are provided to them. This should not be construed as the continuation of a specific position or job but rather as continued employment.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus

To this end, every indeterminate employee whose services will no longer be required because of a

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 l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

workforce adjustment situation and for whom the deputy head knows or can predict that employment will be available will receive a guarantee of a reasonable job offer within the Core Public Administration. Those employees for whom the deputy head cannot provide the guarantee will have access to transitional employment arrangements (as per Parts VI and VII).

[265] L'expression « garantie d'une offre d'emploi raisonnable » est définie dans l'appendice sur le RE de la façon suivante :

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable [...] — Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Guarantee of a reasonable job offer ... — is a guarantee of an offer of indeterminate employment within the Core Public Administration provided by the deputy head to an indeterminate employee who is affected by workforce adjustment. Deputy heads will be expected to provide a guarantee of a reasonable job offer to those affected employees for whom they know or can predict that employment will be available in the Core Public Administration. Surplus employees in receipt of this guarantee will not have access to the options available in Part VI of this Appendix.

[266] L'expression « offre d'emploi raisonnable » est ainsi définie dans l'appendice sur le RE :

Offre d'emploi raisonnable [...] — Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à

Reasonable job offer ... — is an offer of indeterminate employment within the Core Public Administration, normally at an equivalent level, but which could include lower levels. Surplus

des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, 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 [...]

employees must be both trainable and mobile. Where practicable, a reasonable job offer shall be within the employee's headquarters as defined in the Travel Directive. In alternative delivery situations, a reasonable offer is one that meets the criteria set out under Type 1 and Type 2 in Part VII of this Appendix....

[267] La partie VI de l'appendice sur le RE présente ces options aux employés :

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

[...]

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes [...]

6.1 General

6.1.1 Deputy heads will be expected to provide a guarantee of a reasonable job offer for those affected employees for whom they know or can predict that employment will be available. A deputy head who cannot provide such a guarantee shall provide his or her reasons in writing, if so requested by the employee. Employees in receipt of this guarantee will not have access to the choice of options below.

...

6.3 Options

6.3.1 Only opting employees who are not in receipt of the guarantee of a reasonable job offer from the deputy head will have access to the choice of options below

[268] Dans *AFPC 2015*, concernant l'interprétation de l'appendice sur le RE, la Commission a écrit ce qui suit au paragraphe 54 : « Pour déterminer le véritable sens d'un article de la convention collective, le sens normal doit être attribué à chaque mot, sauf s'il entraîne une absurdité. » De plus, au paragraphe 56, concernant

l'interprétation de l'expression « offre d'emploi raisonnable », elle a ajouté : « Une convention collective doit être interprétée dans son intégralité (voir *Chafe*, aux paragr. 50 et 51). Chaque mot doit recevoir son sens ordinaire, sauf si cela entraînerait à une absurdité ou si la convention le définit d'une façon spéciale ou dans un contexte spécial. »

[269] Dans *Choinière c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2018 CRTESPF 36, toujours dans le contexte de l'interprétation de l'appendice sur le RE, la Commission s'est exprimée comme suit au paragraphe 153 : « Dans le contexte d'un réaménagement des effectifs, l'un des principes directeurs est le maintien d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée. » Voici ce qu'elle a ajouté, au paragraphe 159 :

159 Le réaménagement des effectifs peut avoir des répercussions sérieuses sur des employés touchés nommés pour une période indéterminée. Cela ressort clairement de la lecture des objectifs de l'ARE et de ses clauses 1.1.1 et 1.1.2. C'est pourquoi il est important que les règles et directives mises en place par l'employeur soient conformes à l'ARE et soient suivies dans le cadre d'un tel exercice [...]

[270] Si l'on applique le principe d'interprétation selon lequel une disposition d'une convention collective doit recevoir son sens ordinaire à moins que ce sens n'aboutisse à une absurdité, il est clair que le mot « garantie » employé dans la définition de l'expression « garantie d'une offre d'emploi raisonnable » et dans le contexte des objectifs et des définitions expresses données dans la directive impose à l'employeur l'obligation d'offrir une GOER dès lors qu'il a garanti que le travailleur en recevra une. Cette interprétation est compatible avec l'objectif principal énoncé dans la directive sur le RE qui concerne le maintien de la relation d'emploi.

[271] L'appendice sur le RE est long. Il énonce un processus très détaillé de mise en place de procédures qui régissent tous les aspects d'un RE. Il ne comporte aucune disposition permettant à l'employeur de se rétracter de son offre de GOER ou de se soustraire à son obligation contractuelle, en annulant la garantie donnée à un employé de lui faire une OER.

[272] D'autres dispositions de l'appendice sur le RE confirment le caractère irrévocable de la GOER, une fois qu'elle est donnée. La définition d'une GOER précise que « [l]'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le

choix des options offertes à la partie VI du présent appendice ». Cet énoncé étaye la prétention selon laquelle l'employeur ne peut pas remplacer une GOER par les options. À l'inverse, « employé optant » s'entend de l'employé qui n'a pas reçu une GOER de la part de l'administrateur général.

[273] La décision suivante donne d'autres exemples de la nature d'une GOER.

[274] Dans *PSAC 2018*, l'employeur a décidé de relocaliser un centre de traitement des demandes d'immigration de Vegreville, en Alberta, à Edmonton. L'employeur a informé le personnel que tous les employés pourraient conserver leur emploi dans le nouveau bureau d'Edmonton. Une cinquantaine d'employés ont demandé qu'on leur permette d'accéder aux options, car ils ne souhaitent pas déménager à Edmonton. L'employeur a décidé de leur garantir une OER et de leur refuser les options. L'agent négociateur a déposé un grief en faisant valoir que la décision d'offrir d'une GOER était déraisonnable.

[275] Au paragraphe 4, la Commission a dit que « [...] le ministère a[vait] décidé de leur offrir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) dans le nouveau bureau d'Edmonton, ce qui leur niait, aux termes d'une règle de la convention collective, certains des avantages liés au réaménagement des effectifs auxquels ils auraient autrement pu avoir accès ». Elle a ajouté au paragraphe 13 : « [...] [L]administrateur général peut lui faire une GOER ou lui offrir l'accès aux options énoncées à la clause 6.4. »

[276] La Commission a conclu qu'il n'était pas déraisonnable de la part de l'employeur d'offrir une GOER pour un poste dont les employés avaient indiqué ne pas vouloir ni qu'ils l'accepteraient, même s'ils n'avaient pas accès aux options prévues par l'appendice sur le RE.

[277] L'employeur a également fait valoir que l'article 1 de la convention collective énonce les principes généraux de la relation entre l'agent négociateur et la direction, à savoir le maintien de rapports harmonieux, et que la clause 1.02 mentionne un désir commun de favoriser au bien-être des employés et d'établir des rapports efficaces à tous les niveaux de la fonction publique. Cette disposition donne une indication que la direction et l'agent négociateur travaillent en harmonie et en collaboration; c'est ce qui s'est produit dans la présente affaire lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu offrir la lettre d'options.

[278] À mon avis, bien que l'article 1 de la convention collective et la clause 1.02 soient importants pour énoncer les principes généraux de la relation entre les parties, ils reflètent leur aspiration et n'autorisent pas les parties à modifier les obligations qui sont clairement énoncées dans la convention collective, ou à les relever de leurs obligations.

2. Disposition relative aux droits de gestion

[279] L'employeur fait valoir que, comme l'appendice sur le RE n'indique rien au sujet du remplacement d'une GOER par les options, la direction a exercé ses droits résiduels en effectuant le remplacement. En outre, elle s'est appuyée sur les pouvoirs étendus concernant les grandes orientations applicables à la fonction publique fédérale et en matière de gestion du personnel que la loi lui confère, et aussi sur la clause relative aux droits de gestion prévue dans la convention collective.

[280] La Commission a succinctement résumé cette position dans *PSAC 2013*. Elle devait trancher la question de savoir si le recours à la sous-traitance de certaines fonctions des agents des services à la clientèle, qui a entraîné la réduction du nombre de postes, constituait une violation de la convention collective.

[281] La Commission, qui a rejeté le grief, a notamment dit ceci au paragraphe 83 :

83 [...] les articles 7 et 11.1 de la LGFP confèrent à l'employeur de vastes pouvoirs en ce qui concerne les politiques administratives générales dans la fonction publique fédérale, l'organisation de la fonction publique fédérale, ainsi que la détermination et le contrôle en matière de gestion des ressources humaines de la fonction publique fédérale. En vertu de l'alinéa 7(1)b) de la LGFP, l'employeur détient le pouvoir exclusif sur toutes les questions relatives à « [...] l'organisation de l'administration publique fédérale ou de tel de ses secteurs ainsi que la détermination et le contrôle des établissements qui en font partie ». Je souscris à l'observation de l'employeur selon laquelle, dans l'exercice de ce pouvoir, qui comprend le recours à l'impartition, il peut prendre toute mesure qui n'est pas explicitement ou implicitement interdite aux termes de la loi ou de la convention collective [...]

[282] Dans mon analyse, j'ai déterminé que l'appendice sur le RE est un processus complet et détaillé sur lequel les parties à la négociation collective se sont entendues. Bien que l'appendice n'interdise pas expressément à l'employeur de remplacer le statut d'un employé déclaré excédentaire qui a reçu une GOER par les options, l'emploi du mot « garantie » ainsi que les autres dispositions déjà mentionnées permettent

certainement bien plus que d'inférer que la convention collective interdit un tel remplacement.

VIII. Doctrine de la préclusion

A. Arguments de l'employeur

[283] Dans son recueil de jurisprudence, l'employeur fait remarquer que les éléments de base de la notion de préclusion en *equity* sont énoncés au chapitre 2.47 de l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration*. Cette notion est bien établie en common law et a été décrite de la manière suivante :

[Traduction]

[...]

Le principe, tel que je le conçois, veut que dans des circonstances où une des parties a, par ses paroles ou sa conduite, fait une promesse à l'autre partie ou lui a donné une assurance dans l'intention d'affecter les rapports juridiques entre les parties et qu'il y soit dûment donné suite, alors une fois que l'autre partie s'est fondée sur cet engagement et a agi en conséquence, la personne qui a fait la promesse ou donné l'assurance ne peut ensuite être justifiée de s'en remettre aux rapports juridiques existant auparavant comme si telle promesse ou assurance n'avait pas été faite, mais doit plutôt accepter les rapports juridiques liant les parties assorties de la condition que cette partie a elle-même proposée, bien qu'elle ne soit pas appuyée par quelque autre considération de nature juridique outre sa parole donnée.

Un arbitre a résumé cette doctrine comme suit :

Il appert que la doctrine à cet égard s'articule en deux volets. Il doit y avoir l'existence d'une conduite dans le cadre de laquelle les deux parties agissent ou les deux consentent, et dans laquelle la partie invoquant la préclusion a été amenée à croire que les droits stricts ne seraient pas exécutés. Il s'ensuit que la partie contre laquelle la préclusion est invoquée ne sera pas admise à exécuter ses droits de façon stricte si cela s'avérait inéquitable. Ainsi, il serait inéquitable pour une partie de tenir rigide à l'exécution de ses droits lorsque la partie invoquant la préclusion est celle qui se serait fondée, à son détriment, sur l'engagement de cette autre partie.

[...]

[284] Ainsi, les éléments essentiels de la préclusion sont l'existence d'une déclaration claire et sans équivoque, en particulier lorsque la déclaration a été faite dans le contexte d'une négociation, qui peut avoir été faite en paroles ou en actes ou, dans

certaines circonstances, qui peut résulter du silence ou de l'acquiescement d'une partie, dont il est l'intention des parties que la partie qui en bénéficie est justifiée de se fonder sur cette représentation, bien que cette intention puisse s'inférer de ce qui peut raisonnablement avoir été compris par la partie; et que la partie a agi, ou n'a pas agi, en conséquence; et cela, à son détriment. Toutefois, il a été jugé que tant qu'il est évident que l'arbitre a compris et appliqué la doctrine de la préclusion, il n'est pas nécessaire d'en analyser chaque partie séparément.

[285] Il est établi que l'employeur et l'agent négociateur ont eu cette conversation. Mme Stangrecki n'a rien dit à cet égard dans son témoignage. Elle n'a pas dit que cela n'avait pas eu lieu. Le commissaire a été saisi. Puis, ça a été le mutisme. Ce n'est que six mois plus tard, à la dernière minute, qu'il y a eu une opposition.

[286] L'employeur s'est fié à la déclaration de l'agent négociateur, à son détriment.

[287] Dans *Brock University v. BUFA* (2014), 243 L.A.C. (4th) 240, la Brock University Faculty Association (l'« Association ») a déposé un grief selon lequel l'employeur avait violé la convention collective parce qu'il avait omis de fournir une assurance responsabilité, y compris la représentation juridique, à l'autrice du grief alors qu'elle était visée par des allégations de discrimination devant un tribunal des droits de la personne. L'employeur a fait valoir qu'il était en droit d'invoquer l'absence de plainte de la part de l'association pour indiquer qu'elle avait accepté les politiques mises en place, qui excluaient l'assurance responsabilité civile et les frais de défense. L'arbitre s'est exprimé comme suit au paragraphe 72 :

[Traduction]

72 La difficulté pour les arbitres dans les cas où la préclusion est invoquée n'est pas le principe, mais plutôt l'application du principe aux faits. À cet égard, l'essentiel est de déterminer si une promesse a été faite et quels en sont les détails. Cet exercice est particulièrement difficile dans les situations de négociation collective, compte tenu de l'écoulement du temps, de la dynamique de la négociation et des nombreuses questions dont les parties traitent dans ce contexte. Lorsqu'une audience d'arbitrage est tenue des années plus tard, il est souvent difficile de reconstituer ce qui a été dit, dans quel contexte et quelle était l'intention. En outre, ce ne sont pas seulement des mots qui peuvent établir l'existence de la préclusion. La « déclaration » qui est nécessaire pour justifier l'application du principe de la préclusion peut être manifestée par « la parole, le silence, l'acte ou l'omission », voir Hamilton Health Sciences, précitée. Dans cette affaire, le fait qu'un syndicat ait eu

connaissance d'une situation sans la contester pendant une longue période l'empêchait de la contester ultérieurement. Dans la décision Uniroyal Goodrich Tire Manufacturing, précitée, une question a été soulevée concernant l'historique de l'exclusion des médicaments axés sur le mode de vie de la couverture du régime de médicaments d'ordonnance des parties. Les deux parties ont présenté de nombreux éléments de preuve qui ont amené l'arbitre O'Neil à conclure qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve permettant de conclure qu'il y avait eu un « sens particulier commun du terme 'médicaments' pour ces parties. Même si l'arbitre O'Neil pouvait retenir la preuve de l'employeur établissant qu'il avait informé le syndicat de ses intentions et que le syndicat ne s'y était pas opposé, l'arbitre O'Neil ne disposait que du libellé de la convention collective. Elle a conclu qu'il faudrait des éléments de preuve « clairs et convaincants » pour établir un autre sens que celui reflété dans les termes du contrat lui-même. Il ne s'agissait pas d'une affaire dans laquelle le principe de la préclusion avait été invoqué, mais elle est importante pour définir le contexte des types d'éléments de preuve attendus dans une situation où l'une des parties demande que la preuve de l'historique des négociations influe sur l'application du libellé de la convention collective. De même, d'autres arbitres et tribunaux ont exigé des paroles ou des actes « sans ambiguïté » ou « précis » pour justifier l'application du principe de la préclusion : voir Telus Communications, Nor-Man Regional Health Authority, et Ontario Power, précitées.

[288] L'arbitre a poursuivi en ces termes au paragraphe 73 :

[Traduction]

73 Dans le cas qui nous occupe, l'employeur s'appuie sur le fait que l'Association n'a pas répondu par des questions ou des objections au fait que son assurance responsabilité civile ne couvrait que les dommages corporels ou matériels et qu'elle excluait la couverture en matière de droits de l'homme lorsque cela a été révélé au cours des négociations. Le mutisme qui a suivi la communication de renseignements peut être interprété comme un acquiescement dans certains contextes. Cette question a été examinée dans DHL Express (Canada) Ltd, précitée, où il a été démontré qu'une partie peut être réputée avoir fait une déclaration quant à une position ou à un fait particulier lorsque son acquiescement ou son mutisme est établi, dans des circonstances où le fait de ne pas s'exprimer équivaudrait à une déclaration. C'est le cas lorsque l'on peut déduire l'existence d'une obligation de s'exprimer, afin d'éviter une déclaration erronée [...]

[289] L'arbitre a conclu à la lumière des faits que le moyen de défense fondé sur la préclusion était établi. Toutefois, il s'agissait d'un point théorique, étant donné que l'arbitre a conclu que l'employeur dans cette affaire n'avait pas exercé raisonnablement et équitablement son pouvoir discrétionnaire de gestion compte tenu de sa décision de

ne pas fournir d'assistance juridique à l'autrice du grief. Elle a accueilli le grief en partie.

[290] Le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû réagir au remplacement de la GOER par les options, en indiquant que cette décision n'était pas acceptable. L'employeur s'est appuyé sur l'absence de réaction, à son détriment.

B. Observations de l'agent négociateur

[291] L'agent négociateur a fait valoir que, selon sa compréhension de la position de l'employeur, cet argument ne valait que pour la question concernant l'annulation de la GOER offerte au fonctionnaire s'estimant lésé et l'offre des options, et non pour les violations de l'appendice sur le RE.

[292] Il est absolument essentiel de satisfaire aux exigences juridiques claires pour établir l'application de la doctrine de la préclusion. L'employeur ne peut, dans le cas présent, s'acquitter de son fardeau de prouver que les conditions de la préclusion sont remplies; voir *Dubé c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 796.

[293] *Dubé* visait une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par la sous-ministre adjointe du ministère des Ressources humaines et Développement des compétences. La question centrale qu'elle tranchait dans sa décision était celle de savoir si l'employeur avait manqué à son engagement allégué d'accorder aux demandeurs une priorité de rappel au cours des saisons mortes. Dans le cadre du contrôle judiciaire, les demandeurs ont fait valoir que le ministre avait commis une erreur parce qu'il n'avait pas conclu à l'existence d'un engagement leur accordant une priorité de rappel et que l'engagement allégué donnait lieu à une préclusion promissoire.

[294] La Cour fédérale a confirmé que les principes clés suivants s'appliquent à la doctrine de la préclusion promissoire :

[...]

[45] La doctrine de préclusion promissoire a été énoncée dans l'arrêt Maracle c. Travellers Indemnity Co. of Canada, [1991] 2 R.C.S. 50. À la page 57, le juge John Sopinka s'est prononcé de la façon suivante :

Les principes de l'irrecevabilité fondée sur une promesse [la doctrine de préclusion promissoire] sont bien établis. Il incombe à la partie qui invoque cette exception d'établir que l'autre partie a,

par ses paroles ou sa conduite, fait une promesse ou donné une assurance destinées à modifier leurs rapports juridiques et à inciter à l'accomplissement de certains actes. De plus, le destinataire des déclarations doit prouver que, sur la foi de celles-ci, il a pris une mesure quelconque ou a de quelque manière changé sa position. Dans l'arrêt John Burrows Ltd. v. Subsurface Surveys Ltd., [1968] R.C.S. 607, le juge Ritchie dit, à la p. 615 :

[TRADUCTION] Il me semble évident que ce genre de défense d'equity ne peut être invoquée en l'absence d'une preuve qu'une des parties a mené des négociations qui ont eu pour effet d'amener l'autre à croire que les obligations strictes prévues au contrat ne seraient pas exécutées, et je crois que cela suppose qu'il doit y avoir une preuve qui permet de conclure que la première partie a voulu que les rapports juridiques établis par le contrat soient modifiés en conséquence des négociations.

Ce passage a été cité et approuvé par le juge McIntyre dans l'arrêt Engineered Homes Ltd. c. Mason, [1983] 1 R.C.S. 641, à la p. 647. Le juge McIntyre y affirme que la promesse doit être non équivoque, mais qu'elle peut s'inférer des circonstances.

[46] En somme, la jurisprudence établit qu'il ne peut exister une telle préclusion promissoire en l'absence d'une promesse, expresse ou implicite, dont les effets sont clairs et précis [...]

[47] Afin d'établir les exigences de la doctrine de préclusion promissoire, les demandeurs doivent faire preuve des éléments suivants :

1) que le Ministère, par ses paroles ou sa conduite, a fait une promesse d'accorder une priorité aux demandeurs visant à modifier leurs rapports juridiques et à inciter à l'accomplissement de certains actes; et

2) en raison de cet engagement, que les demandeurs ont pris une mesure quelconque ou ont de quelque manière changé leur position.

[...]

[52] À la lecture de la preuve des demandeurs, je suis d'avis que la preuve ne peut pas servir à soutenir l'existence d'une promesse non équivoque, dont les effets sont clairs et précis. D'abord, je note que, dans leur affidavit respectif, les demandeurs sont vagues quant aux détails de l'engagement allégué. Par exemple, M. Dubé ne nomme pas le gestionnaire qui lui a donné l'assurance d'une priorité. Les demandeurs ne spécifient non plus pas le représentant du Ministère qui leur a confirmé l'objet ou l'effet du document « Orientations ». En outre, les demandeurs ne mentionnent pas les dates auxquelles le Ministère aurait fait ces affirmations et ces confirmations.

[...]

[55] La preuve de l'engagement est primordiale pour démontrer le bien-fondé d'une allégation basée sur le principe de préclusion

promissoire. En somme, je considère que les conclusions insinuées par les demandeurs à partir de certains passages dans le document « Orientation » et de la lettre de Mme Tanguay à l'effet que cet engagement existe ne constituent pas une preuve suffisante pour soutenir l'application de la doctrine de préclusion promissoire.

[...]

[295] La Commission a appliqué dans *Paquet c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux - Bureau de la traduction)*, 2016 CRTEFP 30, les principes énoncés dans *Dubé*. Le grief portait sur la décision du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux de récupérer 278,125 heures de congé annuel. La fonctionnaire s'estimant lésée soutenait que l'employeur avait fait des déclarations qui l'ont amenée à croire qu'elle avait droit à tous les congés annuels en question et que, pendant neuf ans, il n'a pas corrigé l'erreur. La Commission a déclaré ce qui suit :

[...]

[42] Le principe de la préclusion est composé de deux volets. En premier lieu, une promesse doit avoir été faite, par le biais de paroles ou de conduite, à la fonctionnaire que l'employeur renonce à lui donner les crédits de congé annuel tel qu'il est prescrit par la convention collective; en deuxième lieu, sur la foi de cette promesse, la fonctionnaire doit avoir pris des congés sans savoir qu'elle n'y avait pas droit, ce qui lui cause maintenant un préjudice car elle doit les remettre.

[43] La Cour fédéral [sic] dans l'affaire Procureur général du Canada c. Yves Lamothe, 2008 CF 411 (CanLII) a indiqué ce qui suit en ce qui concerne la conduite ou la parole :

La conduite ou la promesse sur laquelle celui qui invoque la doctrine d'estoppel repose doit être « sans équivoque ». Par exemple, l'arbitre R.B. Blasina a dit ce qui suit dans *Abitibi Consolidated Inc. and I.W.A. Canada, Local 1-424 (2000)*, 91 L.A.C. (4th) 21 :

[Traduction]

En d'autres mots, il y aura préclusion lorsqu'une personne ou une partie, de façon non équivoque et par la parole ou ses actions, fera une représentation ou une affirmation dans des circonstances où il serait injuste et inéquitable de ne pas se conformer par la suite à cette représentation ou affirmation. L'injustice ou l'iniquité doivent être d'une certaine importance. Le fait que la représentation ou l'affirmation aient été faites ou non en toute connaissance de cause, ou de façon active ou passive, importe peu. La

représentation est perçue comme ayant le sens qui a raisonnablement été donné par la partie qui a soulevé la question de la préclusion.

[...]

[44] *Dans leurs représentations, les deux parties m'ont aussi renvoyé à une de mes décisions, soit Prosper, dans laquelle on reprend, au paragraphe 28, les propos sur la préclusion contenus dans Brown and Beatty, Canadian Labour Arbitration, 4^e édition, au paragraphe 2 :2211 :*

Le concept de la préclusion équitable est solidement ancré en common law et a été énoncé comme suit :

Le principe, tel que je le conçois, veut que dans des circonstances où une des parties a, par ses paroles ou sa conduite, fait une promesse à l'autre partie ou lui a donné une assurance dans l'intention d'affecter les rapports juridiques entre les parties et qu'il y soit dûment donné suite, alors une fois que l'autre partie s'est fondée sur cet engagement et a agi en conséquence, la personne qui a fait la promesse ou donné l'assurance ne peut ensuite être justifiée de s'en remettre aux rapports juridiques existant auparavant comme si telle promesse ou assurance n'avait pas été faite, mais doit plutôt accepter les rapports juridiques liant les parties assorties de la condition que cette partie a elle-même proposée, bien qu'elle ne soit pas appuyée par quelque autre considération de nature juridique outre sa parole donnée.

[...]

[45] *Il appert donc de cet énoncé que l'existence d'une représentation doit être claire et non équivoque [...]*

[...]

[296] *Chafe*, décision que l'employeur a citée, confirme la nécessité des éléments suivants :

[...]

75 *La préclusion exige à tout le moins deux faits :*

1. *une partie à un contrat déclare à l'autre partie qu'elle n'insistera pas sur un droit particulier lui étant accordé aux termes du contrat,*
2. *l'autre partie change sa position en se fiant à cette déclaration [...]*

76 [...] *la preuve ne démontre nullement que le Conseil du Trésor ou l'employeur [...] ont dit ou fait quoi que ce soit qui pourrait*

porter à croire qu'il interpréterait l'article 27 de la manière que proposent les fonctionnaires [...]

[...]

[297] *Brock University* confirme aussi la nécessité pour la partie qui invoque la préclusion de démontrer l'existence d'une promesse claire et non équivoque. Au paragraphe 72, l'arbitre a reconnu que des éléments de preuve [traduction] « clairs et convaincants » étaient nécessaires pour établir l'application de la doctrine de la préclusion, ou des paroles ou des actes « non d'ambigus » ou « précis ».

C. Application aux faits du présent cas

[298] Il ne fait aucun doute que des éléments de preuve clairs et convaincants doivent établir l'existence d'une promesse. Or dans le présent cas, les éléments de preuve sont loin d'être suffisants.

[299] L'agent négociateur a fait valoir qu'il n'avait pas conclu d'accord avec l'employeur pour remplacer la GOER par les options, dans le contexte de la question de savoir si l'application de la doctrine de la préclusion avait été établie.

D. Examen des éléments de preuve concernant la question d'un soi-disant accord

[300] Mme Revet a témoigné que l'idée du remplacement par les options s'est formée dans des discussions qu'elle avait eues avec Mme Stangrecki, qui était à l'époque la vice-présidente de la section régionale de l'agent négociateur. Mme Stangrecki n'était pas une représentante du bureau national de l'agent négociateur et aucun élément de preuve n'indique qu'elle avait le pouvoir de conclure une entente sur l'interprétation à donner à l'appendice sur le RE au nom du bureau national de l'AFPC.

[301] Le point de vue de M. Morlidge diffère de celui de Mme Revet. Il a dit que c'était peut-être son idée, mais que c'était lui ou, selon ses mots, [traduction] « l'une des Debs » (il ne se souvenait plus de laquelle ni du nom de famille de l'autre personne nommée Deb, qui était une représentante de l'agent négociateur) avait eu l'idée. Il a aussi déclaré qu'il était [traduction] « assez sûr » que l'idée s'était formée lors d'une discussion de couloir qu'il avait eue avec [traduction] « l'une des Debs ».

[302] Les témoins de l'employeur se contredisent sur ce point. La preuve de l'identité des personnes qui ont discuté de l'idée même du remplacement par les options n'est pas claire et convaincante. Pour être franc, l'analyse pourrait s'arrêter ici, car c'est à

l'employeur qu'il incombait d'établir les conditions de l'application de la doctrine de la préclusion, et ses témoins ont donné des versions incompatibles sur les faits allégués qui justifieraient l'application de cette doctrine. Toutefois, bien d'autres éléments de preuve étayaient la conclusion selon laquelle l'employeur n'a pas pu s'acquitter du fardeau qui lui incombait.

[303] Aucun document n'atteste l'existence de discussions entre l'employeur et l'agent négociateur, et encore moins d'un accord réel, comme l'ont reconnu Mme Revet et M. Morlidge lors de leur contre-interrogatoire. Bien que les parties traitent de la question de la compétence de l'agent négociateur sur la convention collective et de l'obligation de consulter l'agent négociateur au niveau national sur ces questions, aucune des parties n'a mentionné l'obligation concomitante de faire de même à l'égard du Conseil du Trésor, étant donné qu'il est l'autre signataire de la convention collective.

[304] Mme Revet a témoigné qu'elle avait parlé avec Mme Stangrecki de la possibilité de remplacer la GOER dont bénéficiait le fonctionnaire s'estimant lésé par les options et qu'elles étaient toutes les deux [traduction] « allées consulter pour voir s'il était possible de passer aux options ». Mme Revet a relaté avoir eu des discussions continues sur la situation avec le fonctionnaire s'estimant lésé, au cours desquelles Mme Stangrecki a demandé ce qui allait se passer, si le fonctionnaire s'estimant lésé serait licencié, et pourquoi n'aurait-il pas au moins accès à la mesure de soutien à la transition, ce à quoi Mme Revet a répondu que c'était parce qu'il avait reçu une GOER et non les options. Selon Mme Revet', à un moment donné, elle a évoqué l'idée de remplacer la GOER que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçue par les options, mais elle ne l'avait jamais expérimenté auparavant. À ce moment-là, il n'y avait manifestement eu aucun accord, puisque, tout au plus, la preuve démontre que les deux parties devaient examiner s'il était possible d'effectuer le remplacement.

[305] Bien que Mme Revet ait confirmé lors de son témoignage que, selon ce qu'elle avait compris, Mme Stangrecki avait ensuite [traduction] « défendu l'idée à [l'agent négociateur] au niveau national », Mme Revet a confirmé en contre-interrogatoire qu'après ce moment-là, rien ne démontrait que Mme Stangrecki avait communiqué l'accord de l'agent négociateur sur l'idée de passer à l'option.

[306] Mme Revet a témoigné qu'elle parlait fréquemment à Mme Stangrecki, au moins une fois par mois, mais généralement deux fois par mois, et qu'elles participaient toutes deux au comité de consultation patronale-syndicale. Elle a reconnu qu'elle [traduction] « avait de nombreuses conversations avec Mme Stangrecki sur plusieurs sujets, depuis 2013, date à laquelle [elle] a commencé ».

[307] Lorsqu'on lui a demandé, lors de son interrogatoire principal, quand la discussion avec Mme Stangrecki au sujet du changement avait eu lieu, Mme Revet a répondu spontanément que ses souvenirs étaient [traduction] « très flous », car la discussion avait eu lieu près de huit ans auparavant.

[308] Toutefois, ce point étant plus important encore, Mme Revet a reconnu qu'il n'existait aucun compte rendu de ces discussions avec l'agent négociateur au niveau national au sujet du remplacement par les options ni aucun document écrit l'attestant avant la lettre du 27 mars 2015.

[309] Les seules précisions que Mme Revet a pu donner sur les discussions alléguées au cours desquelles Mme Stangrecki aurait accepté de proposer les options sont qu'elle-même et Mme Stangrecki [traduction] « en **avaient** parlé souvent » et que [traduction] « [Mme Stangrecki] lui **avait** dit que, oui, le syndicat était favorable à l'idée ». Elle a décrit le soi-disant accord ainsi : [traduction] « Deb Stangrecki a ensuite donné son aval pour aller de l'avant. » Qu'est-ce que cela veut dire? Qu'est-ce que l'agent négociateur a dit exactement pour exprimer une promesse ou un accord, et quand? De plus, pourquoi sa version des faits diffère-t-elle si radicalement de celle de M. Morlidge? Même dans son témoignage en interrogatoire principal, lorsqu'elle a été interrogée sur les détails de ces discussions, Mme Revet n'a fait qu'avancer des hypothèses. Elle a dit spontanément qu'elle [traduction] « ne pouvait pas l'affirmer à 100 % », mais qu'elle [traduction] « croyait » que les Relations de travail ministérielles en avaient discuté avec leurs homologues au niveau national de l'AFPC. Là encore, elle n'avait pas connaissance d'un quelconque compte rendu de ces discussions.

[310] Même lorsque l'agent négociateur lui a posé directement la question, par écrit, au moment de ces faits, Mme Revet n'avait pas consigné lequel de ses représentants avait approché la direction à ce sujet, et à quelles dates.

[311] À l'époque, l'agent négociateur avait fait savoir par écrit qu'il avait été contacté par le niveau national et qu'il avait été informé qu'il n'existait pas d'autre accord écrit

que l'appendice sur le RE. Donc, en fait, le seul écrit qui existe est un document indiquant qu'il n'y avait pas eu d'accord.

[312] Il ressort clairement du compte rendu des communications que l'agent négociateur au niveau national n'a jamais consenti au remplacement. Lorsque Mme Revet a parlé du courriel de Mme Stangrecki dans lequel elle demandait des précisions sur les conséquences de l'option A, et si le fonctionnaire s'estimant lésé recevrait une année de salaire, Mme Revet a témoigné qu'elle avait été surprise de le recevoir de Mme Stangrecki, parce qu'elle pensait que le but était de donner accès aux options afin qu'il puisse bénéficier de la mesure de soutien à la transition.

[313] Encore une fois, lorsqu'elle a reçu, le 22 juillet 2015, le courriel de Mme Harrington, Mme Revet a témoigné qu'elle était confuse, parce que cette communication ne reflétait pas qu'un accord avait été conclu pour passer aux options.

[314] Même à cette époque, Mme Revet avait clairement reconnu que les communications de l'agent négociateur ne reflétaient pas la conclusion d'un accord.

[315] En outre, il ressort clairement du témoignage de Mme Revet que, tout au plus, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait participé aux discussions qu'une fois que la lettre d'options avait été rédigée et présentée. Il a confirmé qu'il n'avait jamais discuté avec qui que ce soit du remplacement de la GOER par les options, et qu'il ne se souvenait pas qu'on lui ait demandé s'il y avait consenti.

[316] Rien dans la preuve ne permet à la présente formation de la Commission de conclure que l'agent négociateur a fait une promesse ou donné une assurance.

[317] Il n'est tout simplement pas crédible que l'agent négociateur ait fait une promesse ou donné une assurance concernant le remplacement par les options.

E. Analyse de la Commission

[318] J'ai examiné les décisions présentées par les deux parties. Il ne semble pas y avoir de désaccord fondamental sur les principes à appliquer.

[319] Dans *Brock University*, mentionnée dans la partie des arguments de l'employeur, l'arbitre a fait des observations au paragraphe 72, qui semblent particulièrement adaptées au présent cas :

[320] Le libellé de la note d'information du 2 mars 2015 transmise au commissaire, selon lequel « [l]e **syndicat national a été consulté et appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière** [je mets en évidence] », est-il une preuve claire et convaincante de paroles non ambiguës et claires qui permet à l'employeur de s'acquitter de son fardeau? L'examen des éléments de preuve révèle ce qui suit.

[321] M. Morlidge ne se souvient pas qui, de lui ou de « Deb », a proposé de remplacer la GOER par les options. Il pensait que c'était Mme Harrington. Il a déclaré : [traduction] « Si c'est ce que nous voulions faire, nous devrions nous adresser au commissaire de la GRC. » Elle ou lui ont dit : [traduction] « Pouvons-nous leur offrir les options? » L'autre personne a répondu : [traduction] « Excellente idée! »

[322] Il ne se souvenait pas si la conversation avait eu lieu à la fin de 2014 ou au début de 2015. Il s'agissait d'une discussion de couloir. Elle n'a pas été consignée par écrit. Il s'agissait de savoir si l'annulation était possible.

[323] Mme Revet a témoigné qu'elle avait pris en charge le dossier d'employé du fonctionnaire s'estimant lésé. L'agent négociateur a demandé s'il était possible de faire quelque chose.

[324] Mme Stangrecki, la présidente de la section locale, a dit qu'elle avait parlé au fonctionnaire s'estimant lésé. Elle a indiqué qu'elle s'adresserait au niveau national de l'agent négociateur.

[325] Mme Stangrecki a défendu l'idée des options. Mme Revet aussi. Elle a travaillé avec les Relations de travail ministérielles. Mme Stangrecki a parlé à l'AFPC au niveau national qui, selon elle, appuyait l'idée.

[326] Les discussions avec Mme Stangrecki ont eu lieu en décembre 2014 et en janvier 2015. Elles en parlaient souvent.

[327] M. Cook a rédigé la note d'information. Les employés avaient officieusement exprimé leur préférence pour les options plutôt que pour la réinstallation. Cette information provenait de Mme Stangrecki, qui l'avait informée avoir parlé de manière informelle avec le fonctionnaire s'estimant lésé.

[328] Pendant son contre-interrogatoire. Mme Revet a dit qu'elle-même et Mme Stangrecki avaient consulté. À la question de savoir si elle possédait des comptes rendus de leurs discussions, elle a répondu qu'elle n'en avait pas, et que huit années s'étaient écoulées.

[329] Elle a dit que rien n'établissait qu'un accord visant à offrir les options au fonctionnaire s'estimant lésé avait été communiqué. À la question de savoir s'il existait des documents antérieurs au 24 mars 2015, date de la lettre, elle a répondu que Mme Stangrecki lui avait donné une réponse verbale.

[330] Elle croyait que M. Cook avait eu une discussion avec l'agent négociateur, au niveau national. Elle a dit que M. Cook avait rédigé la lettre et qu'il s'était appuyé sur d'autres personnes.

[331] Il n'y a aucune preuve de consultation auprès du Conseil du Trésor et de l'employeur.

[332] Il n'y a pas non plus de preuve de l'historique des négociations, ce qui est regrettable.

[333] Il est difficile de concilier les témoignages de M. Morlidge et de Mme Revet quant à la manière dont le soi-disant accord a été conclu, étant donné qu'ils ont tous deux affirmé qu'ils avaient participé ou auraient pu participer à l'élaboration de la proposition.

[334] M. Morlidge a reconnu qu'il ne se souvenait pas si c'était lui ou [traduction] « l'une des Debs » qui avait soulevé la question, mais il était tout à fait certain qu'elle avait été soulevée lors d'une discussion de couloir.

[335] Il n'existe aucune preuve de comptes rendus de discussions avec l'employeur et l'agent négociateur au niveau national. Il n'y a pas non plus de preuve que le Conseil du Trésor, partie à la convention collective, a joué un rôle.

[336] Mme Revet a dit que M. Cook, dont le nom figure sur la note d'information destinée au commissaire, avait peut-être parlé avec l'agent négociateur, au niveau national.

[337] Mme Revet a témoigné que Mme Stangrecki l'avait informée que l'agent négociateur au niveau national appuyait l'idée.

[338] L'énoncé selon lequel [traduction] « le syndicat national a été consulté et qu'il appuierait l'offre des options aux employés, si la GRC décidait de procéder de cette manière » est-il une preuve claire et convaincante de paroles non ambiguës et claires qui permet à l'employeur de s'acquitter de son fardeau?

[339] Il n'y a aucune preuve d'un accord écrit. Il n'y a pas de notes sur les discussions qu'ont eues les parties. Les dates des discussions alléguées sont vagues. Elles vont de la fin de 2014 au début de 2015, de décembre à janvier 2014 et 2015, et mars 2015. Quant à l'endroit où les discussions ont eu lieu, on ne se souvient que d'une possible discussion dans un couloir.

[340] Vu le temps qui s'est écoulé et le fait que Mme Revet n'avait plus de documents en sa possession, il n'est pas étonnant qu'elle n'eût que de vagues souvenirs.

[341] Mme Stangrecki n'a pas pu se souvenir de la nature et de l'objet essentiels du soi-disant accord.

[342] Je constate, selon la preuve, que M. Cook pourrait très bien avoir eu des échanges avec l'agent négociateur, au niveau national. Aucune explication n'a été fournie pour expliquer la raison pour laquelle l'employeur ne l'a pas fait entendre, afin qu'il s'exprime, par une preuve directe, sur la nature de ces échanges, à supposer qu'ils aient eu lieu.

[343] Dans les circonstances, il appartenait à l'employeur d'établir que l'agent négociateur était irrecevable à faire valoir qu'il y avait eu violation à la convention collective parce qu'un soi-disant accord avait été conclu entre un représentant au niveau national de l'AFPC, niveau ayant le pouvoir d'interpréter la convention collective, et le signataire pour le compte de l'employeur, soit le Conseil du Trésor, en vue de remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé avec GOER à celui d'employé optant, mais compte tenu des témoignages contradictoires et ambigus, et du caractère vague des échanges, j'estime qu'il ne s'est pas acquitté de son fardeau. La preuve du soi-disant accord ne répond pas aux exigences de clarté, de cohérence et d'absence d'ambiguïté.

F. Questions en litige

·L'employeur s'est-il acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE consistant à optimiser les possibilités d'emploi pour le fonctionnaire s'estimant lésé, à titre d'employé nommé pour une période indéterminée qui est touché par un RE?

·Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est-il acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE consistant à chercher activement un autre emploi, à se renseigner sur ses droits et obligations et à fournir promptement à l'employeur et à la CFP les renseignements qui faciliteront sa réaffectation, et a-t-il étudié sérieusement les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes?

[344] Les éléments de preuve qui se rapportent à ces deux questions en litige sont si étroitement liés que je les résumerai dans leur ensemble.

[345] Les extraits de l'exposé conjoint des faits concernent ces deux questions en litige et renvoient aux témoignages.

[346] M. Morlidge a renvoyé à une note de service dont l'objet était [traduction] « Plan pour la mise en œuvre des Services d'alimentation » et datée du 15 avril 2011, dans laquelle il faisait état d'une réunion avec le personnel qui avait eu lieu la veille et au cours de laquelle il avait présenté la recommandation de mettre fin aux opérations liées à la cuisine et de faire appel aux services d'un fournisseur. Selon le document, la date du début de la réduction des services internes dépendait de la procédure d'appel d'offres. Il ciblait soit le 1er septembre 2011 soit le 1er janvier 2012. Il soulignait dans le document qu'il avait déjà autorisé des affectations intérimaires pour les employés touchés, dont le fonctionnaire s'estimant lésé.

[347] Le 10 mai 2011, M. Morlidge a envoyé un courriel à tous les employés du quartier général de la Division K pour les informer que le service de cafétéria serait remplacé par un service de café et de sandwiches devant être exploité par un entrepreneur privé, que le service de repas chauds à la cafétéria prendrait fin le 1er janvier 2012 et qu'après cette date, deux employés assureraient le service de café et de sandwiches jusqu'à ce que les rénovations visant à accueillir le nouveau fournisseur soient achevées. Il indiquait également dans son courriel que tout était mis en œuvre pour trouver aux membres du personnel de la cafétéria un emploi dans la fonction publique.

[348] L'un des gestionnaires a reproché à M. Morlidge d'en faire trop et lui a dit de ne pas intervenir autant. Le gestionnaire craignait de devoir intégrer les employés de la cuisine dans son organisation, mais il avait ses propres plans.

[349] Dans un courriel daté du 15 avril 2011, M. Morlidge a informé les RH de la fermeture proposée afin qu'elles puissent en informer l'agent négociateur. Il avait déjà rencontré le personnel et la présidente de la section locale de l'agent négociateur. Les RH l'ont informé des obligations prévues dans la directive selon lesquelles l'employeur devait transmettre à l'agent négociateur un avis officiel, dans les meilleurs délais après la prise d'une décision de procéder au réaménagement des effectifs. Les RH ont fait un résumé de l'analyse de rentabilisation et des points connexes, comme le calendrier du processus de RE, les lettres destinées aux employés touchés et excédentaires et la question de savoir s'il fallait leur offrir une GOER.

[350] S'agissant de la GOER, voici ce que disait l'auteur du courriel :

[Traduction]

[...]

[...] Pour l'heure, personne ne sait si la GRC pourra fournir une GOER aux quatre employés GS-FOS-02, vu qu'il n'y a pas de poste GS-FOS-02, ou un poste de niveau équivalent, (c.-à-d. le niveau CR-02) dans la région d'Edmonton. Il peut être raisonnable de s'attendre à ce que deux des quatre employés GS-FOS-02 puissent être admissibles à des postes de niveau supérieur, compte tenu des possibilités de nominations intérimaires antérieures et en cours à des niveaux plus élevés. La GRC peut également envisager d'accorder des primes de maintien en fonction ou des options à certains des employés GS-FOS-02. La GRC entend offrir une GOER aux titulaires des postes de cuisinier principal et de cuisinier subalterne.

[...]

[351] M. Morlidge a dit que la règle veut qu'une GOER soit offerte. Si l'employeur ne peut en offrir une, il passe aux options.

[352] L'employeur savait que s'il devait offrir des GOER, il faudrait que les offres couvrent une vaste zone géographique.

[353] L'employeur a cherché au sein de la GRC. En 2011-2012, la classification CR-04 était considérée comme une classification d'emploi générale. Il s'agissait de postes de premier échelon, nécessitant peu d'expérience. Si d'autres emplois exigeaient beaucoup

plus de connaissances, le poste de CR-04 n'avait que peu d'exigences. L'employeur croyait que les titulaires des postes GS-FOS pourraient passer à des postes CR-04. Il n'était pas certain de ce qui pouvait constituer une GOER et de son étendue.

[354] M. Morlidge a été interrogé sur les efforts déployés pour trouver des postes CR-02 disponibles. Il a répondu qu'il n'y en avait pas. Des postes CR-03 nécessitant l'extraction de rapports à partir de bases de données du gouvernement fédéral étaient disponibles. Toutefois, les titulaires des postes GS-FOS-02 ne pouvaient pas être nommés à des postes CR-03 parce qu'ils occupaient des postes de niveau inférieur et une telle nomination constituerait une promotion qui n'était pas prévue par le RE. M. Morlidge n'a pas entendu parler de postes CR-01 depuis 25 ans.

[355] Il a été interrogé sur les postes disponibles pour les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation dans la région d'Edmonton ou ailleurs. Il a dit qu'il y avait une base du MDN et des établissements correctionnels à Edmonton. Il n'y avait aucun poste GS-FOS-02 dans l'établissement pour femmes. L'établissement pour hommes n'en avait pas non plus, seulement des postes GS-FOS-05 et 07.

[356] Le MDN avait des postes GS-FOS-02 à Edmonton, mais il s'agissait de postes à durée déterminée à pourvoir par des cuisiniers militaires. À Wainwright, Cold Lake et Suffield, des postes GS-FOS-02 à durée indéterminée étaient disponibles.

[357] La Division Dépôt avait un intérêt pour les aides de cuisine GS-FOS-02 à Edmonton. Cependant, aucun membre du personnel ne souhaitait se réinstaller. La seule personne intéressée était l'employé de niveau GS-FOS-05 qui voulait aller sur la côte Est. M. Morlidge a dit qu'il était peu probable que d'autres postes de même niveau soient trouvés et que l'employeur ne pensait pas pouvoir compter sur la possibilité que des membres du personnel soient nommés à des postes de niveau supérieur pour s'acquitter de ses obligations.

[358] On lui a demandé d'expliquer la différence entre un niveau GS-FOS-02 et un niveau 05. L'employé de niveau GS-FOS-02 est un aide de cuisine qui fait le service et le nettoyage et qui lave la vaisselle. Celui de niveau GS-FOS-05 est un cuisinier qui prépare la nourriture et qui a obtenu un certificat d'aptitude professionnelle officielle.

[359] L'employé de niveau GS-FOS-02 peut faire des tâches culinaires de base. Celui de niveau GS-FOS-07 est le chef cuisinier ou le gestionnaire responsable de la gestion des opérations et de la planification des menus.

[360] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance d'un document de la CFP intitulé [traduction] « Volume des demandes d'autorisation en matière de priorité (activité de dotation) par lieu et par groupe/niveau ». Il était question dans ce document du nombre de mesures de dotation, pour une durée indéterminée, visant le poste GS-FOS-02 qui ont été prises dans tous les ministères en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut pour la période allant du 1er janvier 2010 au 6 juillet 2011, le nombre total étant de 14, ainsi que d'un document semblable visant la même période pour tous les ministères à l'échelle nationale, le nombre total étant de 46, dont 42 pour des postes dont la connaissance de l'anglais était essentielle et 4, pour des postes dont la connaissance du français était essentielle.

[361] Selon M. Morlidge, les mesures prises pour ces postes portaient peu sur des nominations ou des processus de dotation. Ces statistiques servaient à déterminer si l'employeur devait offrir des GOER ou les options. Les statistiques ont fortement renforcé l'idée qu'il fallait peut-être que les GOER visent la Division Dépôt.

[362] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance du courriel qu'il avait adressé au directeur régional, dans lequel il recommandait que la zone pour la présentation des candidats soit à l'échelle nationale, afin de garantir que le personnel soit informé de toutes les possibilités de rester dans la fonction publique, compte tenu du faible nombre de mesures de dotation pour les postes GS-FOS, au cours des 18 derniers mois. Le directeur régional a approuvé sa recommandation.

[363] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance des notes d'une réunion, datées du 3 mai 2011, visant les employés des Services d'alimentation. Étaient présents : M. Morlidge; la présidente de l'agent négociateur, Mme Stangrecki; un consultant en RH pour les Services d'alimentation; et une gestionnaire des RH.

[364] À la question de savoir à quel moment il avait eu ses premières discussions avec l'agent négociateur, il a répondu que peu après la réunion visant tous les employés, il avait eu une conversation de couloir avec la présidente de la section locale de l'agent négociateur et l'avait invitée à une réunion avec le personnel.

[365] On lui a demandé quelle avait été la réaction de l'agent négociateur. Il a répondu que la présidente n'avait pas été surprise. Elle était consciente de la période d'austérité qui régnait à l'époque. Elle avait à cœur le personnel et la conformité de l'employeur à la directive.

[366] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance du courriel qu'il avait envoyé aux RH le 17 juin 2011, dont l'objet était [traduction] « Autres postes disponibles pour le personnel des Services d'alimentation », et de la réponse de M.E., des RH. Dans son courriel, il disait que sa recommandation était d'envoyer les lettres de RE garantissant une OER à l'ensemble du personnel de cuisine. Il faisait remarquer que l'absence de poste ne permettait pas de faire des offres à l'époque, mais il était d'avis que la meilleure façon de procéder était d'accorder officiellement aux membres du personnel un statut prioritaire, activant ainsi le droit de priorité.

[367] Le 6 juillet 2011, les employés travaillant dans les Services d'alimentation de la Division K ont reçu une lettre les informant que l'employeur allait fermer cette division.

[368] La lettre adressée au fonctionnaire s'estimant lésé lui garantissait qu'il obtiendrait une OER au sein de la fonction publique et que, compte tenu de cette garantie, il serait inadmissible aux options ou au processus d'échange de postes décrit dans la partie VI de l'appendice sur le RE.

[369] Il a également été informé que, même si l'employeur n'avait pas d'autre poste à lui proposer pour le moment, celui-ci était certain qu'il pourrait se trouver un autre emploi dans la fonction publique.

[370] Le 7 juillet 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a assisté à une séance d'information sur le RE, présentée par les RH. Il a dit que, d'après ses souvenirs, tous les autres employés du service d'exploitation de la cuisine étaient présents. Il ne se souvenait pas d'avoir eu un entretien individuel avec la conseillère en RH.

[371] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été inscrit sur la liste des bénéficiaires de priorité auprès de la CFP le 11 juillet 2011. Il a compris qu'il bénéficierait d'une inscription sur la liste de priorité pour une nomination à un poste de son niveau et qu'il serait tenu de postuler en ligne comme les autres personnes pour un poste CR-04 de niveau supérieur.

[372] M. Morlidge a été invité à prendre connaissance d'une série de courriels dont les dates allaient du 21 juillet au 20 septembre 2011, dans lesquels il écrivait aux RH pour les informer qu'il n'avait pas reçu les copies des formulaires pour les affectations intérimaires du personnel des Services d'alimentation. Il a ensuite été informé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu une affectation intérimaire, du 15 août au 9 décembre 2011.

[373] Après avoir reçu la lettre du 6 juillet 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à travailler à temps plein pour les Services d'alimentation jusqu'à la date de fermeture, le 31 juillet 2015. Entre janvier 2012 et le 31 juillet 2015, les Services d'alimentation ont continué à fonctionner avec un personnel réduit au minimum, dont le fonctionnaire s'estimant lésé.

[374] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été interrogé sur les démarches qu'il avait entreprises pour se trouver un autre emploi. Durant cette période, il a occupé un poste GS-FOS-07, à titre intérimaire, lorsque le chef était en congé. Entre 2012 et 2015, certaines tâches qui relevaient du chef, comme les tâches administratives, les commandes et la planification des menus, n'étaient pas exécutées. Du 15 août au 9 décembre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a également occupé de façon intérimaire un poste CR-04, à Échec au crime.

[375] Il a parlé à des gens de l'atelier d'imprimerie. Lors de son contre-interrogatoire, on lui a demandé si M. Morlidge avait communiqué avec le gestionnaire de l'atelier d'imprimerie et évoqué le nom du fonctionnaire s'estimant lésé. Il savait que M. Morlidge avait communiqué en son nom avec ce gestionnaire et qu'il avait envoyé un courriel daté du 10 juin 2011, dans lequel il demandait que lui et d'autres employés puissent faire l'expérience d'un jumelage.

[376] La gestionnaire de l'information de la division a répondu qu'elle serait ravie de discuter d'éventuelles occasions d'emploi avec les membres du personnel des Services d'alimentation, et que s'il y avait des intéressés, ils devaient prendre rendez-vous avec elle et apporter leur curriculum vitae. M. Morlidge s'est fait demander si des membres du personnel avaient accepté l'offre. À son avis, deux employés l'avaient peut-être fait. Le fonctionnaire s'estimant lésé, lui, ne l'avait pas fait.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'il avait postulé directement dans d'autres ministères. Il a parlé au gestionnaire du dépôt des dossiers et a demandé d'avoir la

possibilité d'acquérir de l'expérience. Il a cherché des occasions de formation dans d'autres services de la GRC. Chacun a promis qu'il penserait à lui; mais personne n'a jamais donné suite. Il a cherché à l'extérieur de la fonction publique.

[377] Il a posé sa candidature en ligne sur le site web de la CFP. Il n'a pas reçu de réponse officielle. Il a reçu un appel téléphonique lui proposant un poste dans une base militaire située à quelque 300 km d'Edmonton. Sa candidature a été ajoutée à des bassins de candidats préqualifiés pour des postes CR-04 à Service Canada et à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié.

[378] À la question de savoir si sa candidature ajoutée à ces bassins avait été retenue pour un processus de sélection, il a répondu au cours de son contre-interrogatoire qu'il n'avait présenté aucune demande.

[379] Il a renvoyé à son évaluation de rendement et à son plan d'apprentissage personnel, que lui et M. Morlidge avaient signés le 24 août 2011. Il y avait énoncé que ses intérêts professionnels portaient sur des postes de soutien administratif au sein du gouvernement du Canada, et que ses objectifs consistaient à développer ses compétences dans le domaine des médias et de la conception de sites Web à distance. Comme activités devant soutenir ses objectifs, il y a inscrit un cours de communication sur les technologies de l'information (TI) et les nouveaux médias, ainsi qu'un cours sur les outils de conception graphique numérique. Le 16 juin 2011, M. Morlidge lui a écrit pour l'informer que sa participation au cours de communication sur les technologies de l'information et les nouveaux médias avait été autorisée. Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, ce cours coûtait 11 000 dollars et celui sur les outils de conception graphique numérique, 555 dollars. L'employeur a offert de payer les 555 dollars. Il n'était toutefois pas disposé à lui garantir une OER dans ces domaines. Il ne s'est pas inscrit au cours.

[380] Le 15 septembre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Morlidge pour l'informer qu'il avait suivi des cours et une formation sur la sensibilisation au harcèlement et à la sécurité ainsi que des modules d'enseignement individualisé (introduction au processus judiciaire; le rôle de témoin de la police dans un processus judiciaire; la *Charte*; sensibilisation aux réalités des Autochtones et des Premières Nations, et introduction au logiciel TIP SOFT), qu'il était sur le point de terminer une formation au CIPC et qu'il était prévu qu'il suive la semaine suivante la formation sur

le SIRP. Il a également mentionné qu'il souhaitait suivre d'autres cours ou formations, au besoin.

[381] D'après son témoignage, la seule formation pratique qu'il a reçue entre 2011 et 2015 était celle qu'il avait suivie pendant sa nomination intérimaire au poste CR-04 pour Échec au crime. Il a dit qu'il était impossible de faire de la formation lorsque la cuisine fonctionnait à sa pleine capacité opérationnelle. Le chef a été en congé entre 50 et 70 jours entre 2011 et 2014. À son retour, après la période pendant laquelle il avait travaillé à Échec au crime, le fonctionnaire s'estimant lésé et le chef étaient les deux seuls à fournir le service, qui à l'époque était constitué du déjeuner et du dîner, et pour lesquels deux plats étaient offerts, dont un repas chaud.

[382] M. Morlidge a dit que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçu une formation à Échec au crime. Il a occupé de façon intérimaire le poste GS-FOS-07 et possédait des compétences administratives. Les gestionnaires savaient qu'il possédait des compétences transférables. Il aurait dû se qualifier pour les postes CR-04, selon les offres d'emploi. Il aurait pu avoir droit au recyclage, non pas pour le niveau CR-04, mais à son niveau. M. Morlidge n'était au courant d'aucun détail concernant les postes pour lesquels le fonctionnaire s'estimant lésé avait posé sa candidature. Tout cela a fait en sorte qu'au bout de trois ans, il n'avait pas obtenu de poste. Il fallait aussi savoir s'il avait postulé directement pour des emplois. Il a reconnu que la transition avait été difficile.

[383] En ce qui concerne les autres possibilités qui lui ont été offertes, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu un courriel concernant une éventuelle candidature à un poste CR-04 au sein d'une organisation s'occupant de femmes disparues. Il a cherché à en savoir plus. Il a examiné la description du poste et en a parlé à d'autres personnes afin de voir s'il était un bon candidat pour le poste. Le poste exigeait qu'il prépare des documents destinés aux tribunaux, lesquels comportent normalement une grande quantité d'éléments difficiles à regarder. Il a déclaré qu'il serait incapable de s'acquitter de telles tâches. Elles étaient trop lourdes.

[384] Le 11 octobre 2011, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Morlidge pour l'informer qu'il avait terminé une formation sur les techniques d'écoute et d'interrogatoire efficaces.

[385] Dans une lettre datée du 1er décembre 2011, le directeur régional responsable des services relatifs aux actifs et à la passation des marchés de la région du Nord-Ouest a informé le fonctionnaire s'estimant lésé que l'employeur avait l'intention de poursuivre les opérations des Services d'alimentation jusqu'au milieu de l'année 2012 environ et qu'en raison du nombre limité de postes GS-FOS dans la fonction publique, le lieu de l'emploi visé par la GOER était à Regina, dans la Division Dépôt. Il conservait son statut d'employé excédentaire jusqu'à ce qu'il reçoive une GOER, et la CFP continuerait de le présenter dans la région d'Edmonton.

[386] À la question de savoir comment le fonctionnaire s'estimant lésé avait réagi à la lettre, M. Morlidge a répondu : [traduction] « Bien, nous avons reçu la lettre officialisant la situation. » Compte tenu des conversations qu'ils avaient eues au fil des mois, il n'était pas surpris. Le fonctionnaire s'estimant lésé lui a demandé quel était le volume des activités de la Division Dépôt. Les activités de la cuisine y étaient plus importantes; on y servait jusqu'à 1 000 personnes par service. Il s'est souvenu d'avoir vanté au fonctionnaire s'estimant lésé les mérites de la Division Dépôt, lui expliquant que des réunions d'affaires s'y tenaient, ce qui était tout à fait dans les cordes du fonctionnaire s'estimant lésé.

[387] Le fonctionnaire s'estimant lésé était aussi invité dans cette lettre à communiquer avec son gestionnaire s'il avait des questions sur cette division, et avec sa conseillère en RH s'il avait des questions concernant son droit à la priorité d'employé excédentaire.

[388] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit avoir rencontré sa conseillère en RH, M.R., une seule fois. À la question de savoir s'il avait entrepris des démarches pour entrer en contact avec elle, il a répondu que les RH étaient un vaste secteur et qu'il ne savait pas que M.R. était affectée à son dossier. On lui a demandé de prendre connaissance du courriel daté du 1er juin 2011 dans lequel M. Morlidge disait que, comme ils en avaient discuté le matin même, M.R. s'occupait désormais des dossiers des RH des Services d'alimentation et que les questions devaient lui être envoyées. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas d'avoir vu ce courriel.

[389] Il a discuté de la situation avec le chef et lui a demandé plus de détails sur les emplois à Regina. Il n'était jamais allé à Regina qui, selon lui, se trouvait à plus de 500 km d'Edmonton. Il a demandé l'autorisation d'aller voir Regina de lui-même. Il a

été informé qu'il n'aurait l'autorisation que s'il acceptait une offre d'emploi à cet endroit. Il n'a pas dit à l'employeur qu'il ne souhaitait pas y aller. Il a dit qu'il y avait peut-être des possibilités à Edmonton, où ses collègues avaient trouvé un emploi, et qu'il souhaitait y rester.

[390] L'employeur connaissait sa situation personnelle. Il louait une maison et s'occupait de personnes âgées malades.

[391] À la question de savoir ce que lui avait dit le fonctionnaire s'estimant lésé à propos de son ouverture à déménager à Regina, M. Morlidge a répondu qu'il n'avait manifesté son intérêt qu'une seule fois, lorsqu'il avait demandé à faire un voyage à Regina, pour voir comment la cuisine fonctionnait. La demande a été refusée parce que, selon les règles en vigueur à l'époque, l'employé devait d'abord s'engager à déménager à Regina pour que M. Morlidge puisse autoriser le voyage d'exploration.

[392] Le 14 décembre 2011, tous les employés travaillant aux opérations des Services d'alimentation, sauf trois, avaient été nommés à des postes à durée indéterminée dans la région d'Edmonton ou au quartier général de la Division K, ou avaient démissionné.

[393] Le fonctionnaire s'estimant lésé a terminé le 31 décembre 2011 la formation sur le SIRP et celle sur le CIPC, ainsi que d'autres cours en ligne.

[394] Il a renvoyé au courriel du 12 janvier 2012 qui lui avait envoyé, ainsi qu'à d'autres employés concernés, dans lequel M. Morlidge les informait qu'il avait retenu les services de dotation et d'évaluation de la CFP pour qu'elle les aide avec leurs curriculum vitae et leurs demandes d'emploi, et qu'un conseiller communiquerait avec eux.

[395] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas d'avoir reçu une aide quelconque avant ce courriel. Avant janvier 2012, il avait tenté d'effectuer un suivi et avait été informé que le conseiller de la CFP n'était plus disponible.

[396] Selon M. Morlidge, neuf mois s'étaient écoulés depuis que les employés avaient été déclarés excédentaires et un certain nombre d'entre eux n'avaient pas trouvé d'emploi. Il a pensé qu'il leur serait utile d'obtenir des services d'une personne-ressource sur une base individuelle. Chaque employé a bénéficié d'une séance individuelle visant à déterminer où il serait le mieux intégré.

[397] Entre janvier et mars 2012, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est soumis à une évaluation de ses compétences ainsi qu'à une évaluation personnelle effectuées par les services de dotation et d'évaluation de la CFP.

[398] Selon lui, il était observé dans le rapport que, d'après ses intérêts et son auto-évaluation, il aimerait probablement occuper des postes administratifs dans un domaine financier dans lequel la budgétisation et la gestion des actifs étaient importantes.

[399] Il a renvoyé à un courriel de J.D., conseiller en administration des priorités à la CFP, daté du 1er mai 2012. J.D. disait qu'il était dans la CFP la personne qui le représentait relativement aux questions touchant au droit de priorité et confirmait avoir eu une discussion téléphonique avec lui. Le conseiller confirmait que la CFP ne pouvait pas l'orienter vers des postes CR-02, car ils auraient été considérés comme étant une promotion par rapport à un poste GS-FOS-02, et que, par conséquent, la CFP avait retiré ce groupe et ce niveau de son dossier.

[400] Le conseiller informait le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il pouvait postuler dans n'importe quel groupe et à n'importe quel niveau, pourvu qu'il satisfasse aux qualifications essentielles et aux conditions d'emploi, et lui a conseillé de s'assurer de révéler aux gestionnaires responsables de l'embauche qu'il était un bénéficiaire de priorité, afin de garantir que ses droits étaient respectés. Il a également informé le fonctionnaire s'estimant lésé que les bénéficiaires de priorité devaient effectuer leurs propres recherches d'emploi et postuler directement, que les organisations d'embauche devaient tenir compte de son droit de priorité comme si la CFP l'avait présenté, et qu'il pouvait postuler directement à des postes qui constituaient une promotion.

[401] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit que cette réponse l'avait beaucoup étonné. Il n'avait pas les mêmes droits que ses collègues qui avaient pu obtenir des postes CR-04. Il avait fait tout ce qu'il pouvait pour postuler directement et se promouvoir, afin d'obtenir un poste à un niveau supérieur à CR-02. Il a dû faire tout le processus, contrairement à bien d'autres. Il a parlé d'un collègue qui avait pu obtenir un poste CR-05.

[402] Lors de son contre-interrogatoire, il a dit qu'il n'avait présenté aucune demande relativement à un processus de sélection. Aux questions de savoir s'il comprenait que

la direction ne pouvait pas nommer des personnes à des postes selon son bon vouloir, s'il comprenait la différence entre un processus annoncé et un processus non annoncé, et s'il était au courant des processus permettant de contester les nominations d'autres employés à des postes, il a répondu par l'affirmative. Il n'a formulé aucune plainte en matière de dotation. Il a dit qu'il ne savait pas comment les autres employés avaient obtenu leur emploi, mais qu'il voulait être traité de la même manière. Il a été informé que M. Morlidge témoignerait que d'autres employés avaient utilisé leur statut prioritaire pour poser leur candidature. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il n'était pas d'accord, mais il n'a pas donné plus de détails.

[403] Il a également dit qu'il n'avait pas bénéficié des mêmes droits que les autres employés, parce qu'ils avaient déjà des postes CR-04 pour lesquels ils n'étaient pas admissibles, et qu'il s'agissait de postes obtenus dans le cadre de processus non annoncés. Selon lui, pour être admissibles aux postes CR-04, les candidats devaient avoir terminé la douzième année, et ces employés ne satisfaisaient pas à cette condition. Il a reconnu qu'il n'avait pas accès à leurs dossiers.

[404] M. Morlidge a dit qu'il avait tenu pour acquis que les autres aides de cuisine GS-FOS-02 avaient directement posé leur candidature pour l'emploi, avaient été soumis au processus de sélection et avaient obtenu leur poste.

[405] Il a confirmé, lors de son contre-interrogatoire, que trois autres employés des Services d'alimentation avaient été nommés à des postes dans la GRC à Edmonton à l'automne 2011. L'un des autres employés GS-FOS-02 a été nommé à un poste CR-05 dans la salle de courrier, et les deux autres ont obtenu des postes non annoncés. Il n'y avait aucune condition à remplir quant aux études exigées pour être nommé dans un poste GS-FOS-02; cependant, il fallait avoir terminé la 11^e année pour être nommé aux postes CR-04. Il ne savait pas si le fonctionnaire s'estimant lésé avait terminé l'école secondaire ou sa 11^e année. Il ne savait pas non plus s'il avait été pris en considération pour ces postes. On lui a demandé pourquoi le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas obtenu un autre poste.

[406] Il était d'avis que, selon son curriculum vitæ, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû être admissible pour un poste CR-04 et, s'il avait été bénéficiaire de priorité, il aurait vraisemblablement été nommé. Il ne savait pas pourquoi il ne l'avait pas été. Seul le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait répondre à cette question.

[407] Rien n'expliquait pourquoi il n'avait eu aucune nouvelle. Si le fonctionnaire s'estimant lésé avait été présélectionné dans le cadre d'un processus, il aurait pu donner des références. Ce n'est que dans ces circonstances qu'il aurait eu des nouvelles.

[408] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'un courriel daté du 8 juin 2012 qui lui a été transmis, à lui et à d'autres employés touchés, dans lequel M. Morlidge donnait des renseignements sur la planification de carrière pour les employés touchés par le RE. Il y avait joint un document du responsable des RH contenant des informations sur les cours de l'École de la fonction publique du Canada et sur de nombreuses ressources des ministères fédéraux traitant de l'incidence des initiatives de réduction du déficit de 2012. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas d'avoir vu ce document.

[409] Il n'a cessé de se promouvoir pour des postes dans l'immeuble. Il a également envisagé de travailler à titre de fournisseur et de créer sa propre entreprise. Il a essayé de lancer une entreprise avec l'appui d'un service aux Autochtones. Étant photographe, il a tenté de saisir une occasion d'affaires auprès d'une association d'anciens combattants.

[410] À la question de savoir s'il avait mis à jour son curriculum vitæ (CV), il a répondu qu'il avait essayé d'obtenir des conseils sur la manière de l'améliorer, mais qu'il n'avait reçu aucune aide. Il a été invité à prendre connaissance du rapport de synthèse axé sur la carrière et de sa recommandation 5, qui traitait de son CV et lui recommandait d'en créer différentes versions, l'une mettant en avant son expérience de travail administratif et l'autre son expertise en matière de graphisme. En outre, il lui a été demandé si M. Morlidge avait apporté des corrections à son CV. On lui a montré un document daté du 15 novembre 2010, censé être son CV, qui comportait des annotations manuscrites. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas de l'avoir vu et a dit que si M. Morlidge avait fait des corrections, il ne les lui avait jamais demandées.

[411] M. Morlidge a déclaré qu'il avait aidé le fonctionnaire s'estimant lésé à adapter son CV à plusieurs emplois pour lesquels il avait postulé et qu'il avait écrit des observations sur une copie papier du CV. Invité à prendre connaissance d'un exemplaire de ce document, daté du 15 novembre 2010, M. Morlidge a reconnu son

écriture sur la deuxième page, où il avait fait des suggestions visant à améliorer le CV du fonctionnaire s'estimant lésé afin que celui-ci postule pour des emplois au sein de l'administration fédérale. Il a dit qu'il avait lui-même postulé pour des emplois au sein du gouvernement fédéral et qu'il avait été un gestionnaire responsable d'embauches et, qu'à ce titre, il possédait l'expérience nécessaire pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé à rédiger son CV.

[412] À la question de savoir s'il avait fait un suivi auprès de la psychologue de la CFP, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'elle n'était pas disponible. M. Morlidge a dit que tous les employés de l'unité avaient fait l'objet d'un RE.

[413] Il a informé l'employeur qu'il était disponible pour un recyclage, mais rien ne lui a été offert en ce sens. Il a pris la peine de consulter les sites Web du gouvernement et a envoyé par voie électronique son CV à plusieurs des adresses qui y étaient indiquées.

[414] Peu avant la fermeture des Services d'alimentation, il a envisagé de devenir fournisseur pour faire affaire avec eux afin de fournir ces services. Il a demandé à M. Morlidge si la GRC envisagerait qu'un employé prenne la relève. Il a demandé s'il pouvait faire traduire son diplôme de gestion hôtelière obtenu en Pologne afin d'appuyer sa demande.

[415] M. Morlidge et le fonctionnaire s'estimant lésé ont eu un échange de courriels en janvier et février 2014, dans lesquels ils discutaient de l'évaluation des diplômes polonais de ce dernier. Il a été question du fait que le chef paye la traduction au moyen de sa carte Visa. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas donné suite. Il n'était pas certain que cela en vaille la peine.

[416] Selon M. Morlidge, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas besoin de faire évaluer ses compétences. Aucun diplôme n'était exigé dans les offres d'emploi pour les postes CR-04. Il ne jugeait pas pertinent de faire faire cette traduction, même s'il a finalement accepté de la financer.

[417] Compte tenu de l'intérêt qu'avait manifesté en ce sens le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur ne l'a pas dissuadé de poser sa candidature afin de prendre en charge les opérations des Services d'alimentation dans le cadre du programme permettant aux employés de le faire. Le fonctionnaire a ainsi posé sa candidature le 11 juin 2014. On lui a demandé au cours de son contre-interrogatoire,

s'il savait si le fait pour lui de présenter une telle demande alors qu'il était encore un employé posait un problème. Il a répondu qu'il n'en était pas certain et que ce n'était pas clair.

[418] M. Morlidge a expliqué qu'un programme de prise en charge de services de l'État par des fonctionnaires avait été mis en place dans les années 1990. Toutefois, à l'époque, une telle prise en charge n'était pas possible dans la Division K, car elle aurait eu l'effet d'attribuer un contrat à un fournisseur exclusif. Il aurait été possible de présenter une proposition dans laquelle il aurait déclaré son intérêt. Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une telle proposition. Cependant, il tenait pour acquis dans sa proposition que les étudiants resteraient pour le souper. Selon la proposition, des subventions et de l'équipement auraient été nécessaires. À son avis, la proposition n'aurait pas été retenue. En outre, il était d'avis que toutes les personnes travaillant dans le bâtiment auraient eu l'obligation d'obtenir une habilitation de sécurité. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'aurait pu, en qualité de fournisseur, en obtenir une. Selon M. Morlidge, cette proposition n'était pas réalisable.

[419] L'employeur a également encouragé le fonctionnaire s'estimant lésé à postuler pour un autre emploi, étant donné que la décision de fermer les Services d'alimentation était définitive.

[420] Il a été demandé à M. Morlidge d'expliquer comment la décision de remplacer la GOER par des options avait été prise. Il a répondu qu'il ne se passait rien. Garder les employés n'allait rien arranger. La direction a commencé à faire des offres d'emploi. Un employé a pris sa retraite. Le cuisinier et le fonctionnaire s'estimant lésé ont tous deux dit qu'ils n'iraient pas à Regina. Il ne se souvenait pas qui, de lui ou de Deb, avait mentionné cette possibilité en premier. L'un d'eux a demandé s'il était possible d'offrir les options aux employés. L'autre a répondu que c'était une excellente idée. Voir les éléments de preuve détaillés sur cette question dans la section de la présente décision qui traite de la question de savoir si la décision de l'employeur de remplacer la GOER par les options constitue une violation de la convention collective.

[421] Le 2 mars 2015, dans une note d'information adressée au commissaire, était sollicitée l'autorisation d'annuler la GOER offerte au fonctionnaire s'estimant lésé et de la remplacer par les options prévues à la section 6.3 de l'appendice sur le RE. Le texte de la note était le suivant :

[Traduction]

Les employés continuent d'être présentés comme des bénéficiaires de priorité situés dans la région d'Edmonton, pour la GRC et la fonction publique centrale. Les possibilités liées au groupe GS-FOS sont plus rares et les compétences des employés [caviardé] transférables à d'autres groupes sont limitées, en particulier les postes de travail administratif qui existent habituellement dans la plupart des entreprises publiques. [caviardé] n'était pas admissible à participer à plusieurs processus de sélection.

[422] Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, l'énoncé concernant les compétences transférables limitées était faux et très blessant. Aucune GOER ne lui a été offerte. Il n'a pas eu l'occasion de présenter sa candidature à un processus de dotation et, à son avis, il était faux de dire qu'il n'avait pas été admissible à participer à plusieurs tels processus. Il a rappelé qu'il possédait de nombreuses années d'expérience au cours desquelles il avait développé des compétences transférables à titre de responsable de la conception graphique et de photographe. Il a rappelé qu'il avait occupé de façon intérimaire un poste CR-04 à Échec au crime. On ne lui avait jamais donné une occasion de jumelage ou l'occasion d'être sélectionné pour un nouveau poste, alors que d'autres avaient eu ces occasions.

[423] Le 2 mars 2015, tous les employés des Services d'alimentation, à l'exception du fonctionnaire s'estimant lésé et du chef Tront, avaient obtenu un emploi au quartier général de la Division K ou avaient démissionné.

[424] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance de l'échange de courriels qu'il avait eu avec M. Morlidge les 11 et 12 mars 2015. Il y demandait à être informé des options dont il disposait pour obtenir un emploi dans la fonction publique ou devenir un fournisseur de services d'alimentation, et M. Morlidge lui répondait. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'il ne se souvenait pas de cet échange.

[425] Rien n'avait changé; les Services d'alimentation étaient toujours en activité et il souhaitait toujours conserver son poste.

[426] On lui a demandé ce qu'il était advenu des autres employés : le chef avait démissionné et le cuisinier subalterne avait pris sa retraite; l'aide de cuisine, K.W., avait obtenu un poste CR-04 dans la Division K; l'autre aide de cuisine, S.R., avait obtenu un

poste CR-04 dans la salle de courrier; un autre employé avait obtenu un poste de préposé dans la salle de courrier, à Edmonton.

[427] L'agent de la Gestion générale a envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé une lettre, datée du 27 mars 2015, visant à l'informer que l'employeur ne pouvait plus lui offrir une GOER et qu'il disposait de 120 jours à compter de la date de la lettre (c.-à-d. jusqu'au 25 juillet 2015) pour examiner les trois options suivantes figurant dans l'appendice sur le RE, et faire son choix :

- 1) Option A : une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois. Pendant douze mois, la GRC et la CFP devaient travailler avec lui pour trouver un poste d'échange à durée indéterminée pour qu'il puisse demeurer au sein de l'administration publique centrale;
- 2) Option B : une mesure de soutien à la transition consistant en un montant forfaitaire calculé selon le nombre d'années de service; ou
- 3) Option C : une indemnité d'études.

[428] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'un courriel daté du 12 mai 2015 que M. Morlidge avait envoyé, à lui et à un autre employé, dont l'objet était [traduction] « Questions concernant les options prévues dans la directive sur le RE ». M. Morlidge soulignait dans ce courriel que la moitié de la période d'examen de 120 jours s'étant déjà écoulée, il voulait s'assurer que le fonctionnaire s'estimant lésé disposait de tous les renseignements dont il avait besoin pour faire un choix éclairé. À la question de savoir s'il avait posé des questions, il a répondu par la négative. Puis, à celle de savoir si les renseignements dont il disposait étaient suffisants, il a répondu qu'il recherchait des emplois au sein de la Division K. Il lui a été demandé si, pour obtenir les renseignements voulus, il devait poser des questions. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il travaillait fort, à temps plein, au maintien des opérations de la cuisine, car le chef était absent. À la question de savoir s'il pouvait dire qu'il était raisonnable de penser qu'aucun renseignement supplémentaire n'avait été fourni parce qu'il n'avait pas posé de questions, il a répondu qu'il ne faisait pas partie de la direction.

[429] Il a été invité à prendre connaissance d'un courriel, daté du 13 avril 2015, annonçant un répertoire de CR-04 pour le poste de commis à Edmonton, dans lequel un lien vers l'annonce était fourni. Il était mentionné dans le courriel que le répertoire servirait à pourvoir les postes CR-04 à Edmonton et que les recommandations de candidats inscrits au répertoire seraient faites sur une base continue. À la question de savoir s'il avait reçu le courriel, il a répondu qu'il l'avait peut-être reçu et qu'il avait

parlé au chef. À l'époque, il était très occupé dans la cuisine. Il a ajouté qu'il avait eu des problèmes avec le lien.

[430] Le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé un courriel à M. Morlidge le 10 juin 2015, afin de l'informer que le lien ne fonctionnait pas. M. Morlidge lui a répondu le jour même, lui envoyant un autre lien et soulignant qu'il n'était probablement plus possible d'obtenir les renseignements voulus vu que l'avis avait été transmis deux mois plus tôt. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'au moment où il est retourné cliquer sur le lien, le poste n'y figurait plus. Il s'était exécuté trop tard.

[431] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance du courriel daté du 10 juin 2015 que M. Morlidge lui avait envoyé, à lui et à un autre employé, dont l'objet était [traduction] « Questions concernant les options prévues dans la directive sur le RE ». Dans son courriel, M. Morlidge disait qu'il n'avait pas reçu de demande de réunion pour donner suite à la lettre concernant les options, et qu'en conséquence, il tenait pour acquis que les employés n'avaient aucune question à lui poser. Après avoir fourni des renseignements relativement à la clôture de la période de réflexion, il les a invités à lui envoyer un message s'ils avaient des questions. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu qu'il avait reçu le courriel. Il ne se souvenait pas d'y avoir répondu.

[432] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit que rien n'avait changé dans la cuisine. Il travaillait à temps plein, avec des ressources limitées. Il s'est occupé de la fermeture de la cuisine. Elle a été fermée le ou vers le 30 juin.

[433] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'un courriel, daté du 30 juin 2015, que M. Morlidge avait envoyé au personnel, et dont l'objet était [traduction] « Fermeture de la cuisine - remerciements et mise à jour concernant le personnel ». Il a remercié les personnes qui étaient présentes à la réception organisée à l'occasion de la fermeture, et a fait savoir que le chef et le fonctionnaire s'estimant lésé continueraient d'avoir des tâches liées à la cuisine jusqu'à la fin du mois de juillet, en vue de sa fermeture. Il ajoutait dans son courriel que le fonctionnaire s'estimant lésé continuait à rechercher d'autres possibilités d'emploi au quartier général et au sein du gouvernement fédéral en général, et qu'il n'avait pas encore décidé ce qu'il ferait. Il disait également aux destinataires de ne pas hésiter à

communiquer avec lui pour discuter de possibilités ou s'ils avaient des questions concernant leurs qualifications.

[434] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'un courriel, daté du 14 juillet 2015, que M. Morlidge lui avait envoyé, et dont l'objet était [traduction] « Discussion concernant les options ». Dans ce courriel, M. Morlidge lui proposait la tenue d'une réunion en personne, afin de s'assurer que sa décision reposerait sur une compréhension commune des options disponibles. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu qu'il avait reçu le courriel. Il n'était pas certain de bien comprendre l'option C et se demandait s'il était préférable d'aller à Regina ou de poursuivre ses études. Or, il n'a pas accepté l'invitation à la réunion, parce que la cuisine avait été fermée.

[435] M. Morlidge a renvoyé à des courriels en date du 14 juillet 2015 dont l'objet était [traduction] « Réinstallation motivée par une OER pour un poste aux Services d'alimentation au sein de la Division Dépôt », échangés entre lui et le directeur régional. Il voulait obtenir la confirmation que l'employeur financerait la réinstallation du fonctionnaire s'estimant lésé si celui-ci acceptait le poste à Regina. Il ajoutait qu'il ne savait pas quelle option que le fonctionnaire s'estimant lésé choisirait, car il lui avait donné des renseignements au sujet des trois. La dotation de la fonction publique préparait une offre de mutation pour un poste au mess de la Division Dépôt au cas où il choisirait l'option A ou s'abstenait de faire un choix. L'offre devait être présentée le 27 juillet, la date limite d'acceptation étant fixée aux alentours du 10 ou 12 août. L'offre permettait de fixer la date d'entrée en fonction au 1er septembre, mais il était possible de la modifier. Le directeur régional a fait savoir que l'employeur financerait la réinstallation si le fonctionnaire s'estimant lésé choisissait l'option de Regina.

[436] Un autre emploi dans une mine du Yukon lui a été offert. Il a décidé d'aller au Yukon.

[437] À la question de savoir si on lui avait offert une possibilité d'emploi à Regina, il a répondu qu'il n'avait pas reçu de GOER.

[438] Il a été demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de prendre connaissance d'un courriel daté du 14 août 2015, de la part de l'Administration des droits de priorité, Direction générale des politiques de la CFP, lequel comportait la liste des postes pour lesquels il avait été présenté après avoir été déclaré employé excédentaire, dont

un poste à durée déterminée et deux à durée indéterminée à Wainwright ainsi que deux postes à durée déterminée dans le nord de l'Alberta. Il a dit qu'il y avait une base militaire à Wainwright, qui se trouve à environ 500 km au sud d'Edmonton. Selon sa compréhension, il s'agissait de contrats de trois mois. Il recherchait des postes à temps plein. À son avis, ces offres n'étaient pas raisonnables.

[439] Lors de son contre-interrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a répété que tous les postes à Wainwright étaient des contrats de trois mois, tout comme les postes dans le nord de l'Alberta. Était également joint au même courriel un rapport daté du 4 août 2015, selon lequel trois des postes étaient à durée déterminée, postes qu'il ne voulait pas, les autres ayant été rejetés en raison du lieu. La dernière date à laquelle il a été présenté relativement à un poste remontait à juin 2014. Il a dit qu'à l'époque, les Services d'alimentation fonctionnaient encore à plein rendement. Il voulait bénéficier du même traitement que ses collègues. À l'époque, il souhaitait rester à Edmonton; il n'était pas prêt à déménager. À la question de savoir s'il était disposé à déménager à Wainwright pour un poste à durée indéterminée, il a répondu qu'il y avait plus de possibilités d'emploi à Edmonton et qu'à l'époque, il travaillait sur une proposition de prise en charge des Services d'alimentation à Edmonton. Pour toutes ces raisons, il n'était pas disposé à déménager à Wainwright.

[440] Dans un échange de courriels transmis entre les 23 et 31 juillet 2015, Mmes Harrington et Revet ont discuté du déroulement du processus de RE dans le cas du fonctionnaire s'estimant lésé. Mme Harrington a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Il était également mentionné qu'une OER serait immédiatement donnée (le lundi 27 juillet 2015) à M. ZALEWSKI, relativement à un poste dans la Division Dépôt, s'il ne choisissait pas l'option B ou C. On lui faisait savoir qu'il serait licencié dans les 30 jours s'il choisissait l'option A et refusait l'OER. En ce qui concerne ce renseignement et le poste FOS « anticipé » récemment affiché sur le tableau d'affichage des offres d'emploi au gouvernement (emplois.gc.ca), pour des postes liés à la cuisine à Regina, le personnel de cuisine à Regina n'a pas été informé de l'existence d'un poste vacant.

[...]

[441] Mme Revet a répondu à Mme Harrington que [traduction] « la Division Dépôt avait effectivement un poste FOS-02 vacant que les responsables étaient prêts à offrir à John en tant que GOER ». Le fonctionnaire s'estimant lésé a eu plusieurs discussions avec M. Morlidge au sujet du poste à Regina.

[442] Lors du réinterrogatoire du fonctionnaire s'estimant lésé, on lui a demandé de dire ce que l'agent négociateur avait fait pour trouver les renseignements concernant le poste à Regina. Il a répondu qu'il était trop tard en juillet 2015 pour obtenir des renseignements sur l'existence d'un emploi à cet endroit.

[443] Dans son formulaire de sélection des options, le fonctionnaire s'estimant lésé a choisi l'option B, soit la mesure de soutien à la transition. Comme il avait fait ce choix, sa démission a pris effet le 31 juillet 2015.

[444] À la question de savoir s'il avait lu le document, il a répondu par l'affirmative. Il a confirmé qu'il avait décidé de se prévaloir de la mesure d'aide à la transition, et que l'indemnité lui avait été versée.

[445] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été invité à prendre connaissance d'un courriel daté du 11 mars 2015, l'informant que Regina était le seul endroit où un poste était disponible. Il y était mentionné qu'il ne voulait pas être réinstallé. Interrogé par l'avocat qui lui demandait s'il avait répondu au courriel, il a nié l'allégation selon laquelle il ne voulait pas être réinstallé. Il a admis qu'il n'avait pas répondu au courriel. Il envisageait toutes les options.

[446] Au cours de son contre-interrogatoire, M. Morlidge a confirmé qu'aucune GOER n'avait été offerte au fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il avait dit ne pas vouloir déménager. Celui-ci a plutôt choisi l'option B.

[447] Le poste à la Division Dépôt n'a pas été offert au fonctionnaire s'estimant lésé, compte tenu du changement de circonstances. On lui a dit que s'il choisissait l'option A, une OER lui serait faite pour un poste dans cette division, endroit où il ne voulait pas aller. Il a clairement fait savoir que ce n'était pas son choix. Il a fallu passer par le commissaire pour tenter quelque chose de différent.

[448] Il lui a été demandé de confirmer que l'objectif premier de la directive sur le RE était d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de RE, en veillant à ce que, dans la mesure du possible,

d'autres possibilités d'emploi leur soient offertes. M. Morlidge a répondu qu'il s'agissait bien de l'objectif, mais que c'étaient les petits détails qui rendaient difficile la mise en œuvre du RE.

[449] M. Morlidge a admis que compte tenu des conséquences qu'emporte le fait d'offrir une GOER, l'employeur doit démontrer qu'il ne peut pas garantir une OER avant d'aller aux options. Il a répondu que beaucoup de travail avait été fait de la part de l'employeur afin de déterminer s'il pouvait offrir des GOER. En fin de compte, il a recommandé que l'ensemble du personnel de cuisine reçoive des GOER. Il a renvoyé à son courriel du 8 juillet 2011, dans lequel il recommandait à la direction que la zone pour la présentation des candidats soit à l'échelle nationale, afin de veiller à ce que le personnel soit mis au courant de toutes les possibilités d'emploi dans la fonction publique, vu qu'il y avait peu de processus de dotation pour des emplois pertinents.

[450] Il a ajouté qu'aucune planification spécifique de l'effectif n'existait à l'échelle de la GRC, sauf quant au processus d'autorisation en matière de priorité, et que l'unité des RH connaissait l'existence du RE.

[451] S'agissant des possibilités de réaffectation et de recyclage, il n'y avait rien d'autre de même niveau.

[452] On lui a demandé de dire dans quelles circonstances le recyclage serait proposé à un fonctionnaire excédentaire. Le recyclage est proposé lorsqu'il est nécessaire de nommer un employé dans un autre poste ou lorsqu'il existe une pénurie chronique d'employés qualifiés. Le recyclage n'a pas été proposé au fonctionnaire s'estimant lésé parce qu'il n'était admissible qu'aux postes GS-FOS-02.

[453] Il a confirmé que l'échange de postes n'était possible que pour les employés optant.

[454] Il a été invité à prendre connaissance d'un extrait de la présentation faite aux employés le 11 juillet 2011, les informant que les employés excédentaires avaient droit à une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans. Il a dit que les employés GS-FOS-02 n'étaient pas concernés parce qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles de même niveau. Les employés étaient admissibles au recyclage pour des postes de même niveau, mais pas pour des situations d'avancement. Il n'a pas recommandé au fonctionnaire s'estimant lésé de suivre une formation pour le niveau CR-04 étant

donné qu'il existe toutes sortes de postes CR-04. Une formation générique ne l'aurait pas aidé.

IX. L'employeur s'est-il acquitté de son obligation prévue à l'appendice sur le RE consistant à optimiser les possibilités d'emploi pour le fonctionnaire s'estimant lésé à titre d'employé nommé pour une période indéterminée qui est touché par un RE?

A. Avocate du fonctionnaire s'estimant lésé

1. Obligation de l'employeur consistant à optimiser les possibilités de maintien d'emploi

[455] Le maintien d'emploi est le principal objectif de l'appendice sur le RE, et il doit guider son interprétation et son application.

2. Principes applicables au RE

[456] Les ministères sont tenus de traiter les employés touchés équitablement et de leur donner toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière.

3. Non-respect des obligations de l'employeur en matière de RE

a. Retards et manque de ressources

[457] L'employeur n'a pas traité le fonctionnaire s'estimant lésé, en tant qu'employé touché par un RE, avec diligence et avec les ressources nécessaires.

[458] La conseillère en RH, Mme M.R., a écrit dans son dossier qu'aucun conseiller n'avait été spécifiquement désigné pour s'occuper des employés excédentaires et que les employés, dont le fonctionnaire s'estimant lésé, ne recevaient pas un soutien approprié pour les aider à rédiger leur curriculum vitæ ou à réaliser leurs démarches de recherche d'emploi. Ils ont demandé d'obtenir l'aide d'un conseiller d'orientation professionnelle, mais la direction n'a pas donné suite à leur demande.

[459] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il n'avait jamais eu de rencontre individuelle avec Mme M.R.; elle était présente à la présentation de groupe à laquelle il avait assisté, et il ne savait pas qu'il était possible pour lui de communiquer avec elle pour obtenir de l'aide. Bien que conscient de ces problèmes, l'employeur n'a pas fourni de ressources ou un soutien adéquats avec diligence.

b. Absence de mise en place de systèmes

[460] L'appendice sur le RE exige que les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés, mais aucun système de ce type n'a été conçu au bénéfice du fonctionnaire s'estimant lésé. Voir *Chénard c. Conseil du Trésor (Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada)*, 2020 CRTESPF 15.

[461] Aucune planification des ressources humaines n'a été faite, et les efforts déployés pour la réaffectation ou le recyclage du fonctionnaire s'estimant lésé étaient inadéquats. La conseillère en RH, Mme Racetin, a confirmé qu'aucun système en bonne et due forme n'avait été mis en place pour ces processus.

[462] Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a tenté d'explorer lui-même les possibilités d'emploi, par exemple en communiquant avec des détachements de la GRC afin de voir s'ils pouvaient lui offrir de l'expérience professionnelle, ses efforts n'ont guère porté fruit, l'absence d'un système de soutien structuré étant ainsi d'autant plus évidente.

c. Absence de possibilités de recyclage et d'évaluation des qualifications

[463] Le recyclage est crucial pour les employés touchés par un RE. Or, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas vu proposer de possibilités de recyclage ou n'a pas été dûment pris en considération pour des fonctions correspondant à son expérience de travail et à ses qualifications.

[464] Il est souligné dans la jurisprudence (par exemple, *Chénard* et *Nesic*) que le recyclage doit être offert pour faciliter le maintien d'emploi, mais il n'a pas été offert au fonctionnaire s'estimant lésé. Ses compétences et ses qualifications n'ont pas été pleinement évaluées et l'employeur n'a pas élaboré de plan de recyclage pour lui.

d. Absence d'OER

[465] Une GOER a été relevée à la Division Dépôt, mais elle n'a jamais été présentée au fonctionnaire s'estimant lésé pendant la période de réflexion appropriée.

[466] Bien qu'il ait connu l'existence de cet emploi potentiel dès 2011, l'employeur a tardé à le proposer au fonctionnaire s'estimant lésé, celui-ci n'ayant ainsi pu en savoir plus. Cette décision arbitraire allait à l'encontre de la volonté exprimée dans

l'appendice sur le RE, qui est d'assurer le maintien d'emploi dans la fonction publique fédérale.

[467] Les courriels échangés entre les représentants de l'employeur (par exemple, M. Morlidge et Mme Revet) ont confirmé que l'OER n'avait pas été communiquée au fonctionnaire s'estimant lésé avant qu'il choisisse l'option A, malgré que l'employeur dût s'acquitter de son obligation de la lui présenter plus tôt.

e. Traitement injuste, inéquitable et arbitraire

[468] L'employeur n'a pas traité le fonctionnaire s'estimant lésé de manière équitable. D'autres employés GS-FOS-02 ont été réaffectés à des postes CR-04 grâce à une formation dirigée, mais la tâche de fermer les Services d'alimentation lui a été confiée sans que les mêmes possibilités de réaffectation ou de recyclage lui soient offertes.

[469] Les témoignages et les courriels ont révélé que l'employeur devait garder deux employés dans la cuisine, et il a consacré des efforts à la fermeture, au détriment du soutien qu'il devait fournir au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'aider à se trouver un autre emploi. Cette façon de faire a injustement désavantagé le fonctionnaire s'estimant lésé et a finalement conduit à la perte de sa carrière dans la fonction publique.

f. Résumé de l'obligation de l'employeur d'optimiser les possibilités de maintien d'emploi

[470] L'employeur a manqué à ses obligations prévues dans l'appendice sur le RE de cinq façons importantes : il a tardé à fournir un soutien; il n'a pas mis en place des systèmes de réaffectation; il n'a pas fourni de possibilités de recyclage; il n'a pas communiqué une GOER; et il a traité le fonctionnaire s'estimant lésé de manière arbitraire et inéquitable par rapport à ses collègues.

[471] Par conséquent, pour les motifs exposés dans ses observations, l'agent négociateur a demandé à la Commission de conclure que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations et qu'il avait contrevenu aux dispositions de l'appendice sur le RE.

B. Observations de l'employeur

[472] L'employeur a proposé un autre point de vue. Tout au long du processus, il a agi de bonne foi, dans l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé.

[473] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas conformé aux dispositions de l'appendice sur le RE.

[474] La décision de remplacer la GOER par les options a été prise après avoir consulté l'agent négociateur, dans l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé.

[475] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne souhaitait pas être réinstallé.

[476] Il a occupé un poste à Échec au crime et un poste GS-FOS-07 en l'absence du chef.

[477] Au début de 2011, M. Morlidge a analysé les opérations de la cuisine de la Division K et a conclu qu'elles n'étaient pas viables.

[478] Le 3 mai 2011, M. Morlidge a rencontré les employés, les RH et la présidente de l'agent négociateur, Mme Stangrecki, pour discuter de ce qu'il fallait faire pour les employés.

[479] M. Morlidge était le responsable de l'information et a participé au processus d'embauche du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a participé à la décision de cesser les activités et a été le représentant de l'employeur dans ces discussions. Il est ensuite devenu le président de l'agent négociateur.

[480] Il a fait preuve de franchise et d'honnêteté dans son témoignage, et il a donné spontanément des renseignements qui n'ont peut-être pas aidé sa cause. Il a relaté les efforts qu'il avait déployés pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé.

[481] Mme Revet n'a répondu qu'à ce qu'on lui demandait. Elle a eu en 2015 des conversations avec l'agent négociateur sur la possibilité de remplacer la GOER par les options.

[482] Au fil du temps, les souvenirs s'estompent. Son témoignage concordait avec la documentation et les notes contemporaines.

[483] Selon la preuve, M. Morlidge a fait des démarches pour offrir une formation au fonctionnaire s'estimant lésé. Il s'est entretenu avec d'autres gestionnaires afin de lui trouver un poste, et il lui a fourni de l'encadrement.

[484] Il était difficile de trouver un emploi, car le gouvernement fédéral avait imposé son Plan d'action pour la réduction du déficit.

[485] Le principal équivalent du poste GS-FOS-02 était un poste CR-02. Les postes CR-03 ont été supprimés. Le niveau suivant des postes disponibles était le CR-04, ce qui l'aurait fait passer à l'échelle supérieure à celle qui suivait normalement.

[486] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé qu'il pouvait postuler directement à des postes de niveau supérieur. Il aurait bénéficié de son statut prioritaire.

[487] Il savait dès le début du processus en 2011 que le seul poste équivalent au sien dans la GRC se trouvait à la Division Dépôt. La preuve établit que ce poste existait véritablement.

[488] L'appendice sur le RE fait état de 39 obligations. Il a été renvoyé à son paragraphe 1.1.1. Cette disposition prévoit que, les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs n'étant pas responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et, dans la mesure du possible, à ce qu'on leur donne toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

[489] Tous les employés de la cuisine, à l'exception du fonctionnaire s'estimant lésé, ont pu être nommés à des nouveaux postes. Ils avaient postulé directement.

[490] Il a été conseillé au fonctionnaire s'estimant lésé de poser sa candidature, mais il n'a pas postulé directement. La preuve permettant d'établir qu'il avait essayé de trouver un autre poste était limitée.

[491] L'avocat a renvoyé à un courriel que M. Morlidge avait envoyé aux employés excédentaires, aux RH et à Mme Stangrecki, dans lequel celui-ci leur mentionnait que l'employeur allait directement les aviser officiellement qu'ils faisaient l'objet d'un RE, qu'une autre réunion aurait lieu, au cours de laquelle les responsables des RH expliqueraient en quoi ce RE consistait ainsi que leurs droits et les options qu'ils pouvaient choisir, ce qui les favoriserait lorsqu'ils postuleraient pour des postes, et que le plus tôt ils le feraient, mieux ce serait.

[492] Il a renvoyé à la copie papier de la présentation, qui comportait des explications au sujet de l'appendice sur le RE - et plus particulièrement à la diapositive 8 -, dans laquelle les employés étaient avisés qu'ils seraient inscrits dans un répertoire divisionnaire et qu'ils seraient pris en considération pour les postes de la GRC à leur niveau de titularisation ou à un niveau équivalent.

[493] Les employés déclarés bénéficiaires de priorité peuvent eux-mêmes postuler à un poste annoncé ou dont ils ont connaissance et pour lequel ils croient pouvoir être admissibles.

[494] Ces renseignements ont été communiqués à tous les membres du personnel. Les mêmes possibilités ont été données à l'ensemble des employés. La GRC ne peut donner aux employés excédentaires un emploi de niveau supérieur.

[495] M. Morlidge pensait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait un excellent état de service et que tous les employés trouveraient un autre emploi.

[496] Selon M. Morlidge, le fonctionnaire s'estimant lésé a dit que si on lui offrait le poste à Regina, il n'irait pas travailler là-bas.

[497] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que d'autres employés avaient obtenu un emploi sans poser leur candidature. Lors de son contre-interrogatoire, il a dit qu'il ne savait pas comment ils avaient obtenu leurs emplois.

[498] On a fait valoir qu'une série de courriels montrait que ce qui avait été prévu était de maintenir le fonctionnaire s'estimant lésé à son poste aussi longtemps que possible.

[499] L'avocat a renvoyé à un document dans lequel il était écrit que deux personnes devaient travailler dans la cuisine, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas mentionné.

[500] L'avocat a renvoyé au courriel du 27 juillet 2011 de Mme M.R., qui ne mentionnait pas le fonctionnaire s'estimant lésé. Les renvois au fonctionnaire s'estimant lésé ne sont que pures suppositions.

[501] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé à un résumé des mesures et des décisions prises par plusieurs intervenants conformément aux rôles et aux responsabilités énoncés dans la directive.

[502] L'avocat de l'employeur a fait valoir que Mme M.R., l'autrice du document, qui était la conseillère en RH, n'avait pas témoigné. Bien qu'il fasse référence à deux employés GS-FOS-02 de la Division K nommés à des postes de bureau, le résumé ne dit pas s'ils avaient postulé directement.

[503] L'employeur voulait garder les employés à Edmonton. Au vu de l'ensemble de la preuve, il a fait ce qu'il pouvait faire dans les circonstances.

[504] Le fonctionnaire s'estimant lésé a disposé de possibilités de formation. Dans un courriel, il a indiqué les cours et les programmes qu'il avait suivis en date du 15 septembre 2011, notamment la sensibilisation au harcèlement et à la sécurité, introduction au processus judiciaire, le rôle de témoin de la police dans un processus judiciaire, la *Charte*, et sensibilisation aux réalités des Autochtones et des Premières Nations. Il a indiqué qu'il était prévu qu'il suive la formation sur le SIRP et qu'il était en train de terminer la formation sur le CPIC.

[505] À l'époque, il occupait un poste intérimaire à Échec au crime.

[506] L'avocat a renvoyé à un courriel transmis par le fonctionnaire s'estimant lésé le 11 octobre 2011, dans lequel il informait M. Morlidge ainsi qu'une autre personne qu'il avait terminé une formation sur les techniques d'écoute et d'interrogatoire efficaces.

[507] En 2012, M. Morlidge a mis en place une évaluation axée sur la carrière.

[508] En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste CR-04.

[509] Il a été autorisé à suivre un cours d'informatique, mais il ne l'a pas fait.

[510] L'employeur n'était pas le seul responsable des offres de formation. Voir le paragraphe 4.1.2 de l'appendice sur le RE, qui énonce que l'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage qu'ils offrent. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait un rôle à jouer.

[511] Le paragraphe 4.1.1 de l'appendice sur le RE stipule que les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour recycler les employés excédentaires afin qu'ils puissent occuper des postes vacants existants ou prévus. Dans le contexte du Plan d'action pour la réduction du déficit, M. Morlidge a relevé un certain nombre de postes.

[512] Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait déclaré qu'il était ouvert à tout, il s'agissait d'une réponse vague et sans substance.

[513] Le recyclage n'était nécessaire que pour les postes de même niveau.

[514] On a demandé à M. Morlidge s'il avait offert de la formation au fonctionnaire s'estimant lésé relativement aux postes CR-04. Il a répondu qu'il y avait une grande variété de postes CR-04. Une formation générale n'aurait pas été utile.

[515] Le ministère a offert des services d'orientation.

[516] M. Morlidge a indiqué à plusieurs reprises au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il devait postuler directement. S'il ne parvenait pas à trouver un poste, son emploi se trouvait à Regina. Il n'a pas demandé d'autres informations.

[517] Le paragraphe 1.1.34 prévoit que l'employeur affecte une personne-ressource à chaque employé touché ou excédentaire, ainsi qu'à tout employé optant, pour lui fournir une orientation tout au long du processus. Bien qu'une personne-ressource n'ait pas été spécifiquement affectée au fonctionnaire s'estimant lésé, une telle affectation n'était pas nécessaire, puisqu'il s'agissait de M. Morlidge. Celui-ci a déclaré avoir conseillé le fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocat a renvoyé à un courriel daté du 25 mai 2011, qui décrivait les efforts déployés par M. Morlidge au nom du fonctionnaire s'estimant lésé pour trouver des occasions d'emploi dans l'atelier d'imprimerie. Il a également communiqué avec d'autres gestionnaires afin de lui trouver des occasions d'emploi. Pourquoi aurait-il communiqué avec d'autres ministères s'il voulait que le fonctionnaire s'estimant lésé continue de travailler à la cuisine?

[518] L'avocat a renvoyé aux conversations concernant la réinstallation à la Division Dépôt et au fait que si le fonctionnaire s'estimant lésé n'acceptait pas le poste, il serait mis en disponibilité. Au cours de ces discussions, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait savoir qu'il ne voulait pas aller à Regina.

[519] Le 26 juin 2011, M. Morlidge a recommandé que l'appendice sur le RE soit appliqué à l'ensemble du personnel de cuisine. Il n'offrait pas de postes à ce moment-là. Il voulait accorder aux employés la priorité d'employé excédentaire. Il n'était pas obligé de proposer des postes à ce moment-là. Il s'est entretenu avec le MDN à Edmonton au sujet des postes disponibles et avec l'établissement pour femmes. Il a conclu qu'il était peu probable qu'il y ait des postes vacants dans ces endroits. Lorsqu'il a cherché des occasions d'emploi pour les membres du personnel, il a expliqué qu'il y avait des postes à Regina et que les employés n'étaient pas intéressés à aller travailler à la Division Dépôt. En conséquence, il a été recommandé que l'étendue des postes disponibles soit déterminée sur une base nationale, ce qui a été approuvé le 8 juillet 2011.

[520] En mai 2012, la CFP a indiqué que les employés pouvaient faire savoir lorsqu'ils postulaient à des postes qu'ils bénéficiaient d'un statut prioritaire. Le 8 juin 2012, M. Morlidge a transmis au fonctionnaire s'estimant lésé les informations sur la planification de carrière disponibles pour les personnes touchées par l'initiative de réduction du déficit. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas tiré parti de ces informations.

[521] En ce qui concerne la traduction de sa documentation et de ses diplômes de Pologne, la direction a accepté de la payer, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait les démarches nécessaires.

[522] En 2014, M. Morlidge a donné des conseils au fonctionnaire s'estimant lésé sur la manière de postuler à des postes et a fait des recommandations quant à son CV.

[523] Le 19 mars 2015, M. Morlidge a fourni au fonctionnaire s'estimant lésé le lien d'un forum dans lequel des employés souhaitant prendre une retraite anticipée cherchaient des employés excédentaires qui pourraient les remplacer.

[524] Le 30 juin 2015, vers la fin de la période de réflexion, dans le contexte de la fermeture de la cuisine, M. Morlidge a informé tous les membres du personnel que le fonctionnaire s'estimant lésé continuait à chercher d'autres occasions d'emploi et qu'ils ne devaient pas hésiter à communiquer avec lui relativement à toute occasion d'emploi ou toute question concernant ses qualifications.

C. ANALYSE

X. L'employeur s'est-il acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE?

[525] L'agent négociateur s'est appuyé sur les objectifs de l'appendice sur le RE qui stipule que la politique de l'employeur est de maximiser les occasions d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée touchés par des situations de RE, principalement en veillant à ce que, dans la mesure du possible, d'autres occasions d'emploi leur soient offertes. À cette fin, tout employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un RE, et pour lequel l'administrateur général peut prédire qu'un emploi sera disponible, reçoit une GOER au sein de l'administration publique centrale. Les employés pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir la garantie ont accès à des ententes transitoires d'emploi.

[526] L'agent négociateur s'est également appuyé sur un certain nombre de principes énoncés dans l'appendice sur le RE, notamment le paragraphe 1.1.1, qui énonce la responsabilité des ministères ou des organismes de veiller à ce que les employés touchés soient traités équitablement et, dans la mesure du possible, à ce qu'ils aient toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière; le paragraphe 1.1.34, qui énonce que les ministères ou les organisations informent et conseillent les employés touchés et excédentaires le plus tôt et le plus complètement possible et, en outre, affectent une personne-ressource à chaque employé optant et excédentaire pour lui fournir une orientation tout au long du processus; et le paragraphe 1.1.5, qui énonce que les ministères ou les organisations établissent des systèmes pour faciliter la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires.

[527] Se fiant à la jurisprudence, l'agent négociateur a invoqué le fait que l'employeur n'avait pas fourni de GOER pendant la période de réflexion.

[528] L'agent négociateur a également allégué que l'employeur s'était livré à un traitement injuste, inéquitable et arbitraire.

[529] L'agent négociateur a relevé cinq thèmes qui ressortent de la preuve et qui démontrent que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations.

A. Retards et manque de ressources

[530] L'agent négociateur a renvoyé à la documentation de Mme M.R., la représentante des RH, qui indiquait que M. Morlidge avait été chargé des dossiers de la RE. Elle n'a

pas témoigné. La documentation révèle que les employés de cuisine ont eu besoin de beaucoup d'aide et de reconnaissance et qu'aucun conseiller en orientation n'a été engagé. Toutefois, dans la documentation, elle reconnaît qu'en l'absence d'un conseiller officiel, elle a indirectement assumé la majeure partie de cette responsabilité.

[531] L'employeur a fait valoir que, bien qu'un conseiller n'ait pas été spécifiquement affecté au fonctionnaire s'estimant lésé, il n'était pas nécessaire de procéder à une orientation formelle, puisque M. Morlidge était le conseiller. Celui-ci a déclaré avoir conseillé le fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocat a fait référence à un courriel daté du 25 mai 2011, qui décrivait les efforts déployés par M. Morlidge au nom du fonctionnaire s'estimant lésé.

[532] L'agent négociateur a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait jamais eu de rencontre individuelle avec Mme M.R., mais seulement lors de la réunion avec la présentation PowerPoint initiale, et qu'il n'avait pas bien compris qu'il était censé communiquer avec elle pour obtenir des conseils.

[533] Dans la lettre datée du 1er décembre 2011, qui informait le fonctionnaire s'estimant lésé que le lieu de l'emploi visé par sa GOER serait Regina, il lui était conseillé de communiquer avec son gestionnaire pour toute question relative à la lettre et son conseiller en RH pour toute question relative à sa priorité d'employé excédentaire.

[534] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il n'avait rencontré Mme M.R. qu'une seule fois. Il lui a été demandé s'il avait entrepris des démarches pour communiquer avec elle. Il a dit que les RH étaient un vaste secteur et qu'il ne savait pas qu'elle était affectée à son dossier. Il a été renvoyé au courriel de M. Morlidge du 1er juin 2011, qui indiquait que, comme il avait été discuté ce matin-là, Mme M.R. s'occupait désormais des dossiers des RH des Services d'alimentation et que c'est à elle qu'il fallait adresser les questions à partir de ce moment-là. Il ne se souvenait pas de ce courriel.

[535] L'agent négociateur a également fait valoir qu'avant l'évaluation de la CFP en février et mars 2012, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas reçu d'orientation formelle.

[536] On a également fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait reçu aucune aide pour rédiger son CV.

1. Analyse

[537] Les mesures prises par M. Morlidge pour conseiller et soutenir le fonctionnaire s'estimant lésé tout au long du processus de RE sont expliquées en détail dans la preuve.

[538] Par exemple, dès le 15 avril 2011, il avait déjà accepté des affectations intérimaires pour les employés touchés, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé. Il a déployé d'importants efforts pour trouver des postes adéquats en s'informant dans la région d'Edmonton et ailleurs. Comme il y avait peu de postes équivalents en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, il a plaidé en faveur d'une zone pour la présentation des candidats à l'échelle nationale.

[539] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que M. Morlidge avait communiqué avec l'atelier d'imprimerie en son nom et demandé un jumelage. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas donné suite.

[540] M. Morlidge a fait en sorte qu'un contrat soit conclu avec les services de dotation et d'évaluation de la CFP pour qu'ils fournissent de l'aide au fonctionnaire s'estimant lésé, car il croyait qu'il lui serait utile de recevoir des conseils personnalisés.

[541] Le 8 juin 2012, M. Morlidge a envoyé par courriel au fonctionnaire s'estimant lésé des renseignements sur la planification de carrière pour les employés touchés par le RE.

[542] En ce qui concerne l'argument selon lequel le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas reçu d'aide pour préparer son CV, il a été renvoyé, au cours de son témoignage, au rapport de synthèse axé sur la carrière et à la recommandation 5, dans laquelle la question de son CV avait été examinée et des recommandations avaient été formulées.

[543] M. Morlidge a dit qu'il avait aidé le fonctionnaire s'estimant lésé à adapter son CV aux différents emplois auxquels il avait postulé, et qu'il avait noté ses commentaires sur une copie papier du CV, laquelle a été produite en preuve. Il s'agissait de ses suggestions pour améliorer le CV en vue d'une demande d'emploi au sein de la fonction publique fédérale. Il a dit qu'il avait postulé à des emplois dans la

fonction publique et qu'il avait été gestionnaire d'embauche. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvenait pas d'avoir vu ce CV et a déclaré que si M. Morlidge avait fait des corrections, il ne les avait pas demandées.

[544] Autre élément important, sur lequel je reviendrai, M. Morlidge, ainsi que Mme Stangrecki, la présidente de la section locale de l'agent négociateur, ont demandé au commissaire de révoquer la GOER parce qu'ils cherchaient à donner au fonctionnaire s'estimant lésé l'accès aux options puisque celui-ci avait indiqué qu'il n'était pas prêt à se réinstaller à Regina. Bien que j'aie conclu que cette initiative contrevenait à la convention collective, elle a été prise de bonne foi et, dans les circonstances, dans l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé.

[545] L'« orientation » n'est pas définie dans l'appendice. D'après les éléments de preuve que j'ai cités au sujet des efforts déployés par M. Morlidge et d'autres représentants de l'employeur au nom du fonctionnaire s'estimant lésé et les témoignages concernant l'aide qu'ils ont apportée à la rédaction de son CV, je ne suis pas convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a manqué à ses obligations prévues au paragraphe 1.1.34 de l'appendice sur le RE. Bien que l'employeur doive offrir un certain type d'orientation et d'aide, il ressort clairement du libellé de l'appendice sur le RE que les employés ont également la responsabilité de chercher un emploi. Cet appendice ne prévoit pas que l'obligation de l'employeur est de fournir aux employés touchés des postes qui non seulement répondent aux exigences de la GOER, mais qui sont également entièrement satisfaisants pour l'employé. Dans le présent cas, le fonctionnaire s'estimant lésé porte une part de responsabilité dans ce qui s'est passé et l'« orientation » n'exige pas que l'employeur assume tout le fardeau de la recherche d'emploi, particulièrement dans un cas où la meilleure option du fonctionnaire s'estimant lésé était de postuler directement pour des postes de niveau supérieur, étant donné qu'il y avait très peu de postes de même niveau disponibles.

B. Absence de mise en place de systèmes

[546] Le paragraphe 1.1.5 de l'appendice sur le RE énonce que les ministères ou les organisations doivent mettre en place des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires.

[547] L'agent négociateur s'est appuyé sur *Chénard*, en référence à l'appendice sur le RE, pour établir le principe selon lequel les ministères et les organisations sont tenus de mettre en place des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage.

[548] Selon l'agent négociateur, le témoignage de M. Morlidge selon lequel il n'existait aucun système officiel de planification des RH étayait son argument.

[549] La note de service de Mme Racetin, datée du 4 octobre 2011, concernant le RE, a été mentionnée de nouveau.

[550] On a également fait valoir que les efforts déployés par M. Morlidge au nom du fonctionnaire s'estimant lésé ne menaient nulle part parce qu'il n'y avait pas de planification des ressources en place qui aurait permis cette synergie.

[551] L'employeur a fait valoir que tous les employés de la cuisine, à l'exception du fonctionnaire s'estimant lésé, ont pu obtenir de nouvelles nominations. L'employeur a renvoyé au jeu de diapositives qui expliquent l'appendice sur le RE et qui ont été examinées lors de la réunion avec tous les employés. Il a plus particulièrement fait référence à la diapositive 8, qui informe les employés qu'ils seront placés dans un répertoire divisionnaire et qu'ils seront pris en considération pour des postes vacants à la GRC au niveau de leur poste d'attache ou l'équivalent. Ces informations ont été communiquées à tous les employés, qui ont tous bénéficié des mêmes possibilités que leurs collègues.

1. Analyse

[552] Dans son témoignage, M. Morlidge a confirmé que l'objectif principal du RE était de maximiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée touchés par le RE, principalement en veillant à ce que, dans la mesure du possible, d'autres possibilités d'emploi leur soient offertes. Il a répondu que c'était l'objectif, mais que la mise en œuvre du RE était dans les détails.

[553] Il a reconnu qu'il existait une planification spécifique des effectifs au sein de la GRC, pour des raisons d'autorisation en matière de priorité, et que l'unité des RH était responsable de toutes les questions relatives au RE.

[554] Dans sa note d'information sur le RE du 4 octobre 2011, à laquelle l'agent négociateur a renvoyé lorsqu'il a discuté de l'obligation des ministères d'établir des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage, Mme M.R. a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Aucun système officiel n'a été établi pour faciliter la réaffectation ou le recyclage des employés excédentaires.

En l'absence d'un système officiel visant à faciliter le recyclage, et compte tenu du fait qu'il n'y a pas d'autres possibilités d'emploi pour les FOS-02 ou les CR-02 au sein de la Division « K », tous les FOS-02 ont obtenu des affectations intérimaires (<4 mois) dans diverses unités de l'édifice du QG. En ce qui concerne le recyclage, leurs possibilités de nomination intérimaire leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences dans un groupe et un niveau différents. Les unités financent actuellement la formation de ces employés. Deux des employés de FOS-02 suivent la formation sur le SIRP dans l'espoir d'acquérir les compétences nécessaires pour faciliter leur nomination dans différentes unités.

[...]

[555] Les règles prévues dans l'appendice sur le RE concernant le statut prioritaire, la garantie d'offres d'emploi raisonnables et les options sont claires et répondent aux critères des systèmes officiels. De plus, des systèmes officiels étaient en place en ce qui concerne l'autorisation en matière de priorité. La Commission de la fonction publique avait le fonctionnaire s'estimant lésé dans sa base de données et il a en fait été contacté par quelques personnes pour des postes, ce qui prouvait que le système fonctionnait. En outre, comme le montre le courriel de M.R., des systèmes informels ont été créés. L'employeur a pris des mesures pour faciliter la formation, notamment en obtenant des affectations intérimaires pour le personnel de cuisine, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé. J'estime que les systèmes officiels essentiels mis en place par l'employeur lui permettaient de s'acquitter de ses obligations prévues à l'appendice et qu'ils fournissaient des structures et des paramètres qui fonctionnaient de concert avec les systèmes informels décrits dans la preuve.

C. Absence de possibilités de recyclage et d'évaluation des qualifications

[556] L'agent négociateur a fait valoir qu'étant donné que le principe directeur du RE est le maintien de l'emploi, le recyclage est nécessaire pour le faciliter. Il s'est appuyé sur les paragraphes 1.1.35, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.2.1, 4.2.2 et 4.2.7 de l'appendice sur le

RE, qui obligent les ministères à mettre en place des systèmes de recyclage. Mais aucun système de ce type n'a été créé pour le fonctionnaire s'estimant lésé (voir *Chénard*).

[557] Le recyclage est crucial pour les employés touchés par le RE. Cependant, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas vu offrir cette possibilité ou n'a pas été pris en considération comme il se doit pour des fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications. La jurisprudence (p. ex. *Choinière*, *Chénard* et *Nesic*) souligne qu'il faut offrir une formation de recyclage pour que l'emploi soit maintenu, mais cela ne s'est pas produit dans son cas. Ses compétences et ses qualifications n'ont pas été pleinement évaluées et l'employeur n'a pas élaboré de plan de recyclage pour lui.

[558] L'employeur a fait valoir que la preuve montrait que M. Morlidge s'était efforcé d'offrir de la formation au fonctionnaire s'estimant lésé. Il a parlé à d'autres gestionnaires de la possibilité de trouver un poste pour le fonctionnaire s'estimant lésé et l'a encadré. Le fonctionnaire s'estimant lésé a eu des possibilités de formation.

[559] Comme je l'ai souligné, il a été affecté à un poste intérimaire à Échec au crime.

[560] Il a terminé une formation sur les techniques d'écoute et d'interrogatoire efficaces. Il a été autorisé à suivre un cours, mais il ne l'a pas fait.

[561] Le paragraphe 4.1.2 de l'appendice sur le RE prévoit qu'il incombe à l'employé, au ministère ou à l'organisation d'accueil de repérer les possibilités de recyclage. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait un rôle à jouer.

[562] Le paragraphe 4.1.1 de l'appendice sur le RE énonce que les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour recycler les employés excédentaires en vue d'une nomination à un poste vacant ou à des postes censés devenir vacants. Dans le contexte du Plan d'action sur le déficit, M. Morlidge a relevé un certain nombre de postes. Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait déclaré qu'il était ouvert à tout, il s'agissait d'une réponse vague et sans substance. Le recyclage n'était nécessaire que pour les postes de même niveau. On a demandé à M. Morlidge s'il avait offert de la formation au fonctionnaire s'estimant lésé relativement aux postes CR-04. Il a répondu qu'il y avait une grande variété de postes CR-04. Une formation générale n'aurait pas été utile. L'employeur a offert une orientation.

1. Analyse

[563] La partie I de l'appendice sur le RE définit les rôles et les responsabilités. La section 1.1 traite des ministères ou des organisations. Le paragraphe 1.1.1 est ainsi libellé :

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s 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 ou elles soient traitées équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.1 Since indeterminate employees who are affected by workforce adjustment situations are not themselves responsible for such situations, it is the responsibility of departments or organizations to ensure that they are treated equitably and whenever possible, given every reasonable opportunity to continue their careers as public service employees.

[564] Le paragraphe 1.1.16 est également pertinent dans le cadre de la présente analyse. Il est ainsi libellé :

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

1.1.16 Appointment of surplus employees to alternative positions with or without training shall normally be at a level or equivalent to that previously held by the employee, but this does not preclude appointment to a lower level. Departments or organizations shall avoid appointment to a lower level except where all other avenues have been exhausted.

[565] La partie IV de l'appendice sur le RE traite du recyclage et comporte trois sections : 4.1, qui traite des généralités; 4.2, qui traite des employés excédentaires; 4.3, qui traite des personnes mises en disponibilité. Les dispositions pertinentes sont les suivantes :

[...]

...

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

a) à un poste vacant;

ou

b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

[...]

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

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

et

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

[...]

4.1.1 To facilitate the redeployment of affected employees, surplus employees and laid-off persons, departments or organizations shall make every reasonable effort to retrain such persons for:

(a) existing vacancies;

or

(b) anticipated vacancies identified by management.

...

4.2.1 A surplus employee is eligible for retraining, provided that:

(a) retraining is needed to facilitate the appointment of the individual to a specific vacant position or will enable the individual to qualify for anticipated vacancies in occupations or locations where there is a shortage of qualified candidates;

and

(b) there are no other available priority persons who qualify for the position.

...

[566] Le paragraphe 4.2.7 accorde des avantages supplémentaires aux employés excédentaires, comme suit :

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se

4.2.7 In addition to all other rights and benefits granted pursuant to this section, an employee who is guaranteed a reasonable job offer is also guaranteed, subject to the employee's willingness to relocate, training to prepare the surplus

<i>préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1 [...]</i>	<i>employee for appointment to a position pursuant to 4.1.1</i>
---	--

[567] Comme je l'ai indiqué, cette disposition distincte concerne les personnes mises en disponibilité :

[...]	...
4.3.1 <i>La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :</i>	4.3.1 <i>A laid off person shall be eligible for retraining, provided that:</i>
<i>a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;</i>	<i>(a) retraining is needed to facilitate the appointment of the individual to a specific vacant position;</i>
<i>b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;</i>	<i>(b) the individual meets the minimum requirements set out in the relevant selection standard for appointment to the group concerned;</i>
<i>c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;</i>	<i>(c) there are no other available persons with priority who qualify for the position;</i>
<i>et</i>	<i>and</i>
<i>d) que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recruter.</i>	<i>(d) the appointing department or organization cannot justify a decision not to retain the individual.</i>
[...]	...

[568] Dans *Choinière*, la fonctionnaire s'estimant lésée avait été déclarée employée excédentaire au titre de l'appendice sur le RE. L'employeur lui avait proposé un poste de niveau inférieur qu'elle a accepté. Elle a déposé un grief par lequel elle contestait la décision de la nommer à un poste inférieur avant d'avoir épuisé toutes les autres possibilités, y compris l'évaluation de ses compétences, ce qui constitue une violation du paragraphe 1.1.6 de l'appendice sur le RE. En guise de réparation, elle a demandé à la Commission d'évaluer ses compétences pour un poste classé à son ancien niveau.

[569] L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas proposé d'entrevue à la fonctionnaire s'estimant lésée, ni envisagé la possibilité de lui offrir un recyclage, afin qu'elle acquière les connaissances nécessaires pour occuper un poste vacant à son ancien niveau. Il a donc agi de manière arbitraire en ne suivant pas ses procédures. Il n'a pas épuisé toutes les possibilités avant de la nommer à un poste de niveau inférieur.

[570] Dans *Nesic*, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé qu'il était employé excédentaire, qu'il avait été désigné aux fins d'une mise en disponibilité et que l'employeur ne pouvait pas lui fournir une GOER. Il a déposé un grief alléguant que plusieurs postes pour lesquels il était qualifié et qui étaient alors vacants auraient pu lui être offerts à titre de GOER, mais aucun ne lui a été offert.

[571] Il a déposé un autre grief, dans lequel il contestait la réponse de l'employeur à son premier grief, qui indiquait que les dispositions relatives au recyclage pour les priorités d'employé mis en disponibilité ne s'appliqueraient qu'aux postes considérés comme équivalents ou inférieurs d'un niveau au poste d'attache du fonctionnaire s'estimant lésé. La Commission était d'avis que, lorsque l'employeur s'est demandé s'il devait lui proposer une GOER, il a limité son analyse aux possibilités d'emploi au même niveau ou à un niveau inférieur à celui de son poste de l'époque et n'a pas exploré les possibilités d'emploi à des niveaux inférieurs.

[572] En ce qui concerne le grief relatif au recyclage, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté des éléments de preuve concernant cinq processus de nomination au cours desquels il avait été jugé qu'il ne possédait pas les qualifications essentielles pour des postes classés à plus de deux niveaux inférieurs à son poste de l'époque.

[573] L'arbitre a estimé qu'en appliquant une règle arbitraire selon laquelle le recyclage ne serait proposé que pour des postes de niveau égal ou inférieur, l'employeur avait violé la convention collective parce qu'il n'avait pas exploré les possibilités d'emploi à des niveaux inférieurs.

[574] Dans *Chénard*, le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré employé touché en raison d'un RE et a été mis en disponibilité. Son ministère d'attache a décidé qu'il ne pouvait pas lui offrir une GOER. Il a dû choisir entre les trois options de l'Appendice sur le RE : l'option A, la priorité d'employé excédentaire de 12 mois; l'option B, la

mesure de soutien à la transition; l'option C, l'indemnité d'études. Le fonctionnaire s'estimant lésé a choisi l'option de la priorité d'employé excédentaire de 12 mois.

[575] Quelques jours avant la fin de la période de priorité, le fonctionnaire s'estimant lésé a trouvé un poste pour une période déterminée qui coïncidait avec sa période de nomination prioritaire pour employé mis en disponibilité.

[576] Au cours de la mise en disponibilité, la CFP a présenté au fonctionnaire s'estimant lésé des possibilités d'emploi pour une durée indéterminée dans plusieurs organisations, dont Statistique Canada. Il s'est porté candidat. Les candidats qui répondaient aux critères de mérite ont été invités à une entrevue. Le comité de sélection de Statistique Canada a déterminé que le fonctionnaire s'estimant lésé ne possédait pas les qualifications essentielles pour le poste. La CFP l'a informé qu'il incombait à son ministère d'attache de déterminer les besoins en matière de recyclage et qu'il n'y avait pas de recyclage en tant que tel pendant un RE. Le titulaire d'un poste prioritaire devait posséder les qualifications essentielles pour le poste.

[577] Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il pouvait acquérir les qualifications en deux ans et a demandé une formation.

[578] Il a déposé un grief contre l'employeur, Statistique Canada, pour atteinte aux droits que lui conférait la convention collective en raison de son interprétation incorrecte et de son application erronée de la partie IV de l'appendice sur le RE, qui porte sur le recyclage.

[579] S'appuyant sur le paragraphe 4.3.1 de l'appendice sur le RE, qui énonce qu'une personne mise en disponibilité est admissible au recyclage à condition que celui-ci soit nécessaire pour faciliter sa **nomination à un poste vacant donné**, l'arbitre a déterminé que le ministère d'attache et le ministère d'accueil avaient manqué à leur obligation, puisqu'ils n'avaient pas examiné les possibilités de recyclage pour le fonctionnaire s'estimant lésé, et qu'ils avaient manqué à leurs obligations au titre du paragraphe 4.1.2. Cette décision s'appuie spécifiquement sur le paragraphe 4.3.1, qui traite expressément des employés mis en disponibilité. Dans cette affaire, aucune preuve n'a été produite pour montrer que le ministère d'attache avait exploré toutes les possibilités raisonnables afin de permettre au fonctionnaire s'estimant lésé de poursuivre sa carrière dans la fonction publique, alors qu'il avait été mis en disponibilité.

[580] Ces affaires illustrent des situations factuelles différentes dans lesquelles les employeurs n'ont pas offert de recyclage et n'ont pas évalué les qualifications, contrairement à ce que prévoit la partie IV de l'appendice sur le RE. Dans la section suivante, j'examinerai l'applicabilité de l'une ou l'autre de ces décisions aux faits du présent cas.

XI. Application des obligations de recyclage prévues à l'appendice sur le RE aux faits du présent cas

[581] Le paragraphe 1.1.16 de l'appendice sur le RE est ainsi libellé :

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

1.1.16 Appointment of surplus employees to alternative positions with or without retraining shall normally be at a level or equivalent to that previously held by the employee, but this does not preclude appointment to a lower level. Departments or organizations shall avoid appointment to a lower level except where all other avenues have been exhausted.

[582] L'appendice sur le RE contient des dispositions distinctes concernant les employés excédentaires et les employés mis en disponibilité :

[...]

...

4.2.1 *L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :*

4.2.1 *A surplus employee is eligible for retraining, provided that:*

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

(a) retraining is needed to facilitate the appointment of the individual to a specific vacant position or will enable the individual to qualify for anticipated vacancies and occupations or locations where there is a shortage of qualified candidates;

et

and

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

(b) there are no other available priority persons who qualify for the position.

[...]

...

[583] Le paragraphe 4.2.7 de l'appendice sur le RE accorde des avantages supplémentaires aux employés excédentaires, comme suit :

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1 [...]

4.2.7 In addition to all other rights and benefits granted pursuant to this section, an employee who is guaranteed a reasonable job offer is also guaranteed, subject to the employee's willingness to relocate, training to prepare the surplus employee for appointment to a position pursuant to 4.1.1

[584] Pour les motifs qui suivent, une distinction doit être établie entre les faits du présent cas et ceux des décisions examinées. Dans *Choinière*, la Commission a estimé que l'employeur avait enfreint les dispositions de l'appendice sur le RE parce qu'il n'avait pas offert une formation de recyclage pour un poste très spécifique qui était à la disposition de l'intéressée. Les faits dans le présent cas ne sont pas du tout les mêmes puisque la demande du fonctionnaire s'estimant lésé consiste en une demande générale de recyclage sans qu'aucun poste spécifique ne soit précisé.

[585] La décision rendue dans *Nesic* n'est pas utile, car, dans ce cas, l'employeur n'a pas fourni de GOER pour des postes spécifiques à un niveau inférieur.

[586] La décision rendue dans *Chénard* n'est pas non plus applicable, car elle traitait d'une allégation selon laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé était admissible à un recyclage pour faciliter son admissibilité à un poste vacant spécifique.

[587] Les éléments de preuve que j'ai mentionnés n'indiquent pas que le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin d'un recyclage facilitant une nomination à un poste vacant spécifique ou lui permettant de se qualifier pour des postes censés devenir vacants ou pour des lieux où il y a une pénurie de candidats qualifiés.

[588] En outre, le paragraphe 1.1.6 ne prévoit pas de formation pour les employés excédentaires afin de faciliter leur nomination à des postes de niveau supérieur à ceux qu'ils occupaient auparavant.

[589] L'appendice sur le RE ne prévoit pas de nominations qui aboutiraient à des promotions. Les employés excédentaires peuvent postuler directement et concourir pour de telles nominations, mais ils n'ont pas droit au statut prioritaire pour y accéder.

[590] L'employeur a déterminé que la GOER du fonctionnaire s'estimant lésé visait un poste à la Division Dépôt et au même niveau que son poste GS-FOS-02 actuel. Si une formation avait été nécessaire, il y aurait eu droit s'il avait accepté le poste.

[591] Contrairement à ce qui s'est passé dans ces affaires, l'employeur a pris des mesures pour s'assurer que les employés touchés, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé, se voient offrir des possibilités d'intérim, afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

[592] Après examen de la preuve, il faut noter que, dès avril 2011, M. Morlidge avait déjà pris des dispositions pour des affectations intérimaires pour les employés touchés, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé, afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu attribuer l'affectation intérimaire CR-04 à Échec au crime à ce moment-là.

[593] M. Morlidge a communiqué avec le directeur de l'atelier d'imprimerie au nom du fonctionnaire s'estimant lésé afin d'organiser un jumelage. La gestionnaire de l'information de la division a indiqué qu'elle serait heureuse de discuter des possibilités d'emploi et que les employés intéressés devraient prendre rendez-vous avec elle et apporter leur CV. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait de suivi auprès de l'atelier d'imprimerie.

[594] M. Morlidge a approuvé la demande du fonctionnaire s'estimant lésé d'obtenir des cours en communications et en TI ainsi qu'en conception graphique numérique. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit que, comme l'employeur n'était pas disposé à lui garantir une offre d'emploi dans ces domaines, il ne s'est pas inscrit aux cours en question.

[595] Le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Morlidge en septembre 2011 pour l'informer qu'il avait suivi des cours et une formation sur la sensibilisation au

harcèlement et à la sécurité ainsi que des modules d'enseignement individualisé (introduction au processus judiciaire, le rôle de témoin de la police dans un processus judiciaire, la *Charte*, sensibilisation aux réalités des Autochtones et des Premières Nations, TIP SOFT et introduction aux logiciels). Il a mentionné qu'il était sur le point de terminer sa formation sur le CIPC et qu'il était prévu qu'il suive la semaine suivante une formation sur le SIRP. Il a terminé les deux formations.

[596] Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que la seule formation pratique qu'il avait reçue était le temps qu'il avait passé en tant que CR-04 intérimaire avec Échec au crime. Il a dit qu'il lui était impossible de suivre de la formation puisque la cuisine fonctionnait à sa pleine capacité opérationnelle. À son retour d'Échec au crime, lui et le chef étaient les seuls à fournir les services, qui consistaient à l'époque en un déjeuner et un dîner, y compris deux plats, dont un était un repas chaud. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que lorsque le chef était absent, il le remplaçait.

[597] M. Morlidge a renvoyé à la formation du fonctionnaire s'estimant lésé à Échec au crime. Compte également le fait qu'il a occupé de façon intérimaire le poste GS-FOS-07 et qu'il avait des compétences administratives. Les gestionnaires savaient qu'il possédait des compétences transférables. Il aurait dû être admissible aux postes CR-04 selon qu'il avait postulé directement ou non. Le recyclage aurait pu se faire non pas au niveau CR-04, mais au sien. M. Morlidge n'avait aucune connaissance précise des postes pour lesquels le fonctionnaire s'estimant lésé avait postulé; il en résulte que, pendant trois ans, celui-ci n'a pas obtenu de poste. La question était de savoir s'il avait postulé directement. Il a reconnu que la transition était difficile. Selon la prépondérance des probabilités, je ne suis pas convaincu que l'employeur ait enfreint les dispositions relatives au recyclage de l'appendice sur le RE.

A. Absence d'offre d'emploi raisonnable et application d'une règle arbitraire

[598] L'agent négociateur s'est appuyé sur le paragraphe 6.1.5 de l'appendice sur le RE, qui est ainsi libellé :

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de

6.1.5 If a reasonable job offer that does not require relocation is made at any time during the one hundred and twenty (120) day opting period and prior to the written acceptance of the transition support measure (TSM) or

l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options. *education allowance option, the employee is ineligible for the TSM, the pay in lieu of unfilled surplus period or the education allowance.*

[599] Il soutient que, bien que cette disposition soit propre aux OER qui ne nécessitent pas de réinstallation, cela a pour conséquence nécessaire que lorsque l'employeur a une OER, il doit la faire pendant la période de réflexion, ce qui est conforme à l'objectif global de l'appendice sur le RE, à savoir le maintien de l'emploi dans la fonction publique fédérale.

[600] Dans le présent cas, l'employeur a appliqué une règle arbitraire qui n'est pas étayée par le libellé de l'appendice sur le RE, selon laquelle l'OER n'était pas fournie tant que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas choisi l'option A ou n'avait pas omis de choisir une option.

[601] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé savait dès le début du processus, en 2011, que le seul poste équivalent à la GRC se trouvait à la Division Dépôt.

1. Analyse

[602] La partie VI de l'appendice sur le RE est intitulée « Options offertes aux employé-e-s ». Les paragraphes 6.1.1 à 6.1.5 et 6.3.1 énoncent ce qui suit :

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.1 Deputy heads will be expected to provide a guarantee of a reasonable job offer for those affected employees for whom they know or can predict that employment will be available. A deputy head who cannot provide such a guarantee shall provide his or her reasons in writing, if so requested by the employee. Employees in receipt of this guarantee will not have access to the choice of options below.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours

6.1.2 Employees who are not in receipt of a guarantee of a reasonable job offer from their deputy head have one hundred and

pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

twenty (120) days to consider the three options below before a decision is required of them.

6.1.3 *L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.*

6.1.3 *The opting employee must choose, in writing, one (1) of the three (3) options of section 6.3 of this Appendix within the one hundred and twenty (120) day window. The employee cannot change options once he or she has made a written choice.*

6.1.4 *Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.*

6.1.4 *If the employee fails to select an option, the employee will be deemed to have selected Option (a), twelve (12) month surplus priority period in which to secure a reasonable offer, at the end of the one hundred and twenty (120) day window.*

6.1.5 *Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.*

6.1.5 *If a reasonable job offer that does not require relocation is made at any time during the one hundred and twenty (120) day opting period and prior to the written acceptance of the transition support measure (TSM) or education allowance option, the employee is ineligible for the TSM, the pay in lieu of unfulfilled surplus period or the education allowance.*

[...]

...

6.3 Options

6.3 Options

6.3.1 *Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :*

6.3.1 *Only opting employees who are not in receipt of the guarantee of a reasonable job offer from the deputy head will have access to the choice of options below:*

a)

(a)

(i) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en

(i) Twelve (12)-month surplus priority in which to secure a reasonable job offer. It is time-limited. Should a reasonable job offer not be made within a period of twelve (12) months, the employee will be laid-off in accordance with

disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

the Public Service Employment Act. Employees who choose or are deemed to have chosen this option are surplus employees.

(ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de 12 mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).

(ii) At the request of the employee, this twelve (12) month surplus priority period shall be extended by the unused portion of the one hundred and twenty (120) day opting period referred to in 6.1.2 that remains

[...]

...

[603] Selon ma compréhension du paragraphe 6.1.5, si l'employeur offre à un employé une OER pendant la période de réflexion, cela n'oblige pas l'employé à se réinstaller, et avant que l'employé n'accepte une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études, celui-ci est inadmissible à ces options. Je souligne que cette disposition n'oblige pas l'employeur à proposer une OER dans ces circonstances, même s'il en a une.

[604] Je ne vois pas comment la conséquence nécessaire de cette disposition oblige l'employeur à offrir à un employé une OER s'il en a une dans des situations où l'employeur n'exige pas que l'employé se réinstalle. À mon avis, il faudrait que le libellé de l'appendice sur le RE l'exprime explicitement pour rendre obligatoire ce résultat. Il est limité aux circonstances dans lesquelles l'OER n'impose pas à l'employé de se réinstaller.

[605] D'après la preuve, la section locale de l'agent négociateur et l'employeur, étant donné qu'ils comprenaient que le fonctionnaire s'estimant lésé ne voulait pas être réinstallé à Regina et qu'il risquait d'être mis en disponibilité, ont cherché à lui donner accès aux mesures de soutien à la transition, dans son intérêt. Bien que j'aie conclu que, dans les circonstances, la conduite de l'agent négociateur ne remplissait pas les conditions strictes nécessaires pour conclure à l'existence d'une préclusion, il n'en demeure pas moins qu'au niveau local, il s'est rendu complice de la demande de mesure de soutien à la transition. Dans les circonstances, il m'est difficile de conclure que la conduite de l'employeur était arbitraire.

B. Traitement injuste, inéquitable et arbitraire

[606] Le paragraphe 1.1.1 de l'appendice est ainsi libellé :

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s 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 ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

[Je mets en évidence]

[607] Dans *Choinière*, au paragraphe 43, il est fait référence à la section 1.1 de l'appendice sur le RE. On peut y lire ceci : la clause 1.1.1 de l'appendice sur le RE prévoit, qu'en situation de réaménagement des effectifs, l'employeur a l'obligation de traiter les employés touchés équitablement. Il s'ensuit que puisque l'appendice sur le RE confère un pouvoir discrétionnaire à l'employeur, la Commission a la compétence pour déterminer si tel pouvoir a été exercé de manière juste et raisonnable.

[608] L'agent négociateur soutient qu'il est clair que l'employeur a accordé une préférence indue à d'autres employés qui semblaient ne pas avoir le degré de scolarité du fonctionnaire s'estimant lésé en ne prenant pas de mesures pour appuyer le maintien en emploi du fonctionnaire s'estimant lésé parce que l'employeur avait besoin de deux employés pour s'occuper opérations de la cuisine au fil des ans, car il n'avait pas de fournisseur en place.

[609] Le fonctionnaire s'estimant lésé a été traité de manière injuste et déraisonnable, mais ce n'était pas nécessairement de mauvaise foi. L'employeur jonglait avec les opérations courantes des Services d'alimentation alors qu'il avait des difficultés pour trouver un nouveau fournisseur.

[610] L'employeur a fait valoir que, bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait témoigné que d'autres employés avaient obtenu des emplois sans faire jouer la concurrence, il a admis, lors de son contre-interrogatoire, qu'il ne savait pas comment ils avaient obtenu ces emplois. En réponse à l'affirmation selon laquelle le plan consistait à maintenir le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste le plus longtemps possible, le document faisant référence à la nécessité d'avoir deux personnes en place dans la cuisine ne mentionne pas le fonctionnaire s'estimant

lésé et toute référence à celui-ci n'est que pure supposition. La documentation relative à la nomination de deux employés FOS-02 de la Division K à des postes d'employés de bureau ne dit pas s'ils ont postulé directement.

1. Analyse

[611] L'agent négociateur soutient que l'employeur a agi de manière injuste parce qu'il a accordé une préférence indue à d'autres employés en les nommant à des postes de niveau supérieur. Je ne suis pas convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que l'agent négociateur se soit acquitté du fardeau qui lui incombait d'établir qu'il était plus probable qu'improbable que l'employeur ait accordé une préférence indue à d'autres employés. La seule preuve à l'appui de cette thèse est celle du fonctionnaire s'estimant lésé qui a reconnu qu'il ne savait pas comment les autres employés avaient obtenu leur emploi et qu'il n'y avait pas non plus de preuve sur le fait que ces employés avaient postulé directement ou non.

[612] Je ne suis pas non plus convaincu qu'il existait un plan visant à maintenir le fonctionnaire s'estimant lésé à son poste le plus longtemps possible. La preuve indique qu'au fil du temps, les autres employés GS-FOS-02 ont été en mesure de trouver d'autres postes et qu'ils n'étaient donc pas disponibles pour travailler à la cuisine. Le fonctionnaire s'estimant lésé, n'ayant pas trouvé un autre poste, a continué à travailler à la cuisine. Au cours de cette période, il a continué d'être admissible à des nominations en priorité et à postuler directement pour des postes de niveau supérieur.

[613] Dans d'autres sections, il a été fait référence aux efforts déployés par l'employeur et en particulier par M. Morlidge pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé à trouver un autre poste. Dans toutes ces circonstances, je ne suis pas convaincu que le fonctionnaire s'estimant lésé se soit acquitté du fardeau qui lui incombait d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur l'avait traité de manière inéquitable ou injuste.

[614] En conséquence, je rejette ces motifs de grief.

XII. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est-il acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE consistant à chercher activement un autre emploi, à se renseigner sur ses droits et obligations, à fournir promptement à son

employeur et à la CFP les renseignements qui faciliteront sa réaffectation, et a-t-il étudié sérieusement les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes?

[615] Cette question a été soulevée par l'employeur à l'appui de son argument selon lequel le grief devrait être rejeté au motif que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de RE.

A. Observations de l'employeur

[616] L'employeur a renvoyé à l'appendice sur le RE et aux obligations de l'employé.

[617] Dans le courriel du 30 juin, M. Morlidge a noté que le fonctionnaire s'estimant lésé cherchait activement d'autres postes. Cependant, M. Morlidge n'avait connaissance d'aucune demande ni d'aucun dossier, et il n'y avait aucune preuve que le fonctionnaire s'estimant lésé avait participé à des entrevues.

[618] L'avocat de l'employeur a renvoyé au courriel des RH, daté du 13 avril 2015, qui faisait état d'un inventaire CR-04 de commis aux services de soutien administratif, et au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait attendu plus de deux mois pour informer M. Morlidge que le lien envoyé par courriel ne fonctionnait pas. L'avocat a émis l'hypothèse que cela aurait pu faire perdre au fonctionnaire s'estimant lésé la possibilité de rester au sein du gouvernement fédéral. La preuve qu'il a pris des mesures pour postuler directement pour un autre emploi est bien mince.

[619] L'avocat de l'employeur a renvoyé au courriel de M. Morlidge du 1er juin 2011, dans lequel il indiquait que Mme M.R. s'occupait désormais des dossiers des RH des Services d'alimentation et que les employés devaient communiquer avec elle pour toute question relative à leurs droits. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne lui a pas envoyé de courriel et ne lui a pas posé de questions. Il s'agit d'un fil conducteur. Dans la lettre initiale l'informant de son statut d'employé excédentaire, on lui a conseillé de communiquer avec les RH s'il avait des questions. Il ne l'a pas fait.

[620] L'avocat de l'employeur a fait référence à la lettre subséquente concernant son statut d'employé excédentaire datée du 1er décembre 2011, qui contenait à nouveau une invitation à communiquer avec les RH. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas communiqué avec les RH, même si cette lettre l'informait que le lieu de l'emploi visé par la GOER serait à Regina.

[621] L'avocat de l'employeur a renvoyé à la lettre datée du 27 mars 2015, qui informait le fonctionnaire s'estimant lésé que le commissaire ne pouvait plus lui fournir de GOER et qu'il devait donc se voir offrir l'une des trois options prévues à l'appendice sur le RE.

[622] Ni le fonctionnaire s'estimant lésé ni l'agent négociateur n'ont contesté, avant la fin de juillet 2015, le remplacement de la GOER par les options. Aucune demande de rencontre n'a été formulée au cours de cette période.

[623] L'avocat de l'employeur a renvoyé au courriel daté du 10 juin 2015 que M. Morlidge avait transmis au fonctionnaire s'estimant lésé et à un autre employé, dans lequel M. Morlidge mentionnait qu'il n'avait pas reçu de demande de rencontre à la suite de la lettre sur les options et qu'il supposait donc que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas de questions. Il a répété que le fonctionnaire s'estimant lésé était invité à lui envoyer un message s'il avait des questions à lui poser.

[624] L'avocat de l'employeur a renvoyé au courriel daté du 13 juillet que M. Morlidge avait transmis aux RH, dans lequel il indiquait que le fonctionnaire ne voyait aucun avantage à tenir une rencontre.

[625] Il a été fait mention d'un courriel que M. Morlidge avait envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé, dans lequel il exprimait des inquiétudes quant au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait peut-être mal compris certaines parties de l'option C et proposait une rencontre avec les RH pour assurer une compréhension commune. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas répondu.

[626] L'employeur s'est efforcé de fournir promptement des renseignements. Cependant, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE.

[627] Il a été fait mention d'un courriel, daté du 25 mai 2011, envoyé par le directeur de l'atelier d'imprimerie à M. Morlidge. Il portait sur l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé pour l'atelier d'imprimerie. La gestionnaire s'est dite ouverte à discuter de la possibilité d'un emploi de quatre mois avec le fonctionnaire s'estimant lésé et l'a invité à discuter de la question avec elle, à lui fournir un CV ou à venir la voir. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas saisi l'occasion.

[628] Il a été fait mention d'un courriel daté du 16 juillet 2015 que P.S. avait envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé. Il mentionnait que l'employeur n'avait pas de poste à temps plein à offrir et que rien n'était prévu à cet égard, mais que s'il était dans une situation incertaine après le 27 juillet, il lui fournirait un travail substantiel jusqu'à ce que sa situation soit réglée. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il ne pouvait pas profiter de cette occasion, car sa cote de sécurité n'était plus valide.

[629] Le fonctionnaire s'estimant lésé a refusé deux postes à temps plein à durée indéterminée et deux postes à durée déterminée, à Wainwright. En conclusion, il ne s'est pas acquitté de ses obligations prévues aux clauses 1.4.2a), b), et e) de l'appendice sur le RE.

[630] L'avocat s'est référé à *Hobbs c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, 1992 CarswellNat 1618, [1992] C.R.T.F.P.C. no 51 (QL).

[631] Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté un grief relativement à plusieurs violations de la Politique concernant le RE et, en particulier, au fait que certaines conditions préalables à la mise en disponibilité n'avaient pas été remplies. Il était allégué que l'employeur n'avait pas respecté ses responsabilités ministérielles prévues dans la Politique concernant le RE et que, en particulier, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas eu la possibilité de se recycler; il n'a pas non plus reçu d'orientation individuelle ou de séances individuelles à la suite de séances d'orientation générale.

[632] L'employeur a fait valoir qu'il s'était acquitté de ses obligations en tenant des séances d'information et d'orientation et que si le fonctionnaire s'estimant lésé avait été intéressé, il aurait pu se prévaloir des séances d'orientation individuelle qui lui étaient offertes. Il a été notamment allégué qu'il avait été intransigeant en ce sens qu'il n'était pas mobile et qu'il n'acceptait pas d'emploi en dehors d'une région donnée.

[633] L'arbitre a rejeté le grief et a motivé sa décision aux paragraphes 61 et suivants comme suit :

61 Bien que le ministère d'attache (en l'occurrence le MAINC), la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor aient chacun, en vertu de la Politique concernant le réaménagement des effectifs, des rôles et des responsabilités importants, les fonctionnaires ont eux aussi des obligations non négligeables à remplir.

62 L'article 5.4 de la Politique [...] énonce clairement ces obligations :

5.4 Il incombe aux employés directement touchés par un RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS :

5.4.1 de chercher activement un autre emploi en collaboration avec leur ministère et la CFP [...];

5.4.2 de se renseigner sur leurs droits et obligations;

5.4.3 de fournir promptement au MINISTÈRE D'ATTACHE et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches de RÉAFFECTATION;

[...]

5.4.5 de prendre en sérieuse considération les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du MINISTÈRE D'ATTACHE, les présentations de la CFP et les offres d'emploi des ministères), y compris celles qui prévoient un RECYCLAGE ou une RÉINSTALLATION [...]

63 Pour diverses raisons [...] M. Hobbs a refusé, pendant la période pertinente, un emploi à l'extérieur de la région de Shellbrook/Debden. Le fonctionnaire a clairement fait connaître sa position à ce sujet dans divers documents, ainsi qu'à l'occasion d'entretiens qu'il a eus avec Mme Helen Oko et M. Donald Behrns, de la Commission de la fonction publique.

[...]

65 M. Ronald Hobbs avait des vues tellement rigides sur la mobilité et le genre d'emploi qu'il était disposé à accepter qu'il n'a laissé aucune marge de manœuvre au ministère et à la Commission de la fonction publique. En l'occurrence, le MAINC et la CFP ont rempli les obligations que leur imposait la Politique concernant le réaménagement des effectifs.

[...]

[634] La présente affaire fournit un type d'analyse analogue. Dans le cas présent, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas acquitté de ses obligations. La politique sur le RE n'est pas un appendice à sens unique.

[635] Dans *Sampson c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, [1996] C.R.T.F.P.C. no 34 (QL), le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué qu'il avait été mis en disponibilité sans avoir reçu au préalable une OER, contrairement à la directive. À l'époque, la directive prévoyait qu'un employé qui était à la fois mobile et recyclable ne serait pas mis en disponibilité sans avoir reçu une OER. Le fonctionnaire s'estimant lésé a restreint sa mobilité à un secteur géographique et a refusé des occasions de mutation à l'extérieur de la zone de mobilité de son choix. L'arbitre a conclu que le

fonctionnaire avait tellement restreint sa mobilité aux fins de sa mutation qu'il était devenu impossible de lui garantir une OER.

[636] L'arbitre a notamment fait les remarques suivantes au paragraphe 49 :

49 Le fonctionnaire s'estimant lésé était fort conscient de leurs préoccupations. Si M. Sampson était réellement disposé à étendre sa mobilité à des limites plus raisonnables, comme il a prétendu l'être durant son témoignage, il aurait dû le dire clairement. Au contraire, à chaque occasion qui se présentait, il répétait son antienne : je suis mobile mais pour l'instant je ne suis pas intéressé à chercher du travail en dehors de Moncton, Sackville ou Amherst. M. Sampson a été l'artisan de son propre malheur [...]

[637] Une série de documents a démontré que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais voulu se réinstaller à Regina. Cela a mis l'employeur au pied du mur et a limité ce qu'il pouvait faire. Il est aussi l'artisan de son propre malheur.

[638] L'avocat de l'employeur a renvoyé au courriel daté du 17 juin 2011 dont l'objet était [traduction] « Autres postes disponibles pour le personnel des Services d'alimentation », que M. Morlidge avait transmis à M.A., et dans lequel il écrivait notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Jan à la Division Dépot est intéressé par nos aides de cuisine - GS-02. Aucun membre du personnel n'est intéressé par une réinstallation à Regina et nous devrions déboursier environ 30 000 dollars par personne pour une réinstallation. Mais il est peu probable que nous trouvions d'autres postes au même niveau et je ne pense pas que nous puissions compter sur la nomination du personnel à des postes de niveau supérieur pour nous acquitter de nos obligations. Si d'autres occasions se présentent, nous les saisissons, bien sûr.

[...]

[639] C'est la première fois que l'employeur a mentionné par écrit qu'aucun des aides de cuisine, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé, ne souhaitait se réinstaller à Regina.

[640] L'avocat de l'employeur a également renvoyé à la preuve selon laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas renseigné auprès des RH.

[641] Il a fait référence aux notes de la téléconférence tenue le 14 décembre 2011, avec M. Morlidge et les responsables des RH, qui décrivaient le plan initial pour la fermeture de la cuisine, le fait que les employés avaient été déclarés excédentaires en juillet 2011 et le fait qu'on leur avait garanti une OER. Dans la note de service, M. Morlidge a écrit : [traduction] « GS-FOS-02 (John Z) Toutes les personnes susmentionnées ont indiqué verbalement qu'elles refuseraient une GOER relativement aux Services d'alimentation de Regina. »

[642] L'avocat de l'employeur a fait référence à une chaîne de courriels datés du 1er mai 2012, entre M. Morlidge et M.E., des RH, dans lesquels il a noté que l'agent négociateur avait dit en termes généraux que les GOER devaient être offertes dans la zone du quartier général et a demandé la confirmation que les postes de la Division Dépôt seraient admissibles à titre de GOER. M.E. a répondu que la position de l'agent négociateur était inexacte.

[643] L'avocat a fait référence à une chaîne de courriels datés du 14 septembre 2012, entre M. Morlidge et M.E., des RH. M. Morlidge l'informait qu'il avait eu une conversation avec D.F., la présidente de la section locale du Syndicat des employés du solliciteur général (SESG), au cours de laquelle il l'avait mise au courant de la situation de la fermeture de la cuisine. Il l'a informée que D.F. avait répété l'idée qu'une offre d'emploi n'était pas raisonnable si elle nécessitait une réinstallation contre la volonté de l'employé, et il a demandé des précisions. Il a dit que si le point de vue de D.F. était correct, il devrait examiner la capacité de l'employeur à garantir une OER.

[644] M.E. a répondu qu'elle n'était pas d'accord avec D.F.

[645] On a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé s'il envisageait d'être réinstallé à Wainwright, qui se trouve à environ deux heures d'Edmonton. Il a témoigné que tous les postes pour lesquels il avait été présenté à cet endroit étaient des postes à durée déterminée. Or, ce n'était clairement pas le cas.

[646] Voici ce qu'indique le dossier faisant état des postes pour lesquels le fonctionnaire s'estimant lésé avait été présenté et de leur emplacement : Wainwright (durée déterminée), Wainwright (durée indéterminée), Wainwright (durée indéterminée), Alberta (Nord) (durée déterminée) Alberta (Nord) (durée déterminée).

[647] Le fonctionnaire s'estimant lésé a toujours été réticent à l'idée d'être réinstallé à Regina. Bien qu'il ait indiqué qu'il souhaitait aller voir Regina, la direction voulait un engagement de sa part.

[648] Selon l'agent négociateur, le poste à Regina était une invention. Une série de courriels envoyés en juillet 2015 a confirmé la position de l'employeur selon laquelle la direction était prête à fournir au fonctionnaire s'estimant lésé une offre d'emploi réelle pour un poste GS-FOS-02 à Regina, avec un numéro de poste.

[649] Un courriel daté du 14 juillet 2015 que M.A. a envoyé à M. Morlidge a confirmé que la direction serait en mesure de financer la réinstallation du fonctionnaire s'estimant lésé s'il choisissait l'option de Regina.

[650] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit que l'employeur était conscient de sa situation à Edmonton, en ce sens qu'il s'occupait de ses proches et de sa famille et qu'il préférerait ne pas aller à Regina.

[651] L'avocat a renvoyé à un courriel daté du 12 mars 2015, que M. Morlidge avait envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé en réponse à son courriel concernant son poste actuel au sein des Services d'alimentation et ses options. M. Morlidge a notamment répondu ceci : [traduction] « Vous avez fait savoir que vous ne souhaitez pas vous réinstaller, nous nous efforçons donc de vous offrir les options décrites à la partie 6 de l'appendice sur le RE de la convention collective. »

B. Le contre-argument de l'agent négociateur

[652] En ce qui concerne la question de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE, l'employeur n'a pas fourni, tout au long de son argumentation, le contexte complet des efforts qu'il avait déployés pour trouver un autre poste. Lors de son interrogatoire principal, il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

J'ai commencé à distribuer mon CV au quartier général de la GRC. L'un des premiers bureaux était la salle de courrier et l'atelier d'imprimerie. J'ai parlé au gestionnaire de l'atelier d'imprimerie avant que nous n'obtenions le statut d'option prioritaire. J'ai continué à m'intéresser à ce service pendant que je travaillais à la Division K. À part cela, j'ai postulé directement pour des postes dans d'autres services, comme la gestion des dossiers. J'ai

demandé au directeur si je pouvais prendre un peu d'expérience et, après 8 heures de travail régulier aux Services d'alimentation, j'y ai travaillé bénévolement pour acquérir de l'expérience au cas où un poste se présenterait. Malheureusement, ce directeur a pris sa retraite, mais mon CV est resté depuis ce temps dans ce service.

J'ai envoyé mon CV à l'autre service à Edmonton, qui s'occupe notamment des programmes d'assurance maladie pour les Autochtones. J'ai discuté avec d'autres services de la GRC, y compris la section de la formation, avec quelques gestionnaires, dont le dernier était le sergent-chef Jeff Mercier, et tout le monde m'a promis qu'il ne m'oublierait pas et qu'il me trouverait un emploi, mais rien ne s'est vraiment produit. J'ai essayé de trouver un emploi non seulement dans la fonction publique, mais aussi dans d'autres organisations. Q : Qu'en est-il des demandes d'emploi, avez-vous réellement soumis des candidatures? R : Oui, je les ai mises en ligne? Q : Qu'est-il advenu de ces demandes? R : Je n'ai reçu aucune réponse à leur sujet. J'ai reçu des appels téléphoniques m'offrant un emploi temporaire dans les services d'alimentation d'une base militaire située à quelques centaines de kilomètres d'Edmonton.

[653] De plus, lors de son interrogatoire principal, il a expliqué qu'il avait communiqué directement avec l'atelier d'imprimerie et qu'il [traduction] « demandait toujours des occasions d'y travailler ». M. Morlidge a confirmé que le gestionnaire de l'atelier d'imprimerie s'était plaint que le fonctionnaire s'estimant lésé le harcelait pour obtenir un emploi. Comme l'a déclaré M. Morlidge lors de son interrogatoire principal, [traduction] « le fonctionnaire s'estimant lésé semblait être la personne qui avait le plus souvent recours à ces pratiques ».

[654] L'avocate a dit que, d'après ce qu'elle avait compris, l'employeur allait soutenir que cette offre d'emploi n'avait pas été faite parce que les employés travaillant dans les Services d'alimentation au quartier général de la Division K avaient exprimé verbalement leur désir de ne pas se réinstaller à Regina. Premièrement, le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné de façon claire et détaillée que, bien qu'il ait cherché à obtenir plus d'informations sur le poste à Regina, dans le but de le comprendre avant de s'y engager, et qu'il ait espéré pouvoir obtenir un emploi à Edmonton, en raison de préoccupations familiales personnelles, il n'a pas dit à l'employeur qu'il n'irait pas à Regina. Il a plutôt déclaré ce qui suit : [traduction] « Si j'avais dû aller à Regina, je l'aurais fait. »

[655] Le fait qu'il n'était pas disposé à déménager dans des régions éloignées de l'Alberta pour des postes à durée déterminée de trois mois alors qu'il occupait un

poste permanent pour une période indéterminée avec le statut d'employé excédentaire et qu'il bénéficiait d'une GOER était logique et n'était pas une indication qu'il refusait d'être mobile.

[656] Au contraire, le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé ait voulu obtenir plus d'information sur le poste et qu'il ait cherché à faire un voyage exploratoire à Regina, ce que M. Morlidge a confirmé dans son témoignage, confirmait qu'il était prêt à déménager si c'était là qu'était le poste à pourvoir. Rappelons que le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à pouvoir se rendre à Regina pour s'enquérir quant au poste GS-FOS-02, ce qui lui a été refusé.

[657] L'agent négociateur n'a pas prétendu que l'emploi à Regina était une invention; il a plutôt dit que le fonctionnaire s'estimant lésé et lui-même n'avaient pas été informés du numéro du poste, de la date d'entrée en fonction, etc. Cela a contribué au manque de confiance et au malaise du fonctionnaire s'estimant lésé.

1. Analyse

[658] La section 1.4 de l'appendice sur le RE traite des obligations de l'employé. Les paragraphes 1.4.2 et 1.4.3 sont ainsi libellés :

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s 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 ou elles 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'est-à-dire 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.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;*
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.*

[659] Dans *Hobbs*, la Commission a examiné des griefs relatifs à des violations de la Politique concernant le RE dans lesquels il était allégué que le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire n'avait pas été traité conformément à l'objet de cette politique.

[660] Par conséquent, après avoir examiné les obligations des employés prévues dans la politique, la Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé était si catégorique dans ses opinions sur la mobilité et l'emploi qu'il était disposé à accepter qu'il n'avait laissé aucune marge de manœuvre à l'employeur et à la CFP. En conséquence, leurs actions ont satisfait aux obligations que la politique leur imposait.

[661] À mon avis, le présent cas repose sur des faits plutôt uniques et des circonstances extrêmes.

[662] Dans *Sampson*, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait qu'il avait été mis en disponibilité sans avoir reçu au préalable une GOER. Après avoir été déclaré employé excédentaire, il a informé son ministère qu'il devait lui trouver un emploi dans un rayon de 16 km de sa zone d'affectation. Il a ensuite fait savoir qu'il espérait recevoir une GOER dans son lieu d'affectation, Amherst, en Nouvelle-Écosse, mais que Moncton et Sackville, au Nouveau-Brunswick, conviendraient également. Il était mobile, mais il a demandé qu'au cours des mois suivants, l'employeur fasse l'impossible pour lui trouver un poste, premièrement à l'interne, deuxièmement dans sa zone d'affectation et troisièmement, dans les régions de Sackville ou de Moncton. Il a été informé que la règle des 16 km ne s'appliquait pas et que les employés devaient être mobiles et prêts à se recycler. Il a été informé qu'il y avait peu de possibilités d'emploi dans la région à l'intérieur de laquelle il avait limité sa mobilité. Il a ensuite été informé de l'existence de trois postes vacants dans la région de la Capitale nationale. Il lui a été demandé s'il souhaitait postuler directement. Il a rappelé à l'employeur de tenir compte de la zone de son choix.

[663] Son nom a été donné à ce qui est maintenant l'Agence du revenu du Canada en vue d'un éventuel emploi au centre fiscal. Lorsqu'on lui a dit que les gestionnaires pourraient communiquer avec lui, il a indiqué qu'il ne voulait pas que son nom soit ajouté à un répertoire de mutation à l'extérieur de la province. Il a indiqué que ses enfants étaient inscrits à un programme d'immersion française et qu'il ne voulait pas déménager sa famille à ce moment-là.

[664] Par la suite, il a informé la CFP qu'il accepterait d'aller travailler en Nouvelle-Écosse ou au Nouveau-Brunswick, mais que sa préférence demeurerait Moncton, Amherst et Sackville.

[665] Il a ensuite mis en disponibilité. Il a été informé que le ministère et la CFP n'avaient pu lui trouver un emploi convenable dans la zone géographique de son choix. Lorsqu'elle a rejeté son grief, la Commission a dit qu'à toutes fins utiles, le fonctionnaire s'estimant lésé avait imposé des restrictions tellement rigoureuses à sa mobilité aux fins de sa mutation qu'il était devenu impossible de lui garantir une OER.

2. Application aux faits du présent cas

[666] Les responsabilités des employés excédentaires prévues dans la directive sont assez simples à énoncer. Ils doivent chercher activement un autre emploi, fournir promptement des renseignements et étudier sérieusement toutes les possibilités d'emploi qui leur sont offertes. Les employés optant sont tenus d'envisager les options et de faire connaître leur choix par écrit.

[667] Les faits du présent cas ne sont pas aussi simples et sont plus complexes que ceux décrits dans *Hobbs* ou *Sampson*.

[668] Après avoir été déclaré employé excédentaire, le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il cherché activement un autre emploi, fourni promptement des renseignements et étudié sérieusement toutes les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes?

[669] Le fonctionnaire s'estimant lésé a occupé un poste CR-04 à Échec au crime du 15 août au 9 décembre 2011 afin d'acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience.

[670] Il s'est entretenu avec le responsable de l'atelier d'imprimerie au sujet des possibilités d'emploi. Il a postulé directement dans d'autres services. Il s'est entretenu

avec le gestionnaire des dossiers de la GRC et a demandé si on pouvait lui donner l'occasion d'acquérir de l'expérience.

[671] Le fonctionnaire s'estimant lésé a occupé le poste GS-FOS-07 lorsque le chef cuisinier était en congé.

[672] Il a présenté sa candidature en ligne. Il a reçu un appel téléphonique dans lequel on lui offrait un poste dans une base militaire située à quelque 300 km d'Edmonton.

[673] Il a été accepté dans des bassins de candidats préqualifiés pour des postes CR-04 à Service Canada et à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié.

[674] Comme je l'ai mentionné précédemment, le fonctionnaire s'estimant lésé a suivi plusieurs cours et formations.

[675] Il a reçu un courriel au sujet d'un possible poste CR-04 au sein d'une organisation qui s'occupe de femmes disparues. Il a examiné l'offre et en a discuté avec d'autres personnes pour déterminer s'il était un bon candidat pour le poste. Le poste exigeait que l'employé prépare des documents destinés aux tribunaux, lesquels comportent normalement une grande quantité d'éléments difficiles à regarder. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il ne serait pas en mesure d'accomplir les tâches du poste, car elles sont trop lourdes. Il a terminé une formation sur les techniques d'écoute et d'interrogatoire efficaces.

[676] En décembre 2011, il a été informé que l'emploi visé par sa GOER serait à la Division Dépôt et qu'il continuerait d'être employé excédentaire jusqu'à ce qu'on lui présente la GOER. Il a demandé au chef des détails sur les emplois à Regina. Il a demandé l'autorisation de se rendre à Regina et d'aller voir de lui-même. Il ne l'a pas obtenue. Il n'a pas dit à son employeur qu'il ne souhaitait pas aller à Regina, mais il lui a dit qu'il souhaitait rester à Edmonton.

[677] Il a suivi les formations du SIRP et du CIPC. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est soumis à une évaluation de ses compétences ainsi qu'à une évaluation personnelle effectuées par les services de dotation et d'évaluation de la CFP.

[678] Le fonctionnaire s'estimant lésé a cherché à se promouvoir pour des postes dans l'immeuble. Il a également envisagé de travailler à titre de fournisseur et de créer sa propre entreprise. Il a essayé de lancer une entreprise avec l'appui d'un service aux

Autochtones. Étant photographe, il a tenté de saisir une occasion d'affaires auprès d'une association d'anciens combattants.

[679] Peu avant la fermeture des Services d'alimentation, il a envisagé de devenir fournisseur pour assurer ces services. Il a déposé une déclaration d'intérêt. Lorsqu'il l'a déposé officiellement, le 11 juin 2014, l'employeur ne l'a pas dissuadé de poser sa candidature afin de prendre en charge les opérations des services en question.

[680] La Direction générale des politiques, Administration des priorités, de la CFP a fourni une liste des lieux où se trouvaient les postes pour lesquels le fonctionnaire s'estimant lésé a été présenté après avoir été déclaré employé excédentaire, à savoir un poste à durée déterminée et deux à durée indéterminée, à Wainwright, et deux postes à durée déterminée dans le nord de l'Alberta.

[681] Interrogé sur ces offres, le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'il avait compris qu'il s'agissait de contrats de trois mois. Il cherchait des postes à temps plein. À son avis, il ne s'agissait pas d'offres raisonnables. Il a également déclaré que, lorsqu'il a été présenté pour des postes, il pensait qu'il y avait plus de possibilités à Edmonton et qu'il travaillait sur une proposition pour la prise en charge des opérations des Services d'alimentation. Pour ces raisons, il n'était pas disposé à déménager à Wainwright.

[682] Le 27 mars 2015, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que l'employeur ne pouvait plus lui offrir une GOER et qu'il disposait de 120 jours pour envisager les options figurant dans l'appendice sur le RE et faire son choix.

[683] Le rôle joué par le fonctionnaire s'estimant lésé dans les événements qui ont conduit le commissaire à révoquer la GOER n'est pas clair. L'employeur et la section locale de l'agent négociateur étaient d'avis qu'il ne souhaitait pas se réinstaller à Regina et ont demandé au commissaire de lui accorder les options.

[684] Je suis convaincu que, selon la prépondérance des probabilités, il est plus probable qu'improbable que le fonctionnaire s'estimant lésé se soit acquitté de ses obligations de chercher activement un autre emploi, de fournir promptement des renseignements et d'étudier sérieusement toutes les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes. Il a toutefois refusé les postes qu'on lui offrait à Wainwright alors qu'il s'employait activement à faire une proposition visant à prendre en charge les opérations des Services d'alimentation. L'employeur a convenu que lorsqu'il a exprimé

son intérêt, il ne l'a pas dissuadé de présenter une demande pour une telle prise en charge. À mon avis, cette explication fait pencher la balance en sa faveur. En outre, je ne peux ignorer le fait que l'agent négociateur et l'employeur au niveau local, en cherchant à faire révoquer la GOER et en réussissant, l'ont libéré des obligations qu'il avait en tant qu'employé excédentaire qui s'était vu offrir une GOER au titre de l'appendice sur le RE.

[685] Après cela, le fonctionnaire s'estimant lésé était un employé optant. Par conséquent, il était tenu d'étudier sérieusement les options qui lui étaient présentées et de communiquer promptement par écrit l'option qu'il avait choisie à l'employeur.

[686] Il ressort clairement de la preuve que le fonctionnaire s'estimant lésé l'a fait.

XIII. Conclusion

[687] Je conclus que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE, consistant à fournir au fonctionnaire s'estimant lésé une GOER.

[688] Je conclus que l'employeur ne pouvait pas, au titre de la convention collective et de l'appendice sur le RE, remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire bénéficiant d'une GOER par celui d'employé optant.

[689] Je conclus que, compte tenu du libellé de la convention collective qui décrit un processus complet et détaillé par les parties à la négociation collective, l'employeur n'était pas autorisé, en vertu de ses droits de gestion résiduels, à remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé excédentaire bénéficiant d'une GOER par celui d'employé optant.

[690] Je conclus que les exigences rigoureuses nécessaires à l'application de la doctrine de la préclusion n'ont pas été remplies et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas irrecevable à soutenir que la convention collective avait été violée en raison d'un accord, dont la preuve n'a pas été faite, qu'aurait conclu l'agent négociateur, au niveau national, en vue de remplacer le statut du fonctionnaire s'estimant lésé d'employé bénéficiant d'une GOER par celui d'employé optant.

[691] Je conclus que l'employeur s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE afin d'optimiser les possibilités d'emploi pour le fonctionnaire

s'estimant lésé en tant qu'employé nommé pour une période indéterminée touché par un RE.

[692] Je conclus que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est acquitté de ses obligations prévues à l'appendice sur le RE en cherchant activement un autre emploi, en cherchant des renseignements sur ses droits et ses obligations, et en fournissant promptement des renseignements à son ministère et à la CFP en vue de faciliter sa réaffectation, et qu'il a sérieusement étudié les possibilités d'emploi qui lui ont été offertes. En tant qu'employé optant, il a étudié sérieusement les options qui lui ont été présentées et a promptement fait connaître par écrit à l'employeur l'option qu'il a choisie.

[693] Comme je l'ai dit au début de ma décision, mes conclusions n'ont pas été tirées facilement et sans préoccupations plus générales.

[694] Tout d'abord, j'ai remarqué que si le grief lui-même est formulé en termes généraux, les parties sont convenues de formuler les questions qui me sont soumises en des termes beaucoup plus étroits et beaucoup plus précis. Comme le soulignent les parties, elles conviennent que si l'employeur avait donné suite à son offre de GOER à la Division Dépôt de Regina, il aurait satisfait aux exigences de la directive sur le RE. Comme elles ont convenu qu'aucune offre officielle ne répondait aux exigences de cette directive, elles ont également convenu de concentrer leurs arguments sur les quatre questions susmentionnées, lesquelles questions se posent uniquement parce que l'employeur n'a pas officiellement offert au fonctionnaire s'estimant lésé la GOER dont il disposait.

[695] Cela m'amène à ma deuxième observation concernant les faits très particuliers et inhabituels du présent cas. Je suis conscient de l'injustice apparente de conclure que l'employeur a violé la convention collective malgré le fait que la preuve révèle qu'il a agi de bonne foi tout au long du processus et qu'il n'a agi comme il l'a fait qu'en sachant qu'il agissait conformément aux souhaits du fonctionnaire s'estimant lésé. Bien que la preuve concernant les souhaits réels du fonctionnaire ne soit pas claire, il était clair que l'employeur avait pris les décisions qu'il a prises en réponse à ce qu'il croyait être les souhaits du fonctionnaire.

[696] Troisièmement, je suis conscient de l'incidence que le présent cas pourrait avoir sur l'ensemble de la fonction publique. Il est vrai que le présent cas ne concerne que le libellé de la convention collective du groupe GS, mais je sais que le texte de la directive

sur le RE a été inclus dans d'autres conventions collectives impliquant d'autres agents négociateurs, ou que d'autres agents négociateurs au sein de la fonction publique suivent la directive sur le RE qui a été élaborée conjointement par le CNM. Il ne s'agit pas de dire que les autres agents négociateurs avaient le droit d'intervenir dans la présente affaire, mais simplement de reconnaître que la présente affaire pourrait avoir des répercussions importantes. Malgré l'importance de la présente affaire et la gravité du problème soulevé, je suis préoccupé par le fait que les conséquences plus larges de la présente décision n'ont pas été débattues devant moi et qu'aucun historique des négociations ou preuve de pratiques antérieures ne m'a été soumis.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

XIV. Ordonnance

[698] Le grief est accueilli.

[699] Je renvoie le grief aux parties pour qu'elles élaborent une réparation appropriée.

[700] Je resterai saisi, pour une période de 60 jours à compter de la date de la présente décision, de la question de la réparation au cas où les parties ne parviendraient pas à la régler.

Le 14 avril 2025.

Traduction de la CRTESPF

**David Olsen,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**