

Date: 20260113

Dossier: 566-02-49556

Référence: 2026 CRTESPF 3

*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

MAXIME GAGNON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Pêches et des Océans)

employeur

Répertorié

Gagnon c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Priyanka Sharma, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Stephanie White, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 26 septembre et les 17 et 31 octobre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] La question en litige dans le présent grief consiste à déterminer si la mutation de Maxime Gagnon (le fonctionnaire s'estimant lésé; le « fonctionnaire »), le 8 décembre 2022, qui l'a amené à déménager de Chéticamp, en Nouvelle-Écosse, à Kedgwick, au Nouveau-Brunswick, était une réinstallation à la demande du fonctionnaire en vertu de la *Directive sur la réinstallation* du Conseil national mixte (la « DR du CNM »). S'il s'agissait d'une demande du fonctionnaire, il recevait l'indemnité maximale de réinstallation de 5 000 \$. S'il s'agissait d'une demande par l'employeur, il a droit à plus.

[2] J'ai conclu que la réinstallation du fonctionnaire avait été fait à la demande du fonctionnaire et qu'il n'avait pas droit à plus que les 5 000 \$ qui lui ont déjà été versés.

[3] Le fonctionnaire a présenté un certain nombre d'arguments pour expliquer pourquoi il ne s'agissait pas d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire, même s'il a demandé à être réinstallé. Je suis en désaccord avec tous ces arguments. En bref, les réinstallations nationales ne sont pas automatiquement ou même présumées demandées par l'employeur, le fait que la réinstallation nécessite une mesure de dotation connexe ne la rend pas une demande de l'employeur, la demande du fonctionnaire était pour des raisons personnelles tel qu'il est exigé dans la définition de « réinstallation à la demande du fonctionnaire », et le fonctionnaire a été traité différemment des autres employés parce que ces employés se trouvaient dans des situations différentes de la sienne.

[4] Mes raisons détaillées pour ces conclusions suivent.

II. Événements ayant mené au grief

[5] Les parties au présent grief ont convenu qu'il devait être tranché par écrit. Elles ont déposé un énoncé conjoint des faits, ainsi que 61 documents. L'employeur a déposé un affidavit assermenté par Jonathan Breault, chef de secteur du Sud-Est du Nouveau-Brunswick au ministère des Pêches et des Océans (MPO). Le fonctionnaire a déposé quatre documents : une copie de la DR du CNM, une série de questions fréquemment posées au sujet de la DR du CNM, une note de service préparée par le

Comité sur la réinstallation du CNM au sujet du présent cas et les arguments de l'employeur au Comité sur la réinstallation du CNM.

[6] Au départ, le fonctionnaire a soutenu que sa réinstallation était régie par la version de 2009 de la DR du CNM. Cependant, dans ses arguments en réplique, il a reconnu que la DR actuelle du CNM (en vigueur le 1er janvier 2021) régit son cas.

[7] Les faits du présent cas sont simples. Le fonctionnaire est un agent des pêches. Il a été embauché le 5 novembre 2018. Il a travaillé au détachement de Conservation et Protection de Chéticamp, au Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse. Chéticamp est située sur la côte nord-est de la Nouvelle-Écosse.

[8] Comme d'autres agents des pêches, son embauche était conditionnelle à ce qu'il accepte à l'avance d'être muté (une mutation permanente) ou affecté (une mutation temporaire) n'importe où au Canada pour effectuer des tâches d'application de la loi, d'enquête ou d'opérations spéciales. Le MPO a adopté des lignes directrices régionales pour régir les demandes de mutation des agents des pêches. La décision d'accepter ou non une mutation d'un agent des pêches à sa demande est prise en fonction de certains critères de cotation, de considérations financières, de besoins opérationnels et des besoins des agents des pêches qui demandent à être mutés. Les demandes fondées sur des motifs de compassion sont prioritaires pour les réinstallations, suivies des demandes dans le secteur, puis dans la région, puis à l'extérieur de la région. Les demandes de mutation d'agents des pêches sont examinées par le chef de secteur de Conservation et Protection. Si le chef de secteur accepte une mutation, la demande est transmise au directeur, Conservation et Protection, pour examen final et approbation.

[9] Le 18 décembre 2020, le fonctionnaire a demandé à être considéré pour une mutation dans trois détachements au Nouveau-Brunswick. La raison qu'il a donnée pour vouloir une mutation était la suivante :

[Traduction]

[...]

Ayant deux jeunes enfants à la maison et sans amis ni famille à Chéticamp, ma femme et moi avons subi un stress considérable en vivant en isolement, en particulier pendant la pandémie. Ma femme veut travailler comme IAA dans un hôpital et sa carrière est freinée par le manque d'occasions pour elle ici. J'aimerais rentrer à la maison pour que mes enfants puissent voir leurs grands-parents et passer du temps avec eux.

[...]

[10] Le même jour, il a fait une deuxième demande pour être pris en considération pour une mutation dans deux autres détachements du Nouveau-Brunswick et un détachement de la Nouvelle-Écosse. La raison qu'il a donnée pour cette deuxième demande était semblable et se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

Je serais intéressé à travailler dans les endroits ci-dessus, car chacun de ces endroits offrirait de meilleures possibilités pour la carrière de ma conjointe qui prévoit retourner à l'école à temps plein pour devenir infirmière autorisée. Je veux travailler dans un centre où il y a des services pour les enfants, y compris des garderies, des parcs de jeux, des piscines et des magasins de base qui ont des biens de base pour les enfants. Comme ma conjointe doit bientôt retourner au travail, nous sommes confrontés à un stress lié à la garde d'enfants et nous ne savons pas comment nous allons faire fonctionner nos horaires tout en ayant encore du temps pour notre famille. Chéticamp n'est pas un bon endroit pour moi et ma famille en raison de son isolement des nécessités essentielles de base liées aux enfants.

[...]

[11] Le chef de secteur Philippe Chiasson n'a pas accepté de muter le fonctionnaire en 2020. Il a commencé par dire que le fonctionnaire faisait du bon travail et qu'il était un agent des pêches fiable. Il a ensuite donné les raisons suivantes pour ne pas avoir accepté la demande de mutation à ce moment-là :

[Traduction]

Le GNS manque actuellement de personnel et il serait difficile de voir un agent partir, mais d'un autre côté, je suis fermement convaincu que si nous pouvons placer les personnes là où elles veulent être, ce sera très bénéfique pour le programme de C et P, en augmentant la stabilité, le moral et le positivisme à tous les niveaux. Maxime n'a jamais caché depuis son arrivée à Chéticamp, qu'il aimerait éventuellement être muté plus près de chez lui, qu'il aimerait découvrir d'autres domaines et approfondir sa boîte à outils des agents des pêches.

Il s'agit de sa première demande et tous les emplacements se trouvent dans la région du golfe.

S'il y a une occasion, je soutiendrais ce transfert, mais pas avant que Maxime ne devienne GT-04 (~septembre 2021) et pas avant que nous puissions obtenir un remplacement par mutation ou

recrutement (PDCAP). À ce sujet, j'aimerais commencer à envisager de pourvoir ce poste par mutation ou par PDCAP. Et si jamais Maxime est déployé dans la région du golfe, j'aimerais obtenir leur siège au PDCAP, s'il était prévu qu'il y en ait un.

[12] Comme M. Chiasson l'avait prédit, le fonctionnaire a réussi son examen GT-04 à l'automne 2021. Il a fait une autre demande de mutation le 7 décembre 2021. Il a énuméré sept mutations, par ordre décroissant de préférence. La dernière mutation qu'il a énumérée était celle de Kedgwick, au Nouveau-Brunswick. Sa demande se lisait comme suit :

[Traduction]

J'ai réussi mon examen PDCAP GT 04 et je cherche maintenant à retourner au Nouveau-Brunswick pour alléger le fardeau de l'isolement que ma famille et moi avons enduré en vivant à Chéticamp, en Nouvelle-Écosse, depuis 2019 et tout au long de la pandémie de Covid-19. Il a été difficile de trouver des services de garde d'enfants à Chéticamp ainsi que d'autres services essentiels comme les soins dentaires et d'autres soins de santé spécialisés, et ma conjointe et moi avons tous les deux été stressés et avons eu du mal à être disponibles à 100 % pour nos emplois respectifs tout en essayant de joindre les deux bouts financièrement.

Être dans les mutations énumérées ci-dessus me rapprocherait de la maison et ouvrirait des possibilités de carrière pour ma conjointe, qui aspire à un avenir dans un hôpital en tant qu'infirmière auxiliaire autorisée, dont il est impossible de rêver en vivant à Chéticamp. Elle aurait également l'occasion de poursuivre ses études car les villes voisines offrent des collèges, des universités et des programmes qui lui permettraient de le faire, puisqu'il est physiquement impossible de le faire en vivant ici. Cela m'aiderait également à être plus disponible pour les opérations sur le terrain et les affectations spéciales au MPO, car il y aurait plus d'options de garde d'enfants sur lesquelles nous pourrions compter pendant que je suis absent au besoin. Les mutations énumérées ci-dessus seraient également des placements à long terme pour nous, car les villes voisines de Moncton, Campbellton, Fredericton et Québec sont toutes des villes où j'ai des amis et de la famille et ma conjointe et moi pourrions nous voir établir nos racines là-bas et grandir en famille.

Idéalement, j'aimerais continuer de faire partie de la région du GOLFE, car je suis déjà établi ici. Cependant, Fredericton et Québec sont des destinations très intrigantes pour moi, car elles offrent de nombreuses possibilités d'avancement professionnel, des services et des commodités, y compris des parents proches, qui sont une priorité pour moi et ma conjointe à ce jour dans notre vie personnelle.

[13] Cette fois, le chef de secteur a approuvé la demande, le 13 décembre 2021.

[14] Un poste a été trouvé pour le fonctionnaire à Kedgwick.

[15] Pour mettre les choses en contexte, Kedgwick est situé à l'intérieur des terres dans le nord du Nouveau-Brunswick et n'est pas responsable des pêches commerciales côtières. Il a occupé cinq postes sur le terrain en 2022, mais deux titulaires étaient en congé, et un poste était vacant parce que l'employé s'est retiré du travail à la suite d'un accident. Malgré cela, la dotation en personnel à Kedgwick n'était pas une priorité pour la direction en 2022 parce qu'il y avait deux autres bureaux de conservation et de protection à moins de deux heures de route qui pouvaient fournir un soutien. Après la mutation éventuelle du fonctionnaire, le ministère a restructuré ses opérations, ce qui n'était plus le cas.

[16] En revanche, Chéticamp était un détachement plus occupé, avec sept postes sur le terrain, responsable de la pêche côtière et intérieure. Le taux d'attrition est élevé à Chéticamp, et en 2022, le fonctionnaire était l'un des quatre agents des pêches qui demandaient à être mutés ailleurs. Les trois autres sont partis avant lui, l'un dans le cadre d'un processus de dotation pour un emploi ailleurs, l'autre a quitté pour se joindre à Parcs Canada et l'autre a été recruté pour combler un poste vacant.

[17] En août 2022, le fonctionnaire a écrit au chef de secteur à Kedgwick pour expliquer pourquoi il pensait que sa mutation éventuelle ne serait pas une réinstallation à la demande du fonctionnaire. Je ne connais pas le contexte de cette correspondance, mais il est clair que le fonctionnaire a été informé, quelque temps avant août 2022, qu'il serait muté. Le chef de secteur (qui a été remplacé le 1er novembre par M. Breault) n'était pas d'accord. Le 26 octobre, le fonctionnaire a reçu une offre officielle de mutation. Cette offre indiquait que cette mutation était une réinstallation à la demande du fonctionnaire. Il n'était pas d'accord et a écrit au stylo sur l'offre qu'il n'acceptait pas qu'il s'agisse d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire. M. Breault a répondu qu'il n'accepterait pas les objections manuscrites du fonctionnaire et qu'il lui demanderait de signer une copie propre de la lettre, ce que le fonctionnaire a fait le 30 octobre. Le fonctionnaire a été muté à Kedgwick le 8 décembre 2022.

[18] Le fonctionnaire a reçu 5 000 \$ en frais de réinstallation, soit le montant maximal auquel il a droit pour une réinstallation à la demande du fonctionnaire en

vertu de la DR du CNM. Le 7 novembre 2022, le fonctionnaire a déposé un grief concernant ses droits en vertu de la DR du CNM. Le Comité exécutif du CNM a accepté la recommandation de son Comité sur la réinstallation de rejeter le grief. Le fonctionnaire l'a renvoyé à l'arbitrage, et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a compétence pour entendre le présent grief parce que la DR du CNM est incorporée par renvoi dans la convention collective du fonctionnaire.

[19] Après son déménagement à Kedgwick, le fonctionnaire a demandé à être réinstallé de nouveau en mai 2023 et en juillet 2024. Les deux fois, sa demande a été refusée.

III. Analyse du grief

[20] À première vue, il s'agit d'un cas évident. Le fonctionnaire a demandé à être réinstallé trois fois. La troisième fois, l'employeur a accepté. Il semble évidemment s'agir d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire.

[21] Cependant, ce cas ne porte pas seulement sur le sens clair des mots « à la demande du fonctionnaire ». Il s'agit de l'interprétation de la DR du CNM. La DR du CNM est le fruit de consultations et de négociations intensives entre ses intervenants. Les accords peuvent défier leur sens simple après les avoir considérés dans leur contexte et après avoir compris la dynamique de négociation qui mène à eux. S'écarter d'un sens simple est parfois le coût du compromis.

[22] Le terme « réinstallation à la demande du fonctionnaire » est défini dans la DR du CNM. De plus, il y a d'autres dispositions dans la DR du CNM qui traitent des réinstallations à la demande des employeurs et des fonctionnaires. Le fonctionnaire dans ce cas s'appuie sur ces définitions et dispositions. Bien que je sois en désaccord avec le fonctionnaire quant à la signification de la DR du CNM, son argument est beaucoup plus logique, compte tenu de ces dispositions. Même l'employeur convient que ce ne sont pas toutes les réinstallations qui commencent par une demande d'un employé qui sont à la demande du fonctionnaire.

[23] Les principales dispositions de la DR du CNM se lisent comme suit :

[...]

Réinstallation à la demande du fonctionnaire (employee-requested relocation) - réinstallation résultant d'une demande officielle présentée par le fonctionnaire pour des raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles et pour laquelle les dépenses engagées doivent être remboursées en conformité avec la Partie XII.

[...]

2.9.1 On entend par « réinstallation à la demande de l'employeur » toute réinstallation au Canada, y compris celles qui résultent de mesures de dotation, à l'exclusion des nominations initiales.

[...]

12.1.1 L'intention des réinstallations à la demande du fonctionnaire est de permettre aux employeurs de reconnaître qu'il peut y avoir certaines circonstances dans la vie personnelle des fonctionnaires qui peuvent les mener à demander de travailler à un autre endroit, telles qu'un décès ou une maladie dans la famille. Les employeurs peuvent répondre à ces demandes par compassion en autorisant une réinstallation lorsqu'il est possible pour eux de le faire. L'autorisation d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire par compassion ne vise pas à éviter d'engager les coûts liés à une réinstallation à la demande de l'employeur qui font partie des activités de dotation normales de l'employeur.

12.1.2 Un fonctionnaire peut demander une réinstallation à la demande du fonctionnaire pour des motifs personnels ou de compassion. Les CMN peuvent approuver une réinstallation à la demande du fonctionnaire lorsque :

- a) il y a un poste vacant au groupe et niveau approprié à la destination;
- b) l'administrateur général ou le cadre supérieur investi du pouvoir nécessaire fournit une attestation écrite que la réinstallation est conforme à l'esprit du paragraphe 12.1.1; et
- c) le fonctionnaire reconnaît par écrit que la réinstallation est une réinstallation à la demande du fonctionnaire et que les avantages se limitent à ceux indiqués dans la présente section.

[...]

[24] Le fonctionnaire soutient que je dois lire ces dispositions ensemble dans leur intégralité, dans leur contexte. Je suis d'accord. Comme je l'ai écrit dans *Freer c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2025 CRTESPF 20, au par. 29, les directives du CNM « [...] doivent être interprétées en fonction de leur libellé, qui doit être lu dans leur contexte global et en harmonie avec l'économie de chaque directive, son objet et l'intention des parties [...] ».

A. Le paragraphe 2.9.1 de la DR du CNM ne fait pas en sorte que toutes les réinstallations nationales soient des réinstallations à la demande de l'employeur

[25] Premièrement, le fonctionnaire soutient que je devrais me concentrer sur le paragraphe 2.9.1, et que ce paragraphe signifie que toutes les réinstallations au Canada sont des réinstallations à la demande de l'employeur. Le fonctionnaire a fait valoir spécifiquement que [traduction] « [...] en étant simplement une « réinstallation au Canada », un fonctionnaire peut satisfaire à la définition d'une « réinstallation demandée par l'employeur ».

[26] Je ne suis pas d'accord.

[27] Les arguments du fonctionnaire ont pour effet d'exclure la signification de la réinstallation à la demande du fonctionnaire. La DR du CNM s'applique uniquement aux réinstallations au Canada; les *Directives sur le service extérieur* du CNM s'appliquent aux réinstallations à l'extérieur du Canada (voir le paragraphe 1.4.6 de la DR du CNM), et la DR du CNM est précise au paragraphe 3.1.1 qu'« [e]lle s'adresse aux fonctionnaires admissibles qui **déménagent à l'intérieur du Canada** [je mets en évidence] ». L'argument du fonctionnaire signifierait qu'il n'y a pas de réinstallation à la demande du fonctionnaire. Une telle interprétation viderait de son sens la définition de « réinstallation à la demande du fonctionnaire » ainsi que l'intégralité de la partie XII de la DR du CNM, qui porte sur la réinstallation à la demande du fonctionnaire.

B. Une réinstallation peut être à la demande du fonctionnaire même si elle nécessite une mesure de dotation

[28] Deuxièmement, le fonctionnaire soutient qu'une réinstallation ne peut être à la demande du fonctionnaire lorsque la réinstallation est le résultat d'une mesure de dotation ou d'une activité de dotation. Le fonctionnaire a été muté. Il soutient qu'une mutation est une forme de mesure de dotation, de sorte que cette réinstallation ne peut pas avoir été à la demande du fonctionnaire.

[29] Je ne suis pas d'accord.

[30] Le terme « mesure de dotation » n'est pas défini dans la DR du CNM. De plus, le terme « dotation » englobe un large éventail d'actions qui prend son sens dans le contexte dans lequel il est utilisé. Par exemple, la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17) exige que l'Agence du revenu du Canada élabore « [...] un programme de dotation en personnel régissant notamment les nominations et les

recours offerts aux employés ». Le prédécesseur de la Commission, dans *Lavoie c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CRTFP 91, a conclu aux paragraphes 30 et 31 que le terme « dotation » dans ce contexte signifiait « [...] la sélection des candidats, leur embauche, leur intégration, leur perfectionnement et leur mobilité », mais qu'il ne comprenait pas le fait de renvoyer un employé en cours de stage. Malgré cela, de nombreuses politiques de l'employeur comprennent des périodes de stage sous la rubrique « dotation », comme l'indique *Hamel c. Agence Parcs Canada*, 2022 CRTESPF 61, au par. 23.

[31] Pour donner un autre exemple de vues divergentes sur la signification de la dotation, dans *Procureur général du Canada c. Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)*, 2019 QCCA 979, la Cour d'appel du Québec a confirmé la constitutionnalité de l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art 2; *LRTSPF*), plus précisément l'interdiction de négocier collectivement des conditions d'emploi qui ont été ou peuvent être établies en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13). Ce faisant, la Cour d'appel du Québec a traité ces conditions comme portant sur la « dotation en personnel » et, au paragraphe 24, elle a adopté le sens du terme équivalent français « dotation en personnel » du *Dictionnaire canadien des relations du travail*, qui comprend « [...] la sélection, le placement, le perfectionnement et la mobilité des employés ». Toutefois, la Cour d'appel du Québec a poursuivi en traitant la « dotation » comme étant équivalente au système de nomination au principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (voir les paragraphes 58 à 66) – qui n'a rien à voir avec le perfectionnement et la mobilité. De plus, la Commission, dans *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2020 CRTESPF 102, aux paragraphes 125 à 131, différait de ce qu'elle appelait l'« [...] interprétation large à la définition de « dotation » » donnée par la Cour d'appel du Québec, parce que la question devant la Commission dans ce cas (à savoir si une condition particulière pouvait être incluse dans une convention collective) était différente de celle devant la Cour d'appel du Québec (une contestation constitutionnelle).

[32] Ce que je veux dire, c'est que la signification de la DR du CNM doit être prise en contexte. Des termes comme « dotation » peuvent avoir des significations différentes, selon leur contexte. Dans la DR du CNM, il y a quatre indices contextuels importants quant à sa signification.

[33] Le premier indice contextuel consiste à lire la dernière phrase du paragraphe 12.1.1 de la DR du CNM : « L'autorisation d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire par compassion ne vise pas à éviter d'engager les coûts liés à une réinstallation à la demande de l'employeur qui font partie des **activités de dotation normales** de l'employeur [je mets en évidence] ». Bien qu'une mutation pour des raisons personnelles puisse être une mesure de dotation, il ne s'agit pas d'une activité de dotation normale pour l'employeur.

[34] Le deuxième indice contextuel est le paragraphe 12.1.2a) de la DR du CNM. Cette disposition prévoit que l'employeur ne peut approuver une réinstallation à la demande du fonctionnaire que lorsqu'« il y a un poste vacant au groupe et niveau approprié à la destination ». En d'autres termes, toute réinstallation à la demande du fonctionnaire nécessite également une nomination (c.-à-d. une mesure de dotation) d'une sorte ou d'une autre, car la réinstallation ne se fait pas seulement dans un nouvel endroit, mais aussi dans un nouveau poste vacant. L'argument du fonctionnaire selon lequel les mutations sont des activités de dotation et, par conséquent, qu'il s'agit automatiquement de réinstallations à la demande de l'employeur exclurait complètement les réinstallations à la demande du fonctionnaire de la DR du CNM.

[35] Le troisième indice contextuel consiste à examiner la DR actuelle du CNM par rapport à ses prédécesseurs. La DR actuelle du CNM est entrée en vigueur le 1er janvier 2021. Les versions antérieures dataient de 2005 et 2009. La version de 2005 prévoyait que le paiement des dépenses pour une réinstallation à la demande du fonctionnaire était entièrement à la discrétion de la direction. Toutefois, elle prévoyait également qu'une réinstallation était réputée à la demande de l'employeur si le poste était vacant, à moins que la haute direction n'atteste qu'il aurait été comblé au moyen d'un processus de dotation normal sans que des dépenses de réinstallation ne soient engagées.

[36] La version de 2009 de la DR du CNM a ajouté un paiement de 5 000 \$ pour les réinstallations à la demande du fonctionnaire et a maintenu la règle du poste vacant de la version de 2005. Le passage important se lisait comme suit :

[...]

12.1.2 Une mutation demandée par le fonctionnaire qui donne lieu à une réinstallation autorisée pour qu'il occupe un poste du groupe et du niveau pertinents vacant à son arrivée au nouveau lieu de

travail sera considérée comme une réinstallation à la demande de l'employeur.

a) On remboursera au fonctionnaire les frais de réinstallation en respectant les limites prévues par la présente directive, à moins que l'administrateur général ou un cadre supérieur investi du pouvoir nécessaire soumette un certificat attestant que, si le poste vacant n'avait pas été pourvu par suite d'une mutation demandée par le fonctionnaire, il l'aurait été par la voie normale de dotation en personnel sans entraîner de frais de réinstallation.

[...]

[37] En d'autres termes, en vertu de la DR du CNM de 2009, il y avait une présomption selon laquelle les mutations à un poste vacant étaient à la demande de l'employeur, à moins que l'employeur ne puisse prouver le contraire. La Commission a examiné en détail la DR du CNM de 2009 dans *Gresley-Jones c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2020 CRTESPF 65, et a conclu que l'employeur doit fournir un « fondement factuel » pour les certifications dont il est question au paragraphe 12.1.2a) (voir le paragraphe 80).

[38] La DR du CNM de 2021 a supprimé la présomption selon laquelle un poste vacant signifie qu'il s'agissait d'une réinstallation à la demande de l'employeur. Elle a éliminé l'exigence selon laquelle l'employeur devait attester qu'il allait combler le poste vacant en utilisant une autre procédure de dotation, sans que des dépenses de réinstallation soient engagées. L'argument du fonctionnaire équivaldrait à annuler ce changement en 2021.

[39] Le quatrième indice contextuel se trouve au paragraphe 2.9.1, qui stipule que les réinstallations à la demande de l'employeur comprennent les réinstallations qui « [...] **résultent de** mesures de dotation, à l'exclusion des nominations initiales [je mets en évidence] ». Le *Cambridge Online Dictionary* définit le verbe à particule « result from something » en anglais (résulter de quelque chose) comme [traduction] « si une situation ou un problème résulte d'un événement ou d'une activité particulière, il est causé par elle ». L'expression « activités de dotation normales » au paragraphe 12.1.1 devrait être interprétée conjointement avec le paragraphe 2.9.1. La DR du CNM établit une distinction entre les réinstallations à la demande de l'employeur (qui sont causées par des mesures de dotation prises par l'employeur) et les réinstallations à la demande du fonctionnaire (qui excluent les activités normales de dotation, c'est-à-dire les réinstallations causées par des mesures de dotation prises par l'employeur).

[40] Compte tenu de ce contexte, j'ai conclu qu'une réinstallation à la demande du fonctionnaire est une réinstallation dans le cadre de laquelle une nomination à un poste vacant (dans le présent cas, une mutation) n'aurait pas eu lieu sans la demande de réinstallation du fonctionnaire. En revanche, une réinstallation à la demande de l'employeur peut commencer par une demande de réinstallation d'un fonctionnaire, mais la réinstallation doit avoir été causée par (c'est-à-dire avoir résulté) d'une autre mesure de dotation.

[41] Par exemple, un fonctionnaire peut demander à être relocalisé. Si l'employeur accepte de le placer dans un poste vacant parce qu'il veut respecter ses souhaits personnels, c'est à la demande du fonctionnaire. Si l'employeur accepte de le placer dans un poste vacant parce qu'il mène ou mènera un processus de sélection de toute façon (qu'il soit annoncé ou non), c'est à la demande de l'employeur.

[42] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les parties ont convenu dans leur énoncé conjoint des faits que la direction n'essayait pas activement de doter un poste à Kedgwick lorsque le fonctionnaire a demandé une réinstallation là-bas. Aucune nomination à ce poste vacant n'aurait eu lieu sans sa demande de réinstallation. Par conséquent, il s'agissait d'une réinstallation à la demande du fonctionnaire.

[43] Le fonctionnaire soutient que le fait que ses demandes de réinstallation de 2023 et de 2024 aient été rejetées pour des [traduction] « raisons opérationnelles » montre qu'il satisfait à un besoin opérationnel pour l'employeur à Kedgwick. Bien que cela soit vrai, cela ne démontre pas que l'employeur cherchait à pourvoir le poste vacant en 2022.

C. La demande du fonctionnaire était pour des raisons personnelles

[44] Le fonctionnaire soutient qu'une réinstallation à la demande du fonctionnaire est une réinstallation faite pour « des raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles ». Il soutient en outre que sa demande n'a pas été faite pour des raisons personnelles ou de compassion parce qu'elle n'était pas urgente.

[45] Le fonctionnaire fonde son argument selon lequel des raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles doivent nécessiter des considérations urgentes sur le paragraphe 12.1.1, qui stipule que « [...] il peut y avoir certaines circonstances dans la vie personnelle des fonctionnaires qui peuvent les mener à demander de travailler à un

autre endroit, **telles qu'un décès ou une maladie dans la famille** [je mets en évidence] ». Le fonctionnaire soutient que le décès ou la maladie exigent une réinstallation urgente et que [traduction] « [l]a Commission ne peut permettre à l'employeur d'interpréter les « raisons de compassion » dans la Directive comme des raisons personnelles non urgentes et différentes des exemples urgents comme le décès et la maladie ».

[46] L'argument du fonctionnaire souffre de deux problèmes.

[47] Premièrement, l'expression n'est pas « raisons de compassion »; l'expression pertinente dans la définition de « réinstallation à la demande du fonctionnaire » est « raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles ». La définition va au-delà des raisons de compassion et inclut également d'autres raisons personnelles.

[48] Deuxièmement, l'argument du fonctionnaire implique une mauvaise application de la règle des mots associés (parfois en utilisant son étiquette latine, *noscitur a sociis*) ou de la règle de la classe limitée (parfois en utilisant son étiquette latine, *ejusdem generis*).

[49] La règle des mots associés repose sur la présomption qu'un rédacteur utilise plusieurs termes spécifiques et concrets liés par « et » ou « ou » pour être plus précis que d'utiliser un seul terme général ou abstrait. Cela invite le lecteur à trouver une caractéristique commune entre les termes et à restreindre la portée de chaque mot de la liste à cette signification commune; voir *Macdonald Communities Limited v. Alberta Utilities Commission*, 2019 ABCA 353 au par. 19, et Sullivan, *The Construction of Statutes*, 7e éd., au chapitre 8.06(1). Dans le présent cas, la DR du CNM n'utilise pas les mots « et » ou « ou »; elle utilise le terme « telles que ». Je ne suis pas au courant de l'utilisation de la règle des mots associés sans « et » ou « ou », et le fonctionnaire n'a cité aucun pouvoir pour appliquer cette maxime d'interprétation lorsque le terme « telles que » est utilisé. De plus, l'expression « [...] telles qu'un décès ou une maladie dans la famille » n'est pas utilisée en association avec « des raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles » - ces expressions sont utilisées dans différentes sections de la DR du CNM et à des fins différentes. Elles ne sont tout simplement pas suffisamment associées pour servir d'aide à l'interprétation.

[50] La règle de la classe limitée s'applique lorsqu'un document contient une liste de mots spécifiques suivis d'un terme général. Dans ces cas-là, « [...] il conviendra

normalement de limiter le terme général au genre de l'énumération restreinte qui le précède » (dans *Banque nationale de Grèce (Canada) c. Katsikonouris*, [1990] 2 R.C.S. 1029, p. 1040). Dans le présent cas, cependant, il n'y a pas de liste suivie d'un terme général. L'expression est « pour des raisons de compassion ou d'autres raisons personnelles », puis une section différente explique que les fonctionnaires peuvent demander une réinstallation pour des raisons « [...] telles qu'un décès ou une maladie dans la famille ». Comme il a été souligné dans Palmer et Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 7e éd., au paragraphe 2.33 : [traduction] « *Esjusedem generis* n'est pas un outil d'interprétation utile lorsque l'arbitre est tenu de déterminer la signification d'un terme général, comme « réunions », lorsque ce terme ne suit pas des termes précis dans la convention collective. »

[51] Au lieu de cela, j'ai conclu que les raisons personnelles signifient exactement cela – des raisons personnelles. J'ai cité des extraits des demandes de réinstallation du fonctionnaire plus tôt. La demande de 2021 (c.-à-d. celle que le MPO a approuvée) était entièrement fondée sur des raisons personnelles : il voulait atténuer le sentiment d'isolement de sa famille à Chéticamp, il voulait trouver des arrangements plus faciles pour la garde d'enfants, il voulait se rapprocher des soins de santé et il voulait que sa conjointe ait plus de possibilités de carrière en soins infirmiers ou fréquente une école. Ce sont toutes des raisons personnelles pour une réinstallation.

[52] Le fonctionnaire affirme que la réinstallation était axée sur la carrière et non personnelle parce qu'il voulait être muté en partie pour faire un travail différent. Cependant, sa demande se lisait en fait comme suit : [traduction] « Cela m'aiderait également à être plus disponible pour les opérations sur le terrain et les affectations spéciales au MPO, **car il y aurait plus d'options de garde d'enfants sur lesquelles nous pourrions compter pendant que je suis absent au besoin** [je mets en évidence] ». Il ne laisse pas entendre qu'il n'a pas de possibilités professionnelles à Chéticamp; il dit qu'il a besoin d'une meilleure garde d'enfants. C'est une raison personnelle pour une réinstallation, et non une raison liée à ses fonctions.

[53] Le fonctionnaire soutient que la décision de 2020 rejetant sa demande indiquait que le chef de secteur est [traduction] « [...] fermement convaincu que si nous pouvons placer les personnes là où elles veulent être, ce sera très bénéfique pour le programme de C et P, en augmentant la stabilité, le moral et le positivisme à tous les niveaux ». Le fonctionnaire soutient que cela démontre que sa réinstallation était pour des raisons

opérationnelles, au profit de l'employeur. Je ne suis pas d'accord. Tout cela montre que le chef de secteur reconnaît que le fait d'autoriser des réinstallations pour des raisons personnelles peut également profiter à un employeur. Le fait qu'il existe des justifications utilitaires de la compassion ne rend pas une décision moins compatissante.

[54] Je note également que le fonctionnaire a admis dans ses arguments qu'il [traduction] « [...] a exposé des raisons personnelles qui correspondent au niveau requis par le libellé de la Directive sur la réinstallation de 2021 pour considérer sa demande comme à la demande du fonctionnaire » et qu'il [traduction] « a inclus des raisons personnelles non urgentes » pour la réinstallation. En fonction de ma conclusion selon laquelle les raisons personnelles peuvent inclure des raisons non urgentes, cet aveu résout ce point.

D. Traitement incohérent présumé

[55] Le fonctionnaire soutient qu'il est traité différemment des autres fonctionnaires dans des circonstances semblables. Il a relevé six exemples de fonctionnaires traités comme si leur réinstallation avait été à la demande de l'employeur, malgré le fait que ces fonctionnaires avaient demandé à être réinstallés. Les parties ont anonymisé ces fonctionnaires, qui sont appelés fonctionnaires A à F.

[56] L'employeur ne soutient pas que la DR du CNM permet un traitement différentiel et semble accepter la prémisse du fonctionnaire selon laquelle s'il pouvait démontrer que des fonctionnaires dans des circonstances similaires ont été traités comme ayant reçu des réinstallations à la demande de l'employeur, il a droit à la même chose. Au lieu de cela, l'employeur soutient que chaque exemple est différent de celui du fonctionnaire à bien des égards. Par conséquent, je vais aborder tour à tour chacun des fonctionnaires A à F.

[57] Le fonctionnaire A a demandé une mutation de Chéticamp en décembre 2019, pour vivre plus près de sa famille et de ses amis et pour vivre dans une région offrant un meilleur accès aux épiceries, aux fournitures de construction et aux centres de conditionnement physique. Le fonctionnaire a été muté à Saint John, au Nouveau-Brunswick, en juin 2020. Comme l'employeur l'a souligné, cette réinstallation était régie par la DR du CNM de 2009. Comme je l'ai mentionné plus tôt, la DR du CNM de 2009 avait des conditions différentes et exigeait que l'employeur traite une

réinstallation comme à la demande de l'employeur, à moins qu'il ne puisse attester et prouver que le poste vacant aurait été comblé sans payer les coûts de réinstallation. Cet exemple n'est pas utile parce qu'il a été donné dans le cadre de l'ancienne directive et non de la directive actuelle.

[58] Le fonctionnaire B a déménagé à Moncton, au Nouveau-Brunswick, en mars 2022, alors qu'il était le candidat retenu dans un processus de dotation. Il n'y a aucune preuve que ce fonctionnaire ait demandé à être réinstallé ou qu'il ait demandé à être réinstallé pour des raisons personnelles ou de compassion. Par conséquent, l'exemple n'est pas utile dans le présent cas.

[59] Le fonctionnaire C a demandé une mutation le 31 août 2021 afin d'être plus près de sa famille immédiate. Les parties conviennent qu'il a été sélectionné dans le cadre d'un processus de sélection non annoncé pour un poste que l'employeur tentait activement de combler en juin 2022. Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que ce transfert découle d'une activité normale de dotation. Il n'a pas été réinstallé en raison de sa demande fondée sur des raisons personnelles; il a plutôt été réinstallé pour d'autres raisons.

[60] Je m'arrête un instant pour revenir à ce que j'ai dit plus tôt au sujet du sens clair de l'expression « à la demande du fonctionnaire ». Il s'agit d'un exemple d'une situation qui est clairement une réinstallation à la demande du fonctionnaire selon un sens clair de ces mots : le fonctionnaire C a demandé à être muté, et il l'a été. Ce n'est qu'en lisant la DR du CNM dans son contexte global que cette situation devient une demande de l'employeur plutôt qu'une demande du fonctionnaire.

[61] Le fonctionnaire D a demandé trois mutations pour des raisons personnelles. Les trois demandes ne sont pas datées, elles énoncent différentes raisons pour lesquelles il veut être réinstallé et elles énumèrent différents endroits où il veut être réinstallé. Je ne sais pas quand le fonctionnaire D a présenté ces demandes ni pourquoi elles ont été rejetées. Le fonctionnaire D a été réinstallé à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, en septembre 2022. J'ai trouvé intéressant qu'il n'ait jamais demandé à être transféré à Dartmouth (bien que sa deuxième demande mentionnait Halifax, alors peut-être que Dartmouth était assez proche). Plus important encore, il a postulé un emploi à Dartmouth séparément de la demande de mutation personnelle et a été le candidat retenu dans ce processus de dotation. Comme dans le cas du fonctionnaire D,

ce transfert découlait d'une activité de dotation normale, ce qui en a fait une réinstallation à la demande de l'employeur.

[62] Le fonctionnaire E a demandé une mutation le 1er juin 2021 de Williams Lake (Colombie-Britannique) à quatre endroits au Nouveau-Brunswick. Il a été réinstallé à Saint John (ce qui n'était pas l'un de ses emplacements demandés), à compter du 15 mai 2022. Toutefois, les parties n'ont fourni aucune information sur les raisons pour lesquelles le fonctionnaire E a demandé une mutation. Sa demande de mutation dit simplement : [traduction] « s'il vous plaît voir l'annexe ci-jointe », mais les parties n'ont pas inclus l'annexe. Je ne sais tout simplement pas si cette réinstallation était pour des raisons personnelles ou de compassion, pour des raisons opérationnelles ou pour autre chose. Le seul indice que j'ai est dans la lettre d'offre de 2022, qui parle d'une [traduction] « [m]utation interne non annoncée », qui est le même sujet que le fonctionnaire C et qui est différent de celui du fonctionnaire, dont la lettre d'offre disait simplement [traduction] « [m]utation » sans mentionner qu'il s'agissait d'une mutation interne non annoncée. Bien que je n'aie pas suffisamment de preuves pour conclure de façon concluante, la seule preuve que j'ai indique que le fonctionnaire E a été nommé à l'aide d'un processus de dotation non annoncé, tout comme le fonctionnaire C. Étant donné le manque de preuves, cet exemple n'est pas utile; dans la mesure où j'ai de l'information, il semble être le même que le fonctionnaire C.

[63] Le fonctionnaire F a été réinstallé des Territoires du Nord-Ouest à St. George, au Nouveau-Brunswick, à compter du 2 mai 2022. Cependant, j'ai encore moins d'informations sur le fonctionnaire F que sur le fonctionnaire E. Rien n'indique que le fonctionnaire F ait demandé à être réinstallé. Sa lettre d'offre a le même sujet que le fonctionnaire E, soit [traduction] « [m]utation interne non annoncée ». Compte tenu de l'absence de preuve que le fonctionnaire F a demandé à être réinstallé, cela n'est pas utile dans le présent cas.

[64] Pour ces raisons, le fonctionnaire n'a pas démontré qu'il a été traité différemment des autres fonctionnaires qui ont été mutés pour des motifs personnels. Chacun de ces exemples concernait des situations différentes, où il y avait une mesure de dotation existante (la réinstallation résultait donc d'une activité de dotation normale), ou je ne sais pas pourquoi ou si le fonctionnaire a demandé une réinstallation.

E. Autre argument du fonctionnaire

[65] Le fonctionnaire avance un autre argument qu'il est difficile de résumer dans un titre de la présente décision. Le fonctionnaire soutient qu'il n'a jamais demandé que sa réinstallation soit considérée comme à la demande du fonctionnaire, et qu'elle doit donc être demandée par l'employeur. Franchement, je ne comprends pas cet argument. Il a demandé à être relocalisé. C'est un fonctionnaire. Il serait redondant pour un fonctionnaire de dire qu'il demande une réinstallation à la demande du fonctionnaire; le fait que ce soit lui qui la demande implique qu'elle est à la demande du fonctionnaire. Essentiellement, le fonctionnaire laisse entendre qu'il a demandé à l'employeur de lui demander de le muter. Je ne peux conclure que le fonctionnaire faisait autre chose que demander une mutation.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[67] Le grief est rejeté.

Le 13 janvier 2026.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**