

Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs

Demande du commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada

Dans l'affaire concernant :

Cathy Gardiner

plaignante

-et-

Pont Blue Water Canada

défenderesse

Avis de demande

En vertu de l'alinéa 20.4(1)a) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, L.C., 2005, ch. 46 (la Loi) et conformément à l'article 5 des *Règles de pratique du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, DORS / 2011-170, je demande par les présentes au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs (le Tribunal) d'instruire la plainte, de décider si des représailles au sens du paragraphe 2(1) de la Loi ont été exercées à l'égard de la plaignante et d'ordonner, le cas échéant, la prise de mesures de réparation à l'égard de la plaignante.

Le fondement de la demande

1. La présente demande se rapporte à la cessation d'emploi de M^{me} Cathy Gardiner à Pont Blue Water Canada (PBWC) le 19 mars 2013 ainsi qu'à la décision subséquente de PBWC de réduire l'indemnité de départ de la plaignante.
2. M^{me} Gardiner est une ancienne fonctionnaire, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi, qui a travaillé au sein de PBWC pendant approximativement 23 ans; elle occupait le poste de gestionnaire du service à la clientèle au moment de son licenciement.

3. PBWC est une société d'État mère au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C., 1985, ch. F-11 et constituée conformément à la *Loi sur l'administration du pont Blue Water*, S.C. 1964-65, ch. 6. La société est chargée de l'entretien et du fonctionnement d'un pont international situé entre Sarnia (Ontario) et Port Huron (Michigan).
4. Le 20 mars 2013, M^{me} Gardiner a déposé une plainte en matière de représailles au Commissariat à l'intégrité du secteur public (le Commissariat) en vertu de l'article 19.1 de la Loi, dans laquelle elle alléguait que son licenciement, fait sous le couvert d'une réorganisation au sein de PBWC, était dans les faits une mesure de représailles prise contre elle parce qu'elle avait témoigné dans le cadre d'une enquête effectuée par le Commissariat relativement à une divulgation. Elle y alléguait aussi qu'elle avait fait l'objet d'un ensemble de mesures de représailles supplémentaires après son licenciement, dont la réduction de son indemnité de départ ainsi que le versement tardif de certains éléments de son indemnité de départ.
5. La plaignante a identifié quatre personnes comme étant responsables des mesures de représailles alléguées prises contre elle :
 - M. Charles Chrapko, l'ancien président et chef de la direction de PBWC;
 - M. Marcel Beaubien, le président du conseil d'administration de PBWC;
 - M. Larry Kinley, membre du conseil d'administration;
 - M. Gary Atkinson, membre du conseil d'administration.
6. Le Commissariat a fait enquête relativement à la plainte en matière de représailles déposée par M^{me} Gardiner et, compte tenu des résultats de l'enquête, je conclus qu'il y a des motifs raisonnables de croire que le licenciement de M^{me} Gardiner ainsi que la réduction subséquente de son indemnité de départ étaient des mesures de représailles prises contre elle par PBWC en raison de sa participation, de bonne foi, à une enquête effectuée par le Commissariat relativement à une divulgation. Par conséquent, j'ai conclu qu'il est justifié de demander au Tribunal d'instruire la plainte, conformément aux alinéas 20.4(1)a) et 20.4(3)a) de la Loi.
7. Puisque les résultats de l'enquête ne donnent pas à penser que le retard de PBWC à verser à la plaignante certains éléments de l'indemnité de départ constituait des représailles, le Commissariat ne donnera pas suite à cette allégation dans le cadre de l'instruction de la plainte devant le Tribunal.

Sommaire de la plainte

8. M^{me} Gardiner a été licenciée par PBWC le 19 mars 2013 au motif que son poste avait été déclaré « excédentaire ». La plaignante a immédiatement cru que son licenciement était attribuable à sa participation dans l'enquête menée par le Commissariat au sujet de PBWC. Elle a déposé une plainte en matière de représailles au Commissariat dès le jour suivant, soit le 20 mars 2013.
9. La plaignante a témoigné dans une enquête relativement à une divulgation protégée d'actes répréhensibles qui avait été faite au Commissariat le 21 février 2012 par un employé de PBWC. La divulgation visait le versement d'indemnités de départ inappropriées à deux anciens employés de PBWC. Cette divulgation avait fait l'objet d'une enquête, qui s'est soldée par la conclusion que l'ancien président et chef de la direction de PBWC, M. Chrapko, avait commis des actes répréhensibles. La plaignante a été interviewée par l'enquêteur du Commissariat le 9 septembre 2012 relativement à cette affaire.
10. Le 21 décembre 2012, le Commissariat a transmis à M. Chrapko un rapport d'enquête préliminaire en lien avec cette divulgation, conformément aux obligations qui lui incombent au titre du paragraphe 27(3) de la Loi. M. Chrapko a par la suite fait circuler le rapport d'enquête préliminaire aux membres du conseil d'administration. Le Commissariat a aussi transmis son rapport d'enquête préliminaire au greffier du Conseil privé le 27 décembre 2012 et au ministre responsable de PBWC le 10 janvier 2013.
11. À la fin du mois de janvier 2013, M. Chrapko a annoncé qu'il démissionnait de PBWC et que sa démission prendrait effet le 15 mars 2013.
12. Le Commissariat a achevé son enquête concernant la divulgation le 6 mai 2013. Comme l'exige la Loi, j'ai déposé un rapport sur le cas devant le Parlement relativement à cette affaire le 6 juin 2013.
13. Le rôle joué par la plaignante en ce qui concerne la divulgation remonte à août ou à septembre 2012, lorsque le divulgateur l'a informée qu'il avait fait une divulgation d'actes répréhensibles au Commissariat. Le divulgateur avait alors demandé à la plaignante si elle pouvait produire une déclaration à l'enquêteur du Commissariat.
14. Selon la plaignante, M. Chrapko et les membres du conseil d'administration auraient appris sa participation dans l'enquête en raison de la nature des renseignements qu'elle avait fournis à l'enquêteur. M. Chrapko et les membres du conseil d'administration auraient pu présumer son identité grâce aux éléments de preuve relevés dans le rapport d'enquête préliminaire qui a été donné à M. Chrapko le 21 décembre 2012.

15. Le 11 mars 2013, la plaignante a été conviée à une rencontre avec les membres du conseil d'administration le 19 mars 2013, sous le couvert d'une réunion de tous les gestionnaires pour que ceux-ci passent en revue leurs domaines de responsabilité respectifs et qu'ils discutent de propositions ou de suggestions concernant les étapes à venir pour PBWC.
16. Lors de son arrivée à la réunion, la plaignante a été conduite dans une pièce, dans laquelle M. Beaubien, M. Atkinson et un avocat mandaté par PBWC sont venus à sa rencontre. L'avocat a informé la plaignante que son poste était supprimé sur le champ en raison d'une réorganisation au sein de PBWC. Selon la plaignante, ce revirement de situation l'a mise dans un état de choc, parce qu'elle n'avait jamais été avisée d'une possible restructuration de PBWC pouvant entraîner l'élimination du poste de gestionnaire du service à la clientèle. De plus, il avait été prévu dans divers rapports organisationnels rédigés par PBWC que le gestionnaire du service à la clientèle aurait davantage de responsabilités, et non que son poste serait aboli. Elle a tout de suite cru que son licenciement était lié à sa participation dans l'enquête relativement à la divulgation.
17. Lors de la réunion du 19 mars 2013, on a donné à la plaignante une lettre de cette date et signée par M. Beaubien, laquelle expliquait les conditions liées à la cessation de son emploi et les indemnités de départ prévues à la Politique 804 en matière de ressources humaines (la Politique 804 des RH) de PBWC. La lettre précisait qu'elle avait jusqu'au 29 mars 2013 pour accepter ces conditions et pour signer une déclaration et un formulaire de décharge quant à l'indemnité de départ. La lettre ne faisait pas état de conséquences dans l'éventualité où elle n'accepterait pas les conditions.
18. À la suite de la réunion, la plaignante a reçu l'avis juridique de ne pas signer les formulaires de déclaration et de décharge relativement à l'indemnité de départ. Le 3 avril 2013, elle a reçu une deuxième lettre, provenant de M. John Elliott, un employé de PBWC qui avait été nommé chef des opérations par intérim par le conseil d'administration le 15 mars 2013, lettre l'avisant que, puisqu'elle n'avait pas accepté les conditions offertes relativement à son départ, elle ne recevrait que l'indemnité de départ à laquelle elle a droit au titre du *Code canadien du travail*, laquelle est considérablement moindre. La plaignante prétend que la décision de ne pas lui donner les avantages auxquels elle avait droit au titre de la Politique 804 des RH constituait aussi une mesure de représailles.
19. Dans le cadre de l'enquête concernant cette plainte en matière de représailles, l'employeur a adopté la thèse selon laquelle la plaignante n'avait été licenciée pour aucun autre motif que la réorganisation ayant eu lieu chez PBWC. Cependant, l'enquête a révélé plusieurs incompatibilités entre les documents disponibles, les mesures qui avaient été prises ainsi que les récits des incidents donnés par les différents témoins.

20. Compte tenu de ce qui précède, il y a des motifs raisonnables de croire que le licenciement de la plaignante ainsi que la réduction subséquente de son indemnité de départ constituaient des mesures de représailles prises contre elle en raison de sa participation à l'enquête relativement à la divulgation.

Signé à Ottawa (Ontario) ce 3^{ième} jour de février 2014.

Mario Dion
Commissaire à l'intégrité du secteur public