

Date : 20080118

Dossier : 166-02-35109

Référence : 2007 CRTFP 10



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de griefs

ENTRE

DANIEL O'LEARY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**

employeur

Répertorié

O'Leary c. Conseil du Trésor (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Georges Nadeau, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Dougald E. Brown

Pour l'employeur : Karl G. Chemsî, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 13 et 14 octobre 2005 et du 7 au 10 mars 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Daniel O'Leary, le fonctionnaire s'estimant lésé, travaillait au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) à Iqaluit à titre de conseiller en ressources humaines (RH). Le 28 juin 2004, il a contesté sa rétrogradation, qui avait pris effet le 21 juin 2004. La rétrogradation lui avait été communiquée par lettre en date du 10 juin 2004. La lettre de rétrogradation (pièce E-38) est ainsi rédigée :

[. . .]

[TRADUCTION]

Cette décision a été prise après de nombreuses tentatives de vous faire corriger des problèmes de rendement et de comportement. Vous avez reçu des conseils à de nombreuses reprises. Par conséquent, j'ai conclu que vous êtes incapable de satisfaire aux exigences de ce poste et je vous rétrograde au poste d'agent administratif à la Direction des opérations.

Vous avez reçu une lettre datée du 6 avril 2004 de votre surveillante, Janet Hodder, gestionnaire des ressources humaines, qui expose vos problèmes de rendement au travail et de comportement depuis votre entrée en fonction au Bureau régional du Nunavut le 11 août 2003. Votre mauvais rendement au travail est source de graves préoccupations pour le ministère et il a fallu déployer des efforts considérables et exceptionnels pour vous donner une formation et un entraînement additionnels afin de vous aider à combler les attentes en matière de rendement à votre égard.

[. . .]

Il est malheureux que cette mesure soit nécessaire, mais votre défaut de rectifier vos lacunes en matière de rendement ne m'a pas laissé d'autre choix.

[. . .]

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de griefs doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

Résumé de la preuve

Pour l'employeur

[3] Le premier témoin convoqué par l'employeur était Janet Hodder, gestionnaire des ressources humaines au MAINC, à Iqaluit. Elle est entrée en fonction le 1^{er} août 2003.

[4] M^{me} Hodder a déclaré qu'elle possède quelque 14 ans d'expérience dans la fonction publique. Avant de travailler au MAINC, elle occupait le poste de directrice de la dotation au gouvernement territorial du Nunavut, et elle a occupé un certain nombre de postes en gestion des ressources humaines et en dotation au sein de ce gouvernement territorial.

[5] Dans le cadre de son poste au MAINC, M^{me} Hodder a indiqué qu'elle exécutait des fonctions relatives aux ressources humaines pour la région. Elle pouvait compter sur cinq subalternes pour l'aider à s'acquitter de ces fonctions dans les domaines de la rémunération et des avantages sociaux, de la dotation, des relations du travail ainsi que de la formation et du perfectionnement.

[6] M^{me} Hodder relevait d'Eric Kan, qui était directeur des services ministériels. Chaque année, un plan de travail établissant des buts et des objectifs était élaboré pour sa section. Elle devait rencontrer chaque fonctionnaire pour lui expliquer le processus d'examen du rendement, et informer le personnel que le rendement serait passé en revue et que des buts seraient fixés.

[7] M^{me} Hodder a déclaré qu'elle a rencontré M. O'Leary le 29 juillet 2003 avant de se présenter au travail au MAINC. Le fonctionnaire s'estimant lésé était allé à Iqaluit pour se familiariser avec la communauté dans laquelle il devait déménager. Il devait se présenter au travail le 11 août 2003. Le superviseur précédent avait invité M^{me} Hodder à venir rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé. La rencontre a été de courte durée, car le fonctionnaire s'estimant lésé devait quitter les lieux pour retourner à la maison.

[8] Après leur réunion, le gestionnaire précédent a informé M^{me} Hodder que M. O'Leary avait une déficience visuelle et qu'il avait fourni au ministère une évaluation du lieu de travail. Elle a été informée qu'ils étaient en train de s'assurer que tous les outils étaient en place en vue de l'arrivée du fonctionnaire s'estimant lésé.

[9] Appelée à décrire le travail d'un conseiller en RH, M^{me} Hodder a déclaré que le titulaire du poste du fonctionnaire s'estimant lésé au bureau régional était chargé de la fonction de dotation dans la région. Il incombait principalement au titulaire de ce poste d'orienter, d'appuyer et de conseiller les gestionnaires conformément aux lois, politiques et directives pertinentes qui portent sur la dotation dans la fonction publique fédérale.

[10] M^{me} Hodder a indiqué que le titulaire du poste devait posséder de l'expérience dans la prestation de conseils aux cadres supérieurs et aux clients et connaître le cadre législatif, les politiques et les pratiques sur les ressources humaines. En outre, le titulaire du poste devait être en mesure d'organiser son travail de manière à satisfaire aux exigences des clients, posséder de bonnes capacités d'analyse pour pouvoir présenter des options et des recommandations aux gestionnaires et être tourné vers la clientèle. Le titulaire du poste devait également posséder de l'entregent et faire preuve d'initiative. Un seul poste de cette nature existait à l'époque.

[11] La première rencontre entre M^{me} Hodder et M. O'Leary au sujet du travail s'est déroulée le 3 septembre 2003. Elle avait pour but d'expliquer le processus d'examen du rendement, l'établissement de buts et objectifs et l'identification de besoins en formation. M^{me} Hodder a indiqué avoir alors dit au fonctionnaire s'estimant lésé que son évaluation du rendement serait fondée sur les buts et objectifs fixés. Après que M^{me} Hodder eut dressé une liste de certains des buts et objectifs rattachés au poste, le fonctionnaire s'estimant lésé a disposé de deux semaines pour établir des buts et objectifs qui, selon lui, étaient raisonnables, et pour élaborer un plan de formation. Celui-ci devait cerner la formation que devrait suivre M. O'Leary pour atteindre les buts et objectifs qui avaient été fixés. M^{me} Hodder a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé a fourni ce document (pièce E-6) le 31 octobre 2003, document qui expose les objectifs et les buts qu'il s'était fixé. Elle a jugé ces objectifs raisonnables. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également présenté son plan d'apprentissage (pièce E-7), qui prévoyait une formation linguistique française deux matinées par semaine ainsi qu'une participation à un atelier sur les appels et une séance de formation sur la dotation pour les gestionnaires. M^{me} Hodder a mentionné que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas pris part à l'atelier sur les appels avant son départ.

[12] M^{me} Hodder a affirmé que la charge de travail de l'unité était constante et lourde, notamment dans le secteur de la dotation. Dans la région, le taux de roulement était

passablement élevé et le taux de vacance se situait habituellement dans les 20 %. Bon nombre des gestionnaires du ministère faisaient leurs débuts dans la fonction publique et avaient besoin d'aide dans le domaine de la dotation. Nombre d'entre eux ne comprenaient pas le processus ou les principes, à plus forte raison les exigences administratives.

[13] Appelée à dire quelle était son évaluation de M. O'Leary en septembre et en octobre, M^{me} Hodder a répondu que sa porte était toujours ouverte et que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait toujours s'adresser à elle si son volume de travail était élevé ou s'il éprouvait de la difficulté à s'acquitter de ses tâches. Elle a ajouté qu'au cours de cette période, la Commission de la fonction publique (CFP) et les gestionnaires chargés de l'embauche avaient fait part de certaines inquiétudes au sujet du niveau de compétence manifesté par le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste. M^{me} Hodder a cru comprendre que le fonctionnaire s'estimant lésé avait posé des questions très élémentaires à la CFP et qu'il avait très fréquemment appelé pour poser toujours la même question.

[14] M^{me} Hodder a déclaré qu'elle avait eu une discussion avec M. O'Leary en ce qui concerne le moment adéquat pour afficher des avis d'appel. Faisant état de son expérience au sein du gouvernement territorial, M^{me} Hodder a mentionné qu'elle croyait qu'il fallait le faire avant la nomination du candidat retenu. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu que l'on avait une façon de faire différente au niveau fédéral. M^{me} Hodder a fait des recherches sur la question et a écrit un courriel au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-8) lui indiquant qu'elle ne pouvait trouver de renseignements précis sur le sujet. M^{me} Hodder a ajouté dans sa déposition qu'elle avait déterminé ultérieurement que les avis doivent être affichés avant plutôt qu'après les nominations.

[15] M^{me} Hodder s'est souvenue de certaines communications (pièce E-9) portant sur une lettre d'offre d'un poste d'agent de projet chargé d'un site contaminé. Le 28 octobre 2003, elle a reçu un courriel d'un gestionnaire recruteur qui s'informait du statut de la lettre d'offre à une personne qui devait se présenter au travail le 17 novembre 2003. Elle s'est renseignée auprès de M. O'Leary, qui lui a dit que la lettre était en cours d'élaboration, ce qui était plutôt embarrassant, car le titulaire du nouveau poste devait se réinstaller deux semaines et demie plus tard. M^{me} Hodder a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé avait en main la demande depuis quatre

semaines et qu'il avait pris part au processus de dotation dès le début. Elle a ajouté qu'elle lui avait mentionné l'importance des délais.

[16] Il est en outre apparu que M. O'Leary avait procédé à la dotation sans disposer d'une copie de l'énoncé de qualités. L'énoncé de qualités aurait dû être rédigé dès le début, car il s'agissait d'une exigence préalable au lancement d'un concours. Le dernier courriel faisant partie de ces communications (pièce E-9) montre que le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé l'énoncé de qualités au gestionnaire recruteur le 3 novembre 2003.

[17] M^{me} Hodder a affirmé qu'elle rencontrait souvent M. O'Leary pour discuter de certains problèmes dont elle prenait connaissance sur une base régulière. Elle constatait que certaines tâches de base n'étaient pas effectuées. Elle parlait au fonctionnaire s'estimant lésé de ces tâches et l'incitait à venir la voir.

[18] En novembre 2003, M^{me} Hodder a fait part de ses inquiétudes à M. Kan et ils ont convenu de rencontrer M. O'Leary pour discuter des problèmes de rendement et de comportement constatés jusqu'à maintenant. Il s'agirait d'une occasion pour le fonctionnaire s'estimant lésé de répondre aux doléances formulées et, encore une fois, d'indiquer la formation dont il avait besoin ou les difficultés qu'il éprouvait peut-être à s'acquitter des tâches pour lesquelles il avait été recruté.

[19] M^{me} Hodder a témoigné que la réunion s'est tenue le 7 novembre 2003. À la demande de M. O'Leary, un résumé des propos échangés pendant la rencontre a été consigné par écrit (pièce E-11). Le témoin a indiqué que la réunion a débuté par un examen des attentes liées au poste et de la discussion du 3 septembre 2003 relative au plan d'apprentissage, aux buts et aux objectifs. M^{me} Hodder a dit que pendant la rencontre, elle a souligné les outils d'adaptation aux besoins que le ministère offrait. Le fonctionnaire s'estimant lésé a remercié M. Kan et M^{me} Hodder de leurs efforts à cet égard. Pendant la rencontre, M^{me} Hodder a également rappelé au fonctionnaire s'estimant lésé quelles sont les responsabilités d'un conseiller en RH de niveau PE-2.

[20] M^{me} Hodder a ensuite décrit, dans sa déposition, les motifs qui l'ont amenée à conclure que M. O'Leary, en poste depuis deux mois, était incapable d'accomplir les tâches de base rattachées à son poste.

[21] M^{me} Hodder a indiqué que M. O'Leary avait envoyé une politique à un gestionnaire, en réponse à une question, sans donner les conseils demandés. M^{me} Hodder a ajouté qu'à une autre occasion, elle a dû répondre à une série de questions envoyées par un candidat éventuel parce que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas le faire. Elle a fait part d'un incident au cours duquel l'adjoint aux RH est venu la voir, parce qu'il était mal à l'aise du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait transmis une prétendue erreur de sa part à un gestionnaire recruteur. Le fonctionnaire s'estimant lésé éprouvait également de la difficulté à se servir de logiciels comme PeopleSoft et Microsoft Word, et de modèles élaborés en vue de préparer des offres d'emploi. M^{me} Hodder a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé avait annoncé deux postes sans avoir préparé les documents requis et qu'elle lui avait mentionné que les dossiers de concours doivent être complets. D'autres problèmes ont également été mentionnés au fonctionnaire s'estimant lésé, comme le fait qu'il s'endormait au travail et que certaines communications, décrites sous la rubrique « service à la clientèle » (pièce E-11), étaient non professionnelles.

[22] M^{me} Hodder a mentionné que bon nombre des problèmes abordés avaient été discutés avec M. O'Leary avant la rencontre. L'employeur estimait qu'il importait d'informer le fonctionnaire s'estimant lésé de la gravité de la situation, compte tenu des exigences de base du poste. Elle a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé avait certains problèmes de comportement et qu'elle voulait qu'il prenne les mesures nécessaires pour améliorer son rendement.

[23] M^{me} Hodder a témoigné qu'elle jugeait les conséquences graves, car le groupe de direction comptait sur l'unité pour qu'elle offre des services professionnels. Elle a ajouté qu'il incombait à l'unité de veiller à ce que le ministère se conforme aux lois et aux règlements régissant la dotation et respecte les valeurs en matière de dotation.

[24] M^{me} Hodder a indiqué qu'après une conversation avec M. O'Leary le 30 octobre 2006, elle avait été informée que malgré le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait suivi trois cours en matière de dotation, il ne possédait pas véritablement d'expérience en dotation et ce domaine était tout nouveau pour lui.

[25] En septembre, pour aider M. O'Leary dans sa charge de travail, M^{me} Hodder avait assigné au fonctionnaire s'estimant lésé un adjoint en ressources humaines chargé de travailler strictement avec lui.

[26] En ce qui touche la santé de M. O'Leary, M^{me} Hodder a déclaré qu'au moment de la rencontre de novembre, l'employeur ignorait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait des problèmes de santé. C'est le 10 novembre 2003 que le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un certificat médical (pièce E-12) du D^r Jason A. Shack, de l'Hôpital régional d'Iqaluit. La lettre disait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait un problème oculaire important qui nécessitait un suivi régulier par un ophtalmologiste, et que ce service n'était pas disponible à l'hôpital régional. Le médecin a appuyé la demande de placement dans le Sud du fonctionnaire s'estimant lésé. L'employeur a décidé de faire évaluer le fonctionnaire s'estimant lésé par Santé Canada, décision qui a été communiquée au fonctionnaire s'estimant lésé le 24 novembre 2003 (pièce E-13). Cette première évaluation est revenue le 25 février 2004 (pièce E-16). Elle indiquait qu'il était apte à occuper son poste à Iqaluit. Elle a fait l'objet d'une discussion avec le fonctionnaire s'estimant lésé le lendemain.

[27] M^{me} Hodder a indiqué qu'elle avait informé M. O'Leary pendant la rencontre du 7 novembre 2003 qu'il importait de communiquer avec elle au sujet de ce qu'il faisait et qu'elle ferait un examen de suivi de tous ses dossiers pour s'assurer que tous les documents s'y trouvaient. Elle a également fourni au fonctionnaire s'estimant lésé une liste de contrôle de toutes les mesures de dotation différentes devant être comprises dans les dossiers, pour l'aider à s'assurer que tous les documents nécessaires y étaient.

[28] La direction a également décidé qu'il serait profitable pour M. O'Leary d'obtenir une certaine forme d'entraînement auprès d'un agent principal de dotation de l'administration centrale, M. Millican, qui serait chargé de passer quelques jours avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Il reviendrait au fonctionnaire s'estimant lésé et à cette personne de déterminer dans quels domaines le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin d'aide.

[29] M. Millican est venu à Iqaluit le 18 novembre 2003 et a travaillé avec M. O'Leary pendant quelques jours. Après cette séance de travail, M. Millican a rapporté à M^{me} Hodder qu'il croyait que le fonctionnaire s'estimant lésé serait en mesure d'accomplir son travail et qu'il avait besoin de formation en cours d'emploi. En outre, l'agent principal de dotation se préoccupait du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé demeurait sur ses gardes et ne se concentrait pas suffisamment sur le travail à exécuter.

[30] M^{me} Hodder a ajouté qu'Ann Leal, une consultante en RH de la CFP à Edmonton, offrait des services au bureau du MAINC à Iqaluit. En cette qualité, elle était en contact quotidien régulier avec M. O'Leary. M^{me} Leal s'est rendue au bureau d'Iqaluit le 20 novembre 2003, et tant le fonctionnaire s'estimant lésé que le témoin l'ont rencontrée. Le témoin croyait comprendre que le fonctionnaire s'estimant lésé devait passer une journée complète avec M^{me} Leal pour examiner les dossiers. M^{me} Leal profiterait de l'occasion pour expliquer l'importance de la documentation à des fins de vérification. Il n'y a jamais eu de réunion, car le fonctionnaire s'estimant lésé s'est déclaré malade le jour en question.

[31] M^{me} Hodder a indiqué que M^{me} Leal lui avait fait part de ses préoccupations au sujet du niveau de compétence du fonctionnaire s'estimant lésé en matière de dotation, celui-ci appelant de cinq à six fois par jour pour poser des questions concernant la dotation.

[32] M^{me} Hodder s'est fait demander quelle était son évaluation de M. O'Leary après le 7 novembre 2003. Elle a répondu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de la difficulté à s'acquitter de tâches de base liées à la dotation. Elle a entrepris un examen des dossiers pour s'assurer que les documents adéquats s'y trouvaient et que les outils d'évaluation avaient été bien appliqués. Elle a ajouté qu'elle soulignerait tout ce qu'elle trouverait dans le dossier et qu'elle relèverait les éléments manquants. Elle a fait observer qu'il manquait un nombre important de documents dans les dossiers de concours.

[33] Le 11 décembre 2003, M^{me} Hodder a envoyé à M. O'Leary un courriel (pièce E-18) résumant les problèmes qu'elle avait découvert pendant son examen des documents contenus dans deux dossiers de concours.

[34] En ce qui concerne un concours de commis aux opérations foncières, M^{me} Hodder a indiqué dans son courriel qu'il manquait de nombreux renseignements pertinents. Elle a ajouté au cours de son témoignage qu'elle a découvert que, bien que la liste d'admissibilité ait indiqué qu'une certaine personne était classée première, le rapport du comité d'évaluation mentionnait qu'une autre personne était première dans la liste d'admissibilité. M^{me} Hodder a également découvert, comme l'indiquaient les documents sur le concours (pièce E-20-2), que la personne classée quatrième n'avait pas réussi à obtenir la note de passage de 60 % au niveau des exigences cotées. Si elle n'avait pas obtenu la note de passage exigée, son nom ne devait pas figurer sur la liste

d'admissibilité. Le témoin a également indiqué que les noms de candidats ayant réussi l'évaluation ne figuraient pas sur la liste d'admissibilité. Elle a ajouté que lorsque cette liste est acheminée à la CFP, elle ne peut pas être modifiée.

[35] M^{me} Hodder a indiqué qu'en mai 2004, Douglas Nelson, directeur des opérations de la CFP, avait demandé une conférence téléphonique avec M. Kan et elle-même au sujet de la dotation et de problèmes relativement au dossier de concours pour le poste de commis aux opérations foncières. M. Nelson les a informés que le ministère ne pouvait retirer des noms d'une liste d'admissibilité ni en ajouter à celle-ci. Il a également relevé d'autres problèmes au niveau des documents dans le dossier et s'est dit préoccupé du niveau de connaissances du fonctionnaire s'estimant lésé en matière de dotation. M. Nelson a dit craindre que la situation entraîne la remise en question de la délégation des pouvoirs de dotation.

[36] M^{me} Hodder se souvenait également d'un incident impliquant la préparation d'une lettre d'offre qui aurait dû renfermer un avis selon lequel un certificat médical préalable à l'emploi constituait une exigence rattachée au poste. Le témoin a présenté l'échange de courriels qui s'est produit (pièce E-19). Elle a indiqué que c'est M. O'Leary qui lui avait demandé de l'aider à rédiger la lettre en termes adéquats. Le témoin a dit qu'elle lui avait envoyé le libellé devant être utilisé, de même que l'information sur la partie de la formule qui devrait être remplie par le ministère recruteur et sur celle qui devrait être remplie par le candidat. La lettre d'offre préparée par le fonctionnaire s'estimant lésé était complètement différente. M^{me} Hodder la lui a renvoyée, et le fonctionnaire s'estimant lésé a finalement préparé le document selon les directives. M^{me} Hodder a également appris que le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait parvenir au candidat une formule dans laquelle il manquait de l'information du ministère, contrairement aux instructions qu'elle lui avait fournies.

[37] M^{me} Hodder a rapporté un cas où le fonctionnaire s'estimant lésé a fait parvenir une lettre de regrets (pièce E-22) au candidat classé deuxième avant de recevoir l'acceptation de l'offre du candidat le mieux classé. Ce dernier ayant refusé l'offre, le ministère s'est retrouvé dans la situation gênante d'avoir à produire une lettre d'offre après avoir produit une lettre de regrets.

[38] M^{me} Hodder a déclaré qu'en ce qui touche un concours pour un poste de spécialiste du soutien informatique, elle avait remarqué, en examinant le dossier, que le candidat qui s'était classé premier d'après le rapport du comité d'évaluation ne

satisfaisait pas à l'exigence relative aux études rattachée au poste en question. Il n'avait pas fait les deux années d'études mentionnées dans l'énoncé de qualités (pièce E-23) et le dossier n'indiquait pas pour quel motif on estimait qu'il possédait une équivalence. M^{me} Hodder a en outre commenté ce qu'elle croyait être des dérogations aux pratiques uniformes d'établissement du guide d'évaluation pour le poste.

[39] M^{me} Hodder a mentionné également un cas où un poste avait été doté par présentation d'un nom sans que l'autorisation adéquate de la CFP n'ait été reçue. La situation n'est apparue que lorsque M. O'Leary a demandé l'autorisation de prolonger la nomination après que la période initiale de nomination de six mois eut pris fin. M^{me} Leal avait informé le témoin de la situation par courriel. Appelé à expliquer pourquoi il n'avait pas obtenu l'autorisation requise aux fins de la nomination initiale en septembre, le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'à l'époque, il courait à gauche et à droite, d'un jury d'entrevue à un autre. Il ne savait pas vraiment avec certitude pourquoi cela ne s'était pas produit. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est excusé de l'erreur. Il s'agissait d'une situation embarrassante, parce que la fonctionnaire en question ne possédait pas les qualités essentielles pour le poste et que la CFP n'était pas prête à accorder l'autorisation requise pour prolonger la nomination. Le ministère a alors été forcé de dire à une fonctionnaire ayant fait le travail pendant six mois qu'elle ne pouvait obtenir de prolongation de poste parce qu'elle ne satisfaisait pas à l'exigence minimale relative aux études. En conséquence de ces événements et de l'insatisfaction du témoin à l'égard de l'explication de l'incident fournie par le fonctionnaire s'estimant lésé, le témoin a produit une lettre au fonctionnaire s'estimant lésé en date du 6 avril 2004 (pièce E-26) indiquant que la formation et l'entraînement avaient échoué et qu'il y aurait une réunion le 30 avril 2004 pour examiner le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé.

[40] M^{me} Hodder s'est fait demander de passer en revue ses rencontres avec M. O'Leary qui ont porté sur son rendement au travail. Elle a répondu qu'après la réunion du 7 novembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé avait soulevé certains de ses problèmes de santé. Ces problèmes ont entraîné une évaluation de la part de Santé Canada. Il y a eu une rencontre en date du 26 février 2004 pour discuter des résultats de cette évaluation. Au cours de cette réunion, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que l'employeur continuerait à surveiller son rendement et qu'un plan d'action serait élaboré pour cerner les lacunes. M^{me} Hodder s'est engagée à rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé tous les matins à 8 h 30 pour lui donner

l'occasion de discuter avec elle des domaines dans lesquels il avait besoin d'aide pour exécuter les fonctions du poste. Le témoin a indiqué qu'elle-même et le fonctionnaire s'estimant lésé ont élaboré le plan d'action qui a été signé le 1^{er} mars 2004 (pièce E-27). Il était fondé sur les buts et objectifs fixés en septembre 2003.

[41] Le premier point mentionné dans le plan d'action rappelait la nécessité de bien documenter les dossiers de dotation. M^{me} Hodder a affirmé que M. O'Leary éprouvait ce problème depuis le début; les dossiers de concours ne renfermaient pas les documents requis ou les documents comportaient des erreurs. Ses examens des dossiers ont révélé que les documents exigés ne se trouvaient toujours pas dans les dossiers. M^{me} Hodder a mentionné qu'elle a donné au fonctionnaire s'estimant lésé jusqu'au 31 mars 2004 pour compléter les dossiers. Il importait qu'il complète les dossiers, car il avait donné des indications selon lesquelles il chercherait un autre poste.

[42] M^{me} Hodder a mentionné que lorsque M. O'Leary intervenait dans un dossier, il était parfois manifeste qu'il n'était pas certain de ce qu'il faisait. Elle a ajouté qu'elle s'est rendue compte de cette situation lorsqu'un problème a été soulevé par un tiers. M^{me} Hodder a affirmé qu'elle avait donc demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de l'informer de toutes les conversations téléphoniques et de tous les courriels qu'il recevait et envoyait le jour même de leur survenance. Elle estimait qu'une telle mesure était nécessaire pour améliorer les voies de communications du fonctionnaire s'estimant lésé, car des représentants de la CFP avaient dit être préoccupés du fait que lorsqu'ils demandaient des renseignements sur la façon de procéder, le fonctionnaire s'estimant lésé ne leur fournissait pas tous les faits nécessaires pour leur permettre d'obtenir les réponses correctes.

[43] M^{me} Hodder a également affirmé que dans le plan d'action, elle avait demandé à M. O'Leary d'élaborer des procédures écrites applicables au processus de dotation parce que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait dit qu'il cherchait un autre emploi.

[44] M^{me} Hodder a mentionné qu'elle se préoccupait du fait que M. O'Leary quittait parfois son bureau pour faire des appels téléphoniques personnels dans la salle de conférence. Dans le plan d'action, elle a donc donné instruction au fonctionnaire s'estimant lésé de limiter ses appels téléphoniques personnels au travail.

[45] Lorsque M^{me} Hodder s'est fait demander quand M. O'Leary a mentionné pour la première fois qu'il cherchait un autre poste, elle a répondu qu'elle n'était pas certaine,

mais qu'elle croyait que c'était à l'automne 2003, après leur première réunion. Il a ultérieurement mentionné à plusieurs reprises qu'il cherchait du travail dans le Sud. Appelée à dire si elle avait pris des mesures à cet égard, M^{me} Hodder a répondu qu'elle avait communiqué avec l'administration centrale et parlé à la chef de la dotation, Betty Mitchell, afin de déterminer s'il existait des possibilités pour le fonctionnaire s'estimant lésé au niveau PE au bureau de M^{me} Mitchell. Il n'y en avait pas à l'époque, mais M^{me} Mitchell a dit au témoin qu'elle s'informerait. M^{me} Hodder a indiqué qu'elle avait informé M^{me} Mitchell que le rendement de M. O'Leary suscitait certaines préoccupations. Le 7 avril 2004, au cours d'une réunion, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à M^{me} Hodder et à M. Kan s'ils pouvaient l'aider à trouver une possibilité de mutation dans le Sud. Ils lui ont alors dit qu'il serait difficile de le « vendre » au groupe et au niveau PE-2 parce qu'il n'offrait pas un rendement satisfaisant à ce niveau.

[46] M^{me} Hodder a déclaré qu'après la rencontre du 7 avril 2004, elle a reçu copie d'une lettre écrite par M. O'Leary à Stephen Traynor, directeur régional par intérim, lui demandant une rencontre pour discuter d'une solution à la situation à laquelle il était confronté (pièce E-28).

[47] M^{me} Hodder a indiqué qu'elle a alors communiqué avec un certain nombre de personnes afin de déterminer si des possibilités de mutation s'offraient à M. O'Leary. Elle a également informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il devrait chercher à obtenir une mutation à un niveau inférieur en raison de ses problèmes de rendement.

[48] Malheureusement, un gel des salaires était en vigueur au cours de cette période et il n'existait pas de telles possibilités. M^{me} Hodder a ajouté qu'à ce moment-là, Santé Canada estimait que M. O'Leary était apte à travailler à Iqaluit et que le bureau régional du MAINC n'avait aucune raison de chercher formellement un poste pour lui.

[49] Le 15 avril 2004, M. O'Leary a fourni à M^{me} Hodder des lettres de son spécialiste à Toronto et d'un médecin d'Iqaluit indiquant qu'un poste dans le Sud lui conviendrait davantage. En conséquence de ces lettres et avec l'autorisation du fonctionnaire s'estimant lésé, M^{me} Hodder a demandé une deuxième évaluation d'aptitude au travail à Santé Canada. Celle-ci est revenue le 14 mai 2004 et mentionnait que l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé pourrait être suivi à Iqaluit et que le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait être envoyé en consultation auprès de son spécialiste à

Toronto « au besoin » (pièce E-30). Les frais de déplacement pour ces consultations seraient assumés par le ministère.

[50] M^{me} Hodder a déclaré qu'à la fin de mai 2004, M. O'Leary a demandé un congé de 11,5 mois pour des raisons médicales. Les certificats médicaux pour absence (les pièces E-36 et E-37) indiquaient qu'il serait absent jusqu'au 8 juin 2006. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait été informé à plusieurs reprises que toute demande de congé pour des raisons médicales devait être accompagnée de certificats médicaux justificatifs.

[51] M^{me} Hodder a témoigné que M. Traynor avait été informé des préoccupations au sujet du rendement de M. O'Leary et régulièrement tenu au courant vers avril 2004, quand le fonctionnaire s'estimant lésé a fait parvenir un courriel à M. Traynor pour lui demander son aide dans la quête d'un autre emploi. M^{me} Hodder a ajouté qu'avec M. Kan, elle a expliqué à M. Traynor les efforts qu'ils avaient déployés à compter du 7 novembre 2003 pour signaler au fonctionnaire s'estimant lésé quelles étaient ses lacunes. Elle a dit qu'ils ont informé M. Traynor des préoccupations du fonctionnaire s'estimant lésé au sujet de son état de santé et des efforts déployés pour l'aiguiller vers Santé Canada. M. Traynor a en outre été informé des rencontres individuelles tenues quotidiennement entre le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} Hodder et du plan d'action qui avait été élaboré pour régler la situation. M^{me} Hodder a témoigné qu'elle a informé M. Traynor que le fonctionnaire s'estimant lésé connaissait les attentes à son égard et les conséquences à subir s'il n'offrait pas un rendement satisfaisant. M^{me} Hodder a indiqué qu'elle a avisé M. Traynor des préoccupations soulevées par la CFP au sujet des pouvoirs délégués de dotation. Elle a dit qu'elle a discuté avec M. Traynor des solutions de rechange, soit le licenciement ou la rétrogradation du fonctionnaire s'estimant lésé à un poste de niveau inférieur. La lettre de rétrogradation du fonctionnaire s'estimant lésé a été déposée en preuve (pièce E-38).

[52] En contre-interrogatoire, M^{me} Hodder a confirmé que M. O'Leary était en congé de maladie lorsqu'il a été informé, le 10 juin 2004, de sa rétrogradation à un poste de AS-01 prenant effet le 21 juin 2004. Le fonctionnaire s'estimant lésé demeure un employé de la fonction publique.

[53] L'avocat de M. O'Leary a interrogé le témoin au sujet d'une troisième évaluation d'aptitude au travail faite par Santé Canada après la rétrogradation. L'avocat de l'employeur s'est objecté, faisant valoir que ce renseignement n'était pas pertinent, car

la tâche de l'arbitre consiste à établir si l'employeur était justifié de rétrograder le fonctionnaire s'estimant lésé lorsque la décision a été prise. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a répondu que ce renseignement était pertinent pour déterminer le redressement adéquat, qu'il était pertinent du point de vue de la motivation de l'employeur et qu'il jetait un certain éclairage sur la façon dont l'employeur a traité le fonctionnaire s'estimant lésé. Il a fait valoir que la preuve établirait que le fonctionnaire s'estimant lésé a été déclaré inapte au travail à Iqaluit et a été sans travail pendant 15 mois depuis. En réponse, l'avocat de l'employeur a affirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé ne devrait pas être autorisé à se servir de ce grief pour régler tous les problèmes qui l'opposaient encore à l'employeur. Si j'admets cette preuve, il m'a demandé instamment d'examiner sa pertinence et sa valeur probante. J'ai indiqué que j'accepterais cette preuve sous réserve de l'argumentation finale relative à sa pertinence et à sa valeur probante.

[54] M^{me} Hodder a confirmé qu'après une troisième évaluation menée par Santé Canada, elle a été informée par lettre le 21 décembre 2004 que M. O'Leary devrait être considéré inapte à travailler dans des régions isolées à ce moment et dans un avenir prévisible (pièce G-1). M^{me} Hodder a indiqué qu'aucun poste n'avait été identifié au groupe et niveau AS-01 au sein du ministère pour le fonctionnaire s'estimant lésé depuis la réception de cette lettre.

[55] M^{me} Hodder a confirmé que 10 jours après avoir donné à M. O'Leary son plan d'action visant à améliorer son rendement, soit le 1^{er} mars 2004, elle a pris une mesure de dotation pour combler son poste. Elle a expliqué qu'il s'agissait d'une mesure de dotation anticipée entreprise sur recommandation du fonctionnaire s'estimant lésé lui-même, qui cherchait un poste dans le Sud. M^{me} Hodder a également confirmé que Renée Hall avait été nommée à un poste pour une durée indéterminée à titre de conseillère en RH le 27 mai 2004 (pièce G-5). M^{me} Hall avait travaillé avec M^{me} Hodder lorsque cette dernière était fonctionnaire au gouvernement territorial du Nunavut. M^{me} Hodder a ajouté que M^{me} Hall était entrée en fonction le 14 juin 2004 et a précisé qu'elle ne remplaçait pas le fonctionnaire s'estimant lésé, même si elle avait été recrutée pour s'occuper de dotation. M^{me} Hodder a également confirmé qu'un deuxième conseiller en RH a été recruté en novembre 2005.

[56] M^{me} Hodder n'a pas demandé de commentaires aux gestionnaires des opérations relativement au rendement du fonctionnaire s'estimant lésé. Le rôle de M. O'Leary

consistait à renseigner et à conseiller les gestionnaires. Bien qu'il se soit occupé de plus de 40 mesures de dotation, c'est la qualité de son travail qui posait problème.

[57] L'avocat de M. O'Leary a déposé six lettres de recommandation de gestionnaires (pièce G-6) et a interrogé M^{me} Hodder concernant le contenu de ces lettres. L'avocat de l'employeur s'est objecté à la recevabilité de cette preuve compte tenu de l'orientation que donnait l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé à l'interrogatoire du témoin. L'avocat a fait valoir que si le contenu des lettres devait être débattu, leurs auteurs devraient être présents pour être contre-interrogés. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que les lettres avaient été rédigées sur du papier à en-tête du ministère et que, pour cette raison, elles faisaient partie des documents administratifs. Elles devraient être acceptées comme s'il s'agissait d'un aveu contre intérêt. En guise de réponse, l'avocat de l'employeur a dit que la possibilité de contre-interroger les auteurs de ces documents constituait une question d'équité fondamentale. J'ai accepté que la preuve soit produite sous réserve des arguments invoqués par les parties quant à la valeur probante que je devrais accorder au contenu de ces lettres dans l'éventualité où les auteurs ne seraient pas appelés à témoigner.

[58] En réponse aux questions concernant une lettre de recommandation datée du 14 juin 2004 et signée par M. Jason Sharp (pièce G-6), l'un des six gestionnaires, M^{me} Hodder a confirmé que M. O'Leary donnait des conseils au sujet de l'élaboration de l'énoncé de qualités dans la mesure où il se rapportait à l'exigence relative aux études. Il discutait également du processus des concours et de la dotation avec les gestionnaires et participait à la sélection des candidats. Jusqu'en novembre 2003, il prenait également part aux entrevues des candidats. M^{me} Hodder a confirmé que la charge de travail du fonctionnaire s'estimant lésé était lourde et qu'il s'occupait du programme de dotation dans la région. Elle a dit qu'elle ignorait que les gestionnaires l'appelaient « Super Dan ».

[59] M^{me} Hodder a mentionné qu'elle n'avait jamais vu ces recommandations auparavant, mais elle a admis qu'elle n'avait jamais demandé l'avis des gestionnaires auxquels M. O'Leary offrait ses services. Elle a souligné que les gestionnaires ignorent les problèmes susceptibles d'exister en ce qui concerne le travail du fonctionnaire s'estimant lésé et ne peuvent vraiment juger s'ils ont obtenu un avis adéquat.

[60] M^{me} Hodder a confirmé que M. O'Leary avait pris part à 44 processus de dotation au cours de son emploi. Elle a également confirmé, en examinant le plan de RH, que la

région présentait un taux de roulement élevé et que pendant l'exercice au cours duquel le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé, 59 concours ont été menés à terme dans la région. Le MAINC dans son ensemble a tenu 300 concours. M^{me} Hodder a également reconnu que la plupart des régions comptaient plus d'un agent de RH et que le fonctionnaire s'estimant lésé lui-même avait travaillé à plus de 15 % de la dotation au sein du ministère.

[61] M^{me} Hodder a confirmé qu'en plus de M^{me} Hall, une deuxième agente des RH a été recrutée. Cette agente, M^{me} Kyle, possédait de l'expérience dans la dotation au MAINC au Manitoba. M^{me} Hall et elle ont été recrutées pour s'occuper de la dotation et des relations de travail. Les relations de travail constituaient une nouvelle responsabilité rattachée à ces postes. M^{me} Kyle a obtenu l'ancien poste de M. O'Leary.

[62] M^{me} Hodder a ensuite été interrogée au sujet du concours pour le poste de commis aux opérations foncières. Elle a répété que la candidate B n'aurait pas dû figurer dans la liste d'admissibilité parce que ses notes étaient inférieures à la note de passage de 60 % exigée. Appelée à dire si elle avait revu tout le dossier, M^{me} Hodder a répondu qu'elle l'avait étudié. Confrontée aux documents (pièce G-10) signés par les membres du jury du concours, M^{me} Hodder a reconnu qu'il semblait que la candidate B avait obtenu des notes supérieures aux notes de passage exigées. M^{me} Hodder a ensuite indiqué qu'il n'avait pas été bien indiqué dans le dossier que toutes les notes avaient été augmentées. Elle a dit que le dossier portait à confusion et qu'elle n'avait pas remarqué que les notes de tous les candidats avaient été haussées.

[63] M^{me} Hodder a également été interrogée au sujet du certificat d'autorisation de la CFP pour le poste de commis aux opérations foncières. Elle a réitéré qu'un certificat n'avait pas été obtenu avant de doter le poste. Lorsqu'elle s'est fait demander si elle savait que le processus de dotation avait débuté en juin 2003, soit avant l'arrivée du fonctionnaire s'estimant lésé, M^{me} Hodder a reconnu que le processus était en cours avant son arrivée.

[64] Lorsque M^{me} Hodder s'est fait demander si des appels ou des plaintes avaient été déposés par les candidats à l'égard des 44 concours dont le fonctionnaire s'estimant lésé s'était occupé, M^{me} Hodder a reconnu que ce n'était pas le cas.

[65] M^{me} Hodder a ensuite été interrogée sur un problème qu'elle a eu avec M. O'Leary au sujet d'une lettre d'offre exigeant que le candidat obtienne un certificat de santé.

Elle a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait demandé quel était le libellé approprié pour la lettre. Elle a fourni au fonctionnaire s'estimant lésé le libellé proposé, puis s'est rendue compte que la version qu'il lui avait présentée différait. Elle le lui a souligné et il a modifié la lettre. M^{me} Hodder a ensuite été interrogée sur le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas fait demander de fournir un certificat de santé avant de se faire offrir un poste à Iqaluit. Elle a reconnu que tout le monde peut faire des erreurs.

[66] M^{me} Hodder a été questionnée concernant le concours visant à doter un poste de spécialiste de la gestion des eaux. Appelée à dire si la dotation de ce poste avait fait l'objet de retards, elle a répondu qu'elle ne le croyait pas. Quant au fait qu'une lettre de regrets a été envoyée avant l'acceptation d'une offre d'emploi, elle a reconnu que la lettre de regrets a été signée par l'adjointe des RH, et non par M. O'Leary, mais elle a dit que c'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui a attribué le travail à l'adjointe.

[67] M^{me} Hodder a également été interrogée au sujet de sa plainte relative à un courriel envoyé par M. O'Leary à un candidat (pièce E-21). Elle a indiqué que ce courriel révélait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait parvenir à ce candidat des formules incomplètes, car il fournissait des renseignements qui auraient déjà dû se trouver dans la formule. Appelée à dire si cet oubli avait occasionné des retards ou un préjudice, elle a répondu par la négative et a ajouté qu'il montrait que la procédure n'avait pas été suivie. S'étant fait demander si le fonctionnaire s'estimant lésé l'avait fait de nouveau, M^{me} Hodder a répondu « non ». Lorsqu'elle s'est fait demander si le fonctionnaire s'estimant lésé avait rectifié ses erreurs, M^{me} Hodder a répondu positivement. Appelée à dire si le fonctionnaire s'estimant lésé était en mesure d'apprendre de ses erreurs, M^{me} Hodder a répondu par l'affirmative.

[68] M^{me} Hodder a confirmé que le ministère avait offert à M. O'Leary de la formation sur Zoom Text (logiciel d'agrandissement et de lecture pour les personnes ayant une déficience visuelle) seulement après que M^{me} Hodder eut menacé le fonctionnaire s'estimant lésé de licenciement. La formation a été dispensée en décembre 2003. M^{me} Hodder a également indiqué que les gestionnaires ne voyaient pas les dossiers de gestion de la dotation et que les erreurs qui s'y trouvaient ont entraîné de graves conséquences pour le ministère, conséquences qu'ignoraient les gestionnaires. Elle a également indiqué qu'au moment de la rencontre tenue le 7 novembre 2003, l'employeur savait que M. O'Leary avait une déficience, mais il ignorait qu'il éprouvait

des problèmes de santé. Ce n'est qu'après que le fonctionnaire s'estimant lésé eut fourni une lettre d'un médecin, plus tard au cours du mois, que le ministère a demandé une évaluation d'aptitude au travail par Santé Canada.

[69] Appelée à dire si M. O'Leary l'avait informée ainsi que M. Kan de ses problèmes de vision au cours de la rencontre du 7 novembre 2003, M^{me} Hodder a répondu que ses propos révélaient qu'il n'était pas certain de pouvoir combler les attentes rattachées au poste en raison des exigences de l'emploi et de sa déficience. Lorsqu'elle s'est fait demander si elle avait constaté une incapacité à faire les choses aussi rapidement qu'une personne ayant une vision normale, M^{me} Hodder a répondu [TRADUCTION] « . . . Je crois que la lecture lui prendrait probablement plus de temps. . . ».

[70] M^{me} Hodder a indiqué que la quantité de travail accompli par M. O'Leary ne posait pas problème; elle a dit que le problème résidait plutôt au niveau de la qualité. Elle a confirmé qu'il s'était consacré à 15 % de l'ensemble des dossiers du ministère, que sa charge de travail était lourde et qu'il ne ménageait pas ses efforts. Appelée à dire si elle avait constaté des signes de dépression chez le fonctionnaire s'estimant lésé, M^{me} Hodder a répondu négativement. Elle savait qu'il cherchait du travail dans le Sud. Lorsqu'elle s'est fait demander si le fonctionnaire s'estimant lésé savait qu'elle critiquait son travail, M^{me} Hodder a répondu qu'elle n'hésitait pas à lui soumettre les problèmes.

[71] M^{me} Hodder a confirmé qu'elle savait que son ancienne employée, M^{me} Hall, était intéressée à poser sa candidature pour le poste de conseiller en RH. M^{me} Hodder avait été sa supérieure immédiate et connaissait bien ses capacités. M^{me} Hodder a indiqué qu'elle avait découvert que M^{me} Hall avait fait une demande d'emploi quand elle a examiné le processus de dotation au début de mai 2004.

[72] M^{me} Hodder a mentionné que peu après l'arrivée de M. O'Leary, il est apparu qu'il avait de la difficulté à répondre aux attentes rattachées à son poste. M^{me} Hodder a néanmoins été étonnée d'apprendre de la bouche du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il ne possédait pas d'expérience dans le domaine de la dotation et qu'il s'agissait d'un nouveau domaine pour lui.

[73] M^{me} Hodder a témoigné qu'en avril 2004, M. Kan avait offert au fonctionnaire s'estimant lésé la possibilité de demander un congé pour raisons personnelles non rémunéré d'un an ainsi qu'une réinstallation à Sarnia, en Ontario. M^{me} Hodder a

confirmé que si le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté cette demande, le ministère aurait pu le remplacer. Elle a également indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû, pour obtenir un congé pour raisons de santé, présenter des certificats médicaux pour la durée de la période visée. En mai 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté d'autres certificats médicaux, qui ont donné lieu à d'autres lettres de Santé Canada indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait être envoyé à Toronto « au besoin ». En réponse à la question de savoir si elle avait constaté que le fonctionnaire s'estimant lésé était manifestement dépressif à l'époque, M^{me} Hodder a répondu que pour l'essentiel, le fonctionnaire s'estimant lésé disait qu'à son avis, le ministère était tenu de lui trouver un emploi. Elle a dit que son comportement n'avait pas changé.

[74] M^{me} Hodder a également été interrogée au sujet du poste auquel M. O'Leary a été rétrogradé. Elle a indiqué que le titulaire du poste bénéficiait de beaucoup de soutien et n'était pas soumis à une grande pression. Elle a indiqué que ces facteurs ont été pris en compte quand M. Traynor a décidé d'examiner les postes de AS-01 à Iqaluit pour M. O'Leary. M^{me} Hodder a également confirmé qu'à sa connaissance, aucun autre poste n'avait été identifié pour le fonctionnaire s'estimant lésé ailleurs au ministère.

[75] M^{me} Hodder a confirmé que M. O'Leary avait reçu par erreur une lettre datée du 14 juin 2004 qui portait sur une offre de mutation. Cette lettre a été annulée, car il n'est pas nécessaire de produire une lettre du genre dans un cas de rétrogradation. Elle a indiqué qu'il s'agissait d'une erreur de sa part et qu'une rétrogradation ne devait pas nécessairement s'accompagner d'une offre d'emploi. M^{me} Hodder, commentant son évaluation du rendement du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce G-28), a indiqué que dans l'évaluation, elle avait présenté seulement cinq des dossiers de concours dont le fonctionnaire s'estimant lésé s'était occupé.

[76] En réinterrogatoire, M^{me} Hodder a confirmé que M. O'Leary avait informé le ministère des mesures d'adaptation dont il avait besoin, dont l'utilisation de Zoom Text. Une nouvelle version du programme Zoom Text a été achetée et une formation sur cette nouvelle version a été prévue en décembre 2003. Quelques mois plus tard, M^{me} Hodder a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé s'il se servait du programme. Il a répondu qu'il ne l'utilisait pas.

[77] M^{me} Hodder a indiqué que l'on s'attendait à ce qu'à titre de titulaire du poste qu'il occupait, M. O'Leary siège à tous les comités de sélection. Toutefois, après les

discussions tenues au début de novembre 2003, et comme le fonctionnaire s'estimant lésé prenait du retard dans son travail, il a été informé que cette exigence ne tenait plus et qu'il pouvait siéger à des comités de sélection à son gré. M^{me} Hodder a également confirmé que c'est au début de l'automne 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé ayant alors été en fonction pendant quelques mois, qu'elle s'est interrogée au sujet de son expérience après que certains problèmes eurent été portés à son attention. M. O'Leary a répondu, à la fin d'octobre ou au début de novembre, que le domaine de la dotation était tout nouveau pour lui. M^{me} Hodder a indiqué qu'elle avait examiné son curriculum vitæ au début de l'automne, après quoi elle avait initialement conclu qu'il possédait de l'expérience dans le domaine de la dotation.

[78] En ce qui concerne le concours de dotation du poste de commis aux opérations foncières, M^{me} Hodder a affirmé qu'elle ignorait que les notes des candidats avaient été augmentées. Elle a soutenu que le rapport du comité d'évaluation et la liste d'admissibilité renfermaient des erreurs et des lacunes et affirmé de nouveau que la liste d'admissibilité ne peut être modifiée une fois qu'elle a été envoyée à la CFP.

[79] M^{me} Hodder a mentionné que la décision de procéder à une dotation anticipée d'un poste de conseiller en RH en 2004 a découlé d'une discussion avec M. O'Leary. C'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui a proposé cette façon de faire, car il prévoyait quitter son poste. Elle a indiqué qu'elle a consulté le fonctionnaire s'estimant lésé relativement aux critères de sélection applicables au poste.

[80] M^{me} Hodder a indiqué qu'elle n'avait jamais vu les lettres de recommandation présentées en preuve. À la question de savoir si M. O'Leary avait donné son accord au plan d'action du 1^{er} mars 2004 (pièce E-27), M^{me} Hodder a répondu par l'affirmative et indiqué qu'il n'avait pas fait part ni fait mention des bons services qu'il offrait aux gestionnaires. Elle a en outre expliqué que les gestionnaires ne connaissent pas nécessairement les exigences légales qui régissent la dotation. Le conseiller en RH a pour rôle de veiller à ce que la dotation soit faite conformément aux exigences en matière de lois et de politiques. Les gestionnaires ignorent l'interaction entre le Ministère et la CFP.

[81] Appelée à expliquer les circonstances de la création d'un deuxième poste de conseiller en RH en 2005, M^{me} Hodder a expliqué que le Ministère avait été investi de la responsabilité de prendre part à la dévolution de responsabilités au gouvernement du Nunavut. Cette dévolution se traduirait par une charge de travail supplémentaire pour

la Direction des RH, qui serait alors chargée de trouver à ses fonctionnaires un autre emploi. La description du poste de conseiller en RH a été utilisée pour doter le poste, car il s'agit d'une description de poste générique utilisée par le Ministère.

[82] M^{me} Hodder a déclaré qu'elle a commencé à examiner les dossiers en novembre 2003, en choisissant un dossier de manière aléatoire. Elle disait ensuite à M. O'Leary à quels points de vue le dossier devait être amélioré. M^{me} Hodder a indiqué que tel qu'il était mentionné dans la pièce E-18, elle demandait au fonctionnaire s'estimant lésé de lui apporter un dossier en particulier afin qu'elle l'examine. Elle a mentionné que dans le cas du poste de commis aux opérations foncières, des erreurs ont été relevées, mais n'ont jamais été corrigées.

[83] Le deuxième témoin de l'employeur était M^{me} Leal. Elle est depuis juin 2005 la conseillère en administration des priorités à la CFP. Elle a débuté à la CFP en 1990. Elle a d'abord occupé un poste de conseillère en équité en matière d'emploi pendant trois ans, puis un poste de consultante en RH. À compter de 1993, elle devait aider les ministères sur le plan de la dotation. La CFP dispose d'un système automatisé qui accorde à certaines personnes le droit de voir leur dossier de candidature examiné en priorité. M^{me} Leal étudiait les qualités essentielles des candidats afin de déterminer s'ils possédaient les qualités requises pour le poste. Quand aucun des candidats ne pouvait être ainsi identifié, une autorisation en matière de priorité était accordée et permettait au ministère de procéder à la dotation.

[84] Au fur et à mesure que les demandes de dotation lui étaient soumises, M^{me} Leal en discutait avec le conseiller en dotation du ministère concerné et s'assurait qu'elles étaient conformes à la réglementation et aux politiques afférentes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Elle donnait également des conseils et des directives aux ministères relativement à la plupart des questions de dotation. À titre de consultante en RH, elle s'est fait attribuer un certain nombre de services, dont les régions d'Edmonton et du Nunavut du MAINC.

[85] M^{me} Leal a témoigné qu'elle a commencé à travailler avec M. O'Leary en août 2003, lorsqu'il a commencé à occuper le poste de conseiller en RH. Pour l'essentiel, elle communiquait avec lui concernant des autorisations en matière de priorités et le recrutement externe. Une fois la demande présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé dans le système automatisé pour doter un poste, M^{me} Leal examinait ces renseignements et discutait avec le fonctionnaire s'estimant lésé des éléments qui ne

cadraient pas avec la LEFP ou ses règlements, les directives du Conseil du Trésor ou les politiques de la CFP. Finalement, une fois tous les correctifs requis apportés, elle passait avec le fonctionnaire s'estimant lésé à l'étape du recrutement. Elle préparait alors un projet d'avis et l'acheminait au fonctionnaire s'estimant lésé pour qu'il l'approuve.

[86] M^{me} Leal a indiqué qu'elle recevait de quatre à cinq appels par jour de M. O'Leary pendant les trois premiers mois au cours desquels il a occupé son poste. Au début, elle l'aidait à entrer l'information correcte dans le système automatisé. La plupart des nouveaux conseillers en RH commençaient, après un mois ou deux, à comprendre le fonctionnement du système et l'information qu'il fallait y entrer. Tel n'a cependant pas été le cas du fonctionnaire s'estimant lésé. M^{me} Leal a mentionné que ce dernier n'avait manifestement jamais fait ce genre de travail auparavant. Il avait encore besoin d'être guidé et cette situation a commencé à la préoccuper, parce qu'elle occasionnait un surcroît de travail pour elle et son assistante. Des annonces devaient parfois être annulées et produites de nouveau. Des processus utilisés pour doter un poste étaient inadéquats et ont dû être annulés. Elle a témoigné que cela s'est produit quatre ou cinq fois. Elle a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de communiquer avec elle avant de placer une demande dans le système. Elle a indiqué que cette situation avait engendré d'autres problèmes et qu'il avait fallu répéter les mêmes renseignements. Elle a tenté d'orienter le fonctionnaire s'estimant lésé vers le site Web de la CFP, qui lui offrait la possibilité de consulter des sources de référence, et elle lui a suggéré de marquer cette information d'un signet pour usage ultérieur. M^{me} Leal a mentionné que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait posé et reposé les mêmes questions pendant tout le temps qu'elle avait eu à faire avec lui, soit entre août 2003 et avril 2004. En outre, elle s'est rendue compte, au cours de réunions hebdomadaires, que le fonctionnaire s'estimant lésé communiquait avec d'autres personnes du même bureau et leur posait le même genre de questions. Manifestement, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas fait ce genre de travail auparavant. Pour alléger sa charge de travail, elle a décidé de prendre l'initiative de contacter le fonctionnaire s'estimant lésé afin de vérifier l'information se trouvant dans ses demandes pour confirmer tout renseignement concernant les avis de recrutement.

[87] M^{me} Leal a affirmé que chaque mesure de dotation doit s'accompagner d'un numéro d'autorisation en matière de priorités. Dans la plupart des cas, dans le Nord, les priorités n'étaient pas nombreuses. Le bureau d'Iqaluit du MAINC obtenait

automatiquement l'autorisation. Toutefois, la CFP surveillait les demandes de conformité. Si les ministères ne suivaient pas les règles ou la réglementation, la CFP demandait une annulation et indiquait la bonne façon de présenter une demande. Elle a ajouté que lorsqu'un nouveau conseiller en RH était recruté par un ministère, la personne avait une compréhension de base de son travail, des attentes et de la préparation faite avec un gestionnaire avant que la demande parvienne à la CFP. M^{me} Leal a indiqué que les demandes faites par le fonctionnaire s'estimant lésé indiquaient clairement que ce dernier n'avait fait aucune préparation. C'est ce qu'elle a pu constater parce que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait répondre directement à aucune des questions qu'elle lui posait. Il devait s'adresser au gestionnaire chargé de doter le poste pour trouver la réponse.

[88] M^{me} Leal se souvenait que M. O'Leary lui a téléphoné au début de 2004 pour lui demander si des autorisations étaient nécessaires dans les cas de concours internes. Elle lui a dit que tel était le cas. Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors indiqué à M^{me} Leal qu'il l'ignorait et que des nominations avaient été faites sans numéro d'autorisation. M^{me} Leal a témoigné qu'elle avait demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de revoir les dossiers et de présenter des demandes d'autorisation, et de l'appeler s'il ne recevait pas de numéro d'autorisation. Elle a indiqué qu'elle s'inquiétait de cette situation et qu'elle en avait fait mention à son directeur, M. Nelson. Elle a également informé le fonctionnaire s'estimant lésé de documenter ses dossiers pour expliquer les motifs du retard dans l'obtention d'autorisations.

[89] À une autre occasion, M^{me} Leal a indiqué qu'elle avait reçu une demande de prolongation de la nomination d'une personne présentée. Quand elle était saisie d'une telle demande, elle indiquait qu'elle voulait que l'information renvoie à la nomination initiale. La nomination initiale avait été faite en septembre 2003 et aucune demande n'avait été faite à la CFP à l'époque. Il fallait obtenir une autorisation de la CFP pour procéder à une nomination sans concours basée sur la présentation d'un nom. M. O'Leary a communiqué avec M^{me} Leal en mars 2004. Elle lui a suggéré d'annuler la demande de prolongation de la nomination par présentation de nom, de présenter la situation comme une nouvelle demande et de lui soumettre la justification. Le fonctionnaire s'estimant lésé l'a fait. Après examen de l'information, M^{me} Leal s'est rendue compte que l'employé que souhaitait nommer le ministère ne répondait pas aux exigences relatives aux études ou à l'expérience telles qu'elles étaient exposées

dans l'énoncé de qualités. Elle a présenté la situation à M. Nelson, qui a communiqué avec M^{me} Hodder, la gestionnaire des RH du ministère.

[90] M^{me} Leal a mentionné l'existence d'autres incidents concernant des listes d'admissibilité. M. O'Leary voulait alors savoir s'il était possible de procéder à la nomination d'une personne plutôt qu'une autre qui était mieux classée dans la liste. M^{me} Leal a mentionné qu'un conseiller en RH devrait connaître la réponse à cette question.

[91] M^{me} Leal a témoigné que l'envoi des documents relatifs aux concours à la CFP posait fréquemment problème. Elle a mentionné que dès que le concours est terminé, les résultats doivent être envoyés à la CFP, avec le rapport du jury de sélection et la liste des candidats indiquant s'ils sont admissibles ou non. Il s'agit d'un outil utilisé par la CFP pour s'assurer que la bonne procédure a été suivie et pour voir si le MAINC attire des bénéficiaires de l'*Accord des revendications territoriales du Nunavut*. M^{me} Leal a indiqué qu'elle avait envoyé en janvier à la direction des RH à Iqaluit une liste des documents demandés parce qu'ils n'avaient pas été envoyés, et elle n'a reçu que certains d'entre eux.

[92] M^{me} Leal a indiqué qu'elle s'est rendue au Nunavut la semaine débutant le 17 novembre 2003 afin, notamment, de rencontrer les personnes affectées au bureau des RH du MAINC. Avant la réunion, elle a parlé à M. O'Leary pour fixer une rencontre avec lui afin de l'aider dans son travail pour améliorer l'acheminement du travail entre la CFP et le MAINC. D'après M^{me} Leal, la réunion avait été fixée au vendredi 21 novembre 2003. Elle a rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'elle est arrivée le 17 novembre, puis a rencontré toute l'unité. La réunion avec l'ensemble de l'unité a duré toute la matinée et a porté notamment sur la question des stratégies de recrutement. C'est cette semaine-là que Robert Millican, agent principal de dotation du bureau du MAINC à Ottawa, se trouvait au Nunavut pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé. M^{me} Leal est retournée au bureau le vendredi pour rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé, mais ce dernier n'était pas au travail. Elle était déçue et a décidé qu'elle avait fait tout ce qu'elle pouvait. À partir de ce moment-là, a-t-elle indiqué, elle a surveillé le travail du fonctionnaire s'estimant lésé et s'est assurée que sa directrice soit au courant de ce qui se passait au nord. À cette époque, elle faisait affaire avec sept ministères et 15 conseillers en RH.

[93] M^{me} Leal a mentionné qu'outre l'information qu'elle fournissait à tous les nouveaux conseillers en RH, lorsqu'elle a constaté que M. O'Leary n'avait aucune expérience en dotation avant d'obtenir sa nomination à son poste, elle lui a proposé de discuter de ses besoins en formation avec son gestionnaire. Elle lui a donné le nom d'une personne du bureau d'Edmonton du MAINC qui faisait un travail semblable et lui a proposé de tenter de trouver un contact à Ottawa. Elle a également parlé à M^{me} Hodder pour lui poser des questions au sujet d'une expérience de travail additionnelle pour le fonctionnaire s'estimant lésé.

[94] En contre-interrogatoire, M^{me} Leal a indiqué qu'elle avait suggéré que M. O'Leary passe une semaine avec un agent de dotation chevronné ou en liaison étroite avec celui-ci et elle a mentionné que M. Millican était allé à Iqaluit à cette fin. Elle a ajouté qu'avant son voyage à Iqaluit en novembre, elle ignorait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait une déficience visuelle.

[95] En réponse à la question de savoir si elle aurait pu assurer la formation de M. O'Leary, M^{me} Leal a indiqué que ce n'était pas son rôle et qu'elle ne croyait pas que sa directrice l'aurait autorisée à le faire.

[96] M^{me} Leal a témoigné que d'après son expérience, la plupart des fonctionnaires promus de PE-01 à PE-02 ont déjà travaillé dans le domaine de la dotation. Elle a ajouté qu'elle n'était ni au courant des possibilités de formation à Iqaluit ni du retard pris dans la dotation au moment où le fonctionnaire s'estimant lésé est entré en fonction. Elle savait toutefois que le taux de roulement du personnel était élevé. Cette question a fait l'objet de discussions au cours d'une réunion tenue à Iqaluit le lundi 17 novembre 2003.

[97] M^{me} Leal a mentionné qu'elle avait constaté, au cours de ses réunions hebdomadaires régulières avec ses collègues, que M. O'Leary obtenait sans cesse les mêmes genres de renseignements. Quand le fonctionnaire s'estimant lésé présentait sa demande, elle lui demandait s'il avait fait sa recherche. Son rôle n'était pas de lui fournir des réponses. Il s'agissait du rôle du conseiller en RH. Essentiellement, elle l'orientait vers le site Web de la CFP destiné aux conseillers en RH.

[98] M^{me} Leal a reconnu avoir reçu une télécopie (pièce G-33) en date du 31 octobre 2003 dans laquelle il était indiqué que M. O'Leary acheminait les rapports de jury de sélection pour deux concours. Dans ce document, le fonctionnaire

s'estimant lésé mentionnait [TRADUCTION] « ... Il me faudrait peut-être en obtenir quelques autres pour vous. Je vous offre toutes mes excuses... ».

[99] M^{me} Leal a indiqué qu'elle n'a jamais eu l'occasion de revoir les dossiers de dotation dont M. O'Leary était responsable. Elle a confirmé qu'une mesure de dotation doit d'abord faire l'objet d'une demande présentée par un gestionnaire et que la pièce G-34 était une autorisation en matière de priorités produite automatiquement à la suite d'une demande du fonctionnaire s'estimant lésé en vue de doter un poste de spécialiste de l'informatique. On a montré à M^{me} Leal un projet d'avis annonçant le poste et elle a reconnu qu'elle l'avait préparé (pièce G-35). M^{me} Leal a dit que le fonctionnaire s'estimant lésé devait avoir revu cet avis avec le gestionnaire recruteur avant de le lui renvoyer afin qu'elle l'approuve. Comme un avis a été publié (pièce G-37), c'est ce qui a dû se produire. Appelée à dire si elle pouvait donner des exemples précis de frais engagés par le MAINC en raison de changements apportés à des avis de concours, M^{me} Leal a indiqué qu'elle n'avait pas ses dossiers avec elle à l'audience et qu'elle n'avait pas surveillé expressément cette question. À la question de savoir si, dans le cas du poste de spécialiste de l'informatique, la procédure avait été suivie correctement, M^{me} Leal a répondu par l'affirmative et a dit que le travail en étroite collaboration [TRADUCTION] « ... nous permettrait d'obtenir le résultat nécessaire. » M^{me} Leal s'est fait demander si elle avait dit au fonctionnaire s'estimant lésé en février 2004 de ne plus poser de questions. Elle a répondu qu'elle lui a demandé de faire sa recherche.

[100] M^{me} Leal a été questionnée sur l'équité en matière d'emploi et s'est fait demander s'il existait des programmes spéciaux. Elle a répondu négativement, mais elle a affirmé qu'il était possible de bénéficier de mesures d'accommodement de la part des ministères et du Conseil du Trésor. Il s'agissait d'une responsabilité ministérielle et les ministères pouvaient demander à la CFP si d'autres postes étaient disponibles.

[101] En réinterrogatoire, M^{me} Leal a revu le processus de dotation du poste de spécialiste en informatique à Iqaluit. En ce qui a trait à l'annulation des avis de concours en cours, elle s'est souvenue qu'elle avait porté à l'attention de sa directrice trois cas de concours qui avaient été mis en suspens.

[102] M^{me} Leal a indiqué qu'elle était ravie de constater que le MAINC avait donné suite à sa suggestion et que M. Millican était venu à Iqaluit pour passer une semaine avec M. O'Leary.

[103] Le troisième témoin convoqué au nom de l'employeur était M. Kan. Il occupe le même poste depuis janvier 2000. Il relève directement du directeur général régional basé à Iqaluit. Au moment de la décision touchant M. O'Leary, M. Traynor était le directeur général régional par intérim.

[104] À titre de directeur régional des services ministériels, M. Kan assure la supervision directe de quatre fonctionnaires : le gestionnaire des finances et de l'administration, le gestionnaire des ressources humaines, le chef de l'informatique et l'agent d'administration. La direction générale comptait 23 fonctionnaires, soit 11 en finances et administration, six en ressources humaines et trois en informatique. M. O'Leary était l'un de ces fonctionnaires.

[105] M. Kan a mentionné qu'il a rencontré M. O'Leary pour la première fois en juillet 2003, quand le fonctionnaire s'estimant lésé est venu en visite avant d'entrer en fonction. Il voulait veiller à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé visite la communauté et s'assure qu'il était à l'aise. M. Kan a mentionné que la visite avait été positive. Il a eu l'occasion de parler au fonctionnaire s'estimant lésé et d'apprendre à le connaître. Ils ont discuté des défis et des conditions de travail dans le Nord. M. Kan a indiqué qu'il s'est rendu compte que le fonctionnaire s'estimant lésé avait une déficience visuelle.

[106] M. Kan a témoigné que M. O'Leary ne relevait pas directement de lui. Il avait des contacts avec le fonctionnaire s'estimant lésé pour signer des documents de dotation, comme des lettres d'offre. Il a indiqué qu'il a appris que le fonctionnaire s'estimant lésé éprouvait des difficultés lorsqu'à la fin d'octobre ou au début de novembre 2003, M^{me} Hodder est venue le voir pour discuter de dossiers auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait. Il a alors été décidé de rencontrer le fonctionnaire s'estimant lésé afin de discuter des préoccupations de M^{me} Hodder à son égard. La rencontre a été fixée au 7 novembre 2003. M. Kan a mentionné qu'à la réunion, il a demandé à M^{me} Hodder d'exposer ses sources de préoccupation relatives à la façon dont le fonctionnaire s'estimant lésé traitait les dossiers. Chaque fois qu'elle mentionnait une préoccupation, M. Kan demandait au fonctionnaire s'estimant lésé de répondre pour confirmer qu'il était conscient du problème et pour lui donner l'occasion de répondre.

[107] M. Kan a mentionné qu'il était mal à l'aise d'entendre la plupart des réponses de M. O'Leary. Le fonctionnaire s'estimant lésé affirmait qu'il n'était pas au courant, qu'il ignorait ce qui s'était passé et qu'il ne recommencerait plus. Pendant la rencontre, le

fonctionnaire s'estimant lésé a informé M. Kan et M^{me} Hodder qu'il avait un problème de santé, problème au sujet duquel ils ont subséquemment demandé l'avis de Santé Canada.

[108] M. Kan a indiqué qu'à la fin de la réunion, l'employeur a décidé de faire participer M. Millican pour donner de la formation au fonctionnaire s'estimant lésé. Il a également été décidé d'assurer un suivi auprès du fonctionnaire s'estimant lésé relativement à sa formation sur Zoom Text pour l'aider à utiliser l'ordinateur. Des dispositions ont été prises avec un consultant pour qu'il forme M. O'Leary à utiliser la nouvelle version du programme. Les mesures qui ont résulté de la réunion de novembre comprenaient également, d'après M. Kan, une directive adressée au fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle il devait suivre le processus de dotation et faire en sorte que tous les documents qui devaient être signés soient exempts d'erreurs et fournis en temps opportun.

[109] M. Kan a témoigné que M. Millican est venu à Iqaluit pour passer une semaine au bureau avec M. O'Leary. M. Kan a appris que le fonctionnaire s'estimant lésé avait suivi une formation sur Zoom Text. Il a ajouté que comme le fonctionnaire s'estimant lésé avait mentionné qu'il avait un problème de santé, M^{me} Hodder et M. Kan avaient décidé de demander à Santé Canada de procéder à une évaluation d'aptitude au travail, car d'autres mesures d'adaptation pourraient être nécessaires.

[110] M. Kan a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé ne serait plus tenu de participer à chaque jury de sélection parce qu'il avait mentionné qu'il consacrait beaucoup de temps aux jurys de sélection et qu'en conséquence, il ne pouvait s'acquitter des tâches liées à la dotation comme prévu. C'est de cette façon que l'employeur a apaisé les préoccupations du fonctionnaire s'estimant lésé quant à sa charge de travail.

[111] M. Kan a affirmé qu'il a de nouveau rencontré M. O'Leary le 26 février 2004, et qu'il était accompagné de M^{me} Hodder. Cette rencontre avait pour objet de discuter avec le fonctionnaire s'estimant lésé du résultat de l'évaluation d'aptitude au travail menée par Santé Canada. Santé Canada, qui a confirmé l'aptitude au travail du fonctionnaire s'estimant lésé à Iqaluit, a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait consulter un spécialiste deux fois l'an à Toronto. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé que le MAINC paierait ses frais de déplacement en conformité avec la directive sur le logement s'il devait consulter un spécialiste, pourvu qu'il fournisse un certificat

médical. En situation d'urgence, l'Hôpital régional de Baffin prendrait les dispositions nécessaires. M. Kan a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait rappeler au cours de sa rencontre que l'employeur demeurait préoccupé par son rendement et qu'il continuerait de l'aider parce qu'il avait été jugé apte au travail. Il s'est également fait dire que M^{me} Hodder pourrait lui prêter main forte au besoin. M. Kan a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} Hodder avaient convenu d'élaborer conjointement un plan d'action afin d'aider le fonctionnaire s'estimant lésé à améliorer son rendement.

[112] M. Kan a affirmé qu'il croyait que le plan d'action avait été élaboré par M. O'Leary et approuvé par le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} Hodder. La rencontre suivante de M. Kan avec le fonctionnaire s'estimant lésé s'est tenue le 6 avril 2004. M. Kan a témoigné que le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé préoccupait passablement le Ministère. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'apprêtait à prendre ses vacances et M. Kan désirait lui parler de quelques possibilités compte tenu de son rendement à ce jour. M. Kan a mentionné que la CFP avait fait part de certaines préoccupations de manière officieuse, par l'intermédiaire de M^{me} Hodder, au sujet de la qualité du travail effectué par le fonctionnaire s'estimant lésé.

[113] M. Kan a témoigné qu'il a pris part à une conférence téléphonique en mai avec M. Nelson, directeur des opérations au bureau d'Edmonton de la CFP. M. Nelson a soulevé un certain nombre de problèmes concernant une liste d'admissibilité qu'il avait reçue et a souligné à M. Kan que les candidats qui n'étaient pas qualifiés ne devraient pas figurer dans la liste. M. Kan a ajouté qu'au dire de M. Nelson, le nom du premier candidat retenu ne se trouvait pas dans la liste. M. Kan a indiqué qu'on lui avait dit qu'une fois qu'il avait approuvé une liste d'admissibilité, le MAINC ne pouvait plus la modifier. Il a ajouté que M. Nelson lui avait dit qu'à titre de personne possédant le pouvoir délégué, il pouvait être tenu responsable, avec le MAINC, si la liste n'était pas dressée correctement ou si elle comportait une erreur. M. Kan a ensuite affirmé qu'il ne revoyait pas les dossiers de dotation et qu'il comptait sur le conseiller en RH pour qu'il s'assure que les documents soient bien préparés. En raison de la charge de travail, il serait impossible pour M. Kan de revoir les dossiers. En outre, il s'attendait à ce que le conseiller en RH tienne bien les dossiers.

[114] M. Kan a témoigné qu'il était à l'extérieur en déplacement lorsqu'il a été décidé de rétrograder M. O'Leary. Brenda MacDonald l'a remplacé pendant son absence.

[115] En contre-interrogatoire, M. Kan a confirmé que M. Nelson ne lui avait jamais communiqué par écrit les préoccupations qu'il avait formulées concernant le travail exécuté par M. O'Leary. Pour autant que M. Kan le sache, ces préoccupations n'ont pas non plus été communiquées par écrit à quelque autre personne que ce soit. Quant à l'appel téléphonique de M. Nelson, M. Kan a indiqué qu'il l'avait reçu vers le début de mai, mais qu'il n'avait pas relevé de l'appel et qu'il n'avait pas pris de notes pendant la conversation.

[116] M. Kan a indiqué qu'il a appris plus tard que M. O'Leary avait été déclaré inapte à travailler à Iqaluit. Appelé à dire s'il avait déployé des efforts pour trouver un poste au fonctionnaire s'estimant lésé dans le Sud, M. Kan a répondu qu'il n'avait pas pris part directement à de tels efforts.

[117] Le quatrième témoin de l'employeur était M. Traynor, qui est le conseiller principal du sous-ministre adjoint affecté à la formation linguistique depuis octobre 2005. Auparavant, il a occupé de mai 2003 à septembre 2005 le poste de directeur général régional intérimaire (DGRI) pour le poste du MAINC à Iqaluit.

[118] M. Traynor a témoigné que son rôle à titre de DGRI consistait à assumer les responsabilités qui lui étaient confiées par le Ministère au Nunavut. Il était notamment chargé des affaires intergouvernementales, du développement économique, de la gestion des ressources et de l'harmonisation des activités avec les plans et les priorités du Ministère. Jusqu'en septembre 2004, il relevait directement du sous-ministre, après quoi il a commencé à relever d'un sous-ministre adjoint à la suite d'une réorganisation ministérielle.

[119] M. Traynor a indiqué que le conseiller principal, l'adjoint de direction, le gestionnaire des communications, le directeur des services ministériels, le directeur des affaires intergouvernementales, le directeur des opérations et le gestionnaire de la politique relevaient directement de lui. À titre de DGRI, M. Traynor a signé la lettre de rétrogradation.

[120] M. Traynor a raconté comment il a été impliqué dans la rétrogradation de M. O'Leary. Il a indiqué que M^{me} Hodder avait d'abord communiqué avec lui au début de novembre 2003 pour discuter du fonctionnaire s'estimant lésé. La discussion avait porté sur deux points : le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé et les commentaires transmis par la CFP à M^{me} Hodder. M. Traynor estimait que M^{me} Hodder

devrait parler à son supérieur immédiat, M. Kan, au sujet des questions de rendement. Quant aux commentaires provenant de la CFP, M. Traynor a indiqué que selon ce qu'il avait saisi des propos de M^{me} Hodder, la région courait le risque de perdre son pouvoir délégué de dotation. Comme la région exécutait un nombre considérable de mesures de dotation, M. Traynor, à titre de DGRI, estimait qu'il serait grave de perdre la délégation des pouvoirs de dotation.

[121] M. Traynor a mentionné qu'il était très important de conserver le pouvoir de dotation, car le Ministère avait un taux de roulement élevé, soit plus de 20 %. Il a ajouté que si la région perdait son pouvoir délégué de dotation, il lui faudrait s'en remettre au bureau de Yellowknife. Ce bureau avait indiqué clairement qu'il serait incapable de s'acquitter de cette responsabilité en raison de sa charge de travail. M. Traynor a témoigné que l'Administration centrale du MAINC lui avait indiqué qu'elle n'apporterait plus son aide en classification et pour d'autres questions de dotation en raison de sa charge de travail. Dans l'esprit de M. Traynor, il s'agissait d'une situation très risquée.

[122] Appelé à dire ce que signifiait concrètement la perte du pouvoir délégué de dotation, M. Traynor a témoigné qu'il n'en connaissait pas toutes les ramifications mais qu'en définitive, il lui faudrait soit compter sur une autre région, soit faire approuver par un sous-ministre toutes les mesure de dotation. Il ne connaissait aucune autre région ayant perdu son pouvoir délégué de dotation au cours de ses 13 ans de carrière au MAINC.

[123] En réponse à la question de savoir s'il était au courant de la situation particulière de M. O'Leary, M. Traynor a mentionné qu'il savait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait des problèmes de vision. Il a dit qu'au cours de sa première discussion avec M^{me} Hodder, il lui a demandé de veiller à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé dispose de l'équipement dont il avait besoin pour accomplir son travail. M. Traynor savait également que le fonctionnaire s'estimant lésé avait obtenu un logement de l'État situé à un coin de rue du bureau afin qu'il lui soit plus facile de s'y rendre quotidiennement.

[124] M. Traynor a témoigné qu'il comprenait que le courriel reçu de M. O'Leary en date du 14 avril 2004 (pièce E-28) avait pour objet de l'informer que certaines choses ne fonctionnaient pas bien dans le cadre de son travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé demandait de l'aide pour quitter Iqaluit. M. Traynor a mentionné qu'à son avis, le

courriel constituait une évaluation assez honnête et que le fonctionnaire s'estimant lésé tentait manifestement de lui demander de l'aide et de régler la situation. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également affirmé qu'il aurait besoin d'encadrement, ce qui a retenu l'attention de M. Traynor. Ce dernier a indiqué qu'il travaillait dans le Nord et qu'il était au courant des problèmes de recrutement. Il estimait qu'il importait de veiller à ce que les meilleurs mécanismes de soutien soient disponibles pour aider les fonctionnaires à faire leur travail. M. Traynor a mentionné que la région fournissait un montant d'argent assez important en formation. Dans l'esprit de M. Traynor, la formation était disponible, mais il semblait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin de plus. M. Traynor a mentionné qu'il n'était pas certain de ce que le fonctionnaire s'estimant lésé voulait vraiment. Il régnait souvent une certaine confusion au sujet du Nord et du Sud. L'obtention d'une mutation à l'extérieur d'Iqaluit ne signifie pas nécessairement que la personne sera mutée à Toronto ou à Ottawa. Ce pourrait être à Thunder Bay, par exemple.

[125] M. Traynor a mentionné qu'au moment où il a reçu le courriel, en avril 2004, il savait que Santé Canada jugeait M. O'Leary apte à travailler à Iqaluit. M. Traynor croyait comprendre que les problèmes médicaux liés à la déficience du fonctionnaire s'estimant lésé pourraient faire l'objet de mesures d'adaptation, car les lignes directrices du Conseil du Trésor prévoyaient la possibilité de déplacements pour raisons de santé au besoin.

[126] M. Traynor a témoigné qu'en réponse à la demande d'assistance de M. O'Leary, il l'a aiguillé vers ses superviseurs, M^{me} Hodder et M. Kan. Ils étaient les mieux placés pour l'aider à régler la question de la mutation, des postes disponibles et des options dont il disposait. Du point de vue de M. Traynor, le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à travailler à Iqaluit et la gestionnaire responsable, M^{me} Hodder, collaborait avec le fonctionnaire s'estimant lésé pour tenter d'élaborer un plan afin de l'aider à connaître du succès dans son poste. M. Traynor a mentionné que dans le cadre de ses fonctions, il était uniquement chargé des questions touchant le Nunavut. Il pouvait discuter avec des collègues du Nunavut, mais il estimait clairement que compte tenu de la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé de faire le travail, il n'avait pas de rôle à jouer.

[127] Appelé à indiquer quels faits il a pris en compte pour produire la lettre de rétrogradation de M. O'Leary (pièce E-38), M. Traynor a affirmé que pour déterminer la mesure à prendre, il a revu le dossier et a été informé trois ou quatre fois de la

situation. Trois options s'offraient au départ : la mutation dans un autre poste, la rétrogradation et le licenciement. M. Traynor n'avait pas le pouvoir de muter le fonctionnaire s'estimant lésé au Sud et aucun autre poste convenable n'était offert dans la région. On a alors décidé de rétrograder le fonctionnaire s'estimant lésé d'un poste de groupe et niveau PE-01 à un AS-01. Un licenciement a été envisagé, mais M. Traynor estimait que le fonctionnaire s'estimant lésé demeurerait désireux de travailler, quoiqu'il occupe le mauvais poste. Aucun poste de PE-01 n'était disponible et M. Traynor ne pouvait pas créer un poste. Deux postes de groupe et de niveau AS-01 étaient libres. Après évaluation du poste qui serait le mieux adapté au fonctionnaire s'estimant lésé, il a été décidé de le rétrograder à un poste d'agent d'administration à la direction générale des opérations, où les pressions exercées seraient un peu moindres et où les mécanismes de soutien seraient plus faciles à mettre en place. M. Traynor a également indiqué que la catégorie AS est assez mobile et qu'il existe davantage de possibilités de trouver un tel poste en un autre endroit.

[128] Appelé à commenter pourquoi il a conclu que M. O'Leary occupait le mauvais poste, M. Traynor a mentionné que lorsqu'il a revu tous les renseignements disponibles, il en est arrivé à la conclusion que M^{me} Hodder avait déployé tous les efforts nécessaires pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé à faire son travail en établissant des objectifs et en fixant des attentes et en tenant des rencontres mensuelles et quotidiennes avec le fonctionnaire s'estimant lésé. M^{me} Leal a été appelée à apporter son aide et Santé Canada a établi que le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à travailler à Iqaluit. M. Traynor a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé reconnaissait, dans son courriel du 14 avril 2004 (pièce E-28), que malgré ses meilleurs efforts, son absence de formation et d'expérience formelles nuisait à son rendement. Dans l'esprit de M. Traynor, le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait manifestement pas exercer des fonctions de groupe et de niveau PE-02.

[129] Lorsqu'il s'est fait demander pourquoi M. O'Leary n'a pas suivi davantage de formation, M. Traynor a mentionné que le fonctionnaire s'estimant lésé était en poste depuis août 2003. En juin 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà reçu de la formation, notamment de la formation individuelle, et aucune amélioration notable n'avait été constatée. Le fonctionnaire s'estimant lésé lui-même tentait de se faire muter. M. Traynor a ajouté que le poste de conseiller en RH revêtait de l'importance pour l'organisation. Il y avait beaucoup de mesures de dotation. Il semblait que suffisamment de temps avait été consacré à discuter et à assurer une formation ainsi

qu'à corriger la situation et qu'il était maintenant temps de réévaluer la situation et de tenter de trouver un poste au fonctionnaire s'estimant lésé et de lui accorder du soutien à la mesure de ses capacités et, à partir de là, de tenter d'aller de l'avant.

[130] En contre-interrogatoire, M. Traynor a indiqué qu'à l'exception d'une procédure de dotation, il a eu peu de contacts avec M. O'Leary autres que dans le cadre d'activités générales destinées aux fonctionnaires. Il a reconnu que cette mesure de dotation avait été menée à sa satisfaction et qu'il n'avait pas de plaintes au sujet de la manière dont le fonctionnaire s'estimant lésé s'occupait de la dotation ou concernant ses interactions ou son comportement. M. Traynor a ajouté que le dossier renfermait des indications selon lesquelles le fonctionnaire s'estimant lésé ne se trouvait pas à son bureau parce qu'il vaquait à des occupations personnelles et selon lesquelles il se présentait au travail en retard. M. Traynor a dit que de tels incidents auraient été documentés par le superviseur.

[131] M. Traynor a confirmé qu'il n'a pas parlé à des fonctionnaires de la CFP ni n'a reçu de correspondance d'eux concernant le travail effectué par M. O'Leary. Outre ses discussions avec M^{me} Hodder et M. Kan, la seule autre référence à la CFP qu'il a trouvée concernant le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé se trouvait dans le courriel que ce dernier lui a fait parvenir le 14 avril 2004 (pièce E-28).

[132] M. Traynor a témoigné qu'après la rétrogradation, il est devenu le supérieur immédiat de M. O'Leary. Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie et, en décembre 2004, Santé Canada a fini par le juger inapte à travailler à Iqaluit.

[133] Comme M. O'Leary était maintenant incapable d'occuper un emploi dans un poste isolé, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à M. Traynor à qui il incombait de trouver un poste au fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocat de l'employeur s'est opposé à cette question en faisant valoir qu'elle n'était pas pertinente en l'espèce. Le grief ne portait pas sur le placement du fonctionnaire s'estimant lésé dans un autre poste, mais plutôt sur la rétrogradation survenue le 10 juin 2004. L'avocat a également fait observer qu'une plainte en matière de droits de la personne a été déposée relativement à cette question. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a répliqué que si la rétrogradation du fonctionnaire s'estimant lésé est annulée, il exigera que des mesures spéciales soient prises. J'ai accepté la question.

[134] M. Traynor a témoigné que selon ce qu'il avait compris, M. O'Leary était la responsabilité de la région du Nunavut. M. Traynor a indiqué qu'il avait informé son successeur et que la région du Nunavut était prête à assumer la moitié du salaire du fonctionnaire s'estimant lésé pendant de six à neuf mois, afin de faciliter son emploi dans une autre région. M. Traynor ignorait les possibilités d'emploi qui avaient pu se présenter jusqu'alors et a présumé que l'on tentait toujours de trouver du travail à M. O'Leary. M. Traynor a indiqué que l'Administration centrale tentait encore de trouver un poste et avait demandé à la région de créer un élément incitatif d'ordre salarial.

[135] M. O'Leary a témoigné en son propre nom. Il est âgé de 45 ans, est célibataire et vit avec sa mère à Toronto. Il est à Toronto depuis juin 2004. Il a obtenu un baccalauréat en arts de la University of Western Ontario en 1985. Il lui a fallu quatre ans et demi pour décrocher son diplôme en raison de sa déficience visuelle. Il a également obtenu un certificat en gestion des RH de la Ryerson Polytechnical University en cours du soir.

[136] M. O'Leary a témoigné que de 1988 à 2000, il était fonctionnaire à la ville de Toronto au service des comptes créditeurs et des comptes débiteurs et de la paie. En 2000, à la suite d'une fusion municipale, son poste est devenu excédentaire et son emploi a pris fin. Il s'est joint à la fonction publique fédérale en juin 2000 après avoir été recruté par le ministère des Pêches et Océans (MPO) dans la région du centre et de l'Arctique, à Sarnia. Son poste était classifié PE-01 et il participait à un programme d'affectations de perfectionnement pour les personnes ayant une déficience. Au cours de sa première année d'emploi, il a été recruté pour travailler essentiellement au recrutement et au maintien en poste des personnes atteintes d'une déficience. Comme cette affectation avait trait à l'équité en matière d'emploi, il devait inciter les gestionnaires recruteurs à se pencher sérieusement sur la candidature de personnes compétentes qui avaient une déficience. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un emploi dans une unité des opérations de dotation, mais que son travail s'inscrivait plutôt dans la planification et le perfectionnement des RH. Il interagissait avec les agents de dotation dans les situations d'équité en matière d'emploi lorsqu'ils comblaient des postes libres. Il a également mentionné qu'il œuvrait dans le secteur des langues officielles.

[137] Le groupe des RH employait de 25 à 30 personnes tandis que la région du Centre et de l'Arctique du MPO comptait 2 000 fonctionnaires. M. O'Leary a mentionné qu'avant de se joindre au MPO, il n'avait jamais été exposé à la dotation. Pendant son séjour au MPO, il a reçu une formation en dotation en suivant les modules 1 et 2 du cours de dotation pour les spécialistes. Appelé à dire s'il y avait des examens à la fin des séances de formation, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il n'y avait ni examen ni test à la fin de l'un ou l'autre des modules.

[138] M. O'Leary a témoigné qu'il a également suivi le cours de formation du formateur dans le cadre de l'initiative de lutte contre le harcèlement et de tolérance zéro en milieu de travail, un cours d'orientation en langues officielles, un cours d'orientation sur l'équité en emploi, une session sur la délégation des pouvoirs de dotation pour les gestionnaires subdélégués et une série de cours d'informatique.

[139] M. O'Leary a mentionné qu'il a cherché à obtenir une promotion à la fin de 2002. C'était tout à fait volontaire et il n'était pas tenu de quitter Sarnia.

[140] M. O'Leary a indiqué qu'il a une déficience visuelle depuis sa naissance désignée sous le nom de cataractes congénitales. Il a eu de nombreuses chirurgies oculaires et a reçu un diagnostic de glaucome en 1988. À l'heure actuelle, sa vision est de 10 % dans l'œil gauche et de 5 % dans l'œil droit. En outre, son champ de vision est étroit. Il n'a pas le contrôle des muscles dans ses pupilles, ce qui fait qu'il doit bouger la tête lorsqu'il lit. Il risque de perdre la vue en raison de la pression élevée exercée dans ses yeux par le glaucome. Depuis son enfance, il est suivi par le D^r R.C. Pashdy, un ophtalmologiste de Toronto. Le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que sa vision ne pourrait pas s'améliorer.

[141] Appelé à dire de quelle façon sa déficience visuelle limite sa capacité de travail, M. O'Leary a mentionné qu'elle a un effet considérable, parce qu'il lui faut beaucoup plus de temps pour s'acquitter de tâches visuelles, comme la lecture et l'écriture, et parfois l'identification d'objets dans un bureau. Elle a en outre un impact sur sa mobilité parce qu'il arrive que les contrastes et les couleurs posent problème, tout comme les escaliers et les chaussées. Le contrôle de la circulation revêt de l'importance pour sa mobilité.

[142] M. O'Leary a témoigné qu'il a appris l'existence du poste au MAINC lorsqu'il a vu un avis de concours interne sur le site Web de la CFP. Il a présenté sa demande au

MAINC en juin 2003. Geri Lukes, gestionnaire des RH et Renée Lamontagne, conseillère en RH, ont réalisé une entrevue par téléphone au début de juillet 2003. Au cours de l'entrevue, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait demander de nommer 10 lois dont un conseiller en RH se servirait. Il s'est également fait poser des questions basées sur des mises en situation, notamment en ayant à dire comment il réglerait une situation donnée. Il a dû fournir des recommandations.

[143] M. O'Leary a affirmé qu'il n'avait pas parlé de sa déficience visuelle aux personnes menant l'entrevue parce qu'il ne voulait pas influencer leur point de vue, celles-ci pouvant avoir certaines perceptions de ce qu'est une personne aveugle au sens de la loi ou atteinte d'une déficience visuelle.

[144] M. O'Leary a indiqué qu'il a été avisé ultérieurement qu'il était le candidat retenu et qu'il a reçu une lettre d'offre. Quand M^{me} Lukes l'a appelé pour l'informer qu'il était le candidat retenu, le fonctionnaire s'estimant lésé lui a fait part de sa déficience. C'était avant l'envoi de la lettre d'offre. M^{me} Lukes a indiqué qu'elle avait quelques éléments à vérifier et qu'elle lui reviendrait. Elle a rappelé le fonctionnaire s'estimant lésé et lui a dit qu'elle ne croyait pas que ce serait un problème. Elle a mentionné que l'employeur chercherait un logement situé de manière à l'aider à se présenter au travail et à se rendre dans une épicerie. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas fait demander d'obtenir un certificat de santé avant de se présenter à Iqaluit, ni n'a-t-il obtenu l'avis de son spécialiste quant à l'opportunité de déménager à Iqaluit.

[145] M^{me} Lukes a invité M. O'Leary à venir à Iqaluit la deuxième ou la troisième semaine de juillet 2003. Lorsqu'il est arrivé à Iqaluit, M^{me} Lukes a accueilli le fonctionnaire s'estimant lésé à l'aéroport et lui a fait faire brièvement une visite d'Iqaluit en voiture, suivie d'une visite au bureau du MAINC, où le fonctionnaire s'estimant lésé a rencontré quelques membres du personnel. On lui a présenté Wendy Dorion, qui a pris une photographie d'identification et M. O'Leary a ensuite été emmené à l'immeuble Capital Suites, où il habiterait lorsqu'il déménagerait à Iqaluit. La visite complète a duré entre une journée et demie et deux journées. Le fonctionnaire s'estimant lésé devait se présenter au travail le 11 août 2003.

[146] M. O'Leary a témoigné qu'en juillet 2003, il a fourni à son employeur une copie d'une lettre (pièce E-5) datée de juillet 2001 qui évalue les adaptations dont le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin en milieu de travail. L'une des mesures d'adaptation requise était le logiciel Zoom Text. Le poste de conseiller en RH exigeait

qu'il se serve souvent d'un ordinateur. Le logiciel Zoom Text grossit l'écran et comporte des fonctions de reconnaissance vocale. Il permet à l'ordinateur de lire et d'écouter. Le logiciel a été installé dans l'ordinateur de M. O'Leary de quatre à six semaines après son arrivée. Néanmoins, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il était incapable d'utiliser le logiciel malgré ses tentatives. Il a appris qu'une formation était offerte pour ce logiciel à la fin d'octobre ou au début de novembre 2003. Il a suivi par téléphone une formation d'un peu plus d'une heure. Il s'agissait d'une séance de formation assez difficile à suivre au téléphone. Après cette séance de formation, il était en mesure de lancer le logiciel, mais les lignes n'étaient pas toujours bien modifiées à la lecture. Il n'a jamais reçu le casque d'écoute qui lui aurait permis de se servir du logiciel sans déranger ses collègues avec lesquels il partageait un bureau à aire ouverte.

[147] Quant aux autres mesures d'adaptation, M. O'Leary a affirmé qu'il avait reçu l'écran de 21 pouces de quatre à six semaines après son entrée en fonction. Il avait disposé jusque là d'un écran régulier. L'écran plus gros est assez précieux pour lui, car il lui permet de voir et de reconnaître plus facilement les documents. Il a indiqué qu'il n'avait pas de dessus de touches à impression en gros caractères. Le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que son poste de travail lui convenait. Il ne se souvient pas d'avoir reçu de logiciel de reconnaissance optique de caractères. Il a également indiqué qu'il n'a jamais eu d'imprimante locale.

[148] M. O'Leary a affirmé qu'il a connu des difficultés à Iqaluit. Au début, il éprouvait des problèmes avec l'absence de contrôle de la circulation. Il n'y avait pas toujours de chaussées formées comme nous les connaissons dans le Sud. Les gens conduisent où ils le veulent. Cette situation posait problème pour le fonctionnaire s'estimant lésé, qui ne savait jamais avec certitude de quel côté les véhicules viendraient. Il se rappelle avoir évité de peu des motoneiges et s'être presque fait frappé par l'une d'elles.

[149] Lorsque M. O'Leary s'est présenté au travail, le 11 août 2003, M^{me} Lamontagne était partie et M^{me} Lukes avait été sur place pendant trois ou quatre jours. M^{me} Lukes lui a montré à quel endroit les dossiers de dotation étaient conservés, mais sa première séance d'orientation s'est arrêtée là. Personne n'a passé en revue le statut des mesures de dotation en cours avec lui. Quant à l'adjointe en RH Noolee Iou, elle avait commencé à travailler au début de juillet 2003, et elle n'était pas vraiment en mesure de lui donner des conseils. C'est le conseiller en rémunération et en avantages sociaux qui a

indiqué au fonctionnaire s'estimant lésé l'emplacement du classeur où se trouvaient les dossiers de concours. Les dossiers étaient en désordre.

[150] M. O'Leary a mentionné qu'il a reçu d'un autre collègue une séance de formation de 15 minutes sur l'utilisation du système informatique. La séance était essentiellement constituée d'instructions sur les différentes unités du système. Il ne se souvient pas d'avoir vu un manuel de bureau.

[151] M. O'Leary a témoigné que l'une des premières instructions qu'il a reçues de M^{me} Hodder était de faire partie de tous les jurys de sélection lorsque des gestionnaires recruteurs dotaient des postes libres.

[152] En ce qui concerne le document intitulé « Objectifs et attentes » (pièce E-6), M. O'Leary a indiqué que M^{me} Hodder lui avait dit ce qu'elle voulait et qu'il l'avait ensuite rédigé. Quant à l'observation de M^{me} Hodder selon laquelle il a été lent à le faire, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il avait été très occupé. Il s'agissait d'une période chaotique, notamment parce qu'il devait faire partie de tous les jurys de sélection; l'arriéré s'accumulait.

[153] M. O'Leary relevait directement de M^{me} Hodder. Il la trouvait agressive et, dans de nombreux cas, intimidante. Quant à M^{me} Leal, il ne la connaissait pas avant de demander une première autorisation en matière de priorités. Il croyait qu'il avait une relation raisonnablement bonne avec elle quoique, à l'occasion, M^{me} Leal semblait quelque peu frustrée à son égard ou par quelque chose d'autre. Il croyait savoir qu'elle était consultante en RH à la CFP à Edmonton. Il a commencé à communiquer avec elle à la fin d'août ou au début de septembre.

[154] Appelé à dire si en août ou en septembre 2003, il pouvait se tourner vers quelqu'un d'autre pour obtenir de l'aide, M. O'Leary a indiqué que l'adjointe en RH n'avait pas d'expérience.

[155] En ce qui concerne le concours de commis aux opérations foncières, M. O'Leary a mentionné qu'il était déjà en cours lorsqu'il est entré en fonction en août 2003. Il ne se souvenait pas de quelle façon les modifications manuscrites ont été apportées à la liste d'admissibilité (pièce E-20.1) ou aux fiches d'évaluation produites par Anna North, qui présidait le comité d'évaluation (pièces G-10 et G-11).

[156] M. O'Leary a témoigné que le premier numéro de concours figurant dans le courriel identifié comme pièce E-18 ne figure pas dans la liste des concours auxquels il a travaillé (pièce G-7).

[157] Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que le ton de la réunion du 7 novembre 2003 lui a semblé très sévère. Il estimait que M^{me} Hodder tentait de l'intimider et il l'a été. Il a confirmé qu'il avait demandé que les points abordés durant la réunion soient consignés par écrit. Il a confirmé que ce document (pièce E-11) énonce en termes généraux les questions abordées avec M. Kan et M^{me} Hodder. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait observer que le dernier paragraphe de l'avant-dernière page aurait exprimé avec plus d'exactitude son commentaire s'il avait énoncé que compte tenu de la nature de sa déficience, il n'était pas certain de pouvoir satisfaire aux exigences du poste établies par le gestionnaire.

[158] M. O'Leary se souvenait d'avoir indiqué à M^{me} Hodder qu'il tentait de s'adapter et de faire face à la situation et qu'il se sentait intimidé par son attitude agressive. Il a consigné ces commentaires dans ses notes peu après la rencontre du 7 novembre 2003. Cependant, il a biffé ces observations de ses notes (pièce G-38) parce qu'il ne voulait ni sembler intransigeant ni donner à l'employeur l'impression qu'il n'était pas conscient de leurs préoccupations. Le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il a conservé les notes dans son dossier, parce qu'il craignait pour sa situation. Il voulait disposer d'un compte rendu exact pour lui-même au cas où la situation se transforme en une véritable confrontation.

[159] M. O'Leary a témoigné qu'au cours d'une conversation, M^{me} Hodder lui a dit être déçue qu'on ne lui ait pas envoyé un agent des RH qui pouvait « atteindre sa vitesse de croisière ». C'est l'un des éléments qui a précipité la rencontre du 7 novembre 2003. M^{me} Hodder avait indiqué au fonctionnaire s'estimant lésé qu'elle avait accepté le poste parce qu'elle croyait obtenir les services d'un conseiller en RH qui avait travaillé dans le domaine de la dotation et qui pouvait « atteindre sa vitesse de croisière ». Elle a dit au fonctionnaire s'estimant lésé que de toute évidence, les personnes qui l'ont recruté ne s'intéressaient pas directement au dossier.

[160] M. O'Leary a mentionné qu'après la réunion du 7 novembre 2003, il a fourni à M^{me} Hodder une lettre du D^r Jason A. Shack (pièce E-12) dans laquelle le médecin appuie le placement du fonctionnaire s'estimant lésé dans le Sud. M^{me} Hodder est venue voir M. O'Leary le 12 novembre 2003 pour lui demander s'il avait obtenu un certificat

de santé par l'entremise de Santé Canada avant de venir dans le Nord. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu négativement et a indiqué qu'il ne s'était pas rendu compte qu'il aurait à le faire. Au début de novembre, il a consulté un médecin à l'hôpital régional de Baffin parce qu'il avait la nausée et des vomissements et ressentait de la pression dans les yeux. L'hôpital a eu de la difficulté à lire avec exactitude la pression dans les yeux. Le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'après la lettre du Dr Shack à M^{me} Hodder, on lui a demandé de consentir à une évaluation médicale qui a finalement été faite dans la région de Toronto pendant les vacances de Noël.

[161] M. O'Leary a affirmé que, selon ce qu'il avait compris, M. Millican devait passer du temps avec lui pour travailler à des questions de dotation. Il a pu bénéficier d'une journée et demie à deux jours du temps de M. Millican, ce qui leur a permis de revoir quelques dossiers et de rédiger un plan d'action pour régler certains des problèmes soulevés par M^{me} Hodder. M. O'Leary a montré à M. Millican la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11). M. Millican avait quelques suggestions à formuler. Une version finale du plan d'action a été envoyée par courriel à M^{me} Hodder, qui a répondu que le plan ne correspondait pas à ses attentes.

[162] M. O'Leary se souvenait de la visite de M^{me} Leal à Iqaluit. M^{me} Hodder lui a dit par la suite que M^{me} Leal avait réservé du temps pour le rencontrer le vendredi. Le fonctionnaire s'estimant lésé était malade ce jour-là et il s'est excusé à M^{me} Leal de ne pas avoir été présent. Il a mentionné qu'il avait participé plutôt dans la semaine à la première rencontre avec M^{me} Leal. Il a été question de généralités ayant trait aux RH, de l'emploi des Inuits et du Plan d'emplois d'été pour étudiants Inuits. M. Millican a également pris une partie du temps de M^{me} Leal pour discuter de problèmes entre la CFP et le MAINC.

[163] M. O'Leary a indiqué qu'il a passé les fêtes de Noël 2003 avec sa famille à Toronto. Son premier rendez-vous avec le Dr Eric Jeffries a été annulé et on lui a recommandé de consulter un ophtalmologiste, le Dr Blair Fearon, qui l'a reçu le 5 janvier 2004, ce qui a retardé le retour de M. O'Leary à Iqaluit. Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que l'état de ses yeux continuait de l'inquiéter. Il a fait part de ses inquiétudes à M^{me} Hodder dans un courriel daté du 27 février 2004 (pièce G-13).

[164] M. O'Leary a indiqué qu'il a signé le plan d'action daté du 1^{er} mars 2004. Appelé à dire quelle a été sa contribution au plan, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il a été convoqué à une réunion avec M^{me} Hodder ce matin-là et que cette dernière a

alors présenté le document (pièce E-27). Elle avait un ton agressif et le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à se sentir intimidé. Elle a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de passer le document en revue. Elle a déclaré qu'il renfermait les mesures qu'elle avait élaborées sous forme de plan d'action en vue d'apaiser ses préoccupations à l'égard du rendement de M. O'Leary. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne savait quoi répondre. Il sentait que peu importe ce qu'il disait ou ce qu'il faisait, il ne serait pas en mesure de combler ses attentes, et il a témoigné qu'il était apeuré.

[165] M. O'Leary a mentionné qu'après le 1^{er} mars 2004, il a eu des rencontres quotidiennes avec M^{me} Hodder. Celles-ci portaient sur des fonctions quotidiennes. Le fonctionnaire s'estimant lésé classait parfois des points en priorités et M^{me} Hodder lui disait [TRADUCTION] « ... qui vous a dit de faire de ce point une priorité?... ». Les réunions portaient sur des tâches quotidiennes dont le fonctionnaire s'estimant lésé s'acquittait dans le cadre de la dotation.

[166] M. O'Leary a témoigné que la pression qu'il ressentait dans les yeux continuait de lui poser problème. Il avait des maux de tête et des nausées, vomissait et dormait mal. Il a commencé à remarquer qu'il perdait du poids, qu'il ressentait des serremments dans la poitrine et des nœuds dans l'estomac. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il s'agissait pour lui d'une période de grande tension.

[167] M. O'Leary a affirmé qu'il avait commencé à penser à quitter Iqaluit. Il avait des problèmes de santé physique et rien de ce qu'il faisait au travail n'était assez bien. Il a dit à M^{me} Hodder qu'il chercherait à obtenir une mutation. Il était au courant de la procédure de dotation anticipée pour un conseiller en RH. Il s'agissait d'une option anticipée dans l'éventualité où il serait muté ailleurs.

[168] M. O'Leary a reconnu le courriel qu'il a envoyé à M. Traynor le 14 avril 2004. Il a indiqué qu'il a eu une discussion avec M. Kan et M^{me} Hodder relativement à leurs préoccupations. Il estimait qu'il était nécessaire de présenter sa demande à un niveau hiérarchique supérieur de l'organisation. M. Traynor a répondu qu'il n'avait pas le pouvoir d'intervenir (pièce G-15), et le fonctionnaire s'estimant lésé n'a plus eu de communications avec M. Traynor.

[169] M. O'Leary a produit les lettres qu'il a reçues des D^r Stern et Pashby indiquant qu'il devrait travailler dans un grand centre du Sud (pièces E-32 et G-39). Il a également

reconnu les deux certificats médicaux pour des absences en mai 2004 (pièces E-36 et E-37) qui mentionnaient qu'il serait absent du travail en raison d'une dépression.

[170] M. O'Leary a témoigné que le 1^{er} juin 2004, il a demandé un congé non rémunéré pour raisons de santé (pièce E-35). Il devait retourner à la maison pour, espérait-il, apaiser ses inquiétudes causées par son état de santé et les problèmes auxquels il faisait face. Au cours d'une discussion avec M. Kan et M^{me} Hodder, il s'est fait constamment répéter que son congé pourrait être approuvé, mais qu'il devrait être d'au moins un an. Le fonctionnaire s'estimant lésé croyait que le motif derrière cette position était que l'employeur pourrait doter le poste pour une durée indéterminée si la période de congé durait plus d'un an. Sinon, l'employeur serait tenu de protéger son poste d'attache.

[171] M. O'Leary a reçu sa lettre de rétrogradation (pièce E-38) par télécopieur le 10 juin 2004, puis par courrier recommandé. Il était en mauvaise santé à l'époque. Il avait perdu beaucoup de poids et s'était absenté du travail pendant une longue période. Il avait consulté une infirmière psychiatrique à l'hôpital de Baffin, et celle-ci avait recommandé qu'il retourne dans le Sud. Il l'a fait et a fourni des certificats médicaux pour justifier son absence. Il a été traité pour une dépression et a consulté un psychiatre entre juillet 2004 et novembre 2004. Le 2 novembre 2004, il a été jugé apte à reprendre le travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également consenti à une autre évaluation médicale de Santé Canada, qui a confirmé le 21 décembre 2004 qu'il devait être considéré inapte à travailler dans des régions isolées à ce moment-là et dans un avenir prévisible.

[172] M. O'Leary a mentionné qu'il était prêt à travailler dans un grand centre au Canada où il aurait accès aux soins ophtalmologiques dont il avait besoin. Il est prêt à travailler au groupe et au niveau AS-01. Il n'est parvenu à obtenir qu'un emploi temporaire comme commis chargé de remplir les étagères dans un entrepôt de IBM (quelques jours) et comme agent de sécurité (de 8 à 10 semaines). Sa situation financière actuelle est difficile parce qu'il n'a pas de revenu. Sa mère est âgée de 69 ans et ne peut le soutenir financièrement. M. O'Leary et sa mère ont été contraints de vendre leur maison.

[173] En contre-interrogatoire, M. O'Leary a confirmé qu'il a eu l'occasion de visiter Iqaluit avant d'entrer en fonction. Il s'était trouvé à Iqaluit une fois auparavant en mars 2002, pour affaires, alors qu'il travaillait au MPO. Il a considéré le poste libre

comme une possibilité de promotion. Il était au courant que c'était en Arctique, mais ne connaissait pas toutes les conséquences d'un emploi dans le Nord. Avant d'y aller, il a demandé à quoi cela ressemblait, où il ferait ses courses et à quel endroit il se ferait couper les cheveux. M^{me}Lukes lui a fourni ces renseignements. M. O'Leary n'a pas cherché à savoir s'il existait une association qui pouvait appuyer les personnes atteintes d'une déficience. Un collègue lui a fait faire le tour de la ville en voiture. Il n'y avait pas de vols directs en partance de Toronto; il devait passer par Montréal ou Ottawa.

[174] M. O'Leary a confirmé qu'il n'avait pas mentionné sa déficience visuelle dans sa demande et qu'il ne s'était pas rendu compte qu'il devait le faire. Lorsqu'il a parlé à M^{me}Lukes après s'être fait dire qu'il était le candidat retenu, il lui a mentionné qu'il avait une déficience visuelle et qu'il était considéré aveugle au sens de la loi. En outre, il lui a dit qu'il pourrait devoir bénéficier de mesures d'adaptation en milieu de travail et lui a demandé s'il était possible de vivre à Iqaluit sans avoir à conduire. Il a dit à M^{me}Lukes que le MPO avait fait faire une évaluation des mesures d'adaptation du milieu de travail pour lui. M^{me}Lukes a dit qu'elle se pencherait sur la question et qu'elle lui reviendrait.

[175] M. O'Leary a indiqué qu'il était allé à Iqaluit en ayant acquis les connaissances de ce qu'il avait vu au cours de la période limitée qu'il y avait passé. Lorsqu'il s'y trouvait en 2002, il a fait si mauvais pendant quelques jours qu'on lui a demandé de demeurer dans sa chambre d'hôtel.

[176] M. O'Leary a témoigné qu'il avait lu l'avis lorsqu'il a posé sa candidature pour le poste et qu'il avait posé des questions au moment de l'entrevue. On lui a alors dit que le poste était centré sur la dotation et que la région présentait un taux de roulement élevé, car les gens vont souvent travailler en Arctique pour une période de deux ou trois ans. M. O'Leary se souvenait également d'avoir posé des questions au sujet des fonctions rattachées au poste et d'avoir reçu des réponses à ces questions. Il a indiqué qu'il y avait eu un dialogue sur le poste lui-même en termes généraux, mais qu'il ne pouvait être qualifié de discussion approfondie. Appelé à dire quel lien il a établi entre la charge de travail et le taux de roulement, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'au moment de l'entrevue il n'avait fait aucun lien entre la charge de travail et le taux de roulement, mais qu'après avoir été sur place et avoir vu à quoi cela ressemblait, il pouvait dire qu'il y avait un lien.

[177] Lorsqu'il s'est fait demander s'il se souvenait des questions posées pendant son entrevue de sélection, M. O'Leary a répondu qu'il se rappelait de s'être fait demander d'énoncer 10 lois ou règlements dont un conseiller en RH se sert. Il ne se souvenait pas précisément des autres questions, quoique d'autres questions lui ont été posées. Il ne se rappelait pas avec exactitude s'il avait dit aux membres du jury de sélection qu'il ne possédait pas d'expérience en dotation. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que ses antécédents étaient diversifiés et que même s'il n'avait pas travaillé dans les opérations de dotation, il avait travaillé dans les domaines des RH, de la planification et du perfectionnement, comme l'indiquait son curriculum vitae.

[178] M. O'Leary a expliqué que la prestation de conseils en matière de dotation et de relations de travail mentionnée dans son curriculum vitae a été faite de concert avec les agents de dotation et des relations de travail. Il recevait les conseils et communiquait ceux-ci à d'autres. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que lorsqu'il a été recruté au MPO, il était prévu que son travail consisterait essentiellement à promouvoir le recrutement et le maintien en poste des personnes ayant une déficience. Il s'agissait de sensibiliser les gestionnaires recruteurs à l'opportunité d'employer des personnes des groupes désignés, notamment en soulignant que les personnes qui ont une déficience travaillent souvent fort, pour ne pas dire plus fort que les fonctionnaires qui ne font pas face à un obstacle à leur réussite. M. O'Leary a souligné également qu'ils avaient aussi tendance à conserver leur poste plus longtemps et qu'il y a de nombreuses façons de composer avec les besoins de fonctionnaires qui peuvent leur permettre de faire certaines tâches que d'autres pensent qu'ils ne peuvent pas faire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé qu'une partie de son travail consistait à sensibiliser les gens aux mesures d'adaptation au besoin. Lorsqu'un problème particulier ne lui était pas familier, il orientait le gestionnaire vers des ressources comme un service d'information sur les aménagements. Le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé qu'une partie de son rôle consistait à sensibiliser les gestionnaires à l'importance des aménagements.

[179] M. O'Leary a confirmé qu'il a reçu une formation sur les modules 1 et 2 du cours de dotation, sur la délégation des pouvoirs de dotation pour les gestionnaires subdélégués et sur l'équité en matière d'emploi, de même qu'une orientation en langues officielles. Il a également suivi un cours de formation du formateur en encadrement. Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué que le MPO a un programme d'encadrement. Son gestionnaire était chargé de superviser le programme. Il a incité

M. O'Leary à suivre le programme de formation du formateur sur l'encadrement afin qu'il donne un atelier dans sa région pour encourager les fonctionnaires à prendre part au programme d'encadrement. Il est devenu le formateur et le coordonnateur du programme pour la région. Pour devenir l'expert en la matière, il a dû acquérir des compétences professionnelles en encadrement. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est également fait demander de jouer un rôle de soutien dans le domaine du harcèlement et de suivre un cours de formation du formateur sur le harcèlement. Le cours avait pour but d'apprendre aux participants à donner des ateliers sur l'identification du harcèlement et les façons de le prévenir. M. O'Leary ne s'est jamais fait demander de préparer un tel atelier. Le cours était axé sur les capacités de présentation et de communication et sur le sujet étudié.

[180] M. O'Leary a mentionné qu'il a tenté de se servir du logiciel Zoom Text à certaines occasions pendant qu'il était au MPO, mais qu'il n'a jamais reçu de formation formelle sur l'utilisation de ce logiciel lorsqu'il s'y trouvait. Il a indiqué qu'il lui aurait été utile de recevoir cette formation lorsqu'il a débuté au MAINC. Toutefois, il n'a pas soulevé la question parce qu'il savait que le MAINC avait fait des démarches en ce sens. Lorsque le logiciel a été installé, il a tenté de s'en servir, sans beaucoup de succès.

[181] Appelé à dire s'il était juste d'affirmer qu'il avait bénéficié de mesures d'adaptation relativement à sa déficience visuelle lorsqu'il travaillait à Iqaluit, M. O'Leary a indiqué que l'on avait procédé à certains aménagements pour lui. Il a mentionné que les mesures d'adaptation prennent de nombreuses formes. Une personne comme lui doit faire l'objet d'attentes raisonnables pour ce qui est de lire et d'écrire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que les gens pourraient devoir considérer qu'il peut s'acquitter de certaines tâches différemment d'une personne ayant une vision complète.

[182] M. O'Leary a reconnu que les mesures d'adaptation constituent une responsabilité partagée. Il a également admis qu'il a bénéficié de telles mesures et qu'il a dit avoir apprécié celles-ci. Cependant, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'à certains égards, il était insatisfait et il a fait part de vive voix à M^{me} Hodder de cette insatisfaction à de nombreuses reprises. Il a indiqué que M^{me} Hodder lui a donné instruction de se servir de sites Web pour obtenir des renseignements plutôt que de communiquer oralement ou par téléphone, ce qui ne lui permettait pas de travailler d'une façon différente. En réponse à la question de savoir pourquoi il a fait part de sa

satisfaction à l'égard des mesures d'adaptation dans le courriel daté du 27 février 2004 (pièce G-13), le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'il n'a pas voulu donner l'impression d'être ingrat ou de ne pas être reconnaissant des aménagements faits pour lui. Il a ajouté que pour répondre aux besoins d'une personne comme lui, un employeur pourrait devoir lui permettre de faire les choses différemment.

[183] M. O'Leary a témoigné qu'il s'est inquiété jusqu'à la réunion du 7 novembre 2003. Il sentait sans cesse qu'il était traité avec agressivité. Il se sentait intimidé et a continué de se sentir ainsi pendant et après la réunion. Il a consigné ses sentiments dans sa note manuscrite (pièce G-38). Appelé à mentionner pourquoi il n'avait pas daté la note, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il l'a conservée avec la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce G-38).

[184] M. O'Leary a reconnu qu'il a reçu la lettre du 12 novembre 2003 de M^{me} Hodder et que cette lettre a été rédigée à sa demande. Il ne s'attendait pas à ce que la lettre renferme une menace de licenciement. Dans son courriel daté du 27 février 2004 (pièce G-13), le fonctionnaire s'estimant lésé se disait d'avis qu'il n'était pas certain de pouvoir combler les attentes de M^{me} Hodder. Il voulait tirer les choses au clair et jugeait nécessaire de rectifier ce qui avait écrit.

[185] M. O'Leary a reconnu que M. Kan n'a pas été agressif avec lui, mais qu'il appuyait sa gestionnaire, M^{me} Hodder. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également admis que M. Traynor n'avait pas lui non plus fait preuve d'agressivité à son égard. Quant à M^{me} Leal, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'elle avait parfois manifesté de l'impatience avec lui et qu'elle avait semblé frustrée. Ils avaient une relation raisonnablement bonne et elle l'a aidé lorsqu'il a été en mesure de la joindre. Il ne lui avait pas dit qu'il avait une déficience. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais jugé nécessaire de dire à ses collègues de travail qu'il avait une déficience. Quand M^{me} Leal l'orientait vers un site Web, il estimait qu'il n'était pas pertinent de lui dire qu'il avait de la difficulté à y accéder. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne se souvient pas s'ils avaient pris un rendez-vous pour le vendredi de la visite de M^{me} Leal à Iqaluit, mais il ne croit pas que ce fut le cas. Il n'a été mis au courant de la rencontre qu'après le fait.

[186] M. O'Leary a mentionné qu'il s'entendait bien avec M^{me} Iou, l'adjointe en RH, même si c'était parfois difficile. Elle ne relevait pas de lui mais, à partir d'un certain moment en octobre, elle a travaillé seulement avec lui.

[187] Interrogé sur la question de savoir quand il a commencé à se sentir déprimé, M. O'Leary a mentionné qu'il a commencé à vivre dans la peur en novembre 2003 et qu'en mars 2004, la situation s'était empirée.

[188] Appelé à dire s'il avait communiqué avec quelqu'un parce qu'il se sentait intimidé et craintif, M. O'Leary a témoigné qu'il avait pris contact avec un responsable du Programme d'aide aux employés. Il avait également montré à M. Millican la lettre datée du 12 novembre 2003 qu'il avait reçue de M^{me} Hodder et avait parlé à sa représentante syndicale, M^{me} Dorion. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il sentait qu'il n'avait vraiment personne vers qui se tourner. À l'époque, il était très occupé.

[189] M. O'Leary a confirmé qu'il suivait une formation linguistique française à raison d'une demi-journée deux fois par semaine. Il a indiqué que lorsqu'il est arrivé à Iqaluit, M^{me} Lukes lui a dit que la formation linguistique française était disponible et que tous les fonctionnaires la suivaient. Cette formation n'était pas obligatoire pour occuper le poste de M. O'Leary.

[190] M. O'Leary a confirmé qu'il avait signé son plan d'apprentissage personnel (pièce E-7). Le plan prévoyait une formation linguistique française, un atelier sur les appels et le cours de dotation pour les gestionnaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé voulait suivre le cours de dotation pour les spécialistes (modules 1 et 2). Il avait suivi le cours auparavant, mais ses documents de référence avaient été perdus au cours du transport. Il a parlé à M^{me} Lukes de la possibilité de suivre de nouveau le cours et elle n'y voyait aucun problème. Cependant, lorsqu'il a mentionné cette possibilité à M^{me} Hodder, elle a jugé qu'il n'était pas opportun de lui permettre de suivre le cours de nouveau.

[191] M. O'Leary a confirmé qu'il avait signé le plan d'action en vue d'améliorer son rendement le 1^{er} mars 2004 (pièce E-27). Il a indiqué qu'il n'avait d'autre choix que de le signer, parce qu'il avait été élaboré par M^{me} Hodder. Il a mentionné qu'il avait vécu dans la crainte, mais a reconnu qu'il n'en avait parlé à personne. Il avait demandé une rencontre avec M. Traynor, mais n'a jamais eu l'occasion de lui parler (pièces E-28 et G-15). Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu avoir rencontré M^{me} Hodder et M. Kan le 16 février 2004 et s'être fait dire qu'il pourrait perdre son emploi. À la question de savoir pourquoi il n'a pas déposé de plainte de harcèlement, le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu qu'il n'était pas membre de l'unité de négociation.

[192] M. O'Leary a témoigné qu'il a reçu un appel téléphonique de M. Traynor concernant la lettre de rétrogradation.

[193] M. O'Leary a confirmé que c'était bien sa signature qui figurait sur le « rapport du jury de sélection » (pièce E-23) pour le poste de spécialiste en informatique. Il a indiqué que les notes manuscrites figurant sur le rapport semblent être les siennes. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est également fait demander de confirmer que les notes manuscrites figurant dans le « rapport du jury de sélection » pour le poste de commis aux opérations foncières étaient les siennes. Le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu que c'était possible, mais qu'il ne pouvait l'affirmer avec certitude.

[194] M. O'Leary a pris part à une journée d'orientation culturelle en mai 2004. En février 2004, il a également suivi une séance de formation sur le respect des différences et une autre sur la compréhension de la convention collective. En janvier 2004, il a suivi un cours sur la santé et la sécurité au travail. En octobre 2003, il a participé à une séance d'orientation sur les pouvoirs financiers.

[195] M. O'Leary a témoigné qu'il reconnaissait l'importance d'appliquer le principe du mérite de façon minutieuse.

Résumé de l'argumentation

Pour l'employeur

[196] D'après l'avocat de l'employeur, l'affaire porte sur la rétrogradation de M. O'Leary, qui a pris effet le 21 juin 2004 et qui lui a été communiqué dans une lettre datée du 10 juin 2004. L'avocat a fait valoir que le droit de rétrograder est prévu par la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Bien que le grief fasse état d'une mesure disciplinaire, l'avocat a fait valoir que, comme la rétrogradation est expressément prévue par la LGFP, elle a toujours été interprétée comme une rétrogradation pour des motifs autres que disciplinaires. L'avocat de l'employeur a souligné qu'il n'existe pas de rétrogradation disciplinaire dans la fonction publique fédérale.

[197] L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'il ne faut pas établir si la rétrogradation constitue une mesure disciplinaire déguisée, et qu'il faut plutôt déterminer si la rétrogradation est arbitraire, discriminatoire, déraisonnable ou empreinte de mauvaise foi.

[198] L'avocat de l'employeur a prétendu que, d'après D.J.M. Brown et D.M. Beattie, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition (Aurora : Canada Law Book, 2006), par. 7 : 4260, [TRADUCTION] « ... l'employeur avait la responsabilité d'informer l'employé des conséquences d'un rendement constamment inférieur à la norme, de prendre des mesures bien précises pour aider l'employé à surmonter ses difficultés au travail et de constater l'échec des efforts déployés... ».

[199] L'avocat de l'employeur a reconnu qu'il incombait à l'employeur de démontrer qu'il avait établi des attentes et des objectifs, et qu'il avait assuré une surveillance pour permettre à l'employé de respecter les normes. L'employeur doit établir qu'il avait prévenu l'employé qu'un rendement inférieur à la norme mettrait son poste en péril. L'employeur doit également démontrer que même après les mises en garde, l'employé est demeuré incapable d'accomplir le travail.

[200] L'avocat a indiqué qu'une fois que l'employeur a établi ce qui précède, il appartient au fonctionnaire s'estimant lésé de prouver que les gestes posés par l'employeur étaient empreints de mauvaise foi et qu'ils étaient arbitraires ou discriminatoires. L'avocat m'a renvoyé au dernier paragraphe à 7 : 4260 de l'ouvrage intitulé *Canadian Labour Arbitration* qui appuie ce point de vue.

[201] L'avocat m'a également renvoyé au paragraphe 7 : 3510 de *Canadian Labour Arbitration*, qui précise ce qu'un employeur doit faire pour justifier une mesure autre que disciplinaire : [TRADUCTION] « ... en règle générale... un employeur doit avoir établi une mesure raisonnable du rendement au travail et l'avoir communiquée à l'employé, lui avoir donné des directives acceptables et l'avoir supervisé de façon convenable pour permettre à l'employé de respecter les normes, l'avoir prévenu des conséquences du maintien d'un rendement sous la norme, et avoir prouvé que l'employé est demeuré incapable d'accomplir le travail. Si un employé est atteint d'une déficience physique ou mentale, l'employeur devra également s'acquitter de ses obligations d'adaptation prévues par la loi... ».

[202] L'avocat a souligné que l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration* reconnaît que, dans certaines circonstances, l'employeur peut congédier un employé atteint d'une déficience (voir le par. 7 : 6100) et que [TRADUCTION] « les arbitres ont déterminé avec insistance que les droits des employés qui sont incapables de s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles de façon constante et adéquate ne peuvent faire

l'objet d'un règlement sans que les intérêts légitimes de leurs employeurs soient pris en compte ».

[203] L'avocat a fait valoir que la jurisprudence a également reconnu, dans le cas d'une rétrogradation pour motif non disciplinaire, qu'un arbitre de grief ne peut substituer son jugement à celui de l'employeur (*Steel Co. of Canada Ltd. v. United Steel Workers, Local 1005* (1976), 7 L.A.C. (2d) 132. Il s'agit de déterminer si l'employeur a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi.

[204] L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'il y a eu des mesures raisonnables quant au rendement au travail et que ces mesures ont été communiquées à l'employé dans trois documents : le document sur l'examen du rendement et les objectifs et attentes de l'employé (pièce E-6), la lettre adressée à M. O'Leary en date du 12 novembre 2003 (pièce E-11), et le plan d'action en vue d'améliorer son rendement (pièce E-27).

[205] L'avocat de l'employeur a soutenu que M^{me} Hodder a rencontré M. O'Leary le 3 septembre 2003 pour discuter des attentes et des objectifs et qu'elle a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de lui revenir avec un document écrit. Ce document a été signé le 31 octobre 2003. L'avocat fait valoir, comme l'illustre la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11), qu'il appartenait au fonctionnaire s'estimant lésé de rédiger ces objectifs au plus tard le 20 septembre 2003. L'avocat de l'employeur a soutenu que la preuve non contredite révélait que M^{me} Hodder et le fonctionnaire s'estimant lésé se sont rencontrés le 3 septembre 2003 pour discuter des objectifs. L'avocat a ajouté que la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11) constitue une preuve non contredite qu'il y a eu rappel des objectifs deux mois plus tard. Les attentes ont été transmises au fonctionnaire s'estimant lésé pendant sa réunion avec M^{me} Hodder et M. Kan tenue le 7 novembre 2003 et dans la lettre datée du 12 novembre 2003 postérieure à la rencontre. À ce stade, le fonctionnaire s'estimant lésé savait très clairement quelles étaient les attentes de l'employeur à son égard.

[206] L'avocat de l'employeur a fait valoir que le plan d'action visant à améliorer le rendement (pièce E-27) constitue une preuve que l'employeur a de nouveau exposé ses attentes à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier a signé le document le 1^{er} mars 2004.

[207] L'avocat de l'employeur a prétendu que l'employeur s'était acquitté de son fardeau de prouver que le premier volet du critère (informer l'employé des attentes)

avait été respecté. Il fallait ensuite déterminer si M. O'Leary avait bénéficié d'une surveillance adéquate pour se conformer aux normes ou aux attentes.

[208] L'avocat de l'employeur a fait valoir que la preuve révélait que M^{me} Hodder et M. Kan ont rencontré M. O'Leary le 26 février 2004 et qu'au cours de cette réunion, ils lui ont de nouveau fait part de leurs préoccupations concernant son rendement. Ils ont décidé au cours de cette réunion que M^{me} Hodder rencontrerait le fonctionnaire s'estimant lésé à 8 h 30 tous les matins. Bien avant la rétrogradation, le fonctionnaire s'estimant lésé faisait manifestement l'objet d'une surveillance, ses dossiers étaient revus et il recevait régulièrement des commentaires. L'avocat a souligné le courriel daté du 11 décembre 2003 comme exemple de commentaire donné au fonctionnaire s'estimant lésé concernant les dossiers de concours.

[209] L'avocat de l'employeur a soutenu qu'il incombait à M. O'Leary d'informer son gestionnaire des difficultés auxquelles il faisait face dans son travail. La surveillante, M^{me} Hodder, était disponible à 8 h 30 tous les matins, mais il appartenait au fonctionnaire s'estimant lésé de l'informer de l'existence de problèmes.

[210] L'avocat de l'employeur a maintenu qu'il a également été satisfait au troisième volet du critère, sur la question de savoir si M. O'Leary avait été informé des conséquences. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été prévenu des conséquences du maintien de son rendement sous la norme. L'avocat de l'employeur a souligné ce qu'il croyait être une preuve probante que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu plusieurs mises en garde. Il a relevé la réunion du 7 novembre 2003, la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11), la rencontre du 26 février 2004, la réunion du 30 mars 2004, de même que la lettre datée du 6 avril 2004 (pièce E-26).

[211] L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'en au moins quatre occasions, l'employeur a prévenu M. O'Leary qu'il devrait améliorer son rendement au travail et que la conséquence de ne pas le faire pourrait être le licenciement. L'avocat estime que le plan d'action du 1^{er} mars 2004 visant à améliorer le rendement du fonctionnaire s'estimant lésé constitue la dernière possibilité de celui-ci de s'améliorer. Malgré les mises en garde formulées et les mesures prises par l'employeur, le fonctionnaire s'estimant lésé était toujours incapable d'offrir un rendement satisfaisant.

[212] L'avocat de l'employeur a prétendu que le fonctionnaire s'estimant lésé a continué de présenter un rendement inférieur à la norme, au point où la CFP a menacé

l'employeur de lui retirer son pouvoir de dotation délégué. Bien que cette menace n'ait jamais été mise sur papier, trois témoins ont confirmé que des représentants de la CFP éprouvaient certaines inquiétudes dès le début et qu'ils ont appelé M. Kan pour le prévenir du problème.

[213] L'avocat de l'employeur a plaidé qu'à titre de PE-02, M. O'Leary était censé travailler comme conseiller en RH possédant des compétences et des connaissances de base du domaine. Après examen de la description de l'expérience exposée dans le curriculum vitae du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-17), l'avocat a fait valoir qu'il semblait qu'il avait de l'expérience en dotation. Toutefois, il est manifestement apparu en contre-interrogatoire que le fonctionnaire s'estimant lésé ne possédait pas d'expérience antérieure en dotation. L'étude du curriculum vitae de M. O'Leary ne pouvait aucunement permettre à l'employeur de savoir qu'il ne possédait pas l'expérience nécessaire pour remplir les fonctions du poste.

[214] L'avocat de l'employeur a indiqué qu'il ne prétendait pas que M. O'Leary a menti dans son curriculum vitae. Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé était censé avoir une connaissance de base de la dotation. Le fonctionnaire s'estimant lésé justifie maintenant ses problèmes de rendement en affirmant qu'il n'avait pas d'expérience en dotation. L'avocat de l'employeur a ajouté qu'une personne n'a pas besoin de posséder la meilleure expérience, mais qu'elle doit avoir des connaissances minimales du domaine. Le fonctionnaire s'estimant lésé prétend maintenant qu'il ignorait tout de la dotation et qu'il n'a pas été conseillé. En fait, le fonctionnaire s'estimant lésé blâme l'employeur parce qu'il a été incapable de faire le travail dans les dossiers de dotation.

[215] L'avocat de l'employeur a invoqué la déposition de M^{me} Leal. Cette dernière ne travaillait pas au MAINC et n'avait aucun intérêt dans l'issue de cette affaire. Elle a témoigné de ses impressions de la compétence de M. O'Leary. Elle a donné des exemples des faits qui l'ont amenée à se former sa propre opinion de ce qui se passait dans le service des RH. Elle a été un témoin très crédible. L'avocat a souligné que M^{me} Leal avait commencé à avoir des rapports professionnels avec le fonctionnaire s'estimant lésé au début de septembre. M^{me} Leal a reconnu que lorsqu'il y a un nouveau conseiller en RH, la section dans laquelle elle travaille reconnaît la situation et prend l'initiative d'offrir de l'aide. M^{me} Leal s'est rapidement rendue compte que le fonctionnaire s'estimant lésé ne connaissait pas le domaine. Elle lui a fourni beaucoup d'aide. Elle s'est rendue compte qu'il ne possédait pas de connaissances de base du

domaine de la dotation. Il l'appelait à de nombreuses reprises pour lui poser les mêmes questions. Elle a également remarqué son manque de préparation. M^{me} Leal a été troublée lorsqu'elle a constaté que même si elle avait conseillé et aidé le fonctionnaire s'estimant lésé et répondu aux mêmes questions plusieurs fois, il communiquait avec d'autres personnes du bureau pour leur reposer les mêmes questions. L'avocat a fait observer que cela s'est produit pendant toute la période d'août 2003 à avril 2004. M^{me} Leal avait plusieurs inquiétudes au sujet de la qualité du travail du conseiller en RH. Non seulement son travail engendrait-il du travail supplémentaire pour la CFP, mais il avait également des effets concrets sur les dossiers. M^{me} Leal a donné des exemples d'annulations survenues une fois le travail effectué. L'avocat de l'employeur a ajouté que M^{me} Leal a témoigné que la CFP produirait un numéro d'autorisation en matière de priorités avant de procéder à la dotation. D'après l'avocat, M^{me} Leal a affirmé qu'il s'agissait d'un problème incessant avec le fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocat a noté que M^{me} Leal a conclu à l'absence d'assises sur lesquelles bâtir.

[216] L'avocat de l'employeur a noté que M^{me} Leal a décidé d'informer son directeur, qui a appelé à son tour au MAINC pour discuter du problème et les prévenir du retrait possible de la délégation des pouvoirs de dotation.

[217] L'avocat de l'employeur a examiné la preuve fournie par le MAINC relativement au rendement de M. O'Leary. Il m'a renvoyé à la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11). Il a indiqué que M^{me} Hodder avait témoigné au sujet du document et du contexte dans lequel il avait été élaboré. Il a fait valoir que la lettre constituait une preuve non contredite de ce qui s'est dit à la réunion du 7 novembre 2003. L'avocat de l'employeur a fait remarquer que M. O'Leary n'a contesté que le dernier paragraphe de la page 17 de la lettre datée du 12 novembre 2003 (pièce E-11). La demande de modification de cette lettre qui a été présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé se trouve dans un courriel daté du 27 février 2004 (pièce G-13). L'avocat de l'employeur a noté que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais contesté la lettre du 12 novembre 2003 et que celle-ci a été produite à la demande du fonctionnaire s'estimant lésé. L'avocat a également fait observer que les observations concernant les notes manuscrites (pièce G-38) du fonctionnaire s'estimant lésé n'ont jamais fait l'objet de discussions avec l'employeur.

[218] L'avocat de l'employeur a examiné les dossiers de concours qui ont été déposés en preuve. En ce qui a trait au concours de commis aux opérations foncières (pièce E-

20-1), l'avocat a souligné que le nom du candidat qui s'est classé premier ne figurait pas sur la liste d'admissibilité. Le candidat qui s'est classé quatrième n'aurait pas dû se trouver sur la liste du tout. Des noms de candidats sur la liste d'admissibilité ont été biffés et la liste a été présentée à la CFP avec ces changements, malgré le fait que le MAINC ne possède pas le pouvoir d'apporter de telles modifications à une liste d'admissibilité. L'avocat de l'employeur a fait valoir que ce sont là des connaissances de base que devrait posséder un conseiller en RH.

[219] L'avocat de l'employeur a mentionné un courriel rédigé par M. O'Leary qui portait sur le poste de spécialiste de la gestion des eaux (pièce E-21). À l'examen de ce courriel, l'avocat a mentionné qu'il était évident que la partie A aurait dû être remplie par le fonctionnaire s'estimant lésé avant que la formule ne soit envoyée au candidat. L'avocat a noté que M^{me} Hodder avait mentionné qu'elle avait donné au fonctionnaire s'estimant lésé des directives précises sur la façon de faire (pièce E-19) et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas suivi ces directives. Elle lui avait donné le libellé d'une lettre et le fonctionnaire s'estimant lésé est revenu avec une version tout à fait différente de celle qu'elle avait demandée. En faisant référence à la liste d'admissibilité relative au poste de spécialiste de la gestion des eaux, l'avocat a souligné que la preuve révélait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait fait parvenir une lettre de regrets au candidat classé deuxième avant de s'assurer que le candidat classé premier avait accepté le poste, ce qui a occasionné une situation gênante lorsque le premier candidat a refusé le poste. L'avocat a également fait observer que le troisième paragraphe du rapport du comité d'évaluation portant sur le même poste (pièce E-22) renfermait des incohérences qui ne devaient pas figurer dans un tel document.

[220] L'avocat de l'employeur a revu le dossier de concours visant à combler le poste de spécialiste du soutien informatique (pièce E-23). Il a allégué que le rapport du jury de sélection n'a été signé que par M. O'Leary et que le document a été envoyé à la CFP sans les autres signatures requises. L'avocat a également noté que le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences relatives aux études qui sont rattachées au poste, que le guide de cotation ne correspondait pas à la norme suivie par le MAINC et que rien ne justifiait la valeur probante accordée aux questions de cotation. L'avocat s'est dit d'avis que, dans ce dossier, le fait que le candidat retenu qui s'est vu offrir le poste ne satisfaisait pas aux exigences du poste constituait le problème principal.

[221] L'avocat de l'employeur a revu les mesures de dotation concernant le poste de coordonnateur des contaminants. Il a fait observer qu'aucune autorisation n'avait été demandée en septembre 2003 pour obtenir une autorisation en matière de priorités. Une autorisation en matière de priorités n'avait été demandée qu'en mars 2004, quand la direction cherchait à obtenir un prolongement de la nomination pour une période déterminée. Il est alors apparu que le candidat ne satisfaisait pas à l'exigence relative aux études rattachée au poste et qu'il n'aurait pas dû être nommé au départ. M. O'Leary n'avait pas vérifié si le candidat remplissait l'exigence des études rattachée au poste.

[222] En ce qui a trait au mauvais rendement de M. O'Leary, l'avocat de l'employeur a fait valoir que le document envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé le 12 novembre 2003 (pièce E-11) n'avait pas été contredit. Il a également prétendu que la superviseure du fonctionnaire s'estimant lésé avait témoigné relativement à l'examen qu'elle avait fait des dossiers et que l'on ne devait pas s'attendre à ce qu'elle apporte les 50 dossiers auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé avait travaillé. L'avocat a ajouté que la seule tentative de contredire M^{me} Hodder a porté sur la nomination au poste de commis aux opérations foncières et que le rapport du jury de sélection envoyé à la CFP par le fonctionnaire s'estimant lésé concernant ce poste renfermait des notes selon lesquelles le candidat retenu avait échoué (pièce E-20-3).

[223] L'avocat de l'employeur a prétendu que le seul argument de M. O'Leary contre la validité de la rétrogradation fondée sur son mauvais rendement était que sa déficience n'avait pas été bien prise en compte et qu'il n'avait pas bénéficié d'aménagements. L'avocat de l'employeur a soutenu qu'il fallait établir une distinction entre la déficience du fonctionnaire s'estimant lésé et son état de santé.

[224] En ce qui touche la déficience visuelle de M. O'Leary, l'avocat de l'employeur a signalé que le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu qu'il avait bénéficié d'aménagements tel qu'il était mentionné dans son courriel envoyé à M^{me} Hodder en date du 27 février 2004 (pièce G-13). L'avocat a noté que le fonctionnaire s'estimant lésé, qui a obtenu les outils qu'il avait demandés, conformément à la pièce E-5, avait prétendu au cours de son témoignage que les outils ne lui avaient pas été fournis en temps utile. L'avocat a fait valoir que l'obligation d'accommodement est une responsabilité partagée et que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu n'avoir jamais fait part de ses préoccupations à son employeur au sujet des retards dans

l'obtention d'un plus gros écran ou de ses difficultés avec le logiciel fourni. L'avocat a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé avait travaillé à des programmes d'équité en matière d'emploi et qu'il aurait dû bien connaître les questions d'aménagements et la responsabilité de la personne qui demande des aménagements de faire connaître ses problèmes.

[225] L'avocat de l'employeur a revu les mesures qui ont été discutées à la réunion du 7 novembre 2003. Il a noté que l'employeur a décidé de faire appel à M. Millican pour aider le fonctionnaire s'estimant lésé. Il a également indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était vu retirer la tâche de siéger à tous les jurys de sélection. Il a souligné que le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu, en contre-interrogatoire, que l'adjointe en RH du MAINC à Iqaluit lui avait été exclusivement affectée. L'avocat a noté que dès que le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné ses problèmes de santé et son incapacité de satisfaire aux attentes, l'employeur l'a envoyé se faire évaluer par Santé Canada. La superviseure a fait part à Santé Canada des préoccupations soulevées par le fonctionnaire s'estimant lésé. Santé Canada a répondu (dans la pièce E-16) que le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à faire son travail avec les outils qui lui avaient été fournis.

[226] L'avocat de l'employeur a souligné qu'au cours du témoignage de M. O'Leary, le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il avait commencé à être déprimé en mars 2004, tandis que dans sa plainte déposée devant la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) (pièce G-42), il a indiqué que c'était en novembre 2003. Lorsqu'il a été contre-interrogé sur ce point, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pu dire quand sa dépression a commencé. Quoi qu'il en soit, Santé Canada aurait dû relever cette situation.

[227] En avril 2004, l'employeur a reçu d'autres renseignements des médecins de M. O'Leary (pièces E-32 et G-39). Les deux documents ne traitent pas de la question des fonctions de M. O'Leary, mais formulent plutôt certaines préoccupations quant au suivi de son état de santé. Ces renseignements ont été acheminés à Santé Canada, qui a répondu en maintenant son évaluation précédente. Pour l'essentiel, l'avocat de l'employeur a fait valoir que dans ses trois évaluations, Santé Canada prétend que si le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin de consulter un spécialiste dans le Sud, il pouvait le faire au besoin. L'employeur était prêt à payer ces déplacements.

[228] En ce qui concerne la charge de travail, l'avocat de l'employeur a prétendu que M. O'Leary la connaissait avant de commencer à travailler à Iqaluit. L'avocat de l'employeur a mentionné que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu en contre-interrogatoire que l'une des questions d'entrevue pour le poste portait sur le taux de roulement élevé des employés, qui n'est pas inhabituel dans une région comme le Nunavut. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait la capacité de gérer son temps. C'est lui qui a décidé de bloquer deux matinées par semaine pour suivre une formation linguistique française, ce qui ne constituait ni une exigence ni une priorité pour son poste. Le fonctionnaire s'estimant lésé exerçait le contrôle des échéanciers de dotation et de la mesure dans laquelle il répondait aux attentes des gestionnaires.

[229] En ce qui touche les allégations selon lesquelles sa gestionnaire était agressive et intimidante et selon lesquelles il la craignait et a été contraint de signer le plan d'action, l'avocat de l'employeur a fait valoir que M. O'Leary n'était pas crédible. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais mentionné ce point à qui que ce soit. Le fonctionnaire s'estimant lésé connaissait l'existence du mécanisme de plainte dans les situations de harcèlement. Il avait suivi un cours sur le harcèlement et ce sujet lui était familier. Il ne fait aucun doute que la superviseuse du fonctionnaire s'estimant lésé critiquait son rendement au travail et lui a mentionné qu'il pourrait en subir les conséquences. L'avocat a ajouté que M. Kan était alors au fait de la situation et n'aurait toléré d'agressivité de personne à l'égard d'autres employés.

[230] L'avocat de l'employeur a soutenu que la prétention selon laquelle M. O'Leary a été contraint de signer le plan d'action n'était pas crédible. Les inquiétudes quant à son rendement ont fait l'objet de discussions pendant de nombreux mois et le plan d'action ne mentionnait pas de mesures disciplinaires ou de menaces de licenciement. L'avocat a fait observer que dans le courriel qu'il a fait parvenir à M. Traynor (pièce E-28), le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu le soutien que lui avaient offert M^{me} Hodder et M. Kan. Dans le courriel en question, le fonctionnaire s'estimant lésé admettait ses problèmes de rendement et corroborait que la CFP avait certaines inquiétudes relativement à la délégation des pouvoirs de dotation.

[231] Quant aux lettres de recommandation produites par M. O'Leary, l'avocat de l'employeur a fait valoir qu'elles constituaient des éléments de preuve postérieurs à la rétrogradation. Les gestionnaires qui ont signé ces lettres ne connaissent peut-être pas l'aspect technique du poste de conseiller en RH et ses exigences en matière de

dotation. Comme les auteurs des lettres n'ont pas témoigné, la valeur probante accordée à leurs opinions devrait être faible.

[232] L'avocat de l'employeur a mentionné qu'il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer qu'il y avait mauvaise foi. Plusieurs documents postérieurs à la rétrogradation ont été soumis pour prouver l'existence de motifs cachés. La lettre de Santé Canada datée du 21 décembre 2004 s'appuie sur de nouveaux renseignements reçus après la rétrogradation et n'annule pas les trois évaluations précédentes. Cette preuve n'est pas pertinente pour établir si l'employeur a agi de mauvaise foi. L'avocat de l'employeur m'a demandé de prendre en compte la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre de griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095, dans laquelle il a été statué que l'arbitre a excédé sa compétence en s'appuyant sur des éléments de preuve postérieurs à l'événement comme motifs d'annulation d'un congédiement.

[233] L'avocat de l'employeur m'a également renvoyé à *Funnell c. Conseil du Trésor (Ministère de la Justice)*, dossier 166-02-25762 de la CRTFP (1995)(QL), qui traite également de la preuve postérieure à un congédiement et dans laquelle il est admis que les aménagements vont dans les deux sens; à *Ivaco Rolling Mills v. United Steelworkers of America, Local 8794* (2001), 102 L.A.C. (4th) 364, dans laquelle sont mis en balance l'obligation de l'employeur de mettre son employé en garde et la gravité de la situation; à *Air Canada v. International Association of Machinists & Aerospace Workers District Lodge 148 (Esposito Grievance)*, [1984] C.L.A.D. No. 22, qui porte sur la notion d'incident déterminant dans un cas de rétrogradation non disciplinaire; à *Wire Rope Industries Ltd. v. United Steelworkers, Local 3910* (1983), 13 L.A.C. (3d) 261, qui expose les principes qui doivent être appliqués dans les cas de rétrogradation, et à *Steel Co. of Canada Ltd. v. United Steel Workers, Local 1005* (1976), 7 L.A.C. (2d) 132 relativement au rôle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« la Commission »).

[234] L'avocat de l'employeur a résumé en faisant valoir que pour tous les motifs mentionnés, la rétrogradation n'était ni arbitraire, ni discriminatoire ni faite de mauvaise foi et que le grief devrait être rejeté.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[235] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il fallait répondre à trois questions pour statuer sur ce grief. Premièrement, l'employeur était-il justifié de rétrograder M. O'Leary? Deuxièmement, en réintégrant le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur est-il tenu de procéder à des aménagements pour composer avec sa déficience? Troisièmement, le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il droit à une compensation financière?

[236] En réponse à la première question, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que l'employeur avait le fardeau d'établir que la rétrogradation était justifiée. L'avocat a invoqué la décision rendue dans *Steel*, dans laquelle il est écrit que [TRADUCTION] « pour qu'une rétrogradation... soit jugée indiquée, l'employeur doit démontrer l'incapacité du fonctionnaire s'estimant lésé de faire le travail... ».

[237] Dans *Nnagbo c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2001 CRTFP 1, l'arbitre de griefs a résumé les conditions que doit remplir l'employeur pour justifier une décision en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la LGFP. Les paragraphes 53 et 54 sont ainsi rédigés :

[...]

Lorsque l'employeur veut licencier un fonctionnaire pour incompétence, il doit montrer

- qu'il a agi de bonne foi;*
- qu'il a fixé des normes de rendement appropriées qui ont été clairement communiquées au fonctionnaire;*
- qu'il a donné au fonctionnaire les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour qu'il puisse atteindre les normes fixées dans un délai raisonnable;*
- qu'il a averti le fonctionnaire par écrit que s'il n'atteignait pas les normes fixées dans le délai - qui doit être raisonnable - fixé, il serait licencié;*
- que le fonctionnaire n'a pas satisfait à ces normes.*

L'employeur a reformulé ces obligations dans son Manuel du Conseil du Trésor, mentionné plus haut, et il a ajouté à la liste l'obligation d'explorer les solutions

autres que le licenciement et la rétrogradation pour un motif valable et suffisant.

[...]

[238] L'avocat de l'employeur a allégué que dans ce genre d'affaire, on demande à l'arbitre de grief, finalement, d'accepter l'évaluation faite par l'employeur du rendement de l'employé. Dans de telles circonstances, il est essentiel que l'arbitre de griefs soit convaincu que l'évaluation a été faite de bonne foi et qu'elle ne vise pas un autre objectif. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à *Smith v. Municipality of Vanier et al.* (1972), 30 D.L.R. (3d) 386, affaire dans laquelle il est question de la bonne foi dans les termes suivants : [TRADUCTION] « ... La bonne foi comporte de nombreux aspects. La bonne foi ou l'absence de bonne foi ne constitue pas un élément externe, mais plutôt un état d'esprit qui peut être jugé en fonction des paroles prononcées ou des gestes posés. Dans mon esprit, la bonne foi est un amalgame attribuable à toutes les circonstances pertinentes, dont fait partie la manière dont le pouvoir discrétionnaire a été exercé. »

[239] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que les propos et les gestes de l'employeur constituent les meilleures preuves de sa motivation. M. O'Leary a été recruté par la gestionnaire précédente, qui a quitté son poste quelques jours avant l'arrivée du fonctionnaire s'estimant lésé à Iqaluit. La nouvelle gestionnaire s'est rapidement rendue compte que le fonctionnaire s'estimant lésé ne correspondait pas à ce qu'elle souhaitait d'un agent des RH. Le fonctionnaire s'estimant lésé était inexpérimenté. Il s'agissait de son premier emploi comme PE-02 et il avait une déficience, ce qui le ralentissait. La personne que M^{me} Hodder voulait, comme elle l'a dit au fonctionnaire s'estimant lésé, et qu'elle avait cru obtenir, était [TRADUCTION] « ... quelqu'un qui pourrait prendre sa vitesse de croisière ». Elle a fait un commentaire très révélateur au fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'elle lui a dit que les gens qui l'avaient recruté n'avaient aucun intérêt direct dans la situation. Le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait été imposé.

[240] À partir de ce moment-là, la surveillante de M. O'Leary s'est employée à monter un dossier contre lui. Moins de trois mois après son entrée en fonction, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu des menaces de congédiement disciplinaire : [TRADUCTION] « ... Soyez assuré que le défaut de votre part d'apporter des améliorations très considérables dans tous les domaines relevés pourrait occasionner des mesures disciplinaires susceptibles d'entraîner votre licenciement motivé... » (pièce E-11).

[241] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait remarquer que ce dernier a témoigné que sa surveillante était agressive et intimidante et qu'il s'était senti tendu et intimidé. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que toute personne ayant lu le document daté du 12 novembre 2003 (pièce E-11) n'aurait pas été étonnée que le fonctionnaire s'estimant lésé se soit senti ainsi.

[242] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a noté que le 26 février 2004, M^{me} Hodder a écrit ce qui suit au fonctionnaire s'estimant lésé : [TRADUCTION] « ... Maintenant que nous avons réglé la question de votre problème médical, nous ne pouvons plus utiliser votre état de santé pour justifier votre mauvais rendement... » (pièce G-13).

[243] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé s'est dit étonné que l'employeur tente de dépeindre le plan d'action du 1^{er} mars 2004 (pièce E-27) comme un guide de formation. Le plan d'action n'avait rien à voir avec la formation. Il véhiculait le message que M^{me} Hodder exerçait un contrôle et qu'elle pouvait rendre l'existence de M. O'Leary intolérable. L'avocat s'est dit d'avis qu'il ne s'agissait pas d'un accord consensuel de volontés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a ensuite été menacé de licenciement motivé dans une lettre qui lui a été envoyée le 6 avril 2004 (pièce E-26).

[244] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a noté que le médecin de Santé et Bien-être, le D^r Jeffries, a écrit en mai 2004 (pièce E-33) que selon lui, M. O'Leary devrait demander un congé de maladie de la manière habituelle et que son poste et sa capacité de travailler à Iqaluit pourraient être étudiés de nouveau une fois sa vision traitée et contrôlée adéquatement. L'avocat a noté qu'avant le 7 juin 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un congé non rémunéré pour obtenir un traitement dans le Sud. M^{me} Hodder a refusé sa demande de congé non rémunéré en invoquant les besoins du service, même si, l'avocat a-t-il prétendu, la personne ayant remplacé le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà été recrutée le 27 mai 2004.

[245] L'avocat a soutenu que l'élément qui est vraiment le plus révélateur de tous, c'est que M. O'Leary est tout simplement resté à se morfondre sans fonctions à exercer ni revenu autre que celui qu'il a touché pour son travail d'agent de sécurité.

[246] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que l'objectif de M^{me} Hodder consistait clairement à évincer M. O'Leary de son poste et que la

rétrogradation constituait l'aboutissement de cet objectif. Après son départ, c'était comme s'il n'existait plus.

[247] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que l'employeur n'avait pas établi qu'il avait agi de bonne foi. Les normes de rendement fixées pour M. O'Leary n'étaient ni réalistes ni appropriées. M^{me} Hodder souhaitait obtenir quelqu'un qui pouvait [TRADUCTION] « ... atteindre sa vitesse de croisière », assumer une charge de travail lourde et travailler de manière autonome dans toutes les questions relatives à la dotation du début à la fin.

[248] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a noté que c'est M^{me} Hodder qui a dit à M. O'Leary quoi inscrire dans le document sur les objectifs et les attentes (pièce E-6). L'avocat a ajouté que le problème, c'était que le fonctionnaire s'estimant lésé, sans que ce soit de sa faute, ne possédait pas d'expérience en dotation. C'était son premier vrai poste de PE après qu'il eut occupé un poste de PE en perfectionnement. Une norme réaliste pour un employé sans expérience devrait être différente de la norme fixée pour un employé expérimenté. Dans le cas du fonctionnaire s'estimant lésé, il n'a pas été tenu compte de son inexpérience et ce qui aggrave la situation, c'est que tous s'entendent sur le fait que la charge de travail était très lourde dès le premier jour. Le fonctionnaire s'estimant lésé a pris part à 44 mesures de dotation au cours de ses neuf mois à Iqaluit. Le MAINC dans son ensemble, dont ses 11 régions et son administration centrale, traitait environ 300 mesures de dotation par année. L'avocat a souligné que trois conseillers en RH s'occupent maintenant de la charge de travail à Iqaluit.

[249] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que des normes de rendement raisonnables devraient tenir compte de la charge de travail. Il a mentionné que M. Kan avait indiqué que l'on s'attendait à ce qu'aucune erreur ne soit commise dans les documents écrits (pièce E-11). L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a ajouté que l'absence de marge d'erreur était irréaliste compte tenu de l'expérience et de la charge de travail de M. O'Leary. Cette norme de perfection ne tient aucunement compte de la déficience visuelle du fonctionnaire s'estimant lésé. Comme ce dernier l'a expliqué, les aménagements ne se limitaient pas à fournir du matériel. Il faut davantage de temps au fonctionnaire s'estimant lésé pour lire et écrire. Il accomplit des tâches différemment d'une personne possédant une vision normale. Il doit s'en remettre davantage à l'interaction orale. L'avocat a souligné que, dans le plan d'action,

le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu instruction de ne pas se servir du téléphone, mais plutôt de consulter des sites Web.

[250] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que la norme de rendement ne tenait pas compte non plus des troubles de santé croissants vécus par M. O'Leary pendant qu'il était à Iqaluit. L'employeur savait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait des problèmes de vision et des maux de tête et subissait une pression incontrôlée dans les yeux. L'état émotif et psychologique du fonctionnaire s'estimant lésé a commencé à se détériorer sous l'effet de la tension et en mars 2004, il était dans un état lamentable. Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté des certificats de maladie (pièces E-36 et E-37) indiquant qu'il souffrait de dépression. L'avocat a ajouté que bien que M^{me} Hodder et les autres ne se soient pas rendus compte au départ que le fonctionnaire s'estimant lésé commençait à crouler sous la pression, lorsqu'il a été décidé de le rétrograder, l'employeur savait parfaitement que le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait de dépression et d'autres troubles de santé. Rien n'indique que les attentes en matière de rendement aient tenu compte de cette situation.

[251] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'un employeur est tenu de fournir des outils, une formation et un encadrement à un nouvel employé. Il a mentionné que l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de prouver qu'il l'a fait. Quand M. O'Leary est arrivé à Iqaluit, il n'a pas bénéficié d'une orientation ou d'une séance d'information et aucune note de service ni autre note ne l'attendait pour l'aider de quelque façon que ce soit. M. O'Leary devait se lancer et se débrouiller. Il a fallu six semaines à l'employeur pour fournir un écran de 21 pouces au fonctionnaire s'estimant lésé, qui n'a jamais reçu le casque d'écoute dont il avait besoin. La formation sur Zoom Text ne lui a été dispensée qu'en décembre 2004. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas de mentor ou de collègue chevronné sur lequel il pouvait compter. L'adjointe administrative en RH ne possédait absolument aucune expérience dans son travail. M^{me} Hodder ne possédait pas non plus d'expérience dans son poste. Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait cru qu'il pouvait s'en remettre à M^{me} Leal comme personne-ressource à laquelle il pouvait s'adresser, la preuve produite a révélé qu'elle était irritée par ses questions. Elle n'était pas là pour assurer une formation et la journée réservée pour qu'elle examine certaines questions avec le fonctionnaire s'estimant lésé a été annulée parce qu'il était malade ce jour-là. La formation n'a jamais été remise à l'horaire.

[252] M. Millican se trouvait également à Iqaluit en novembre. M. O'Leary et lui ont passé quelques jours ensemble. Ils ont travaillé à des dossiers et le fonctionnaire s'estimant lésé lui a montré la lettre du 12 novembre 2003. Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé de l'aide à M. Millican et ils ont élaboré ensemble un plan d'action. Toutefois, lorsque le document a été remis à M^{me} Hodder, cette dernière a indiqué qu'il ne correspondait pas à ce qu'elle voulait.

[253] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné qu'il aurait été utile pour M. O'Leary de suivre la formation des modules 1 et 2 du cours de dotation pour les spécialistes. Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé cette formation, qui lui a été refusée par M^{me} Hodder.

[254] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a constaté que l'on a fait grand cas du fait que M^{me} Hodder pratiquait la politique de la porte ouverte et tenait des réunions quotidiennes pour mettre en œuvre le plan d'action de M. O'Leary. Toutefois, l'avocat a fait valoir qu'une lecture attentive du plan d'action permet de conclure qu'il ne s'agissait pas d'un document relatif à la formation, mais bien d'un document de contrôle. Le document énonçait que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait limiter ses appels téléphoniques et informer sa surveillante de toutes ses conversations téléphoniques et de tous ses courriels, en plus de lui remettre une copie de tous les courriels relatifs à la dotation. D'après l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, c'était humiliant pour M. O'Leary et cela ne s'inscrivait en rien dans une formation constructive. Il a noté que M^{me} Leal a visé dans le mille lorsqu'elle a fait observer que le fonctionnaire s'estimant lésé avait besoin d'une période de formation avec un autre agent des RH. Toutefois, cela ne s'est jamais matérialisé. Cette formation aurait été donnée en juin 2004, date de la rétrogradation de M. O'Leary, un autre agent des RH ayant été recruté. Cependant, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que ce n'est pas ce que l'employeur voulait. Il voulait se débarrasser de M. O'Leary. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas reçu les outils ou l'encadrement nécessaires pour connaître du succès dans son poste.

[255] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que bien que ce dernier ait reçu un avertissement, celui-ci se rapportait au fait que sa présence n'était pas souhaitée, et qu'on ne lui a pas fourni de possibilité raisonnable d'accomplir son travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé était absent du travail à compter du

15 mai 2004. On lui a communiqué sa rétrogradation le 10 juin 2004, soit après une absence du travail d'un mois.

[256] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que la lettre de rétrogradation (pièce E-38) ne fournit absolument aucun détail précis sur les soi-disant échecs de M. O'Leary. Il n'est pas fait mention des préoccupations formulées par la CFP. La preuve fournie à l'audience porte essentiellement sur des généralités. L'examen de dossiers précis ne laisse pas croire que les erreurs constatées sont le fait d'une personne fondamentalement incompétente. L'avocat a fait valoir que les erreurs relevées sont plutôt représentatives d'un fonctionnaire qui était très occupé, qui travaillait seul, qui était inexpérimenté, et qui travaillait avec une adjointe inexpérimentée pour qui ce travail était nouveau.

[257] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a revu le courriel envoyé à M. O'Leary en date du 12 novembre 2003 (pièce E-18). Il a constaté que le premier dossier de concours mentionné dans le courriel ne figure pas dans la liste des dossiers auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé (pièce G-7). Il a également noté que dans le deuxième dossier de concours (le poste de commis aux opérations foncières), revu par M^{me} Hodder, il manquait des documents. Le concours portant sur le poste de commis aux opérations foncières avait débuté bien avant l'entrée en fonction du fonctionnaire s'estimant lésé à Iqaluit. Le concours était terminé deux jours après son arrivée. Il est peut-être tout à fait exact de dire qu'il manquait des documents, mais le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut en porter le blâme. Il y a manifestement eu de la confusion dans la notation des candidats. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que le compte rendu des événements fait par l'employeur était trompeur, car les notes avaient été rajustées. Bien qu'il ait régné une certaine confusion au sujet du document envoyé à la CFP, l'erreur doit être remise en contexte. Elle ne dénote certainement pas une incompétence fondamentale et ne constitue pas précisément une infraction punissable de mort.

[258] De même, en ce qui concerne le concours portant sur le poste de spécialiste de la gestion des eaux, la question soulevée au sujet du moment de l'envoi de la lettre de regrets au candidat classé deuxième qui s'est finalement fait offrir le poste semble avoir pris une ampleur démesurée. C'était une erreur, mais elle n'était pas importante et l'employeur a reconnu qu'elle n'a jamais été commise de nouveau. S'il est possible

de tirer une conclusion de cet événement, c'est que M. O'Leary peut apprendre de ses erreurs.

[259] La question soulevée par M^{me} Hodder concernant le texte d'une lettre exigeant un certificat de santé qu'elle a fait parvenir par courriel à M. O'Leary, après quoi le fonctionnaire s'estimant lésé s'est servi du mauvais libellé, était également quelque peu exagérée. L'erreur a été rattrapée avant que la lettre ne soit produite et n'a jamais été répétée.

[260] En ce qui a trait au concours sur le poste de spécialiste du soutien informatique, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a souligné que M^{me} Hodder a insisté sur le fait que le candidat retenu ne satisfaisait pas à l'exigence scolaire rattachée au poste, car il avait seulement un an de formation postsecondaire, tandis que l'exigence du poste était de deux ans. M^{me} Hodder a tenu le fonctionnaire s'estimant lésé responsable d'avoir permis cette nomination. L'avocat a souligné que l'énoncé de qualités établi pour le poste acceptait, sous la rubrique « Études », une équivalence (pièce E-23). L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que le fait que le candidat retenu avait un certificat collégial d'un an et 10 ans d'expérience en technologie informatique, qu'il travaillait déjà au MAINC à titre de spécialiste en soutien et que M. Kan était convaincu que le candidat retenu satisfaisait aux exigences, ne pouvait être contesté. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas comprendre pourquoi M^{me} Hodder considérait qu'il s'agissait d'une erreur.

[261] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a noté que la dernière question de dotation soulevée par l'employeur était le dossier du coordonnateur des contaminants. Cette question avait trait à la nomination d'un employé pour une durée déterminée sur la base de la présentation d'un nom sans l'autorisation de la CFP et à un candidat qui ne satisfaisait pas aux exigences de base. La situation est apparue quand, à la fin de la première nomination pour une durée de six mois, le gestionnaire a demandé un prolongement. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que l'on savait peu de choses sur les circonstances de la première nomination et sur la participation de M. O'Leary au processus. C'était l'un des premiers dossiers de dotation auxquels le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé. Il n'y a pas de preuve d'autres cas dans lesquels cette erreur a été répétée.

[262] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a souligné que ces situations constituaient seulement un côté du bilan. M. O'Leary s'était occupé de 15 % de toutes

les mesures de dotation prises dans le service. Des 44 mesures de dotation prises par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur nous en a montrées seulement cinq. Rien ne prouve que les gestionnaires pour lesquels il a pris les mesures de dotation ont eu des problèmes avec son travail.

[263] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que tandis que le témoignage de M^{me} Leal indiquait qu'elle avait discuté de certaines préoccupations avec l'employeur concernant la dotation effectuée par M. O'Leary, elle n'a pas dit que la CFP révoquerait la délégation des pouvoirs de dotation du MAINC. Quoiqu'un certain nombre d'insinuations aient été faites pendant l'audience relativement au retrait de la délégation des pouvoirs de dotation, il n'y a eu aucune mention d'une telle révocation dans des lettres, ni dans des courriels ou des notes prises lors d'appels téléphoniques. Aucune vérification n'a été faite par la CFP et il n'est pas fait mention dans la lettre de rétrogradation du fonctionnaire s'estimant lésé du risque de révocation de la délégation des pouvoirs de dotation du MAINC. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a ajouté que M^{me} Leal n'a fourni absolument aucun exemple d'avis de dotation ou de travaux de traduction qui ont dû être refaits.

[264] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'un examen juste et équitable ne révélait l'existence d'aucune preuve laissant croire qu'il s'agissait d'un cas d'incompétence irréparable. L'employeur n'est même pas venu près de justifier la rétrogradation de M. O'Leary.

[265] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a traité de la question de savoir si M. O'Leary avait le droit d'être réintégré dans un poste de PE-02 et, advenant sa réintégration, si l'employeur était tenu de procéder à des aménagements compte tenu de sa déficience.

[266] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que si un plaignant est rétrogradé à tort, il demandera d'être réintégré dans son ancien poste. Dans la présente affaire, il semblerait que la réintégration dans le poste précédemment occupé soit impossible. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que l'employeur avait nommé quelqu'un d'autre à ce poste et que depuis décembre 2004, M. O'Leary est jugé inapte à travailler à Iqaluit. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a ajouté que la preuve révélait que le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie au moment de sa rétrogradation et était retourné à Toronto pour suivre un traitement. Il a

été traité pour une dépression et ce n'est qu'en novembre 2004 qu'il a été déclaré apte à reprendre le travail, ailleurs qu'à Iqaluit.

[267] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il fallait répondre à trois questions pour régler la question de la réintégration : La portée du grief de M. O'Leary permet-elle à l'arbitre de griefs de régler les modalités de la réintégration? L'arbitre de griefs a-t-il compétence pour examiner la question des aménagements en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne* (LCDP)? Le MAINC est-il tenu de composer avec les besoins du fonctionnaire s'estimant lésé en le nommant à un poste dans le Sud?

[268] En ce qui a trait à la portée du grief, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324 (S.E.E.F.P.O.)*, 2003 CSC 42, aux paragraphes 67 à 69, m'a demandé instamment de ne pas adopter une approche trop technique et a indiqué qu'il importait de régler le différend portant sur les faits. Dans la présente affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé demande d'être réintégré et l'employeur sait bien que le fonctionnaire s'estimant lésé cherche un emploi dans le Sud du Canada (pièces G-24 et G-29). L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il n'était pas nécessaire de déposer un nouveau grief et que les modalités de la réintégration de M. O'Leary devraient être telles qu'elles constituent un redressement efficace et approprié.

[269] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait observer que la Cour d'appel fédérale a statué, dans *Canada (Procureur général) c. Tourigny*, [1989] A.C.F. n° 31, que les pouvoirs d'un arbitre de griefs n'étaient pas limités à réintégrer un fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste et qu'un arbitre pourrait ordonner à un employeur de réintégrer un fonctionnaire s'estimant lésé dans un poste à un endroit approprié. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a également noté qu'il n'était pas du tout inhabituel que des conditions soient imposées à la réintégration. Il a invoqué l'affaire *Spawn c. Agence Parcs Canada* 2004 CRTFP 25, faisant valoir que des conditions raisonnables et appropriées devaient être imposées à l'employeur pour remédier efficacement à la situation.

[270] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que la Commission avait compétence pour se pencher sur la question des aménagements car il s'agissait de l'une des questions soulevées dans la plainte à la CCDP. M. O'Leary s'était morfondu

pendant un an et demi sans se faire attribuer de fonctions. L'employeur ne devrait pas être étonné que la question des aménagements ait été soulevée car la CCDP a donné instruction au fonctionnaire s'estimant lésé d'épuiser la procédure de règlement de grief (pièce G-43). L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé m'a renvoyé à la décision *Djan c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2001 CRTFP 60, rendue par l'ancien président Tarte.

[271] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, posant la question [TRADUCTION] « ... Dans cette affaire, un aménagement raisonnable consiste-t-il à ce qu'il soit réintégré à l'extérieur d'Iqaluit...? », a répondu affirmativement. Il a fait valoir qu'il serait contraire à l'objet de la LCDP de réintégrer M. O'Leary dans un poste dans lequel il est incapable de travailler en raison de son incapacité pour cause médicale. L'avocat m'a renvoyé à *Guibord c. Conseil du Trésor (Transport Canada)*, dossier de la CRTFP n° 166-02-25249 (1995); et *Creamer c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, dossier de la CRTFP n° 166-02-27300 (1997).

[272] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il était assez clair que M. O'Leary cherchait à obtenir une mutation en un endroit où il serait en mesure d'obtenir les services médicaux d'un ophtalmologiste, services qui sont disponibles dans la plupart des villes canadiennes.

[273] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a noté que l'employeur n'avait pas expliqué pourquoi M. O'Leary s'était morfondu pendant plus d'un an. Il a ajouté que l'employeur était le Conseil du Trésor et qu'à ce titre, il ne pouvait se soustraire à ses responsabilités et laisser à la région du Nunavut du MAINC le soin de trouver un emploi au fonctionnaire s'estimant lésé.

[274] En ce qui a trait à la compensation, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que M. O'Leary demandait une compensation complète. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été jugé apte à travailler depuis le 2 novembre 2004 et l'employeur le sait depuis décembre 2004, tout comme il sait que le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un placement dans le Sud. L'avocat a soutenu que le traitement du fonctionnaire s'estimant lésé par le MAINC au cours des 14 derniers mois est partie intégrante des événements qui ont mené à sa rétrogradation. Si le MAINC avait agi de bonne foi, il aurait attribué de nouvelles fonctions au fonctionnaire s'estimant lésé au plus tard en mars 2005. L'avocat a demandé une rémunération au groupe et au niveau

PE-02 pour une période de 12 mois, moins la rémunération qu'il a reçue comme agent de sécurité.

[275] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que M. O'Leary soit remis dans sa position antérieure et que je demeure saisi des questions qui pourraient être soulevées dans le cadre de la détermination du montant des dommages-intérêts.

Réplique

[276] En réplique, l'avocat de l'employeur a fait observer que l'avocat de la partie adverse donnait son interprétation de la bonne foi et que toute son argumentation reposait sur l'allégation selon laquelle l'employeur avait pour but de se débarrasser de M. O'Leary.

[277] L'avocat de l'employeur a noté que M. O'Leary n'a pas été congédié, mais qu'il a plutôt été rétrogradé à un poste de groupe et niveau AS-01. Il a ajouté que des deux postes considérés, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été rétrogradé au poste supervisé par M. Traynor. L'avocat a fait valoir que si l'intention était de se débarrasser du fonctionnaire s'estimant lésé, elle ne s'est pas concrétisée. Il a ajouté que dans la plupart des cas de licenciement pour incompetence, l'employeur se fait demander de chercher d'autres postes que la personne pourrait occuper de façon satisfaisante. C'est exactement ce qui s'est produit dans ce cas. M. Traynor a examiné de nombreux facteurs pour trouver un poste approprié auquel le fonctionnaire s'estimant lésé serait rétrogradé.

[278] En ce qui concerne la formation, l'avocat de l'employeur a noté que M^{me} Leal avait indiqué clairement qu'il serait bon de prévoir une période de formation avec un agent principal des RH. Il a ajouté que le conseil a été suivi et que M. Millican a été envoyé de l'administration centrale à Iqaluit pour offrir cette formation.

[279] En ce qui a trait au concours mentionné dans la pièce E-18, l'avocat de l'employeur a fait valoir qu'il s'est beaucoup inquiété du fait qu'aucun dossier de concours n'avait été créé et qu'un titulaire occupait le poste depuis octobre 2003. Il a également noté que le dossier du candidat retenu dont on se demandait s'il satisfaisait à l'exigence relative aux études ne mentionnait pas que le candidat était considéré comme ayant une équivalence à cet égard.

[280] L'avocat de l'employeur a prétendu que les erreurs prises séparément peuvent sembler négligeables, mais que l'accumulation d'erreurs peut être très grave. Il a ajouté qu'un agent des RH devait appliquer minutieusement le principe du mérite. L'avocat a souligné que des erreurs graves ont été commises dans les listes d'admissibilité et concernant les qualités des candidats. Bien que ces mesures de dotation n'aient peut-être pas fait l'objet d'appels, la région d'Iqaluit du MAINC aurait pu perdre les pouvoirs de dotation qui lui avaient été conférés par la CFP. C'est ce qu'a confirmé M. O'Leary lui-même dans le courriel qu'il a fait parvenir à M. Traynor le 14 avril 2004 (pièce E-28).

[281] L'avocat de l'employeur a noté que l'avocat de la partie adverse a remis en question la crédibilité de M^{me} Hodder. Il a mentionné que malgré la règle énoncée dans *Brown c. Dunn*, l'avocat de la partie adverse n'avait pas interrogé M^{me} Hodder sur les dossiers de concours, sauf pour ce qui est du dossier du commis aux opérations foncières. Il a fait observer que M. Kan n'a jamais été interrogé sur la nomination du candidat retenu au poste de spécialiste du soutien informatique.

[282] L'avocat de l'employeur a fait valoir que sur la question de la compétence, un arbitre de grief de la Commission n'a pas compétence pour nommer un fonctionnaire s'estimant lésé à un poste en particulier autre que le poste qu'il ou elle occupait avant la rétrogradation. Bien que l'on puisse donner instruction de chercher un autre poste, au bout du compte, comme dans *Spawn*, le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut être réintégré que dans son ancien poste.

[283] L'avocat de l'employeur a également soutenu que je ne pouvais élargir ma compétence au point de régler la question des aménagements pour la période postérieure à la rétrogradation. La décision de la CCDP de demander à M. O'Leary d'épuiser la procédure de règlement de grief n'a pas pour effet de faire passer les pouvoirs de la CCDP à l'arbitre de grief. L'avocat m'a renvoyé à *Lundin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 167.

[284] L'avocat de l'employeur a ajouté que M. O'Leary pouvait contester le fait que le MAINC ne lui a pas trouvé de poste depuis son départ d'Iqaluit, mais telle n'était pas la question soulevée par son grief qui est actuellement en arbitrage devant nous.

[285] En ce qui a trait à l'indemnisation, l'avocat de l'employeur a mentionné que les prétentions de M. O'Leary n'étaient que pure spéculation. Aucune preuve n'appuyait l'affirmation selon laquelle le MAINC aurait pu lui trouver un poste. Le deuxième agent

des RH recruté à Iqaluit a été affecté à un projet précis qui n'avait rien à voir avec le travail exécuté par le fonctionnaire s'estimant lésé. Aucune situation ne peut être utilisée pour évaluer les dommages-intérêts.

Motifs

[286] L'article 11 de la LGFP, qui confère à l'employeur le pouvoir de rétrograder un fonctionnaire pour un comportement exempt de faute, exige que l'employeur établisse un motif pour justifier cette mesure.

[287] Le président de la Commission a résumé dans *Nnagbo* ce que l'employeur devait montrer pour établir un motif de licenciement d'un fonctionnaire. L'employeur doit montrer qu'il a agi de bonne foi, qu'il a fixé des normes de rendement appropriées qui ont été clairement communiquées au fonctionnaire, qu'il a donné à ce dernier les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour qu'il puisse atteindre les normes fixées dans un délai raisonnable, qu'il a averti le fonctionnaire par écrit que s'il n'atteignait pas les normes fixées dans le délai – qui doit être raisonnable – fixé, il serait licencié, et que le fonctionnaire n'a pas satisfait à ces normes.

[288] Comme il s'agit en l'espèce d'un cas de rétrogradation d'un fonctionnaire nommé récemment à un nouveau poste, il vaut la peine de mentionner que le cadre législatif ne prévoit pas de période de probation autre que la période de probation initiale à l'entrée dans la fonction publique, ce qui n'est pas le cas ici. Le fonctionnaire a été promu de l'intérieur de la fonction publique et il n'était pas en période de probation. Le fonctionnaire n'étant pas en période de probation, les obligations de l'employeur de l'aider à atteindre le niveau de productivité souhaité sont plus grandes qu'elles l'auraient été s'il avait été en probation. Ce n'est pas une situation dans laquelle l'employeur peut déterminer si le poste convient au fonctionnaire comme ce serait le cas d'un fonctionnaire en probation.

[289] J'estime également que quoique la rétrogradation puisse être une conséquence moins dramatique d'un rendement insatisfaisant qu'un licenciement, il faut néanmoins répondre aux mêmes questions pour établir que l'employeur avait des motifs raisonnables d'agir comme il l'a fait.

[290] L'avocat de l'employeur s'est opposé à la présentation de preuves postérieures à la rétrogradation parce que ces preuves n'étaient pas pertinentes pour déterminer si

l'employeur était justifié de rétrograder le fonctionnaire s'estimant lésé. Je souscris à l'essentiel de cette position, quoique dans certaines circonstances, la preuve postérieure à la rétrogradation puisse lever le voile sur les motifs ou les raisons qui sous-tendent les gestes des parties. Dans les circonstances actuelles, la détermination de la question de savoir si la rétrogradation était justifiée ou non était uniquement fondée sur la preuve antérieure à la rétrogradation. La preuve postérieure à la rétrogradation était pertinente pour déterminer le redressement approprié dans les circonstances actuelles.

[291] La preuve soumise en l'espèce m'a amené à formuler les observations suivantes.

[292] M. O'Leary ne possédait pas d'expérience en dotation lorsqu'il a été nommé au poste de conseiller en RH à l'été 2003. L'avocat de l'employeur, quoiqu'il n'ait pas prétendu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait menti dans son curriculum vitæ, a fait valoir que [TRADUCTION] « le fonctionnaire s'estimant lésé était censé avoir une connaissance de base de la dotation » et [TRADUCTION] « prétend maintenant qu'il ignorait tout de la dotation ». Il a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé tentait de faire porter le blâme par l'employeur. Je ne suis pas d'accord avec cette évaluation.

[293] Rien ne laisse croire que le fonctionnaire a trompé l'employeur. Il appartenait à l'employeur d'établir des critères de sélection appropriés et de faire une évaluation adéquate des candidats. Ayant choisi d'accorder le poste à une personne possédant une expérience minimale de la réalisation de concours de dotation et de la documentation de ces dossiers, il n'est pas étonnant que cette personne ait connu des difficultés. La nomination d'un agent des RH inexpérimenté ferait également en sorte que dans les meilleures circonstances, cette personne aurait besoin d'une formation exhaustive sur les subtilités de la dotation dans la fonction publique. Pour ajouter aux difficultés, les représentants de l'employeur qui se sont occupés de la dotation menant à la nomination du fonctionnaire s'estimant lésé avaient tous deux quitté leurs postes dans les jours suivant son entrée en fonction. Une nouvelle surveillante qui avait elle-même peu d'expérience dans la dotation au sein de la fonction publique prenait le relais.

[294] Lorsque M. O'Leary était employé dans la région du Nunavut du MAINC, un seul conseiller en RH s'occupait des besoins en dotation avec l'aide d'un employé de soutien. Il importe de signaler qu'en raison du taux de roulement élevé du personnel, la région du Nunavut représente 15 % de toutes les mesures de dotation prises par le

MAINC. Au cours de sa brève période d'emploi au Nunavut, soit d'août 2003 à mai 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé à 44 dossiers de dotation dont 50 % étaient des concours (pièce G-7).

[295] M. O'Leary a également une déficience visuelle et a de la difficulté à lire. Ces difficultés ont pour conséquence non seulement de nécessiter des aménagements pour le fonctionnaire s'estimant lésé relativement au matériel et aux programmes informatiques, mais également de nécessiter des façons d'aborder le travail qui peuvent être différentes de la norme. À titre d'exemple, le fonctionnaire s'estimant lésé doit compter davantage sur les communications orales et il lui faudra vraisemblablement plus de temps pour s'acquitter de certaines tâches comportant une vaste composante visuelle qu'une personne qui a une vision normale.

[296] Il n'a pas fallu beaucoup de temps à la surveillante, M^{me} Hodder, pour se rendre compte qu'elle ne disposait pas d'un conseiller en RH expérimenté apte à traiter les mesures de dotation sans pépins. Il y a eu une première réunion officielle entre M^{me} Hodder et M. O'Leary le 3 septembre 2003. Elle avait pour but de discuter du plan d'apprentissage personnel du fonctionnaire s'estimant lésé et de ses buts et objectifs. Ils ont discuté du plan d'action visant à doter les postes libres dans la région et des processus d'examen du rendement. Mais avant tout, ils ont discuté du début du cours de formation du fonctionnaire s'estimant lésé en dotation. M^{me} Hodder lui a également indiqué que les attentes fixées pour un conseiller en RH incluaient sa participation au processus de dotation de postes du début à la fin. Les détails des attentes établies à la première rencontre, tels qu'elles sont indiquées dans la note de service du 12 novembre 2003 adressée au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-11), font peu de place à un processus d'apprentissage. À compter de septembre, M^{me} Hodder a établi assez clairement qu'elle s'attendait à ce qu'il offre le rendement d'un agent de dotation expérimenté. Ce qui a ouvert la voie à ce qui a suivi.

[297] L'inexpérience de M. O'Leary et sa déficience visuelle auraient nécessité un programme exhaustif de formation et de soutien et du temps pour lui permettre d'atteindre le niveau d'efficacité souhaité. Le fonctionnaire s'estimant lésé a plutôt obtenu un peu plus qu'une surveillance étroite visant davantage à documenter ses lacunes qu'à l'aider à les corriger. Les résultats semblent avoir été désastreux pour sa santé, qui a posé de plus en plus problème à mesure que les mois se sont écoulés.

[298] Il importe également de souligner que les aménagements matériels visant à atténuer sa déficience visuelle ont été quelque peu retardés. L'écran de 21 pouces est arrivé de quatre à six semaines après l'arrivée de M. O'Leary et le logiciel Zoom Text a été installé avec le même retard. La formation portant sur l'utilisation du logiciel, donnée en novembre 2003, consistait en une heure au téléphone. Toutefois, l'utilité du logiciel était limitée, parce qu'il ne fonctionnait pas correctement et parce que M. O'Leary n'a jamais reçu le casque d'écoute qui devait lui être fourni. Il est vrai que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas plaint de ces retards et a remercié ses supérieurs hiérarchiques de lui avoir fourni ces outils, mais les retards ont certes eu des répercussions sur sa capacité de fonctionner efficacement, en particulier au cours des premiers mois qui ont suivi son entrée en fonction.

[299] J'aimerais d'abord faire observer que le niveau de rendement que l'on attendait de M. O'Leary n'était pas approprié, compte tenu de son expérience. Les procédures de dotation dans la fonction publique fédérale sont pour le moins complexes et assez bureaucratiques. Il est déraisonnable de s'attendre à ce qu'un fonctionnaire n'ayant jamais fait de dotation soit en mesure d'accomplir le travail sans pépins dans un environnement comportant un volume de travail élevé. Il est déraisonnable de s'attendre à ce qu'un fonctionnaire remplisse des documents sans commettre la moindre erreur. Cette exigence est encore plus déraisonnable compte tenu du fait que l'on avait demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de prendre part à chaque processus de dotation du début à la fin. En novembre 2003, cette dernière exigence a été retirée, mais les dommages avaient déjà été faits. Des erreurs ont été commises et ce sont vraiment ces erreurs qui m'ont été soumises en preuve à l'appui de la rétrogradation. Les erreurs ont été commises au début de son mandat. Les normes de rendement fixées par l'employeur auraient dû prendre en compte sa décision de recruter un fonctionnaire qui, dans les faits, ne possédait pas d'expérience directe en dotation. Ces normes auraient pu être resserrées progressivement pour permettre au fonctionnaire d'atteindre le résultat souhaité sur une certaine période. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.

[300] L'évaluation du rendement effectuée au début de novembre 2003 et dont la lettre datée du 12 novembre 2003 fait état (pièce E-11) va dans le même sens. M. O'Leary se fait dire que le poste qu'il occupait justifiait un niveau élevé de rendement et que même s'il occupait le poste depuis un peu plus de deux mois, il était incapable d'accomplir les tâches de base rattachées à l'emploi. Les exemples qui

suivent visent à illustrer ce fait. Toutefois, certains des commentaires inclus par la surveillante dans le document de novembre 2003 sont davantage révélateurs de la situation.

[301] Dans ce document, M^{me} Hodder a reconnu que M. O'Leary s'était adressé à elle à plusieurs reprises depuis son entrée en fonction pour lui mentionner qu'il éprouvait certaines réserves relativement à la charge de travail et qu'après avoir consulté d'autres conseillers en RH, il croyait qu'il ne devrait pas prendre part au processus de dotation du début à la fin. M^{me} Hodder a mentionné qu'elle avait d'abord réagi en affectant un employé de soutien directement au fonctionnaire s'estimant lésé et a indiqué qu'elle a finalement retiré au fonctionnaire s'estimant lésé, le 3 novembre 2003, l'obligation de prendre part au jury de sélection. Elle l'a fait à contrecœur parce que, a-t-elle indiqué, c'était une attente de son poste.

[302] M^{me} Hodder a également indiqué dans la lettre en date du 12 novembre 2003 (pièce E-11) qu'elle avait eu une conversation avec M. O'Leary sur sa participation à la dotation dans le cadre de son emploi précédent, car elle avait de sérieuses préoccupations au sujet de son rendement. Elle a affirmé [TRADUCTION] « ... Vous m'avez dit que c'est tout à fait nouveau pour vous et que vous partez de zéro, même si votre curriculum vitæ indique que vous avez fait les modules 1 et 2 sur la dotation, le cours sur la dotation pour les gestionnaires délégués à deux reprises, que vous possédez de l'expérience dans les systèmes de gestion du personnel, dans les conseils à la direction sur toutes les questions liées aux ressources et sur le recrutement. Comme vous pouvez le comprendre, cela m'a étonnée, mais je suis prête à faire face à la situation. Vous avez été recruté comme PE-02 dans un poste de conseiller en dotation, mais le fait que vous n'aviez jamais pris part au processus de dotation expliquerait certes votre rendement à ce jour... ».

[303] Bien qu'il ne fasse aucun doute que M. O'Leary ne fonctionnait pas au niveau d'un agent de dotation chevronné, il est pertinent de noter que M^{me} Hodder a reconnu que sa contre-performance pouvait s'expliquer. Toutefois, même si cela pouvait être expliqué, la surveillante a jugé nécessaire de dire au fonctionnaire s'estimant lésé que s'il n'apportait pas des améliorations très considérables dans tous les domaines relevés, il risquait de faire face à des mesures disciplinaires susceptibles d'occasionner le licenciement motivé. Cette approche pouvait difficilement susciter la confiance.

[304] Néanmoins, M. O'Leary constituait un problème, car il ne possédait pas l'expérience qui lui aurait permis d'être tout à fait efficace dans le cadre de son poste. Les outils, la formation et l'encadrement fournis par l'employeur détermineraient les progrès que le fonctionnaire s'estimant lésé réaliserait dans le cadre de son travail.

[305] M. O'Leary avait demandé du temps pour travailler à son certificat en dotation. Dans le document daté du 12 novembre 2003 (pièce E-11), M^{me} Hodder a refusé cette demande parce que [TRADUCTION] « ... compte tenu du fait que vous êtes incapable d'accomplir des tâches de base, je ne crois pas qu'il s'agisse du meilleur moment pour vous de travailler à votre certificat... ».

[306] M^{me} Hodder a bien pris des mesures pour s'assurer qu'un agent principal de dotation, M. Millican, vienne de l'administration centrale pour passer du temps avec M. O'Leary. M. Millican est venu à Iqaluit le 18 novembre 2003 et a passé quelques jours avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Il a mentionné à M^{me} Hodder qu'il croyait que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait faire le travail, qu'il avait besoin de formation en cours d'emploi et qu'il s'inquiétait du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé était sur ses gardes et ne se concentrait pas suffisamment sur le travail à effectuer. En ce qui a trait à la réunion d'une journée prévue avec M^{me} Leal, elle n'a jamais eu lieu, car le fonctionnaire s'estimant lésé était malade ce jour-là, et aucun autre effort n'a été fait pour la remettre à l'horaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il avait bénéficié de l'aide de M. Millican pour dresser un plan d'action, mais que ce document a été écarté par M^{me} Hodder, qui a indiqué que ce n'était pas ce qu'elle voulait. M^{me} Hodder a élaboré le plan d'action (pièce E-27) que le fonctionnaire s'estimant lésé et elle ont signé le 1^{er} mars 2004. Outre le fait que le plan d'action mentionnait que M^{me} Hodder et M. O'Leary se rencontreraient quotidiennement, rien ne visait à régler les problèmes que vivait le fonctionnaire s'estimant lésé au travail. C'était une liste de tâches qu'un agent de dotation devait effectuer et il ne renfermait pas de véritables mesures susceptibles de fournir au fonctionnaire s'estimant lésé le soutien et l'encadrement professionnels requis pour surmonter son manque d'expérience en dotation. Ce soutien et cet encadrement ne pouvaient pas être assurés par M^{me} Hodder, car elle ne possédait pas elle-même les connaissances nécessaires. En fait, aucune formation en cours d'emploi n'a été donnée au fonctionnaire s'estimant lésé outre la visite de M. Millican et le fonctionnaire s'estimant lésé a été laissé à lui-même pour atteindre le niveau de compétence d'un agent de dotation chevronné.

[307] J'ai également noté que M^{me} Hodder, dans un courriel daté du 26 février 2004 (la pièce G-13), a indiqué qu'elle ne pouvait pas approuver la demande du fonctionnaire s'estimant lésé de suivre la formation des modules de dotation tant qu'il ne serait pas en mesure de remettre les dossiers de concours en ordre et de rattraper l'arriéré de travail avant le 31 mars 2004. Le fait de mettre l'accent sur la remise en ordre des dossiers et sur l'arriéré a privé le fonctionnaire s'estimant lésé de moyens d'améliorer son rendement. Le fonctionnaire s'estimant lésé, malgré son manque d'expérience, faisait déjà 15 % de toute la dotation du MAINC.

[308] L'approche adoptée par M^{me} Hodder était également manifeste dans un autre commentaire qu'elle a fait dans son courriel à M. O'Leary en date du 26 février 2004. Ayant reçu un rapport indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé était apte à travailler, elle a écrit [TRADUCTION] « ... Maintenant que nous avons réglé la question de votre problème médical, nous ne pouvons plus utiliser votre état de santé pour justifier votre mauvais rendement... ». Rien dans la correspondance précédente ou dans la description des conversations n'indiquait de quelque manière que ce soit que le fonctionnaire s'estimant lésé prétendait que son état de santé justifiait un mauvais rendement. Dans le courriel qu'il a envoyé en réponse à celui reçu de M^{me} Hodder le 26 février 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que sa recherche dans le milieu des RH de l'ensemble du gouvernement fédéral l'avait mené à constater que les conseillers en RH n'étaient jamais tenus de participer à tous les jurys de sélection. Le fonctionnaire s'estimant lésé a noté que cette exigence et sa déficience sont ce qui a causé un arriéré dans son travail et tous les autres problèmes connexes associés à l'arriéré dans ses dossiers et les erreurs qu'il a pu commettre. J'ajouterais que ces éléments, combinés à l'inexpérience du fonctionnaire s'estimant lésé en matière de dotation, sont ce qui a occasionné les erreurs et l'arriéré.

[309] Six dossiers de dotation ou incidents ont été soumis par M^{me} Hodder à l'appui de son évaluation du rendement de M. O'Leary. Ce sont le concours pour le poste de commis aux opérations foncières, le poste d'agent de projet chargé des sites contaminés, le poste de spécialiste de la gestion des eaux, l'offre d'emploi de spécialiste des terres, le concours pour le poste de spécialiste du soutien informatique et la nomination sur présentation d'un nom au poste de coordonnateur des contaminants.

[310] En ce qui concerne le poste de commis aux opérations foncières, ce dossier appuyait l'allégation selon laquelle le document n'a pas été bien préparé par M. O'Leary. Il renfermait de l'information portant à confusion et des modifications à la liste d'admissibilité, et le rapport du jury de sélection semblait avoir été acheminé à la CFP après le fait. Ces éléments ont amené le directeur des opérations à la CFP à appeler, en mai 2004, pour dire qu'il était préoccupé par le niveau de connaissances du fonctionnaire s'estimant lésé. Il importe toutefois de noter que la liste d'admissibilité initiale et le rapport du jury de sélection ont été dressés en septembre et en octobre 2003, époque à laquelle il occupait son emploi depuis peu.

[311] En ce qui a trait au dossier de l'agent de projet chargé des sites contaminés, M^{me} Hodder s'est plainte du fait que M. O'Leary avait doté le poste sans énoncé de qualités et qu'il avait retardé la production de la lettre d'offre de quatre semaines. Ces événements sont survenus en octobre 2003. Encore une fois, il occupait son poste depuis relativement peu de temps et il faisait face à une charge de travail lourde.

[312] En ce qui concerne le poste de spécialiste de la gestion des eaux, M^{me} Hodder a soulevé trois problèmes. Le premier était que M. O'Leary s'apprêtait à envoyer une lettre d'offre sans mentionner l'exigence d'un certificat médical préalable à l'emploi. Un tel certificat était obligatoire pour les postes dans le Nord. Il semblait que malgré les instructions, le fonctionnaire s'estimant lésé se soit servi du mauvais modèle. L'erreur a été rattrapée avant que la lettre ne soit envoyée et le fonctionnaire s'estimant lésé a produit la lettre avec le bon libellé. Le deuxième problème avait trait au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a envoyé une formule au candidat retenu qui n'avait pas été bien remplie au départ, ce qui a donné lieu à un courriel du fonctionnaire s'estimant lésé au candidat dans lequel il a dû fournir l'information manquante. M^{me} Hodder s'est également plainte du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a produit une lettre de regrets au candidat classé deuxième avant de s'assurer que le candidat classé premier avait accepté le poste. Quand le premier candidat a refusé le poste, le deuxième se l'est fait offrir. M^{me} Hodder a soutenu que cette situation était gênante. Toutes ces erreurs ont été portées à l'attention du fonctionnaire s'estimant lésé et rien ne prouve que ces problèmes sont survenus de nouveau. Il me semble que ces erreurs n'avaient rien d'étonnant d'une personne qui se familiarisait avec le travail dans un environnement où la charge de travail est lourde. En outre, ces événements ont eu lieu avant la réunion du 7 novembre 2003, qui a mené à la lettre du 12 novembre 2003.

[313] En ce qui touche l'offre d'emploi de spécialiste des terres, M^{me} Hodder s'est plainte que M. O'Leary ne se servait pas des renseignements qu'elle lui avait fournis en réponse à sa demande de conseils sur le libellé approprié à utiliser concernant le certificat de santé. Ces événements sont survenus les 13 et 14 novembre 2003. Les documents en question ont été présentés à M^{me} Hodder, qui a relevé l'erreur. Ils ont ensuite été modifiés avant d'être produits.

[314] En ce qui a trait au concours de spécialiste du soutien informatique tenu de février à avril 2004, M^{me} Hodder s'est plainte, en contre-interrogatoire, qu'une personne qui ne satisfaisait pas à l'exigence relative aux études rattachée au poste avait été nommée à ce poste. Toutefois, la preuve a révélé que la personne en question avait fait des études équivalentes et que la nomination avait également été signée par M. Kan.

[315] En ce qui concerne le poste de coordonnateur des contaminants, M^{me} Hodder s'est plainte que la personne nommée sur présentation d'un nom ne satisfaisait pas à l'exigence relative aux études du poste et qu'aucune autorisation n'avait été demandée à la CFP pour procéder ainsi. La nomination initiale est survenue en septembre 2003. Toutefois, la situation n'est apparue qu'en mars 2004, lorsque la gestionnaire a demandé un prolongement de cette nomination pour une durée déterminée. L'erreur s'est produite au tout début du mandat du fonctionnaire s'estimant lésé.

[316] Comme je l'ai indiqué au début des motifs de ma décision, il doit exister une séquence d'événements pour que l'employeur établisse que le rendement d'une personne est insatisfaisant au point de justifier une rétrogradation. Je suis d'avis que l'employeur n'a pas démontré que son évaluation de M. O'Leary était raisonnable. Bien que l'employeur, au moyen des preuves présentées, ait établi des motifs pour illustrer que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de graves difficultés à atteindre le niveau de rendement auquel M^{me} Hodder s'attendait de lui, ce niveau de rendement était quelque peu excessif compte tenu de l'expérience du fonctionnaire s'estimant lésé. L'employeur n'a que lui-même à blâmer d'avoir recruté le fonctionnaire s'estimant lésé. Je suis également d'avis que l'employeur n'a pas donné une formation suffisante au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'aider à surmonter ses difficultés. La formation et l'aide étaient déficientes à plus d'un égard. Le plan d'action ne proposait pas de véritables moyens de rectifier les problèmes, une formation additionnelle a été refusée jusqu'à ce qu'il y ait remise en ordre des dossiers et rattrapage de l'arriéré, et outre les deux jours passés avec M. Millican, aucune formation en cours d'emploi n'a été

dispensée. De plus, l'employeur n'est pas parvenu à établir de manière explicite que le fonctionnaire s'estimant lésé a continué à éprouver les mêmes problèmes. La preuve documentaire des problèmes présentée par l'employeur à l'appui de sa décision de rétrograder avait trait à des problèmes survenus peu après l'entrée en fonction du fonctionnaire s'estimant lésé. À un moment donné, l'avocat de l'employeur a fait valoir que l'on n'aurait pas dû s'attendre à ce que M^{me} Hodder apporte les 50 dossiers auxquels a travaillé le fonctionnaire s'estimant lésé. Peut-être est-ce vrai de façon générale, mais il appartient néanmoins à l'employeur de présenter les dossiers à l'appui de son argumentation. Le fait que l'employeur a permis au fonctionnaire s'estimant lésé de travailler à un si grand nombre de dossiers montre plutôt qu'il faisait quelque chose de bien.

[317] Par conséquent, je conclus que la rétrogradation était déraisonnable dans les circonstances et que M. O'Leary devrait être réintégré dans son poste de groupe et de niveau PE-02.

[318] M. O'Leary est devenu tellement malade qu'il a quitté Iqaluit pour prendre un congé de maladie avant que sa rétrogradation ne prenne effet. Au mois de décembre suivant, il a été jugé inapte à travailler dans un poste isolé. L'employeur n'a pas offert au fonctionnaire s'estimant lésé aucun autre poste que celui de AS-01 à Iqaluit. Par conséquent, outre les deux semaines au cours desquelles il a travaillé comme agent de sécurité, le fonctionnaire s'estimant lésé est demeuré sans emploi depuis le dépôt de son grief. Il semble que la responsabilité au sein du MAINC de trouver un autre emploi incombe à la région d'Iqaluit du MAINC, qui a peu à offrir mis à part des emplois dans des postes isolés. Cette situation m'apparaît épouvantable; l'obligation de composer avec un employé qui a une incapacité en raison d'un trouble médical s'étend à l'ensemble de l'employeur et n'est pas limitée à une région d'un ministère.

[319] Dans ces circonstances, je crois qu'il est nécessaire, pour remettre M. O'Leary dans son état antérieur, que l'employeur lui verse les gains perdus à titre de PE-02 jusqu'à ce qu'il soit nommé de nouveau à un poste de PE-02 dans la fonction publique.

[320] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

Ordonnance

[321] Que le fonctionnaire s'estimant lésé soit réintégré dans le poste PE-02 qu'il occupait avant sa rétrogradation.

[322] Qu'il soit indemnisé de tous les gains et avantages perdus depuis qu'il a quitté Iqaluit pour prendre un congé de maladie moins ce qu'il a gagné au cours de cette même période, et que cette indemnisation soit maintenue jusqu'à ce que l'employeur lui fasse une offre d'emploi à son groupe et niveau d'attache PE-02, en un endroit autre qu'un poste isolé.

[323] Je demeure saisi pour une période de 90 jours au cas où des questions devraient être réglées relativement à l'ordonnance d'indemnisation susmentionnée.

Le 18 janvier 2007.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Georges Nadeau,
arbitre de grief**