

Date: 20090423

Dossier: 566-02-1827

Référence: 2009 CRTFP 52



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

JEAN-DANIEL ONDO-MVONDO

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**

défendeur

Répertorié
*Ondo-Mvondo c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services
gouvernementaux)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Marie-Josée Bédard, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [lui-même](#)

Pour le défendeur : [Stéphane Bertrand, avocat](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 9 au 11 mars 2009.

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 6 février 2006, le fonctionnaire s'estimant lésé, Jean-Daniel Ondo-Mvondo, a été embauché pour une période indéterminée au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (« l'employeur »). Son embauche a été faite dans le cadre du Programme d'apprentissage des agents de rémunération (PAAR). Ce programme, qui a été adopté par l'employeur dans le cadre d'un plan de relève de la main d'œuvre du secteur de la rémunération, vise à recruter et à former des employés pour répondre aux besoins futurs de l'organisation.

[2] Les participants admis au PAAR sont recrutés au sein et à l'extérieur de la fonction publique. M. Ondo-Mvondo, pour sa part, a été recruté à l'extérieur de la fonction publique. Les participants sont embauchés dans le groupe AS, et au cours du programme qui s'échelonne sur une période de 48 mois, ils sont censés progresser du niveau AS-02 au niveau AS-05. À l'échéance du programme de formation, les participants qui ont réussi toutes les étapes du PAAR se voient offrir un poste permanent à un niveau AS-05. Les participants du PAAR qui ont été recrutés à l'extérieur de la fonction publique sont assujettis à une période d'essai (de stage) pendant toute la durée du PAAR, soit 48 mois.

[3] Le 13 septembre 2007, M. Ondo-Mvondo, qui était en période de stage, a été congédié. La lettre de renvoi prévoit ce qui suit :

La présente fait suite à plusieurs rencontres avec Jeff Marcantonio, gestionnaire et Mirelle Diotte, encadreur, ainsi que Tammy Labelle, Directrice des Services à la pension, concernant votre stage probatoire comme AS-02 Agent subalterne en rémunération (stagiaire) dans le cadre du Programme d'apprentissage pour agent de rémunération (PAAR). Durant ces rencontres, vous avez reçu une rétroaction concernant votre rendement, y compris vos lacunes et le besoin d'y remédier.

À la lumière de l'évaluation de votre encadreur et gestionnaire, votre rendement n'est pas satisfaisant et ne rencontre pas les exigences de votre poste. Les raisons qui motivent notre jugement vous ont été données par votre encadreur et gestionnaire et ont été consignées dans les rapports dont vous avez pris connaissance en date du 30 octobre 2006 (avec Louise Mailloux), le 27 février 2007 (avec André Charbonneau), le 12 juin 2007 (avec Mirelle Diotte et Jeff Marcantonio) et le 12 septembre 2007 (avec Mirelle Diotte).

De surcroît, je considère que votre aptitude est également insatisfaisante au niveau de votre capacité à observer les règles en place. J'en arrive à cette conclusion suite aux avis que vos superviseurs ont dû vous communiquer concernant votre comportement envers les femmes. En outre, nous vous avons remis une copie de la politique concernant le harcèlement en juin 2006, et malgré tout, un autre incident c'est produit dont la plainte d'harcèlement dont vous avez pris connaissance lors de la rencontre du 3 juillet 2007 (avec Tammy Labelle et Jeff Marcantonio), et pour laquelle j'ai conclu à une inconduite de votre part. Votre comportement a également eu une incidence sur votre aptitude à l'entretien de bonnes relations interpersonnelles avec vos collègues.

Par conséquent, en vertu des pouvoirs qui ont été délégués aux termes de l'article 62(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, je vous informe, par la présente, de la décision de mettre fin à votre emploi pendant votre période de stage. Votre dernière journée de travail sera donc jeudi, le 13 septembre, 2007 et en guise d'avis de fin d'emploi, vous recevrez deux semaine de salaire.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[4] Le 24 septembre 2007, M. Ondo-Mvondo a déposé un grief à l'encontre de son congédiement. Le grief se lit comme suit :

[...]

Le 13 septembre 2007, j'ai reçu une lettre de madame Gail Sherman, Directrice à la Direction des Politiques de la paye et services de formation, m'avisant qu'elle mettait fin à mon emploi pendant ma période de stage.

Je suis d'avis que mon renvoie [sic] est injustifié, arbitraire, discriminatoire et disciplinaire.

Je suis de plus d'avis que mon employeur est en violation de l'article 17 de ma convention collective, car on ne m'a jamais donné de préavis afin que je puisse obtenir de l'aide de mon syndicat. De plus, mon syndicat n'a pas été avisé que j'allais être licencié.

Enfin, je crois fermement que les raisons invoquées par l'employeur pour justifier mon renvoie [sic], sont diffamatoires, portent atteinte à ma réputation, mettent en péril ma carrière à la Fonction publique, et me causent de graves préjudices.

[...]

[5] Au chapitre des mesures correctives, M. Ondo-Mvondo réclame d'être réintégré rétroactivement dans ses fonctions sans perte de salaire et il réclame un montant de 40 000 \$ en dommages pour atteinte à sa réputation et pour compenser les préjudices physiques et moraux qu'il aurait subis. Il demande également que son employeur reconnaisse qu'il n'a pas respecté la convention collective. Il demande enfin que son retour au travail se fasse dans un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

[6] En février 2008, l'agent négociateur de M. Ondo-Mvondo, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance »), a décidé de ne pas recommander le renvoi à l'arbitrage du grief déposé par M. Ondo-Mvondo. Dans une correspondance datée du 7 février 2008, adressée au représentant national de l'Alliance et déposée au dossier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »), Nathalie St-Louis, analyste aux griefs et à l'arbitrage de la Section de la représentation, a motivé comme suit la décision de l'Alliance :

[...]

Compte tenu que le grief porte sur un renvoi en période de stage, un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a pas compétence pour entendre ce type de grief. En vertu de l'article 211 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, un grief concernant le renvoi en période de stage conformément à l'article 62(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne peut pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage.

[...]

Afin qu'un arbitre ait juridiction pour entendre le grief de M. Ondo-Mvondo, il nous faudrait prouver que l'employeur a agi de mauvaise foi avec l'intention de le discipliner lorsque ce dernier a été renvoyé en période de stage. Il incomberait donc à M. Ondo-Mvondo d'établir le fardeau de la preuve que l'employeur a agi de mauvaise foi. Il nous faudrait aussi présenter une preuve de motif disciplinaire tel que l'entendait l'arbitre Galipeau dans l'affaire Rinaldi (dossier de la Commission 166-2-26927).

« Si vous établissez que le licenciement n'était pas une mise en disponibilité authentique mais plutôt une décision de mauvaise foi, une ruse, un congédiement disciplinaire camouflé, alors je suis prête à dire que l'article 92 (3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique n'est pas un empêchement à ce que j'aie compétence. »

Il n'y a rien au dossier qui nous permet de croire que le renvoi en période de stage de M. Ondo-Mvondo a été fait de mauvaise foi ou de façon discriminatoire.

[...]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[7] Malgré le refus de son agent négociateur de renvoyer son grief à l'arbitrage, M. Ondo-Mvondo a décidé de se représenter lui-même et il a renvoyé son grief à l'arbitrage le 25 février 2008, en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi ») qui traite notamment des mesures disciplinaires entraînant le congédiement.

[8] Le 20 mai 2008, l'employeur a écrit à la Commission pour l'informer qu'il soulevait deux objections à la compétence d'un arbitre de grief à entendre le grief de M. Ondo-Mvondo. Aux termes de sa première objection, l'employeur a indiqué que les allégations de M. Ondo-Mvondo qui traitent de la présumée violation par l'employeur de l'article 17 de la convention collective n'étaient pas arbitrables puisque M. Ondo-Mvondo n'était pas représenté par son agent négociateur. L'objection de l'employeur à cet égard est basée sur le paragraphe 209(2) de la *Loi* qui prévoit ce qui suit :

209.(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

[9] Dans sa première objection, l'employeur visait également, en ces termes, l'une des mesures correctives recherchées par M. Ondo-Mvondo :

[...]

D'autre part, dans ses mesures correctives, M. Ondo-Mvondo demande entre autre [sic] un montant de \$40,000 en dédommagement. En vertu de la nouvelle LRTFP, un arbitre peut maintenant interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne et par conséquent accorder des dommages et intérêts, cependant, pour pouvoir le faire il faut d'abord argumenter une violation de l'article de convention collective traitant de harcèlement et de discrimination et avoir l'appui de l'agent négociateur, ce que M. Ondo-Mvondo n'a pas.

[...]

[10] Dans le cadre de sa deuxième objection, l'employeur a invoqué qu'un arbitre de grief n'avait pas compétence pour trancher un grief portant sur un renvoi en cours de stage. L'objection de l'employeur est basée sur l'article 211 de la *Loi* qui prévoit ce qui suit :

211. L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

a) soit tout licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

[...]

[11] Le 6 juin 2008, M. Ondo-Mvondo a déposé, auprès de la Commission, sa position à l'égard des objections de l'employeur à la compétence d'un arbitre de grief. Il a, par la même occasion, déposé une plainte et poursuite pour discrimination, diffamation, atteinte à la réputation et à l'honneur, préjudices graves, nuisance, harcèlement psychologique et complicité sur le fait contre le Conseil du Trésor dans le cadre de laquelle il réclame des dommages au montant de 2 200 000 \$.

[12] Dans une correspondance adressée à M. Ondo-Mvondo, le 30 juillet 2008, la Commission l'a informé qu'elle n'avait pas compétence pour se saisir de la plainte et poursuite qu'il avait déposée contre le Conseil du Trésor. Quant aux allégations de M. Ondo-Mvondo basées sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a informé M. Ondo-Mvondo des éléments suivants :

[...]

Vous faites remarquer avec justesse qu'aux termes de l'alinéa 226(1)(g) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'arbitre de grief peut, dans l'exercice de sa compétence, interpréter et appliquer les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Toutefois, l'arbitre de grief ne peut exercer sa compétence que lorsqu'il entend un grief, non une plainte. Il vous est donc loisible de soulever des arguments invoquant la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre de votre grief, mais l'arbitre ne peut entendre une plainte comme telle.

[...]

Par ailleurs, il convient de souligner que si vous avez l'intention de soulever une question liée à l'interprétation de

la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage de votre grief, il faut en donner avis à la Commission des droits de la personne au moyen de la Formule 24 en annexe du Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. [...]

[...]

[13] Le 6 août 2008, M. Ondo-Mvondo a déposé l'avis approprié à la Commission canadienne des droits de la personne et le 14 août 2008, la Commission canadienne des droits de la personne a avisé la Commission qu'elle n'entendait pas soumettre de commentaire dans le cadre de l'audience du grief de M. Ondo-Mvondo.

[14] L'audience du grief a commencé par une conférence préparatoire dans le cadre de laquelle j'ai exposé les paramètres limités de ma compétence. J'ai, dans un premier temps, réitéré que je n'avais aucune compétence à l'égard de la plainte et poursuite que M. Ondo-Mvondo a déposé le 6 juin 2008 contre le Conseil du Trésor. M. Ondo-Mvondo m'a indiqué qu'il avait bien saisi le cadre juridictionnel de l'arbitre de grief nommé par la Commission au terme de la *Loi*.

[15] J'ai, dans un deuxième temps, expliqué à M. Ondo-Mvondo que je n'avais pas compétence à l'égard des allégations contenues dans son grief relatives à la violation par l'employeur de certaines dispositions de la convention collective. À cet égard, j'ai indiqué à M. Ondo-Mvondo qu'au terme du paragraphe 209(3) de la *Loi*, un grief portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective devait, pour être arbitrable, recevoir l'assentiment de l'agent négociateur, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. M. Ondo-Mvondo m'a assuré qu'il avait bien saisi que je n'avais pas compétence à cet égard.

[16] Quant au grief contestant le renvoi en cours de stage, j'ai expliqué à M. Ondo-Mvondo que l'audience serait limitée à l'administration de la preuve et à la présentation des arguments relatifs à l'objection à ma compétence qui a été formulée par l'employeur. À cet égard, j'ai exposé les limites de ma compétence, compte tenu de l'article 211 de la *Loi* qui prévoit qu'un grief portant sur un renvoi en cours de stage ne peut être renvoyé à l'arbitrage. J'ai exposé l'état de la jurisprudence sur cette matière et informé les parties des paramètres suivants : que l'employeur avait un fardeau initial de démontrer que la décision de renvoyer un fonctionnaire en cours de stage était liée à l'emploi, et que, dès que cette preuve était établie, un arbitre de grief n'avait pas la compétence d'analyser le bien-fondé et la justesse de la décision de l'employeur.

Pour qu'un arbitre de grief ait compétence pour entendre un tel grief, il appartenait alors au fonctionnaire de démontrer que son renvoi était un subterfuge qui camouflait un congédiement de nature disciplinaire, discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi.

[17] Avant de résumer la preuve qui a été présentée de part et d'autre, je vais résumer les discussions et décisions qui ont été prises au regard de l'assignation de certains témoins.

[18] Le 22 février 2009, M. Ondo-Mvondo a demandé à la Commission d'émettre des assignations à comparaître pour vingt-trois personnes. Dans une correspondance adressée à M. Ondo-Mvondo le 25 février 2009, la Commission a informé M. Ondo-Mvondo que j'étais disposée à émettre des assignations à comparaître à l'intention des personnes suivantes : Tammy Labelle, Jeff Marcantonio, Mirelle Diotte, Louise Mailloux, André Charbonneau, Debbie Kovacs et Denise Lafortune. La Commission a également informé M. Ondo-Mvondo que la pertinence d'émettre des assignations à comparaître à l'intention des autres personnes mentionnées dans sa lettre ferait l'objet de discussions lors de l'audience. Des assignations à comparaître ont effectivement été émises, mais elles n'ont pas été signifiées par M. Ondo-Mvondo conformément au *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique*.

[19] Dans un courriel adressé à la Commission le 3 mars 2009, le procureur de l'employeur a indiqué qu'il avait l'intention de faire entendre certaines des personnes visées par les demandes d'assignation à comparaître de M. Ondo-Mvondo, dans le cadre de sa propre preuve, soit Mmes Diotte, Mailloux, Lafortune et Labelle, et que par conséquent, il s'engageait à assurer la présence de ces personnes.

[20] Lors de l'audience, le procureur de l'employeur s'est également engagé à assurer la présence de M. Marcantonio et de Mme Kovacs et des arrangements ont été faits pour que des interprètes soient disponibles afin de permettre à M. Marcantonio de témoigner en anglais. Finalement, M. Ondo-Mvondo a renoncé à faire entendre M. Marcantonio, parce que des documents remplaçant son témoignage ont été déposés en preuve, de consentement. Quant au témoignage d'André Charbonneau, qui était également visé par la demande de M. Ondo-Mvondo, l'employeur a indiqué qu'il lui était impossible d'assurer la présence de M. Charbonneau puisque ce dernier avait pris sa retraite de la fonction publique. M. Ondo-Mvondo a renoncé à faire témoigner M. Charbonneau et certains documents remplaçant son témoignage ont été déposés de consentement.

[21] Lors du déroulement de l'audience, M. Ondo-Mvondo a eu l'occasion de préciser pourquoi il entendait faire témoigner les autres personnes mentionnées dans sa correspondance du 20 février 2009, dont Lucy Baker, Gail Sherman, Josianne Clément et 13 personnes qui étaient des participants au programme PAAR en même temps que lui. Après avoir entendu M. Ondo-Mvondo, j'ai reconnu que le témoignage de Mmes Baker et Sherman était pertinent et que j'étais disposée à émettre des assignations à comparaître à leur intention. Le procureur de l'employeur s'est alors engagé à assurer la présence de Mme Baker. Quant à Mme Sherman, l'employeur a indiqué qu'elle était en congé de maladie pour une période indéterminée. Après discussions entre les parties, il s'est avéré que le témoignage de Mme Sherman était pertinent relativement aux éléments suivants : elle était l'auteure de la lettre de congédiement, elle avait eu une discussion seul à seul avec M. Ondo-Mvondo et elle avait participé à une rencontre en présence de M. Ondo-Mvondo et de Mme Baker. Après discussions, il a été convenu que la lettre de congédiement serait déposée en preuve, de consentement, et que M. Ondo-Mvondo pourrait témoigner au sujet de la rencontre qu'il avait eue seul à seul avec Mme Sherman et rapporter ses propos. Il appartiendrait ensuite à l'employeur de déterminer s'il souhaitait faire entendre Mme Sherman en contre-preuve, auquel cas l'audience serait ajournée à une date ultérieure. M. Ondo-Mvondo a effectivement rapporté les propos qu'il attribue à Mme Sherman et l'employeur a choisi de ne pas faire entendre Mme Sherman en contre-preuve. Quant à la rencontre entre M. Ondo-Mvondo et Mmes Baker et Sherman, M. Ondo-Mvondo et Mme Baker ont eu l'occasion d'en traiter dans leurs témoignages.

[22] Je n'ai pas jugé opportun d'émettre des assignations à comparaître à l'intention de tous les autres participants du PAAR compte tenu de la nature de l'audience qui se limitait à traiter de l'objection de l'employeur à ma compétence.

[23] Quant au témoignage de Mme Clément, son témoignage était pertinent parce qu'elle était l'auteure d'une plainte formulée contre M. Ondo-Mvondo. Toutefois, après discussion, il s'est avéré que l'élément pertinent résidait plus dans la réaction de l'employeur à cette plainte que le contenu de la plainte elle-même. La plainte écrite déposée par Mme Clément a été déposée en preuve, de consentement, et je n'ai pas émis d'assignation à comparaître à son intention.

II. Résumé de la preuve

[24] Plusieurs documents ont été déposés en preuve de part et d'autre et les personnes suivantes ont témoigné : Mme Mailloux, Mme Diotte, Mme Lafortune, Mme Baker, Mme Kovacs, Mme Labelle et M. Ondo-Mvondo.

[25] La preuve a concerné les deux reproches formulés par l'employeur dans la lettre de renvoi, soit le rendement insatisfaisant de M. Ondo-Mvondo et son attitude à l'égard des femmes. La preuve relative au motif lié au rendement de M. Ondo-Mvondo n'a pas vraiment été contradictoire, bien que les parties en tirent des conclusions différentes. Par conséquent, aux fins de préserver la cohérence et la chronologie des événements, j'ai décidé de rapporter la preuve relative à ce motif de renvoi sans distinguer les éléments présentés par l'employeur de ceux présentés par M. Ondo-Mvondo.

A. Preuve relative au motif de renvoi lié au rendement de M. Ondo-Mvondo

[26] Le PAAR est assujéti à un cadre de référence écrit qui prévoit les modalités d'application du programme. Ce cadre de référence est suivi par les gestionnaires et il est remis et expliqué à chaque participant lors de son entrée dans le programme. Le PAAR a été conçu de façon à ce que chaque participant effectue trois affectations de 8 mois et deux périodes de perfectionnement (une de 8 mois et l'autre de 16 mois) combinées à un programme de formation. Au cours de chaque affectation, des objectifs d'apprentissage sont déterminés. Le participant est suivi et supervisé par un encadreur qui procède périodiquement à l'évaluation de sa performance et de ses progrès. Le cadre de référence prévoit comme suit les attentes à l'égard des participants :

[...]

On s'attend que les participants acquièrent les habiletés, les connaissances et l'expérience nécessaires pour pouvoir offrir des conseils, des interprétations et des orientations spécialisés en matière de rémunération, de l'expertise sur le développement et la maintenance des systèmes de rémunération et sur l'utilisation des nouvelles technologies, ou encore de l'expertise dans le domaine de la formation sur la rémunération, y compris les nouvelles techniques de formation. Le Programme vis [sic] à offrir aux participants une expérience professionnelle diversifiée et exhaustive en rémunération en leur faisant connaître différentes situations, différentes disciplines et les méthodes de travail.

[27] Les participants sont admis au PAAR au groupe et niveau AS-02. Ils sont affectés à un des volets des Services de rémunération, soit la paye ou la pension. M. Ondo-Mvondo a été affecté au volet de la paye. Les participants peuvent passer du niveau AS-02 jusqu'au niveau AS-05 s'ils réussissent les trois affectations et les stages de perfectionnement. Après avoir complété avec succès les deux premières affectations, les participants sont évalués pour mesurer s'ils ont atteint les normes de compétence requises pour être promu à un niveau AS-03. S'ils réussissent avec succès l'évaluation fondée sur les normes de compétence, ils sont promus sans concours à un poste de niveau AS-03 (stagiaire) et y effectuent leur 3^e affectation. S'ils terminent avec succès cette affectation, ils obtiennent une affectation permanente au niveau AS-03 et poursuivent leur programme en effectuant les deux stages de perfectionnement. Après le premier stage, ils sont promus au niveau AS-04, et après le deuxième stage, au niveau AS-05. Lorsqu'un participant ne possède pas les capacités et les connaissances correspondant aux normes de compétence (c'est-à-dire, s'il n'a pas atteint le niveau « Très bon » à l'évaluation) du niveau en cause, il reçoit jusqu'à huit mois additionnels de formation en cours d'emploi.

[28] L'article 6.2 du cadre de référence prévoit que « [...] les stagiaires recrutés hors de la fonction publique sont assujettis à une période d'essai pendant toute la durée du Programme, soit 48 mois, et, peuvent faire l'objet d'un renvoi motivé en cas d'échec ». L'article 6.3 prévoit que le participant recruté à l'extérieur de la fonction publique qui n'atteint pas les normes de compétence après avoir reçu de la formation en cours d'emploi et de l'encadrement additionnels peut faire l'objet d'un renvoi motivé pendant la période d'essai conformément au paragraphe 28(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* (devenu le paragraphe 62(1)).

[29] Les gestionnaires d'affectation ont la responsabilité de trouver des affectations pour les participants au sein de leur direction, d'établir des objectifs clairs et d'assigner des encadreurs aux participants. Ils ont aussi la responsabilité de contrôler et dévaluer le rendement des participants. L'encadreur, pour sa part, offre aux participants le soutien nécessaire dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

[30] Le cadre de référence prévoit qu'un plan de travail est établi durant le premier mois de chaque affectation, lequel doit être accepté par le participant, l'encadreur et le gestionnaire d'affectation. Ce plan de travail comprend une liste d'objectifs d'apprentissage. Tous les mois, l'encadreur remplit l'appendice C qui contient la liste

de vérification du programme de perfectionnement (« l'évaluation mensuelle ») et y indique les activités d'apprentissage et les réalisations. À la fin d'une affectation, l'encadreur et le gestionnaire de l'unité d'affectation remplissent l'appendice D qui contient la liste de vérification du rendement global (« évaluation globale »).

[31] La première affectation de M. Ondo-Mvondo s'est déroulée du 6 février 2006 au 8 septembre 2006, à la Direction des systèmes du Secteur de la rémunération. Mme Mailloux agissait comme encadreur. La chef gestionnaire responsable du programme (chef d'équipe) était alors Mme Kovacs qui a été remplacée à compter de juin 2006, par Mme Lafortune.

[32] Mme Mailloux a témoigné et plusieurs documents ont été déposés en preuve lors de son témoignage. Elle a expliqué que son rôle auprès de M. Ondo-Mvondo consistait à établir un plan de travail avec des objectifs d'apprentissage, à lui assigner du travail, à le guider et l'encadrer, à superviser son travail et à évaluer son rendement et son développement. Un plan de travail comportant des objectifs spécifiques d'apprentissage a été établi et signé par Mme Mailloux et M. Ondo-Mvondo le ou vers le 9 février 2006.

[33] Mme Mailloux a expliqué, qu'à chaque mois, elle procédait à l'évaluation du rendement et du niveau d'atteinte de chacun des objectifs d'apprentissage de M. Ondo-Mvondo et elle le rencontrait pour en discuter. L'évaluation devait être signée par elle et par M. Ondo-Mvondo et était par la suite acheminée à la chef d'équipe. Le mois de février 2006 s'est déroulé normalement quoique l'évaluation mensuelle fasse état de certaines lacunes.

[34] Les choses se sont compliquées dès mars 2006. Le rapport d'évaluation de mars 2006 fait état de lacunes à l'égard de deux objectifs d'apprentissage. M. Ondo-Mvondo a refusé de signer ce rapport d'évaluation parce qu'il était en désaccord avec l'évaluation. Dans un courriel qu'il a adressé à Mme Mailloux le 12 avril 2006, par rapport à la rencontre prévue cette journée-là pour revoir l'évaluation, il a écrit ce qui suit :

[...]

J'ai lu l'évaluation et j'é mets des réserves pour les raisons suivantes :

1. Les évaluations peuvent avoir un impact sur ma carrière et, pour cela, tout est possible selon qu'on veut nuire ou faire des problèmes à un employé.

2. De manière générale, dans la fonction publique, à moins qu'on veuille nuire à un employé, et généralement pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa performance, il y a des choses qu'on ne met pas dans l'évaluation... De plus, le libellé de l'évaluation est important...

Pour ces raisons, j'é mets des réserves sur l'évaluation telle que tu la présentes. Je ne vais tout de même pas t'aider à mal m'évaluer...

[...]

[35] Face à cette réaction, Mme Mailloux a suggéré qu'une rencontre soit organisée avec M. Ondo-Mvondo, Mme Kovacs et une personne des relations de travail pour revoir le travail effectué par M. Ondo-Mvondo, le rôle de l'encadreur et discuter des difficultés et des étapes à venir.

[36] Les rapports d'évaluation pour les mois d'avril et mai 2006 font état de lacunes relativement à certains objectifs d'apprentissage et ils ont été signés par Mme Mailloux et M. Ondo-Mvondo. Le rapport d'évaluation pour le mois de juin 2006 fait état d'un rendement insatisfaisant à l'égard de plusieurs éléments. Dans son témoignage, Mme Mailloux a déclaré que les lacunes constatées depuis le début de l'affectation persistaient. M. Ondo-Mvondo a signé l'évaluation de juin 2006. Le rapport d'évaluation pour le mois de juillet 2006 fait encore état de plusieurs lacunes et d'un rendement insatisfaisant à l'égard de plusieurs éléments. Cette évaluation a été signée par M. Ondo-Mvondo.

[37] Mme Mailloux a pris des vacances en août 2006. Le 17 août 2006, elle a envoyé un courriel à M. Ondo-Mvondo lui précisant le travail qu'il devait accomplir durant son absence et lui indiquant que Mme Lafortune agirait comme encadreur durant son absence. À son retour, elle a révisé le travail effectué par M. Ondo-Mvondo et rempli le rapport d'évaluation pour la période du 1^{er} août au 8 septembre 2006. Ce rapport fait état de plusieurs lacunes et éléments d'insatisfaction.

[38] Comme il s'agissait de la fin de l'affectation, Mme Mailloux a également procédé à l'évaluation globale du rendement de M. Ondo-Mvondo et rempli le rapport d'évaluation globale. Elle a de plus rempli le rapport d'évaluation des normes de compétence pour le niveau AS-03, qui démontre que M. Ondo-Mvondo n'atteignait pas

la norme de compétence en ce qui concerne plusieurs sous-compétences. Le rapport d'évaluation précise que certains objectifs d'apprentissage ont été atteints de manière satisfaisante ou entièrement satisfaisante alors que le rendement à l'égard de deux objectifs et de trois sous-objectifs était insatisfaisant.

[39] Une rencontre a été fixée le 31 octobre 2006 entre M. Ondo-Mvondo, Mme Mailloux et Mme Lafortune afin de revoir l'évaluation globale de M. Ondo-Mvondo pour la première affectation.

[40] Un échange de courriels entre Mme Lafortune et M. Ondo-Mvondo a précédé cette rencontre. Voici des extraits de ces courriels :

Extrait d'un courriel du 26 octobre 2006 à 11 h 26 envoyé par Mme Lafortune à Mme Mailloux et M. Ondo-Mvondo :

[...]

J'envisage d'organiser une rencontre lundi le 30 octobre, 2006 à 13:30 (l'invitation suivra) pour discuter de l'appendice D (Liste de vérification du rendement global) et de l'outil d'évaluation des compétences suite à la première affectation. Veuillez noter que cette rencontre est obligatoire afin de répondre aux questions et inquiétudes du participant.

Jean-Daniel,

Si tu sens le besoin d'être accompagné par un représentant, c'est toi droit de demander qu'un représentant d'union soit présent avec toi. S'il vous plait, veuillez m'en aviser afin d'obtenir une salle de grandeur adéquate pour tous les participants.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Extrait d'un courriel du 26 octobre 2006 à 12 h 05 envoyé par M. Ondo-Mvondo à Mme Lafortune et Mme Mailloux :

[...]

Je voudrais que tu clarifies ton allusion au besoin de me faire accompagner par un représentant ?

Si on s'en tient au but de la rencontre que tu as relevé ci-dessous, aux objectifs des évaluations (que j'appelle rapports de feedback et qui, selon moi, ne devraient pas contenir une note car cela biaise leur but) et au rôle du coach que tu as précisés lors de la dernière réunion du PAAR, il n'y

a pas lieu que je sente le besoin de me faire accompagner par un représentant à moins que je ne saisisse pas quelque chose ?

Au tout début de mon affectation avec Louise, sous Debbie Kovacs que tu as remplacée (et que je copie par souci de transparence), j'ai été contraint (je ne l'ai jamais demandé) justement de rencontrer quelqu'un des relations de travail sans trop savoir pourquoi je devais le rencontrer, quel rôle il devait jouer, pourquoi et comment on en était arrivé là ?

Or il est bien connu qu'on passe pour un employé à problème quand on se met à rencontrer les gens des relations de travail, du syndicat...

Encore une fois, si on s'en tient au but de la rencontre que tu as relevé ci-dessous, aux objectifs des évaluations et au rôle du coach que tu as rappelé lors de la dernière réunion du PAAR, la rencontre ne devrait pas être une confrontation, ne devrait pas faire peur.

Par ailleurs, à la fin de mon affectation, j'ai mis à la disposition de la direction (je t'ai copié le courriel) l'ensemble de mon travail sur le drive... Justement pour comparaison et évaluation de ta part entre les objectifs (inclus dans le fichier mis sur le drive) et le travail effectué.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Extrait d'un courriel envoyé le 26 octobre 2006 à 15 h 47 par Mme Lafortune à M. Ondo-Mvondo avec copie à Mme Mailloux :

Jean-Daniel,

Je n'anticipe pas de confrontation, au contraire. Nous allons revoir ensemble l'appendice D et l'outil d'évaluation des compétences avec l'encadreur de ta première affectation.

Mon rôle de chef d'équipe est de prendre les mesures nécessaires pour aider à la réussite du participant (extrait du « cadre de référence » : si le participant ne répond pas au profil de compétences, il reçoit jusqu'à huit mois additionnels de formation en cours d'emploi). Alors, avec l'aide de l'encadreur, nous allons être en mesure d'identifier ou sont les forces et les faiblesses pour t'aider à te diriger vers une réussite.

Je voulais seulement de te faire part de tes droit comme employé indéterminé.

À la réunion, j'apporterai une copie des objectifs de ta première affectation, de l'appendice D et du document « outils d'évaluation des compétences » que nous allons revoir.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[41] Cette rencontre a eu lieu le 30 octobre 2006, et a été suivie de l'échange suivant de courriels entre Mme Mailloux et M. Ondo-Mvondo :

Extrait d'un courriel envoyé par Mme Mailloux à M. Ondo-Mvondo avec copie à Mme Lafortune le 31 octobre 2006 à 9 h 40 :

[...]

*Selon notre réunion d'hier après-midi ci-joints les évaluations que nous avons revues ensemble. Le commentaire « Ces tâches seront ré-évalués durant les prochaines affectations » a été ajouté à la **Liste de vérification du rendement global durant l'affectation - objectif# 2.***

Jean-Daniel voici le résumé de la rétroaction tel que présentée lors de notre réunion :

Tes relations inter-personnels sont excellentes et tu travailles très bien en équipe. Tu fais de très bons suivis auprès des collègues et tu as une excellente compréhension de la direction de la rémunération. Tu démontres une bonne aptitude envers l'organisation de ton travail et des priorités. La grammaire et l'épélation des mots utilisés dans les documents que tu as rédigés étaient toujours exactes. Tu n'hésites pas de recommander des changements et de demander de la rétroaction sur ton rendement ce qui est très positif dans une organisation.

Recommandations pour améliorer ton rendement lors des prochaines étapes :

- Analyse : assure-toi que le tout soit logique, qu'il n'y as pas de contradiction avec les options et la proposition, que tous commentaires et analyse sont vérifiables auprès d'un document officiel. Bien cerner les faits importants d'un document afin de bien identifier les incidences.

- Comp. Help : revoir les critères du développement des documents au début et à la fin de ton travail afin d'assurer que tu as bien respecté les directions et que le document est complet.

- Revoir ton travail afin de déceler les erreurs et les corriger. Une erreur peut affecter 270,00 comptes, l'impacte peut être énorme alors l'exactitude de documents est très importante.

- Travailler plus indépendamment, faire preuve d'initiative, faire plus de recherches sur les listes web afin d'augmenter et d'approfondir tes connaissances sur la rémunération.

- Te servir des outils qui sont disponibles pour compléter ton travail avec exactitude.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[42] Lors de son témoignage, Mme Mailloux a déclaré qu'elle avait agi comme encadreur pour quatre personnes avant M. Ondo-Mvondo et trois autres personnes après lui. Elle a indiqué que les expériences avec les autres participants avaient été complètement différentes car les lacunes constatées au début de l'affectation se corrigeaient au cours de l'affectation, alors que dans le cas de M. Ondo-Mvondo, les mêmes lacunes avaient persisté durant toute l'affectation. Elle a également déclaré qu'à son avis, M. Ondo-Mvondo comprenait les tâches qu'il devait accomplir et les consignes qu'il devait suivre. Elle a ajouté qu'il connaissait les normes de rendement et savait qu'il devait améliorer son rendement. Elle a enfin déclaré qu'à son avis, M. Ondo-Mvondo avait reçu la formation et l'aide appropriée pour pouvoir accomplir le travail de façon satisfaisante.

[43] En contre-interrogatoire, Mme Mailloux a déclaré que M. Ondo-Mvondo était une personne sociable, qui pouvait communiquer facilement et qui était capable de comprendre les explications qu'elle lui donnait.

[44] Interrogée sur les raisons qui l'avaient poussée à impliquer une personne des relations de travail en avril 2006, Mme Mailloux a déclaré que comme M. Ondo-Mvondo semblait penser, à la suite de l'évaluation du mois de mars 2006, qu'elle l'avait mal évalué et qu'elle voulait nuire à sa carrière, alors qu'elle ne souhaitait que l'aider, elle a jugé opportun d'impliquer une personne des ressources humaines pour l'épauler.

[45] Malgré les difficultés rencontrées lors de la première affectation, M. Ondo-Mvondo a poursuivi le PAAR. Sa deuxième affectation, qui devait s'étaler du 6 octobre 2006 au 8 juin 2007, a été faite dans la Division des services spécialisés – paye et pension. Au cours de cette affectation, M. Ondo-Mvondo a eu deux encadreurs :

M. Charbonneau pour la période du 23 octobre 2006 au 19 janvier 2007 et Mme Diotte à compter du 20 janvier 2007.

[46] Avant même le début de cette affectation, M. Ondo-Mvondo avait fait part de ses préoccupations à l'égard de cette affectation. Ces préoccupations ressortent dans l'échange suivant de courriels qu'il a eu avec Mme Lafortune :

Extrait d'un courriel envoyé le 22 septembre 2006 à 13 h 00 à Mme Lafortune avec copie à Jacques Robert, Mme Sherman, Mme Diotte et Mme Baker :

[...]

J'ai eu un entretien téléphonique avec Mirelle Diotte qui, selon ce que tu m'as dit, sera mon coach dans le cadre de mon affectation du 23 octobre 2006 au 8 juin 2007 (session # 2) avec la Division des services spécialisés.

Suite à cet entretien, je voudrais confirmer les choses suivantes avec toi :

Mirelle se demandait si mon affectation dans cette division rentre en compte dans les affectations du cheminement dans le programme (Explications : dans le cadre du programme, je dois effectuer deux affectations puis être évalué pour passer du niveau AS2 à celui AS3. Mirelle se demandait si l'affectation dans sa Division va rentrer dans le décompte ???)

Selon les explications de Mirelle, cette interrogation vient du fait que :

-La division en question n'est pas dans la liste des divisions mentionnées pour les affectations dans le cadre du programme

- Ce sera la première fois qu'une recrue sera en affectation dans cette division.

Peux-tu, s'il te plaît, dissiper nos inquiétudes (à Mirelle et moi) en confirmant par retour de courriel que cette affectation va bien compter comme affectation dans le cadre du programme PAAR et, qu'à l'issue de celle-ci, je serai bien évalué pour mon passage du niveau AS2 à celui AS3.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[47] Mme Lafortune a répondu comme suit à M. Ondo-Mvondo :

Extrait d'un courriel envoyé par Mme Lafortune le 3 octobre 2006 à 17 h 01 avec copie à M. Robert, Mme Sherman, Mme Diotte et Mme Baker :

[...]

Voici les réponses à vos inquiétude.

En ce qui concerne votre affectation dans la Division des services spécialisés, cette affectation rentre dans le décompte. Toutes les divisions ne sont pas détaillées mot pour mot dans le liste des divisions mentionnées dans la section 5.3 du « cadre de référence » du PAAR.

L'examen écrit va être basé sur les connaissances acquises depuis le début du programme pour votre passage du niveau AS02 au AS03.

Tous les participants du programme d'apprentissage des agents de rémunération doivent terminer trois sessions de 8 mois chacune durant les 24 premiers mois du Programme afin d'approfondir leurs connaissance en matière de rémunération tel que Services consultatifs, Maintenance et développement de systèmes, Élaboration et prestation de cours de formation, soutien à l'application et au programme et Projets de rémunération en tenant compte des besoins de l'organisation et des aspirations du participant.

Dans votre première affectation avec le programme d'apprentissage des agents de rémunération, vous avez acquis des connaissances des services consultatifs. Avec votre deuxième affectation vous allez prendre connaissances des systèmes et pendant votre troisième affectation vous allez découvrir les techniques de la maintenance et développement des systèmes. Un plan de travail sur le programme de perfectionnement (Appendice B) sera établis lors de votre arrivé dans votre deuxième affectation à la fois par le gestionnaire, l'encadreur et vous, énumérant vos objectifs d'apprentissage pour cette affectation.

J'aimerais vous assurez que présentement votre cheminement ce présente bien.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[48] M. Charbonneau n'a pas témoigné. Par ailleurs, le rapport d'évaluation qu'il a préparé pour la période du 23 octobre 2006 au 19 janvier 2007 a été déposé en preuve.

Le rapport fait état d'un rendement insatisfaisant et signale un manque d'initiative de la part de M. Ondo-Mvondo.

[49] M. Ondo-Mvondo a refusé de signer ce rapport d'évaluation.

[50] Mme Diotte, le second encadreur de M. Ondo-Mvondo, a témoigné. Elle a déclaré que sa division constituait un secteur très opérationnel qui s'occupait notamment d'émettre les paiements aux pensionnés des Forces armées du Canada et aux membres du Parlement et de faire les payes pour les membres de la Gendarmerie royale du Canada. Mme Diotte a déclaré que c'était la première fois qu'un participant du PAAR était affecté dans sa division. Elle avait par ailleurs formé et supervisé de nombreux nouveaux employés auparavant. Elle a expliqué que son mandat était de permettre à M. Ondo-Mvondo d'apprendre le plus d'activités possibles de la division. Au cours de l'affectation, plusieurs « coachs » ont été assignés à M. Ondo-Mvondo.

[51] Mme Diotte a déclaré qu'elle avait préparé le plan de travail comportant les objectifs d'apprentissage de M. Ondo-Mvondo. C'est également elle qui assignait le travail à M. Ondo-Mvondo et procédait à l'évaluation de son rendement. Elle a affirmé qu'au début de l'affectation, elle avait signifié oralement à M. Ondo-Mvondo les objectifs d'apprentissage. Il appert par ailleurs du plan de travail qui a été déposé que M. Ondo-Mvondo l'a signé le 20 février 2007.

[52] Le 20 février 2007, après la rencontre avec M. Ondo-Mvondo, Mme Diotte a envoyé un courriel à M. Ondo-Mvondo dans lequel elle a indiqué vouloir clarifier les discussions ayant eu lieu durant la rencontre. Dans son courriel, elle a réitéré à M. Ondo-Mvondo son inquiétude face à ce qu'elle percevait comme étant un manque d'initiative de sa part et lui a fait part d'une rencontre qu'elle avait eu avec les représentants des ressources humaines à cet égard. Mme Diotte a également confirmé également avoir demandé à M. Ondo-Mvondo, lors de la rencontre, de s'assurer qu'il comprenait bien ce qu'il avait à faire et de vérifier son travail pour éviter les erreurs de frappe.

[53] Mme Diotte a déclaré qu'au départ, elle ne savait pas qu'elle devait remplir un rapport d'évaluation pour M. Ondo-Mvondo à chaque mois. Le premier rapport d'évaluation qu'elle a rempli couvrait donc la période du 20 janvier au 30 avril 2007. Des rencontres avaient par ailleurs été tenues pour discuter de la performance de

M. Ondo-Mvondo, le 27 février, le 14 mars et le 11 avril 2007, en présence de M. Ondo-Mvondo, du gestionnaire de Mme Diotte, de M. Marcantonio et d'une représentante des ressources humaines, Jennifer Touhey. Des sommaires de ces rencontres ont été déposés en preuve et ils font état de plusieurs lacunes et objectifs non atteints par M. Ondo-Mvondo. Le rapport d'évaluation couvrant la période du 1^{er} mai au 8 juin 2007 a également été déposé en preuve et il fait lui aussi état de lacunes et d'éléments d'insatisfaction à l'égard du rendement de M. Ondo-Mvondo, qui a d'ailleurs refusé de signer ce rapport d'évaluation.

[54] Mme Diotte a déclaré qu'elle avait assigné six ou sept « coachs » à M. Ondo-Mvondo durant l'affectation, et que tous les « coachs » avaient constaté un rendement insatisfaisant et un manque d'intérêt de la part de M. Ondo-Mvondo. Elle a donc décidé de le prendre en charge elle-même et elle a déclaré avoir fait le même constat. Mme Diotte a rempli le rapport d'évaluation globale à la fin de l'affectation et lui aussi fait état de plusieurs éléments d'insatisfaction. Voici les commentaires généraux inscrits à la fin du rapport :

Extrait du rapport d'évaluation globale pour la période du 23 octobre 2006 au 8 juin 2007

[...]

GÉNÉRAL

Reconnaissant que chaque individuel a différente façon d'apprendre, Jean-Daniel a été assigné 7 individus pour l'aider à accomplir ses tâches avec succès durant sa période d'entraînement à la division des Services spécialisés. Les commentaires communs sont que Jean-Daniel ne semblait pas intéressé dans le travail de la rémunération.

[...]

Ceci étant dit, Jean-Daniel est très aimable avec ses collègues.

Lors de ma dernière discussion avec Jean-Daniel, il m'a avoué qu'il trouve le travail de la rémunération très détaillé et qu'il préférerait accomplir un travail plus relié à son expérience d'analyste et de gestion de projet.

Afin d'assister Jean-Daniel à acquérir les compétences requis pour le programme de recru et pour lui donner une tâche liée à son expérience en analyse et de gestion de projet, Jean-Daniel va demeurer à la division des Services spécialisés afin d'acquérir le niveau de compétence nécessaire avant de

continuer au prochain stage du programme COAP. Au lieu, Jean-Daniel sera assigné une tâche qui sera plus rapprochée à ses capacités d'analyste et de gestion de projets.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[55] Compte tenu des problèmes de performance et du rendement insatisfaisant, l'employeur était d'avis que le rendement M. Ondo-Mvondo ne correspondait pas aux normes de compétence pour être promu à un poste de niveau AS-03 et il a décidé de prolonger la deuxième affectation de M. Ondo-Mvondo pour une période de trois mois, afin de lui permettre d'acquérir les compétences manquantes et d'améliorer sa performance. Pour favoriser les chances de succès de M. Ondo-Mvondo, les gestionnaires lui ont assigné un travail qui correspondait davantage à ses intérêts et à son expérience antérieure d'analyste. Une rencontre a eu lieu le 12 juin 2007, à laquelle ont participé M. Ondo-Mvondo, M. Marcantonio, Mme Diotte et Mme Lafortune. L'objet de la rencontre était de réviser l'évaluation du rendement de M. Ondo-Mvondo et de discuter de la prolongation de son affectation.

[56] M. Ondo-Mvondo était en désaccord avec l'évaluation que l'employeur avait faite de son rendement et avec la décision de prolonger son affectation et de retarder sa promotion. Un échange de courriels entre M. Ondo-Mvondo et Mme Lafortune a précédé la rencontre du 12 juin 2007. Voici quelques extraits de cet échange de courriels :

Extrait d'un courriel envoyé par Mme Lafortune à M. Ondo-Mvondo le 8 juin 2007 à 10 h 43 :

[Traduction]

[...]

La direction de PSD/SSD vient de m'informer qu'une recommandation a été faite afin de reporter votre affectation dans un autre poste et de vous donner trois mois de formation pratique de plus (conformément au cadre de référence). Veuillez donc prendre note que votre affectation sera prolongée jusqu'au 14 septembre 2007. La direction fixera une rencontre avec vous au début de la semaine prochaine afin de vous remettre une évaluation de votre rendement général et de vos compétences. On vous communiquera aussi, au cours de la semaine prochaine, de nouveaux objectifs pour vos trois mois supplémentaires d'affectation.

[...]

Extrait d'un courriel envoyé par M. Ondo-Mvondo à Mme Lafortune le 8 juin 2007 à 11 h 03 :

[Traduction]

[...]

Je ne vois pas d'objection à poursuivre mon affectation pendant trois mois et même plus...

Mais auriez-vous l'obligeance de m'expliquer clairement pourquoi la direction en est arrivée à cette décision et quelles conséquences cela pourrait avoir sur mon avancement dans le cadre du programme. (Pouvez-vous me dire, surtout, si je dois considérer cela comme une nouvelle affectation ou si je suis pénalisé dans ma progression de carrière de AS2 à AS3? Si c'est le cas, pouvez-vous m'expliquer pourquoi?)

[...]

Extrait d'un courriel envoyé par Mme Lafortune à M. Ondo-Mvondo le 8 juin à 17 h 30 :

[Traduction]

[...]

Il ne s'agit pas d'une nouvelle affectation, mais bien d'une prolongation de trois mois de votre affectation actuelle. L'examen de vérification des connaissances sera donc reporté. Votre encadreur et le gestionnaire de l'affectation prévoient vous rencontrer la semaine prochaine afin de passer en revue l'appendice C pour le mois de mai et l'appendice D pour toute la période d'affectation. Ils seront aussi mieux en mesure de vous expliquer la décision.

[...]

Extrait d'un courriel envoyé par M. Ondo-Mvondo à Mme Lafortune le 11 juin 2007 avec copie à Mme Baker, M. Marcantonio, Mme Diotte et Mme Labelle :

[...]

*La décision de prolonger mon affectation (et surtout de retarder ma promotion) s'apparente à une **mesure punitive injustifiée**.*

Ma présente affectation est supposée s'achever le 11 juin 2007. En accord avec les termes de référence du PAAR, dès le 12 juin 2007, je dois subir un examen d'évaluation (en fonction de ce qui m'a été appris) en vu de ma promotion au niveau AS03.

Je suis en ce moment le dernier venu dans le programme PAAR et dans le mesure ou cela a juste un effet négatif sur moi, je n'accepte pas non plus que des lois, des façon de faire, soient créées uniquement pour moi, uniquement dans mon cas. Il faut donc s'appuyer sur ce qui s'est fait avec les autres participants du PAAR.

J'attends de suivre les explications données par ma gestion actuelle sur la prolongation de mon affectation. Comme mentionnée dans le courriel précédent, je n'ai aucune objection à rester ici pour 3 mois voir plus, mais je n'accepte pas d'être pénalisé pour une supposée faute que je n'ai pas commise.

Mon affectation peut être prolongée mais je ne dois pas être pénalisé dans ma promotion.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[57] Au cours de la rencontre du 12 juin 2007, à laquelle ont participé M. Ondo-Mvondo, Mme Diotte, Mme Lafortune et M. Marcantonio, M. Ondo-Mvondo a refusé de signer les rapports d'évaluation préparés par Mme Diotte. Le sommaire écrit de la rencontre précise que les problèmes de rendement de M. Ondo-Mvondo avaient été portés à son attention à plusieurs occasions, qu'il ne répondait toujours pas aux normes de compétences, et que, dès lors, la prolongation de son affectation visait à lui permettre d'atteindre les normes de compétence.

[58] À la suite de cette rencontre, M. Ondo-Mvondo a envoyé un courriel à Mme Labelle, M. Marcantonio, Mme Diotte, Mme Lafortune et Mme Baker, dans lequel il a écrit ce qui suit :

Une réunion pour discuter de mon évaluation mensuelle et de fin d'affectation s'est tenue ce 12 juin 2007 à 14heures dans le local 1-045 à Coldrey.

[...]

Suite à cette réunion, et compte tenu de celles auxquelles j'ai participé (sans comprendre l'objet et la raison) avec Lucy Baker, Denise Lafortune et Jennifer Touhey des relations de travail, il m'apparaît évident qu'on cherche absolument à me discréditer.

Par la présente, j'affirme que l'évaluation est biaisée et j'é mets des réserves sur l'évaluation, la façon dont elle est menée, et son contenu (les choses qui ont été mises dans l'évaluation n'ont rien à voir, selon moi, avec une évaluation objective);

De plus, selon la procédure habituelle, je devais discuter de cette évaluation avec mon coach avant. Or cela n'a pas été fait.

Pour ces deux raisons, je me suis abstenu de signer l'évaluation comme le demandait Denise Lafortune. À noter que Mirelle Diotte aussi a longtemps hésité à signer l'évaluation que pourtant elle présentait : elle a demandé à plusieurs reprises à Denise si elle voulait vraiment qu'elle signe ça.

Mirelle Diotte a fait la lecture de l'évaluation.

Mirelle Diotte a dit que c'est Tammy Labelle qui lui a demandé de mettre certaines remarques qui sont dans l'évaluation (notamment la remarque qui a trait aux cours de formation formelle) (???)

Denise Lafortune a aussi ajouté que les formateurs/trices des cours lui avaient fait part de mon manque d'intérêt (???)

Sans les nommer, Mirelle Diotte a dit que les personnes qui avaient été assignées pour me former/coacher lui avaient fait part de mon manque d'intérêt (???)

Je relève les points suivants :

L'évaluation parle de mon manque d'intérêt or Mirelle Diotte, qui est supposée être mon coach, m'a toujours dit (et l'a déjà dit à maintes reprises dans des réunions avec Lucy Baker, Denise Lafortune et Jeff Marcantonio) qu'elle n'avait pas le temps de s'occuper de moi, et que le travail fait ici était uniquement du travail de commis. L'évaluation parle aussi du fait que je postule à des emplois. Comment peut-on, et pourquoi doit-on évaluer le manque d'intérêt? Combien d'employés et de coachs manquent d'intérêt dans leur travail et rôle? Combien d'employés et de coachs postulent à des emplois ?

Mes objectifs d'affectation ont été définis (sur mon insistance auprès de Denise Lafortune) seulement à la fin du mois de mars; il est donc absurde de m'évaluer par rapport à des objectifs qui étaient inexistantes.

Je réitère ce que j'ai dit dans le courriel à Denise :

Je n'ai aucune objection à ce que mon affectation soit prolongée... Cependant :

Comme Mirelle l'a elle-même mentionné, l'unité de mon affectation est composée essentiellement de commis à qui on donne la responsabilité de me coacher (Mirelle elle-même a manifesté un manque d'intérêt dans ce sens). Ceci est une situation de frustrations diverses qui est à l'origine de la mauvaise foi dans ma formation et mon évaluation.

Il n'est absolument pas démontré que j'ai commis une faute quelconque qui nécessite que je sois pénalisé dans ma promotion.

Il n'y a donc pas de raison que je sois victime des frustrations des autres et que je sois pénalisé dans ma promotion. Il n'y a pas de raison que ma promotion soit retardée, à moins de m'assurer qu'elle aura un effet rétroactif au 12 juin.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[59] Le 13 juin 2007, Mme Lafortune a répondu ce qui suit à M. Ondo-Mvondo :

[...]

Dans le cadre de référence, on peut recommander de reporter la promotion d'un participant afin qu'il acquise de l'expérience et de la formation en cours d'emploi additionnelles et qu'il soit mieux préparé à atteindre les normes de compétences pour assumer les responsabilités d'un poste de niveau AS-03. Pour être promu au niveau suivant, le participant doit répondre aux normes de compétence du cadre de référence du PAAR. Puisque ton encadreur a confirmé que tu ne réponds pas présentement aux normes de compétence du cadre de référence du PAAR, i.e. obtenir la note « Très bon », ton affectation sera prolongée. [...] D'après les termes de référence du PAAR, si un participant n'a pas obtenu la note « Très bon », durant son affectation il reçoit jusqu'à huit mois additionnels de formation en cours d'emploi. [...].

*Ceci s'applique à **tous** les participants du PAAR **sans aucune exception**.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[60] Mme Diotte a déclaré que la prolongation de l'affectation de M. Ondo-Mvondo avait pour objectif de lui donner la chance d'atteindre les normes de compétence. Le travail qu'il devait accomplir au cours de la période de prolongation consistait à rédiger une procédure de travail liée au travail effectué dans la Division des services spécialisés. Les objectifs pour cette période ont été préparés par Mme Diotte et ont été signés par M. Ondo-Mvondo au cours d'une rencontre tenue le 18 juin 2007. Un échange de courriels a suivi cette rencontre. Voici un extrait d'un courriel envoyé par M. Ondo-Mvondo le 19 juin 2007 à 10 h 31 à Mme Diotte :

[...]

Suite à ta suggestion verbale, j'ai modifié le plan de mon travail comme ci-dessous. Peux-tu, s'il te plait, confirmer son approbation par écrit?

Merci d'avance!

Par ailleurs, je voudrais relever que dans le cadre de ma collecte d'information, je suis allé voir Ghislaine Perras (que je copie) qui m'a dit qu'il était hors de question qu'elle me montre quoi que ce soit alors qu'elle est CR et moi AS... Je rappelle qu'elle a été mon coach pendant mon affectation... C'est l'esprit général qui prévaut dans l'affectation (et de manière générale dans le programme) ... C'est donc injuste de vouloir faire croire que c'est moi qui n'arrive pas à atteindre une quelconque performance, à réaliser de quelconques objectifs...

[...]

[61] Mme Labelle lui a répondu ce qui suit :

Ce courriel est en réponse à ton courriel ci-bas.

L'approuve le contenu de ton plan de travail inclus ci-dessous. Si tu as besoin qu'on amène d'autres modifications à ce plan durant ton affectation, s'il-vous plaît m'informer par écrit et tes recommandations et suggestions seront prises en considération.

En ce qui concerne l'enjeu soulevé ce matin lié à ton besoin d'information, je te rappelle que tu dois faire toutes tes demandes par écrit à moi, ton coach. Je vais m'assurer que tu reçoive l'information requise pour avancer sur tes tâches. Ceci est bien décrit dans les attentes définies pour ton affectation.

Le veux aussi prendre cette opportunité pour te rappeler que ton affectation demande que tu prennes des bouts d'information de plusieurs sources pour effectuer l'analyse sur les données et créés des procédures. L'attente est que toi, tu dois rédiger les procédures basées sur ces bouts d'information. Ceci est pour démontrer que tu as acquis les niveaux de compétences en analyse et gestion de projets.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[62] M. Ondo-Mvondo a répondu comme suit à ce courriel :

[...]

Dans une atmosphère de mauvaise foi, on sait ce que peut donner la collecte d'information auprès des autres...

Je voudrais rappeler ce que j'ai déjà dit par le passé : L'objectif du programme PAAR n'est absolument pas de chercher à piéger les recrues. Le premier rôle des coachs et de tous les intervenants du programme (gestionnaires, etc.) est de faciliter le cheminement des recrues et non de leur tendre toutes sortes de pièges, non de chercher toutes sortes de raisons qui peuvent les couler. Cela étant, lorsqu'on sait pertinamment quelles sont les barrières et les frustrations de certains dans le programme et les affectations, on ne met pas ça sur le dos de la recrue, sinon c'est de la mauvaise foi.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[63] Mme Diotte a déclaré qu'elle évaluait le travail de M. Ondo-Mvondo sur la base des ébauches de directive qu'il lui remettait. Elle a affirmé que les lacunes constatées au cours de l'affectation se sont poursuivies durant la période de prolongation. Une rencontre a eu lieu le 30 août 2007, pour discuter du rendement et de la progression de M. Ondo-Mvondo, à laquelle ont participé M. Ondo-Mvondo, Mme Diotte, Mme Lafortune et M. Marcantonio. Le sommaire de la rencontre fait comprendre les éléments suivants :

[...]

Rencontre:

- *Capacité de communiquer efficacement de vive voix et par écrit.*

- *Entregent*

Ne rencontre pas:

- *Capacité de faire des analyses.*
- *Capacité de planification et d'organisation.*
- *Bon jugement*
- *Fiabilité*
- *Minutie*

Développement et progrès dans le programme

Progrès accompli depuis les réunions précédentes :

Jean-Daniel n'a pas rencontré aucun de ses échéanciers de son objectif en date d'aujourd'hui.

[64] Le sommaire mentionne également le manque d'initiative de M. Ondo-Mvondo.

[65] Mme Lafortune, qui était chef d'équipe à compter du mois de juin 2006, a elle aussi témoigné. Elle a déclaré qu'elle avait la responsabilité d'administrer le PAAR et qu'à ce titre, elle devait négocier les affectations des participants et faire le suivi des évaluations de rendement et de la progression des participants. Elle a également indiqué que le cadre de référence du PAAR est révisé avec les participants lors de leur entrée dans le programme et que les participants sont informés des conséquences, s'ils n'atteignent pas les normes de compétence fixées. Elle a affirmé s'être engagée dans le dossier de M. Ondo-Mvondo de façon beaucoup plus importante et directe que normalement, en raison des difficultés de performance de M. Ondo-Mvondo et des lacunes qui ne se corrigeaient pas au fil du temps. Elle a déclaré qu'elle était préoccupée du fait que des lacunes importantes avaient été constatées par trois encadreurs différents. Lorsque des lacunes sont signalées chez un participant, l'encadreur et le chef d'équipe tentent d'aider ce participant. Mme Lafortune a affirmé qu'à toutes les rencontres avec M. Ondo-Mvondo auxquelles elle a participé, elle renforçait le besoin d'amélioration du rendement et elle réitérait les conséquences lorsqu'un participant n'atteint pas les normes de compétence. Témoignant au sujet de la prolongation de la deuxième affectation, Mme Lafortune a déclaré que M. Ondo-Mvondo n'atteignait pas les normes de compétence pour être promu au niveau AS-03 à la fin de sa deuxième affectation et que la prolongation avait comme objectif de lui donner une autre chance et l'occasion de poursuivre son apprentissage.

[66] Mme Lafortune a déclaré que les lacunes de M. Ondo-Mvondo ne se sont pas corrigées au cours de la prolongation de l'affectation. Elle a également affirmé qu'elle avait informé Mme Sherman des problèmes de rendement de M. Ondo-Mvondo.

[67] En contre-interrogatoire, M. Ondo-Mvondo a demandé à Mme Lafortune pourquoi, au cours de sa deuxième affectation, il avait été affecté à une direction qui s'occupait de pension alors qu'il relevait du volet de la rémunération du PAAR. Mme Lafortune lui a répondu que la direction de Mme Diotte s'occupait de pension et de paye et qu'à son avis, cette unité de travail était appropriée pour apprendre l'administration de la paie.

[68] Mme Labelle, qui est directrice de l'administration de la pension dans le Secteur de la rémunération, a témoigné à la demande de M. Ondo-Mvondo. Interrogée sur les raisons de sa participation au dossier de M. Ondo-Mvondo à la fin de sa deuxième affectation, Mme Labelle a indiqué qu'elle s'était engagée personnellement dans le dossier de M. Ondo-Mvondo, en raison des problèmes de rendement qu'il éprouvait. Elle a également déclaré qu'elle avait rencontré la directrice, Mme Sherman, pour lui dire que M. Ondo-Mvondo n'atteignait pas les objectifs du programme.

B. Motif de renvoi lié au comportement de M. Ondo-Mvondo

[69] L'employeur n'a pas fait entendre de témoin relativement au deuxième motif de renvoi, lié au comportement de M. Ondo-Mvondo. M. Ondo-Mvondo, pour sa part, a témoigné en plus de faire entendre Mme Baker et Mme Kovacs.

[70] Des documents et courriels ont également été déposés de consentement.

[71] La preuve a démontré que, le 23 juin 2006, M. Ondo-Mvondo a eu une rencontre avec Mmes Sherman et Baker au cours de laquelle il a été question de la politique du Conseil du Trésor sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail. M. Ondo-Mvondo et Mme Baker ont toutefois des versions bien différentes du contexte et du contenu de cette rencontre.

[72] Mme Baker était gestionnaire d'affaires pour le Secteur de la rémunération, et à ce titre, elle assumait la responsabilité fonctionnelle du PAAR. Elle a déclaré que M. Ondo-Mvondo avait été invité à la rencontrer en juin 2006, avec Mme Sherman, pour discuter de la politique sur le harcèlement parce que deux employées s'étaient plaintes de l'approche de M. Ondo-Mvondo à leur endroit. Mme Sherman et elle ont donc décidé

de rencontrer M. Ondo-Mvondo pour le sensibiliser à la politique et attirer son attention sur le fait que son approche « friendly » avec les femmes n'était peut-être pas appropriée. Son approche pouvait créer une perception de malaise et d'inconfort chez certaines personnes, notamment lorsqu'il insistait pour les fréquenter. Répondant à la question de savoir si elle avait reçu des plaintes formelles, Mme Baker a indiqué que les employées en cause avaient envoyé des courriels. Mme Baker a confirmé qu'une des plaignantes était Mme Kovacs.

[73] Mme Kovacs a témoigné et elle a reconnu qu'elle s'était plainte du fait que M. Ondo-Mvondo avait avec elle un comportement qu'elle jugeait inapproprié et qui la rendait inconfortable. Elle a toutefois refusé de qualifier le comportement de M. Ondo-Mvondo de harcèlement.

[74] M. Ondo-Mvondo a, pour sa part, donné la version suivante des événements de juin 2006. Il a indiqué, qu'à une première occasion, la directrice, Mme Sherman, était venue le voir dans son bureau pour jaser et lui demander comment se passait son cheminement dans le programme. Elle lui aurait dit qu'elle était contente de l'avoir dans le programme et que Mme Kovacs faisait son éloge. Elle lui aurait alors demandé si, comme nouvel employé, il avait reçu tous les documents remis aux nouveaux employés et qui sont consignés dans un cartable. Après avoir vérifié le contenu du cartable de M. Ondo-Mvondo, Mme Sherman lui aurait dit qu'il faudrait qu'elle lui envoie certains documents manquants.

[75] M. Ondo-Mvondo a déclaré qu'à son souvenir, le lendemain, Mme Sherman est revenue dans son bureau et après avoir jaser de divers sujets, elle l'a invité à se rendre dans son bureau, où se trouvait Mme Baker. Il a affirmé que Mme Baker aurait alors pris la parole et déclaré qu'elle voulait compléter la documentation qu'il avait reçue et que c'est à ce moment là qu'elle lui a parlé de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement, qui devait être remise à tous les employés.

[76] M. Ondo-Mvondo a déclaré qu'il s'est alors scandalisé et qu'il a demandé pourquoi on voulait lui remettre cette politique, questionnant si c'était parce qu'il était accusé de harcèlement. Il a affirmé que Mme Baker l'aurait alors rassuré en lui confirmant que non, et que la politique devait lui être remise comme à tous les employés. Il a affirmé que Mme Baker aurait alors indiqué que le milieu de la rémunération était un monde de femmes et qu'elle souhaitait juste le mettre en garde. Il leur a alors demandé qu'on lui achemine la politique par courriel.

[77] À la suite du témoignage de M. Ondo-Mvondo, Mme Baker a été ré-interrogée par le procureur de l'employeur. Elle a réitéré que la rencontre avec M. Ondo-Mvondo n'avait pas comme simple objet de lui transmettre la politique du Conseil du Trésor comme à tous les employés, mais bien de discuter avec lui d'incidents impliquant des employées qui avaient été rapportés. Dans ce contexte, elle et Mme Sherman souhaitaient sensibiliser M. Ondo-Mvondo quant à son comportement et son approche à l'endroit des femmes. Elle a affirmé que lors de la rencontre, M. Ondo-Mvondo a demandé le nom des employées qui avaient porté plainte. Elle a déclaré lui avoir dit que les employées en cause ne voulaient pas donner leur nom et qu'elles n'avaient pas déposé de plaintes formelles, et que dès lors, la rencontre avait pour objet de le sensibiliser pour éviter des problèmes futurs.

[78] L'employeur a choisi de ne pas faire témoigner Mme Sherman pour qu'elle donne sa version des faits, compte tenu de son absence du travail pour une période indéterminée.

[79] À la suite de la rencontre du 26 juin 2006, Mme Sherman a envoyé le courriel suivant à M. Ondo-Mvondo :

[...]

Après notre discussion d'aujourd'hui, je voudrais diriger votre attention vers la Politique du Conseil dur [sic] Trésor sue [sic] la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail.

[...]

[80] Le 27 juin 2007, M. Ondo-Mvondo a cheminé le courriel suivant à Mme Sherman et à Mme Baker :

Bonjour Gail et Lucy!

Merci infiniment pour la rencontre qui, si je vous ai bien compris, ne signifiait pas qu'il y a véritablement un problème, mais visait plutôt à m'alerter et à m'aider à prévenir les situations qui pourraient le devenir...

Merci infiniment de me mettre en garde et d'éveiller ma vigilance.

Soyons tous conscients de vivre dans un monde où les gens ont toutes sortes de motivations dont plusieurs seront sans

véritable rapport avec le problème-la question qu'on dit vouloir corriger.

S'il vous plait, à l'avenir, à la première plainte que vous recevrez - à toute prochaine question me concernant et sur n'importe quel sujet en lien avec mon travail (pour lequel vous êtes mes responsables), je vous prie, par souci de transparence, d'équité et de justice, d'organiser tout de suite une rencontre de clarification-discussion regroupant toutes les personnes impliquées (vous-les plaignants et moi).

Compte tenu de sa grande sensibilité et des conséquences désastreuses qui peuvent en découler, il faut vraiment prendre beaucoup de précautions dans le traitement de la question complexe du harcèlement. Notamment :

- 1. Il faut s'assurer que la question qu'on traite est bien une question de harcèlement;*
- 2. Il faut s'assurer que tout le monde (les accusateurs, les accusés et les arbitres) comprend bien ce qu'est le harcèlement;*
- 3. Dans le cas du harcèlement en milieu de travail, il faut s'assurer que la question traitée a bel et bien un lien avec le milieu de travail.*

Il faut éviter les situations où tout le monde accuse tout le monde pour n'importe quoi.

Il faut aussi combattre les situations où il est clair qu'on cherche des bibites à quelqu'un, où il est clair que le but visé par une accusation est autre que le fondement de l'accusation.

Parallèlement, puisqu'il y a toujours possibilité de clarifier toutes les situations si on use de transparence, il faut aussi, selon moi, éviter de s'empêcher de vivre socialement dans son milieu de travail parce qu'on a peur de se faire accuser de n'importe quoi.

Encore une fois, merci infiniment de m'alerter sur — de m'aider à prévenir les situations pouvant devenir critiques.

Encore une fois, prière à l'avenir d'organiser tout de suite une rencontre de clarification entre les parties concernées pour toute plainte-toute question que vous aurez à traiter à mon sujet, en lien avec mon travail.

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

[81] Des documents déposés de consentement démontrent qu'en juin 2007, une autre employée a porté à l'attention de Mme Diotte et de M. Marcantonio un incident au cours duquel elle reprochait à M. Ondo-Mvondo un comportement et des propos qu'elle jugeait déplacés. L'employeur a entrepris une enquête administrative à l'égard de cette plainte et lors d'une rencontre tenue le 3 juillet 2007, M. Ondo-Mvondo a nié les faits qui lui étaient reprochés.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[82] L'employeur soutient que le grief déposé par M. Ondo-Mvondo n'est pas arbitral et que son renvoi constitue un renvoi en cours de stage au sens du paragraphe 62(1) (anciennement l'article 28) de la *LEFP*, lequel accorde à l'employeur la discrétion de renvoyer un employé en cours de stage si son rendement n'est pas satisfaisant. L'article 211 de la *Loi* prévoit clairement qu'un grief portant sur un renvoi en cours de stage, fait en application du paragraphe 62(1) de la *LEFP*, ne peut être renvoyé à l'arbitrage et ce malgré l'article 209 de la *Loi*.

[83] L'employeur reconnaît que dans le cadre d'un grief contestant un renvoi en cours de stage, il assume le fardeau initial de démontrer que le motif de renvoi du fonctionnaire est réellement lié à l'emploi. Dès lors que la preuve démontre que le renvoi est lié à l'emploi, l'employeur soutient qu'il n'a pas à prouver qu'il avait des motifs valables qui justifiaient le renvoi et l'arbitre de grief doit constater son absence de compétence. L'employeur soutient, qu'en l'espèce, il a largement dépassé le fardeau qui lui incombait et que la preuve démontre sans l'ombre d'un doute que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était lié à l'insatisfaction à l'égard de son rendement.

[84] Quant au deuxième motif de congédiement, soit celui lié au comportement de M. Ondo-Mvondo, l'employeur soutient qu'il s'agissait d'un élément additionnel d'insatisfaction, mais qu'il ne s'agissait pas du motif principal du renvoi. L'employeur soutient que dans le cadre de la preuve liée à l'objection à la compétence d'un arbitre à l'égard d'un renvoi en cours de stage, l'employeur n'a pas à prouver tous les motifs du renvoi. L'employeur soutient par ailleurs que le témoignage de Mmes Baker et Kovacs, ajouté aux documents déposés, est suffisant en l'espèce pour démontrer que des incidents mettant en cause le comportement de M. Ondo-Mvondo, à l'égard de certaines employées, ont été portés à son attention, ont fait l'objet de suivi et ont été considérés dans la décision de le renvoyer.

[85] L'employeur soutient que le fait que le reproche lié au comportement de M. Ondo-Mvondo puisse constituer une inconduite susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire n'a pas pour effet de donner compétence à un arbitre de grief et de faire échec à l'application de l'article 211 de la *Loi*. L'employeur prétend que rien n'empêche qu'une inconduite de nature disciplinaire puisse constituer un motif de renvoi en cours de stage en vertu de la *LEFP*.

[86] L'employeur a reconnu qu'un renvoi en cours de stage peut être arbitral si la preuve, dont le fardeau incombe au fonctionnaire s'estimant lésé, démontre que le renvoi constitue un subterfuge, une supercherie qui camoufle dans les faits un congédiement de nature disciplinaire, arbitraire, discriminatoire ou fait de mauvaise foi. L'employeur soutient à cet égard, que la preuve ne démontre d'aucune façon que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était le fruit d'un subterfuge qui camouflait un tel congédiement.

[87] L'employeur m'a renvoyé aux affaires suivantes : *Canada (Procureur Général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529; *Chaudhry c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 72; *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.F.) (QL).

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[88] M. Ondo-Mvondo a soumis ses arguments oralement et il m'a également renvoyé à l'argumentation écrite qu'il a déposée au dossier de la Commission.

[89] M. Ondo-Mvondo soutient que la preuve démontre que le renvoi que lui a imposé l'employeur constituait non pas un renvoi en cours de stage, mais bien un congédiement de nature disciplinaire, discriminatoire, arbitraire et de mauvaise foi qui n'avait rien à voir avec sa performance et son comportement. Selon M. Ondo-Mvondo, il est clair que son renvoi est un subterfuge, une machination alors que l'employeur avait décidé de se débarrasser de lui et qu'il a ensuite monté une conspiration pour justifier sa décision. M. Ondo-Mvondo soutient que toutes les évaluations de rendement qui ont été faites sont faussées et empreintes de mauvaise foi, ce qui démontre que son renvoi n'avait en fait rien à voir avec son rendement. M. Ondo-Mvondo estime qu'il y a eu une constance dans l'acharnement de l'employeur à son endroit. M. Ondo-Mvondo a insisté sur plusieurs éléments qui démontrent, à son avis, la mauvaise foi et l'acharnement de l'employeur. Il a notamment insisté sur les éléments suivants :

- Les mesures de rendement et les norme de compétence n'étaient pas clairement établies dans le PAAR, ce qui donne beaucoup trop de latitude à l'employeur qui peut faire n'importe quoi;
- L'employeur doit appliquer les outils d'évaluation de façon uniforme à l'égard de tous les participants, ce qui n'a pas été le cas pour ses évaluations;
- Le cadre de référence du PAAR prévoit que le participant doit collaborer à l'élaboration des objectifs d'apprentissage; or, il n'a jamais participé à la détermination des objectifs d'apprentissage de ses affectations.
- La période de probation des participants provenant de l'extérieur de la fonction publique est discriminatoire car tous les participants sont des minorités visibles. La période de probation aurait dû être de 12 mois et l'employeur l'a, à tort, considéré comme un employé en période de stage;
- Les évaluations de rendement étaient faussées. Il est insultant et erroné de la part de l'employeur de prétendre qu'il n'a pas été en mesure d'accomplir adéquatement des tâches de commis, alors qu'il est détenteur de deux maîtrises;
- Il n'est pas normal que, dès le début, l'employeur ait fait participer des personnes des relations de travail à son dossier;
- La présence de participants provenant de l'extérieur de la fonction publique, qui sont des minorités visibles qui ont beaucoup de scolarité, insécurise et frustre les participants qui proviennent de la fonction publique ainsi que les employés qui transigent avec les participants, lesquels n'ont pas le même niveau de compétence et perçoivent les participants de l'extérieur de la fonction publique comme des menaces à leur chance de progression;
- Il est illogique que Mme Kovacs, qui était la chef d'équipe au début de sa première affectation et qui a déposé une plainte de harcèlement contre lui, soit demeurée son supérieur. Elle ne pouvait être objective et voulait se débarrasser de lui;
- Il n'est pas normal que dès le mois de juin 2006, l'employeur, par l'entremise de la directrice, lui remette la politique sur le harcèlement, alors qu'il n'a rien à se reprocher;

- Pour sa deuxième affectation, l'employeur a choisi une affectation dans le volet de la pension qui n'était pas appropriée et qui n'avait rien à voir avec son cheminement dans le PAAR. Cette affectation n'était pas conforme au cadre de référence du PAAR et elle ne s'est pas déroulée conformément au cadre de référence. Mme Diotte ne savait pas trop ce qu'il faisait dans sa section, elle ne s'occupait pas de lui, il n'avait rien à faire et était laissé à lui-même. Il n'a pas reçu ses objectifs avant le mois de février 2007;
- Il n'est pas normal que les directrices, Mmes Sherman et Labelle, s'engagent personnellement dans le dossier d'un participant;
- Mme Diotte a préparé ses évaluations de rendement mais ce n'est pas elle qui a supervisé son travail. Ce sont plutôt les sept différents « coachs » qu'il a eu qui auraient dû l'évaluer;
- La décision de prolonger sa deuxième affectation a été prise sans qu'il ne soit consulté;
- La prolongation de sa deuxième affectation aurait dû être pour une période de huit mois conformément au cadre de référence. Or, l'employeur n'a prolongé son affectation que pour une période de trois mois;
- L'employeur avait prolongé sa deuxième affectation jusqu'en septembre 2007, mais il est clair que dès le 30 août 2007, l'employeur avait décidé de procéder à son renvoi;
- Le libellé même de la lettre de renvoi démontre que l'employeur voulait lui nuire car, à son avis, il y a des choses qu'un employeur ne peut pas mettre dans une lettre de renvoi sans avoir une certitude absolue. Or, l'employeur l'a accusé de harcèlement et n'a aucunement prouvé qu'il avait harcelé qui que ce soit. Ces fausses accusations ont eu des conséquences importantes sur sa vie.

IV. Motifs

[90] La compétence d'un arbitre de grief, à l'égard d'un grief qui conteste un renvoi en cours de stage, est limitée. Bien que l'alinéa 209(1)(b) de la *Loi* prévoit qu'un fonctionnaire peut renvoyer un grief portant sur une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, l'article 211 de la *Loi* prévoit expressément qu'un grief portant sur un

licenciement prévu sous le régime de la *LEFP* ne peut être renvoyé à l'arbitrage. Or, suivant le paragraphe 62(1) de la *LEFP*, l'administrateur général peut renvoyer à tout moment un fonctionnaire au cours de sa période de stage. La preuve, en l'espèce, démontre clairement que lors de son renvoi le 13 septembre 2007, M. Ondo-Mvondo était un fonctionnaire en cours de stage.

[91] La seule allégation qu'un fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage ne suffit toutefois pas pour déclencher l'application de l'article 211 de la *Loi* et priver l'arbitre de grief de toute compétence. L'arbitre de grief a la responsabilité de s'assurer que le renvoi en cause constitue bien un renvoi en cours de stage au sens entendu par la *LEFP*.

[92] À cet égard, la Cour fédérale, dans *Leonarduzzi*, une décision rendue sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, s'est exprimée comme suit :

[...]

[31] *Je partage l'avis du procureur général que l'objectif du législateur en adoptant le paragraphe 92(3) de la LRTP était d'interdire l'arbitrage par la Commission des renvois en cours de stage. Toutefois, le législateur n'a pas interdit à un arbitre d'examiner la question de savoir si un renvoi en cours de stage a été réellement fait en vertu de la LEFP. [...]*

[...]

[93] Dans le cadre de cet examen, l'employeur qui allègue qu'un licenciement constitue un renvoi en cours de stage doit satisfaire un fardeau de preuve initial qui a été défini comme suit dans *Leonarduzzi*: « [...] l'employeur n'a pas à produire une preuve *prima facie* d'un motif déterminé valable, mais seulement à produire un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif ».

[94] Toujours dans *Leonarduzzi*, la Cour s'exprime comme suit :

[...]

[42] *Le défendeur soutient que l'employeur doit produire une preuve prima facie que le fonctionnaire a été licencié pour un motif déterminé valable. Ce n'est pas le cas. Il y a lieu de distinguer entre un motif lié à l'emploi et un « motif déterminé valable ». Dans Canada (Procureur général) c. Penner, (1989) 3 C.F. 429 (C.A.F.), une affaire qui portait sur*

la compétence de la Commission de se saisir d'un grief d'un employé en stage qui avait été licencié pour un motif déterminé en vertu de l'article 28 de la LEFP, le juge Marceau, J.C.A., déclare ceci, à la page 438 :

D'autres arbitres ont adopté une attitude assez différente de celle qui précède : ils ont accepté la thèse selon laquelle, dès le moment où ils sont convaincus que la décision contestée était effectivement fondée sur un motif réel de renvoi, c'est-à-dire procédait d'une insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de l'aptitude de l'employé, les arbitres n'ont pas compétence pour examiner la question de savoir si la décision de renvoyer l'employé était appropriée ou était bien fondée. Dans l'affaire Smith (dossier No. 166-2-3017 de la Commission), l'arbitre Norman exprime sans détour sa pensée à ce sujet :

En effet, une fois que l'employeur a présenté à l'arbitre une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine. L'arbitre perd ainsi tout pouvoir pour ordonner que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions en faisant valoir à cet égard que l'employeur n'a pas donné de motif valable pour le congédiement.

[43] Le juge Marceau a conclu que l'interprétation de l'arbitre Norman, précitée, est la seule qui est fondée à la fois sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. Procureur général (Canada) et autre*, [1978] 2 R.C.S. 15, et sur la législation.

[...]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[95] Dès lors que l'employeur a démontré que le renvoi était lié à l'emploi, le fardeau de preuve retombe sur le fonctionnaire s'il veut démontrer que, dans les faits, son renvoi ne constituait pas un renvoi au sens de la LEFP. Le fardeau qui incombe alors au fonctionnaire est bien décrit dans *Chaudhry* :

[...]

[108] Une fois que l'employeur s'est acquitté de sa charge de démontrer que le motif du renvoi était lié à l'emploi, la charge de la preuve retombe sur le fonctionnaire s'estimant lésé, qui doit démontrer que les actions de l'employeur

étaient une supercherie ou du camouflage et n'étaient donc pas conformes aux dispositions du paragraphe 28(2) [maintenant 62(1)] de la LEFP, comme dans Leonarduzzi, supra, et Penner, supra.

[...]

[113] Il incombe donc maintenant au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer que le renvoi en cours de stage est une supercherie ou repose sur de la mauvaise foi. [...]

[...]

[96] Appliquant ces principes au grief de M. Ondo-Mvondo, je dois répondre aux deux questions suivantes :

- L'employeur a-t-il démontré que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était lié à l'emploi, c'est-à-dire fondé sur des motifs réels?
- Le cas échéant, M. Ondo-Mvondo a-t-il démontré que son renvoi était dans les faits, un subterfuge, une supercherie qui camouflait un congédiement de nature disciplinaire, fait de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire?

[97] En ce qui concerne la première question, je conclus, à la lumière de la preuve, que l'employeur a satisfait à son fardeau initial de démontrer que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était lié à son emploi. La preuve a largement démontré que l'employeur n'était pas satisfait du rendement de M. Ondo-Mvondo et de son niveau de progression dans le PAAR. Dès le deuxième mois de la première affectation de M. Ondo-Mvondo, son encadreur a noté des lacunes dans son rendement, lesquelles ont persisté jusqu'à la fin de son affectation. L'évaluation du rendement de M. Ondo-Mvondo faite à la fin de l'affectation démontre que l'employeur était insatisfait, à certains égards, de sa prestation de travail. La preuve démontre également qu'à plusieurs reprises, M. Ondo-Mvondo a été informé des lacunes constatées et de la nécessité d'améliorer son rendement.

[98] Le même scénario s'est produit dans le cadre de la deuxième affectation. Tout au long de l'affectation, les encadreurs et la chef d'équipe ont noté et soulevé des lacunes quant au rendement de M. Ondo-Mvondo. Ce dernier a participé à plusieurs rencontres au cours desquelles l'employeur lui a signifié ses attentes et les lacunes dans sa prestation de travail et lui a fait part de la nécessité d'améliorer son

rendement. La preuve a démontré qu'à la fin de la deuxième affectation, M. Ondo-Mvondo n'atteignait pas les normes de compétence requises pour poursuivre le programme et être promu à un niveau AS-03. L'employeur a alors prolongé son affectation pour une période de trois mois, pour lui permettre d'atteindre les normes de compétence requises. Pour augmenter les chances de succès de M. Ondo-Mvondo, l'employeur lui a façonné une affectation qui répondait davantage à ses aspirations et à son expérience antérieure. Or, la preuve a démontré que les lacunes de M. Ondo-Mvondo ont persisté au cours de la période de prolongation et que l'employeur demeurait insatisfait de son rendement.

[99] Quant au deuxième motif de renvoi lié au comportement de M. Ondo-Mvondo, l'employeur n'a pas fait la preuve de l'inconduite de M. Ondo-Mvondo. Par contre, la preuve a démontré que des allégations de comportement inapproprié avaient été portées à l'attention de l'employeur, et que le comportement de M. Ondo-Mvondo avait réellement constitué l'une des considérations de son renvoi. Cette preuve est suffisante compte tenu du fardeau de la preuve qui incombe, en l'espèce, à l'employeur.

[100] Je conclus donc, qu'à *priori*, l'employeur a fait la démonstration que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était lié à son emploi, c'est-à-dire qu'il était réellement fondé sur l'insatisfaction de l'employeur à l'égard de son rendement et de son comportement.

[101] Tel qu'indiqué précédemment, une fois que j'ai déterminé que l'employeur avait procédé au renvoi pour des motifs liés à l'emploi de M. Ondo-Mvondo, je n'ai pas la compétence pour analyser et me prononcer quant au caractère approprié de la mesure de renvoi.

[102] Je dois toutefois déterminer si M. Ondo-Mvondo a démontré que, dans les faits, son renvoi constituait un subterfuge qui camouflait un congédiement de nature disciplinaire, fait de mauvaise foi, de façon discriminatoire ou arbitraire. Avec égards, j'estime que la preuve n'appuie aucune de ces allégations.

[103] La preuve démontre, au contraire, que les encadreurs et les gestionnaires qui sont intervenus auprès de M. Ondo-Mvondo ont agi de bonne foi, qu'ils ont déployés des efforts soutenus pour guider M. Ondo-Mvondo et l'aider à améliorer son rendement au cours du PAAR. Aucun élément ne me permet de mettre en doute la bonne foi des encadreurs et des gestionnaires de M. Ondo-Mvondo.

[104] Je n'ai aucune indication que les évaluations de rendement de M. Ondo-Mvondo qui ont été faites par divers encadreurs (Mme Mailloux, Mme Lafortune et M. Charbonneau) ont été faussées ou ne reflétaient pas la réalité. La preuve démontre au contraire, que l'évaluation du rendement de M. Ondo-Mvondo, qui était faite sur une base régulière, était exhaustive et objective. La preuve démontre par ailleurs que, tout au long de ses affectations, M. Ondo-Mvondo a contesté les évaluations et les interventions faites par ses encadreurs. Il a vu dans les interventions des encadreurs et gestionnaires une machination qui visait à lui nuire et à l'exclure du programme. Or, la preuve n'appuie tout simplement pas de telles allégations.

[105] La preuve ne démontre pas que le cadre de référence du PAAR a été ignoré par l'employeur. La preuve n'appuie pas l'allégation de M. Ondo-Mvondo suivant laquelle les normes de compétence n'étaient pas clairement établies dans le cadre de référence. Je conviens que lors de sa deuxième affectation, M. Ondo-Mvondo a reçu la version écrite de ses objectifs plus tard que prévu dans le cadre de référence du PAAR. Le témoignage de Mme Diotte, ainsi que le résumé des diverses rencontres qui ont eu lieu, démontrent toutefois que M. Ondo-Mvondo avait des tâches à accomplir et qu'un suivi de sa progression était fait. Rien ne me permet de conclure que le délai pour remettre les objectifs d'apprentissage à M. Ondo-Mvondo a compromis sa progression ou était motivé par la mauvaise foi et le désir de lui nuire.

[106] M. Ondo-Mvondo allègue que la période de stage que lui a imposée l'employeur était discriminatoire. Je ne vois pas en quoi la période de stage, qui était la même pour tous les participants du PAAR recrutés à l'extérieur de la fonction publique, pourrait être considérée comme étant discriminatoire. De toute façon, la période de stage qui a été imposée à M. Ondo-Mvondo était celle prévue au programme et il en connaissait la durée au moment où il est entré dans le PAAR.

[107] M. Ondo-Mvondo considère que la participation directe des directrices, Mmes Labelle et Sherman à son dossier démontre la mauvaise foi de l'employeur. Il tire la même conclusion de la participation de Mme Touhey, des relations de travail. Avec égards, la preuve démontre que ces personnes, tout comme Mme Lafortune, se sont intéressées au dossier de M. Ondo-Mvondo parce que sa progression dans le PAAR ne se déroulait pas normalement. M. Ondo-Mvondo éprouvait des problèmes persistants de rendement et il entretenait avec ses encadreurs une relation difficile, contestant et questionnant à toute occasion l'évaluation qu'ils faisaient de son rendement.

[108] M. Ondo-Mvondo infère de la plainte déposée à son endroit par Mme Kovacs, que cette dernière a pris des dispositions pour lui nuire et se débarrasser de lui. Or, la preuve démontre que Mme Kovacs n'a jamais participé directement à l'établissement des objectifs d'apprentissage de M. Ondo-Mvondo, ni à l'évaluation de son rendement. C'est son encadreur, Mme Mailloux, qui a fixé ses objectifs, qui l'a supervisé et qui a évalué son rendement. M. Ondo-Mvondo a également soutenu que Mme Kovacs avait volontairement choisi une deuxième affectation qui ne lui convenait pas. À cet égard, la preuve démontre que Mme Kovacs, qui a quitté son poste de chef d'équipe du PAAR en juin 2006, n'a pas participé au choix de la deuxième affectation de M. Ondo-Mvondo et que c'est plutôt Mme Lafortune, qui a remplacé Mme Kovacs, qui a négocié la deuxième affectation de M. Ondo-Mvondo.

[109] M. Ondo-Mvondo prétend que sa deuxième affectation n'était pas conforme au cadre de référence du PAAR et qu'elle était inappropriée dans le cadre de sa progression dans le PAAR. La preuve ne soutient pas cette allégation. La preuve a démontré que les employés de la Division des services spécialisés faisaient des tâches liées à la pension et à la paye. Tant Mme Diotte que Mme Labelle ont affirmé qu'il s'agissait d'une affectation appropriée et pertinente au PAAR et que la Division des services spécialisés constituait un bon endroit pour apprendre la gestion de la rémunération.

[110] M. Ondo-Mvondo reproche à l'employeur de ne pas l'avoir consulté avant de décider de prolonger sa deuxième affectation. Il lui reproche également de l'avoir prolongé pour une période de trois mois au lieu de huit mois. La preuve démontre que la décision de prolonger l'affectation de M. Ondo-Mvondo a été prise parce qu'il n'avait pas atteint le niveau de rendement requis pour atteindre les normes de compétence. La décision de prolonger son affectation a été prise pour lui donner un délai additionnel pour atteindre le niveau attendu de rendement. Dans ce contexte, je ne vois pas en quoi la consultation préalable de M. Ondo-Mvondo aurait été utile ni en quoi cette façon de procéder pouvait être interprétée comme constituant de la mauvaise foi de la part de l'employeur. Quant à la durée de la prolongation de l'affectation, le cadre de référence du PAAR prévoit qu'une prolongation peut être accordée jusqu'à concurrence de huit mois, et non que toute prolongation doit être d'une durée de huit mois.

[111] Quant au deuxième motif de renvoi, M. Ondo-Mvondo soutient que l'employeur avait le fardeau de prouver l'inconduite et le harcèlement dont il était accusé.

L'employeur avait le fardeau de démontrer que, tout comme pour le motif lié au rendement de M. Ondo-Mvondo, le motif lié à son comportement était réel. L'employeur a démontré que des plaintes avaient été formulées relativement au comportement de M. Ondo-Mvondo, qu'il a fait un suivi à l'égard de ces plaintes et qu'il a retenu que le dernier incident constituait de l'inconduite. Dans le cadre du fardeau qui incombait à l'employeur en l'espèce, soit celui de démontrer que le motif de l'inconduite était réel par opposition à une supercherie, cette preuve était suffisante. Je ne partage pas l'avis de M. Ondo-Mvondo selon lequel le libellé de la lettre de renvoi démontre que l'employeur cherchait à lui nuire. Je considère que le libellé de la lettre fait état de l'opinion réelle de l'employeur à l'égard du comportement de M. Ondo-Mvondo. Tel qu'indiqué précédemment, dès lors que la preuve démontre que l'employeur a véritablement conclu, de bonne foi, que le comportement de M. Ondo-Mvondo était inapproprié, je n'ai pas à me prononcer sur le caractère approprié ou le bien-fondé de la décision de l'employeur qui a suivi.

[112] À la lumière de la preuve, je considère donc que l'employeur a démontré que le renvoi de M. Ondo-Mvondo était lié à l'emploi. Je considère également que ce dernier n'a pas démontré que son renvoi constituait un subterfuge, une supercherie qui camouflait un congédiement disciplinaire, fait de mauvaise foi, de façon discriminatoire ou arbitraire.

[113] Pour ces motifs, je conclus que le renvoi en cours de stage de M. Ondo-Mvondo n'est pas arbitral et que je dois décliner compétence.

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[114] L'objection à la compétence d'un arbitre de grief est accueillie.

[115] Le grief est rejeté.

Le 23 avril 2009.

**Marie-Josée Bédard,
arbitre de grief**