

Date: 20110830

Dossier: 566-02-3676

Référence: 2011 CRTFP 108

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



Devant un arbitre de grief

ENTRE

ROBERT DYCK

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Transports)**

défendeur

Répertorié

Dyck c. Administrateur général (ministère des Transports)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : John J. Steeves, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Phillip Hunt, avocat

Pour le défendeur : Richard Fader, avocat

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique),
du 10 au 13 mai 2011.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] La présente décision porte sur la question de savoir si la décision prise par le défendeur de mettre fin au statut de stagiaire de Robert Dyck, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était conforme à la jurisprudence et à la législation applicables. Le fonctionnaire a été embauché le 22 septembre 2008 à titre d'inspecteur de l'aviation civile possédant des compétences de pilote d'hélicoptère et d'instructeur, avec une période de stage d'un an. Le 24 août 2009, il a été informé de son licenciement à compter du 23 septembre 2009. Le défendeur est l'administrateur général du ministère des Transports (le « défendeur »).

II. Résumé de l'argumentation

[2] Les parties s'entendent sur les critères de licenciement d'un employé en cours de stage. Un arbitre de grief ne doit pas intervenir dans l'évaluation par le défendeur d'un fonctionnaire et ses conséquences, soit le licenciement, tant qu'elle est effectuée de bonne foi et pour un motif lié à l'emploi. Pour qu'un arbitre de grief puisse intervenir dans la décision de licencier un employé en cours de stage, il faut établir la preuve de mauvaise foi de la part de l'employeur ou encore prouver que le renvoi en cours de stage était pour une raison autre qu'un motif lié à l'emploi. De plus, les employés en stage ne peuvent pas se prévaloir du principe du motif valable et sont en général soumis à des exigences très rigoureuses.

[3] Le défendeur soutient avoir eu des motifs valables pour mettre fin au statut de stagiaire du fonctionnaire. Ces motifs étaient les suivants : déclaration erronée dans sa demande d'emploi; incapacité de suivre des instructions claires; incapacité de prendre les bonnes décisions concernant les plans de travail; incapacité d'informer sa superviseuse des changements opérationnels et des autres questions. Le défendeur ajoute qu'il a tenté à maintes reprises d'aider le fonctionnaire à améliorer son rendement, mais que celui-ci ne satisfaisait pas aux exigences nécessaires pour un emploi continu. Le défendeur demande le rejet du grief.

[4] Le fonctionnaire et son agent négociateur soutiennent que le fonctionnaire possédait déjà une vaste expertise et une expérience de pilote d'hélicoptère et d'instructeur à son entrée en fonction chez le défendeur et que, par conséquent, il n'était pas assujéti aux exigences habituelles qui s'appliquent aux employés en stage en début de carrière. De plus, diverses évaluations du rendement du fonctionnaire

effectuées par le défendeur contrevenaient aux exigences réglementaires. Le fonctionnaire et son agent négociateur soutiennent qu'il y a une preuve de mauvaise foi et que le défendeur et la superviseure du fonctionnaire ont déformé les faits concernant divers incidents impliquant le fonctionnaire. Le fonctionnaire et l'agent négociateur demandent que le fonctionnaire soit réintégré au poste d'inspecteur de l'aviation civile et une ordonnance confirmant qu'il a complété son stage, en vigueur à compter du 22 septembre 2009.

III. Résumé de la preuve

[5] Le défendeur gère des programmes et des agences dans le domaine du transport au Canada et à l'étranger, dont la Division de l'aviation commerciale et d'affaires où le fonctionnaire était employé comme inspecteur de l'aviation civile. Cette Division est chargée de l'inspection des aéronefs à voilure tournante (hélicoptères) ainsi que des aéronefs à voilure fixe, entre autres. Le fonctionnaire travaillait au centre des opérations du défendeur à Vancouver, en Colombie-Britannique.

[6] Le fonctionnaire s'appelle Robert Dyck. Nul ne conteste sa vaste expérience comme pilote d'hélicoptère et instructeur avant son entrée en fonction chez le défendeur. Il est également membre de l'Association des pilotes fédéraux du Canada (l'« APFC »).

[7] L'inspecteur de l'aviation civile qui a reçu une formation complète exerce ses pouvoirs dans le cadre de ce qu'on appelle la « délégation de pouvoirs ministériels ». En d'autres termes, l'inspecteur rend des décisions et émet des ordres en fonction des pouvoirs qui lui sont délégués par le ministre des Transports. Au cours des dernières années, seuls des pouvoirs partiels sont délégués aux inspecteurs dans des domaines particuliers, avant qu'ils ne se voient conférer de pleins pouvoirs. En général, les inspecteurs sont recrutés selon une expérience prouvée, voire leur expertise dans le domaine des aéronefs à voilure tournante. Comme on pourra le constater, le fonctionnaire satisfaisait à ces critères.

[8] Malgré l'expertise que l'inspecteur apporte à son poste, il doit recevoir une formation approfondie avant d'obtenir des pouvoirs partiels ou des pleins pouvoirs de délégation ministériels. Un programme de formation est établi en début d'emploi (la formation se poursuit tout au long de sa carrière) et la formation porte sur des cours particuliers (par exemple, dans divers domaines techniques) ainsi qu'une vaste

formation en cours d'emploi (FCE). Le document du défendeur intitulé « Formation obligatoire pour obtenir une Délégation de pouvoirs ministériels (Directive n° 7, Révision 4) » décrit les rôles et les responsabilités des différents participants dans le processus de formation, dont ceux de l'inspecteur, du directeur régional et des autres personnes concernées. Cette directive a été formulée après un tragique accident d'avion survenu en 1998 à Dryden, en Ontario. Le rapport sur cette tragédie a relevé des lacunes dans divers aspects de la formation. La Directive n° 7 définit quatre phases de formation : formation initiale, formation complémentaire, formation périodique et formation nécessaire au perfectionnement professionnel. C'est la phase 1 de la formation qui est l'objet du présent grief.

[9] Les différents aspects de la FCE, notamment les modules et les rôles et responsabilités sont présentés dans plusieurs autres documents en application de la Directive n° 7. La FCE peut se faire de différentes façons : séance d'information; observation par un employé; études des documents et référence à ceux-ci. De même, il peut y avoir une formation pratique où l'employé aide une personne qualifiée dans l'exécution d'une tâche ou encore l'employé exécute la tâche sous la supervision d'un instructeur qualifié. Cet aspect sera examiné en détail dans les sections à venir.

[10] Trevor Heryet, directeur régional de la Division de l'aviation commerciale et d'affaires, a témoigné relativement au recrutement des inspecteurs en général et du fonctionnaire en particulier. En 2008, le défendeur devait pourvoir plusieurs postes vacants. Selon M. Heryet, il y avait [traduction] « beaucoup de processus de dotation en cours ». Le poste d'inspecteur de l'aviation civile, à savoir celui que le fonctionnaire a fini par occuper, a été affiché et un appel de candidatures lancé. M. Heryet connaissait le fonctionnaire en raison de son travail dans le secteur et a attesté qu'il [traduction] « s'attendait qu'il [le fonctionnaire] pose sa candidature » à l'un des postes. Après la clôture du concours, le fonctionnaire a appelé M. Heryet pour lui demander si sa demande d'emploi avait été reçue. Le délai fixé pour la soumission des candidatures était échu, l'étape de présélection était terminée et certains candidats avaient été éliminés. Après l'appel du fonctionnaire, M. Heryet s'est informé auprès des agents du Ministère et il a appris que le formulaire de candidature du fonctionnaire n'avait pas été reçu. Il leur a alors demandé ce qui en était advenu. Pour reprendre ses propres termes, le système de concours était [traduction] « plutôt solide », et il [traduction] « ne pouvait pas comprendre comment [le formulaire de candidature du fonctionnaire] avait pu se perdre ».

[11] Dans sa conversation téléphonique avec M. Heryet, le fonctionnaire a expliqué qu'il avait postulé en ligne parce qu'il était hors du pays à l'époque. M. Heryet pensait que le fonctionnaire lui avait déclaré qu'il se trouvait en Amérique du Sud. M. Heryet a parlé de la situation à son équipe des ressources humaines et a demandé pourquoi la candidature du fonctionnaire avait été perdue. Il voulait recruter le fonctionnaire parce que son expertise dans le domaine des aéronefs à voilure tournante était [traduction] « plutôt rare ». M. Heryet a appris alors que le fonctionnaire avait en effet postulé, mais qu'il n'avait rempli que la moitié du formulaire de candidature et que c'était la raison pour laquelle sa candidature n'avait pas été traitée. M. Heryet a décidé d'accepter la candidature du fonctionnaire, malgré le retard. Il a pris cette décision parce que le fonctionnaire avait amorcé la procédure et qu'il [traduction] « avait clairement l'intention de postuler ». Dans son témoignage, M. Heryet a admis que la situation était [traduction] « inhabituelle », mais que cette dérogation était justifiée parce qu'il y avait un [traduction] « bassin très restreint » de personnes possédant les qualifications et l'expérience du fonctionnaire.

[12] Le fonctionnaire a ensuite complété et soumis sa demande d'emploi. Il a passé au moins une entrevue devant un comité de sélection (incluant M. Heryet) et a fini par obtenir le poste d'inspecteur de l'aviation civile. La lettre d'offre, en date du 5 septembre 2008, énumérait un certain nombre de points, notamment la rémunération, les fonctions et les questions de confidentialité. Elle comprenait également le paragraphe suivant :

[Traduction]

[...]

Conformément à l'article 61 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEPF), les personnes nommées par nomination externe sont soumises à une période de stage de douze (12) mois. Cette période ne comprend pas les périodes de congé sans solde, de formation linguistique à temps plein ou de congé payé de plus de trente (30) jours consécutifs ainsi que les périodes de repos pour les employés saisonniers. Votre période de stage se poursuivra avec toute nouvelle nomination ou mutation jusqu'à la fin de cette période de stage.

[...]

[13] Le fonctionnaire a accepté cette offre d'emploi le 11 septembre 2008 et est entré en fonction le 22 septembre 2008. Les parties conviennent que le stage du fonctionnaire était de douze mois.

[14] Le document non daté du défendeur intitulé [traduction] « Directives sur les évaluations des employés en stage à l'usage des gestionnaires » comportait les instructions suivantes sur le statut de stagiaire des nouveaux employés et leur rendement :

[Traduction]

[...]

Un employé est soumis à un seul stage et c'est la période suivant immédiatement sa période initiale de nomination à un poste dans la fonction publique centrale. Le stage vous permet [le gestionnaire] de mener une évaluation plus approfondie de l'employé que celle que vous avez effectuée lors du processus de présélection. Vous avez plus de temps pour évaluer le rendement et le comportement de l'employé et vous assurer qu'il satisfait de façon satisfaisante aux exigences du poste pour lequel il a été embauché.

[...]

[15] Je passe maintenant aux preuves concernant le rendement du fonctionnaire en cours de stage.

[16] Dans son témoignage, M. Heryet a indiqué que [traduction] « au tout début » de son emploi, le fonctionnaire est venu le voir et ils ont eu un [traduction] « entretien informel » au cours duquel le fonctionnaire lui a déclaré qu'il n'avait pas sa qualification de lecture des instruments appelée parfois « IFR » ou qualification de « Groupe 4 ». M. Heryet a demandé au fonctionnaire pourquoi il n'avait pas cette qualification et il lui a répondu que la période de validité était expirée. M. Heryet était surpris et a fait savoir au fonctionnaire que [traduction] « cela n'avait pas de sens » parce que la qualification IFR était une compétence essentielle au poste d'inspecteur. Le fonctionnaire a répondu qu'il a dû envoyer un vieux curriculum vitae qui présentait de façon erronée la qualification comme étant à jour. Finalement, il s'est avéré que la validité de sa qualification IFR était expirée depuis très longtemps, une période suffisamment longue qui l'obligeait à suivre une nouvelle formation et à passer un

examen. Cette nouvelle a un peu inquiété M. Heryet qui a dit au fonctionnaire [traduction] « vous n'êtes pas qualifié pour même travailler ici » [comme inspecteur].

[17] M. Heryet a procédé à une enquête afin de déterminer comment l'absence d'une qualification IFR à jour avait pu passer inaperçue dans le processus de recrutement. Il a déterminé que cela c'était produit en raison de sa décision de permettre au fonctionnaire de poser sa candidature après l'expiration du délai, ce qui a fait en sorte qu'elle n'a pas été examinée de façon aussi rigoureuse à la présélection que les autres candidatures reçues au début du processus. Cette étape permet entre autres de s'assurer que les candidats possèdent les compétences essentielles au poste, telles qu'une qualification IFR à jour.

[18] Le fonctionnaire n'a pas mentionné que la validité de sa qualification IFR était expirée lors de son interrogatoire principal. Ce point avait été soulevé dans les questions lors du contre-interrogatoire des témoins du défendeur (qui ont témoigné en premier), mais une question en contre-interrogatoire n'est pas une preuve. Pendant son contre-interrogatoire, le fonctionnaire a été interrogé sur l'allégation de son avocat (lors du contre-interrogatoire des témoins du défendeur) selon laquelle il avait révélé au comité de sélection qui l'avait passé en entrevue (pour le poste d'inspecteur) que sa qualification IFR n'était plus valide. Le fonctionnaire a confirmé que c'est ce qui s'est réellement passé et a attesté que M. Heryet était membre de ce comité et qu'il (M. Heryet) lui avait dit [traduction] « on va s'en occuper ». Dans son témoignage, M. Heryet a nié cette version, car la qualification IFR était essentielle au poste d'inspecteur et il a d'ailleurs ajouté que les autres membres du jury de sélection se seraient opposés à la nomination d'un candidat qui ne possédait pas cette compétence essentielle.

[19] Après avoir pris connaissance du problème de l'absence d'une qualification IFR du fonctionnaire et étudié les facteurs à l'origine de cette situation, M. Heryet a réfléchi sur ce qu'il fallait faire. Dans son témoignage, il a indiqué avoir tenu particulièrement compte du fait que le fonctionnaire avait déjà été embauché à titre d'inspecteur et qu'il avait une expérience et des qualifications rares et intéressantes. Pour toutes ces raisons, M. Heryet a conclu qu'il fallait lui offrir la possibilité d'acquérir de nouveau sa qualification IFR. M. Heryet a communiqué cette décision au fonctionnaire, en précisant que les frais directs (tels que les frais de scolarité) seraient à la charge du fonctionnaire. M. Heryet a accepté que le défendeur paie au fonctionnaire les heures

consacrées à la formation. La formation a été achevée le 17 octobre 2008, et la qualification IFR du fonctionnaire a été renouvelée le 25 octobre 2008.

[20] En décembre 2008, le fonctionnaire, Shona Hirota (sa superviseure) et d'autres personnes se sont rendus en Floride aux États-Unis pour participer à une séance de simulateur de vol. Selon le défendeur, le but de cet exercice était l'évaluation et l'accréditation des inspecteurs pour le pilotage d'hélicoptères multimoteurs, tels que les Sikorsky. Dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que les inspecteurs ne pilotaient pas ce genre d'aéronefs, mais qu'ils devaient être agréés pour leur pilotage, car ils faisaient parfois l'objet d'inspections de ces appareils. Le fonctionnaire a nié avoir été informé du but du voyage en Floride. Il a échoué au premier test. Mme Hirota a obtenu l'approbation de financement d'un deuxième test et le fonctionnaire a réussi l'examen le même jour. Tout le monde a ensuite pris l'avion pour rentrer au Canada. Le fonctionnaire soutient qu'il y avait des erreurs dans le test en Floride. Ces erreurs sont évoquées ci-dessous.

[21] Il y avait aussi un problème entre le fonctionnaire et Mme Hirota au sujet du pilotage d'hélicoptères Robinson ou R22. Ce désaccord est consigné dans les notes prises par le fonctionnaire au cours d'une réunion tenue le 23 février 2009 concernant le test en Floride et le pilotage d'aéronefs de type Robinson :

[Traduction]

- *Shona demande de me rencontrer en privée.*

- *Nous allons à l'ancien bureau de [nom supprimé] et on ferme la porte.*

- *Shona soulève le fait que je refuse de piloter des R22. J'ai démenti cette affirmation et expliqué que je [...] ne les aimais pas et que je préfèrais ne pas les piloter parce qu'ils sont petits alors que je suis de grande taille. J'ai déclaré que je les piloterais si je recevais la formation adéquate.*

- *Shona me parle dans un premier temps des questions de sécurité aérienne et présente ses excuses pour la pression subie lors de l'essai en vol. Je me suis plaint à ce sujet :*

1. *Elle avait affirmé que nous y étions seulement pour suivre une formation.*

2. *Ce n'était pas juste d'évaluer ce que j'ai fait, car je n'avais pas piloté d'aéronef [type d'hélicoptère] depuis plus de six ans.*

3. Si j'avais su que je serais évalué, j'aurais demandé une formation! Elle m'a répondu : « Je sais et c'est pourquoi je ne vous ai pas renvoyé après cette épreuve »!

J'étais (et je suis encore) à la fois choqué et intrigué par cette remarque!

*Mon emploi est-il menacé?
Peut-elle me licencier?*

[22] Dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que l'utilisation d'hélicoptères Robinson est très répandue dans la formation en pilotage d'hélicoptères et qu'elle l'a mentionné dans le Rapport sur le rendement des employés du fonctionnaire en avril 2009, et dont il est question ci-dessous. De plus, quand elle a parlé de pilotage de ces appareils au fonctionnaire, c'était pour savoir s'il pouvait les piloter ou non. Mme Hirota a toutefois indiqué dans son témoignage que bien qu'il ait dit qu'il n'aimait pas les aéronefs de type Robinson, [traduction] « il n'a jamais été très clair dans ses propos [...] Je lui ai demandé si sa taille posait problème, mais il n'a jamais refusé de piloter l'aéronef. » Pendant le contre-interrogatoire, Mme Hirota a admis que le fonctionnaire avait une forte corpulence, mais elle a affirmé qu'il était important de déterminer s'il ne voulait pas ou ne pouvait pas piloter d'hélicoptères Robinson. Toutefois, le fonctionnaire n'a jamais fourni une réponse précise.

[23] Le fonctionnaire a suivi plusieurs cours dans le cadre de sa FCE. Il a participé à l'élaboration de son plan de formation, en préparant notamment un plan d'apprentissage individuel (PAI) qui a été examiné et approuvé par sa superviseure, Mme Hirota. Ce plan comprenait, entre autres, des cours sur la délégation de pouvoirs ministériels, la fonction de pilote examinateur et les compétences en gestion financière et budgétaire. Le fonctionnaire a terminé ce document le 16 avril 2009, et il a été approuvé avec quelques petites modifications apportées par sa superviseure, Mme Hirota, et son gestionnaire, M. Heryet, dans le même mois.

[24] Dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que le coût de la formation des inspecteurs de l'aviation civile est très élevé et qu'il peut varier entre 100 000 \$ et 200 000 \$. En fait, c'est un processus de formation sur plusieurs années qui permet aux employés d'élargir leur « vision », selon Mme Hirota. En ce qui concerne le PAI évoqué dans le paragraphe précédent, Mme Hirota a témoigné ce qui suit : [traduction] « nous avons soulevé des problèmes à ce stade-là », mais elle ne se [traduction] « rappelait pas qu'une décision ait été prise » de renvoyer le fonctionnaire en cours

de stage. Elle a affirmé plutôt [traduction] « [...] [n]ous avons tout simplement estimé que nous devons investir davantage dans la formation ». Néanmoins, il était clair que le fonctionnaire ne possédait pas les qualifications requises pour obtenir une délégation partielle ou complète des pouvoirs ministériels à ce stade-là. C'était en avril 2009.

[25] Le Rapport sur le rendement des employés du fonctionnaire est en date du 16 avril 2009. Ce document est parfois appelé « Évaluation du rendement et appréciation des aptitudes (ÉRAA) ». Mme Hirota a indiqué dans son témoignage que le document devait porter sur une période d'emploi de plus de six mois. Pour reprendre ses propos, l'objectif était de [traduction] « [...] définir les attentes à l'égard de l'employé afin qu'il sache là où il en est et aussi de lui permettre de définir plus facilement ses objectifs ». L'évaluation avait aussi pour objectif de formuler [traduction] « des attentes claires » tout en gardant à l'esprit qu'elles n'étaient pas « immuables » et qu'elles pouvaient varier selon l'employé. Le rapport a présenté les mesures et les objectifs de rendement suivants :

<i>Objectifs de rendement</i>	<i>Mesures du rendement (Objectif 1 - 3)</i>
<i>Capacité de suivre des instructions claires</i>	<i>Bonne exécution des tâches selon les instructions données.</i>
<i>Capacité de prendre les bonnes décisions concernant les différents plans de travail</i>	<i>Bonne planification et bonne exécution des tâches attribuées. La tenue de réunion toutes les deux semaines pour surveiller les progrès avait précédemment fait l'objet de discussion.</i>
<i>Capacité de s'assurer que la superviseure est informée de tout changement opérationnel ou des besoins de l'employé</i>	<i>Instauration d'une bonne communication avec la superviseure pour s'assurer que toutes les parties concernées approuvent les plans opérationnels et les modifications apportées aux plans.</i>
<i>Capacité de s'assurer que toutes les heures supplémentaires effectuées sont approuvées au préalable et que la superviseure est informée des heures supplémentaires qui doivent être effectuées</i>	<i>Approbaton préalable de toutes les heures supplémentaires prévues. Communication avec la superviseure pour se concerter sur les questions d'heures supplémentaires non prévues.</i>

<i>dans les plus brefs délais.</i>	
<i>Capacité de se conformer à la politique de maintien d'un milieu de travail respectueux.</i>	<i>Respect du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.</i>
<i>Atteindre le niveau de délégation en vertu de l'article H-18</i>	<i>Achèvement des sept cours obligatoires sur la Directive de l'aviation civile (DAC). L'employé montre à la superviseure qu'il a compris et entrepris correctement les processus liés à la délégation de pouvoirs.</i>
<i>Travailler efficacement avec les collègues afin d'exécuter le plan de travail de la section et de bien surveiller le secteur.</i>	<i>Bonne planification et bonne exécution des tâches attribuées. La tenue de réunion toutes les deux semaines pour surveiller les progrès avait précédemment fait l'objet de discussion.</i>
<i>Élaborer un plan d'apprentissage individuel</i>	<i>Achèvement du plan d'apprentissage approuvé.</i>

[26] Ce même rapport contenait l'évaluation descriptive suivante :

[Traduction]

Rob s'est joint à Transports le 22 septembre 2008 en qualité d'inspecteur de la sécurité de l'aviation civile (IAC-02) à la Division de l'aviation commerciale et d'affaires. Il a été embauché plus particulièrement pour sa vaste expérience d'instructeur dans le pilotage d'aéronef à voilure tournante et son expérience en IFR. Par conséquent, il sera chargé d'effectuer la majeure partie des vols de surveillance d'inspecteur/pilote-examineur annuels de l'école de pilotage des aéronefs à voilure.

Bien que la qualification de vol aux instruments ait été un critère obligatoire lors du recrutement, la qualification de Rob n'était pas à jour et il devait donc la renouveler pour les hélicoptères. Par la suite, lors d'un vol de contrôle de compétence au simulateur d'aéronefs de type S76A [hélicoptère Sikorsky] à West Palm Beach (WPB) en Floride, une lacune a été relevée dans ses compétences en vol aux instruments. Une formation supplémentaire lui a été ainsi donnée pour atteindre le niveau requis.

Au cours de l'exercice, la superviseure de Rob a fait un certain nombre d'observations. À plusieurs reprises, Rob n'a pas tenu sa superviseure au courant des tâches, des heures supplémentaires et de ses itinéraires de voyage

conformément aux directives. Rob a fait savoir à sa superviseure et au surintendant de la Surveillance de la sécurité qu'il n'avait pas vraiment envie d'exécuter continuellement des tâches d'instructeur de pilotage et évoqué la nécessité d'avoir des compétences à jour pour le pilotage des hélicoptères Robinson. Il a indiqué qu'il préférerait ne pas piloter ces appareils qui, à son avis, sont trop petits pour lui et il a soulevé des problèmes de sécurité concernant ces aéronefs. Il importe de mentionner que les aéronefs Robinson sont pleinement certifiés et largement utilisés dans le secteur de la formation au pilotage. Rob a affiché une certaine réticence à rester deux à trois jours supplémentaires à Ottawa après son cours de formation spécialisée en services d'aviation commerciale et d'affaires (de deux semaines) pour suivre la formation de pilote-examineur. Le problème s'est finalement réglé lorsque la superviseure l'a sommé de le faire. Ce qui le dérangeait, c'était le temps qu'il devait s'absenter de chez lui. Certes, cet aspect a été pris en considération, mais il a été décidé de tenir compte des exigences opérationnelles de la Division et de l'exhorter à suivre cette formation nécessaire pour son poste.

Des incidents liés à son comportement ont suscité des inquiétudes par rapport à sa propre capacité de prendre des décisions. Par exemple, il y avait une situation où on lui avait répété qu'il devait se présenter au bureau du centre-ville et ensuite prendre un véhicule du ministère pour se rendre à un cours de formation. Malgré des directives claires, exigeant notamment qu'il informe sa superviseure de tout changement, Rob a décidé de se rendre au lieu de formation en compagnie d'un autre collègue participant au cours sans en informer sa superviseure. Même si aucune heure supplémentaire n'a été réclamée, il aurait pu passer un coup de fil à sa superviseure pour lui en parler. Dans un autre cas, il devait emprunter un véhicule du ministère pour se rendre chez lui un soir à Abbotsford après un cours de formation qui se tenait à Richmond. Il y avait des chutes de neige; des retards et des accidents étaient signalés sur l'itinéraire qu'il devait prendre. Un simple coup de fil à sa superviseure pour lui expliquer la situation aurait suffi, mais il a plutôt décidé de retourner à l'hôtel où la formation se tenait pour y passer la nuit. Sa superviseure a seulement pris connaissance de la situation deux jours plus tard, et peu de temps après, le fonctionnaire lui soumettait une demande par courriel, puis une demande de remboursement des frais d'hébergement et des autres frais engagés pour la soirée.

Rob devait aussi organiser un voyage à Yellowknife afin de recevoir une formation sur un HU50. Les horaires qu'il avait choisis ne convenaient pas vraiment au groupe opérationnel. Il y avait des horaires qui convenaient mieux, mais il a choisi

de maintenir ses horaires. Là encore, lorsqu'on lui a demandé de changer l'itinéraire, il a décidé de manière arbitraire d'ignorer les directives qui lui avaient été données, parce qu'il pensait qu'il y aurait des frais supplémentaires pour le changement d'itinéraire.

L'attitude de Rob démontrait également qu'il avait du mal à se conformer à la politique de maintien d'un milieu de travail respectueux. Une fois, il a eu un conflit avec une collègue qui a nécessité l'intervention d'un autre gestionnaire. Ces comportements sont très préoccupants et reflètent les préoccupations actuelles de plusieurs ministères.

Rob doit savoir que lorsqu'on travaille au sein de l'infrastructure du gouvernement fédéral, les tâches attribuées doivent être exécutées et les directives reçues suivies, à moins d'en avoir discuté avec ses superviseurs ou d'avoir convenu d'autres dispositions. Rob ne doit pas prendre de son propre chef des décisions que l'on pourrait caractériser d'irresponsables ou de non conformes à l'intérêt supérieur du Ministère. Les discussions avec sa superviseure sur ces erreurs et les mesures pour y remédier ont posé des défis, et il rejetait les directives fournies par sa superviseure.

Ces points se retrouvent dans le rapport de stage de Rob pour la période du 22 septembre 2008 au 21 septembre 2009.

[27] M. Heryet, le gestionnaire du fonctionnaire, a conclu le rapport d'évaluation avec les arguments suivants :

[Traduction]

Rob, merci pour le travail accompli à ce jour. Cela dit, vous devez faire davantage d'efforts pour satisfaire aux attentes de votre superviseure. Ses attentes correspondent aux objectifs et aux attentes de TC [Transports Canada]; donc, il faut s'y conformer. En conséquence, vous devez redoubler d'efforts, travailler en équipe et faire preuve de motivation dans tes tâches.

[28] Dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que le rapport d'évaluation faisait état de certains [traduction] « points d'insatisfaction » et que [traduction] « [...] certaines questions étaient très préoccupantes ».

[29] Lors du contre-interrogatoire, on a posé des questions à Mme Hirota au sujet d'une rencontre qu'elle a eue avec le fonctionnaire pour discuter du rapport de rendement. On lui a demandé si elle avait pris rendez-vous pour discuter précisément

avec le fonctionnaire du rapport et elle a répondu : [traduction] « Je ne suis pas certaine qu'une réunion ait été réellement organisée. Je vais toujours vers les employés pour discuter avec eux de leur rapport de rendement » et elle reconnaît qu'il est fort possible qu'une réunion précise n'ait pas été organisée à cette fin. Ils sont allés à un autre bureau pour examiner le rapport. Dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que, avant la réunion, [traduction] « elle avait des appréhensions » sur la façon dont le fonctionnaire réagirait parce que l'évaluation était négative. Elle a pensé qu'il serait bouleversé : [traduction] « J'avais ce pressentiment, parce que [j'ai] pensé à ma réaction si c'était moi; mais ce n'était pas le cas. » Bien au contraire, le fonctionnaire lui a répliqué : [traduction] « Ce n'est rien de nouveau » et [traduction] « J'ai l'air d'un idiot », a raconté Mme Hirota. Elle lui a répondu que ce n'était pas l'impression qu'elle voulait lui donner et a témoigné en ces termes : [traduction] « J'ai essayé de m'en tenir aux faits. » De même, Mme Hirota et le fonctionnaire ont examiné les objectifs de rendement et les commentaires en détail, et elle lui a suggéré de mettre ses observations par écrit. Elle a démenti que la rencontre avec le fonctionnaire n'avait duré que 15 minutes, car elle est partie pour laisser le fonctionnaire lire les commentaires [traduction] « [...] sans que je ne sois là pour le surveiller ». Le fonctionnaire n'a pas fait de témoignage sur la durée de la réunion.

[30] Lors du contre-interrogatoire, on a demandé à Mme Hirota si la discussion sur le rapport de rendement était la première fois où le fonctionnaire était informé des problèmes de rendement et elle a répondu : [traduction] « [...] absolument pas, il y avait beaucoup de documents, toutefois aucun autre document officiel comme celui-ci [le rapport de rendement]. On lui en avait parlé antérieurement de façon très claire. » Elle a admis que le fonctionnaire était entré en fonction en septembre 2008 et que ce rapport était la première évaluation de rendement écrite. Elle a déclaré qu'il n'était pas approprié de consigner par écrit les problèmes de rendement en septembre 2008 même s'ils ont été portés à la connaissance du fonctionnaire à plusieurs reprises. Mme Hirota a démenti avoir conclu en avril 2009 que le fonctionnaire était inapte à obtenir une délégation des pouvoirs ministériels en tant qu'inspecteur de l'aviation civile. Elle a déclaré : [traduction] « [N]ous tentions de le faire parvenir [à la délégation de pouvoirs ministériels] [...] à ce moment-là, il n'était pas capable de s'acquitter de ses tâches, mais nous faisons de notre mieux pour résoudre les problèmes et nous ne voulions pas pour autant renoncer. »

[31] Le 16 avril 2009, la même date que celle du rapport de rendement, le fonctionnaire a fourni la réponse écrite suivante :

[Traduction]

Réponse concernant les tâches d'instructeur de pilotage

C'était un malentendu. J'accomplis ce genre de tâches et je me réjouis de le faire!

Réponse concernant les appareils de type R22

Ma préoccupation est strictement liée à ma taille. Je pense que ma corpulence est trop forte pour ces aéronefs. Tant que tout est conforme aux règlements définis dans le manuel de vol du rotor, je me réjouis de prendre les commandes d'un R22.

[32] Dans un courriel en date du 20 avril 2009, le fonctionnaire a porté à l'attention de Mme Hirota les autres remarques suivantes :

[Traduction]

Après avoir lu l'ÉRAA, j'ai décelé une autre erreur. Ce n'était pas le cours de spécialisation en services d'aviation commerciale et d'affaires (AC&A), mais celui de formation initiale pour les agents délégués (FIAD). Le problème était que mon certificat d'aptitude médicale arrivait à expiration à la fin du mois d'avril. De ce fait, prendre les airs la première semaine du mois de mai n'était pas une option, car je n'avais pas le temps d'obtenir ce certificat avant mon départ pour Cornwall. Par conséquent, l'affirmation :

« Le problème s'est finalement réglé lorsque la superviseure l'a sommé de le faire. »

est erronée puisqu'il a été décidé de suivre la formation supplémentaire au cours de la fin de semaine du 25 au 26 avril. Il faudrait également modifier le reste du paragraphe comme suit :

Ce qui le dérangeait, c'était le temps qu'il devait s'absenter de chez lui. Certes, cet aspect a été pris en considération, mais il a été décidé de tenir compte des exigences opérationnelles de la Division et de l'exhorter à suivre cette formation nécessaire pour son poste.

Enfin, le problème évoqué dans le paragraphe ci-dessous au sujet des R22 et la rectification que j'ai apportée ne figurent

pas dans cette ÉRAA. Donc je tiens à souligner encore une fois que mes préoccupations sont strictement liées à ma taille. Je pense que ces aéronefs sont trop petits pour ma corpulence. Tel que je l'ai déjà souligné, tant que tout est conforme aux règlements définis dans le manuel de vol, je serai très heureux de prendre les commandes d'un R22. Par ailleurs, à aucun moment je n'ai (et cela a été confirmé par le surintendant de la surveillance de la sécurité) affiché un manque d'intérêt à exécuter continuellement des tâches d'instructeur de pilotage.

Rob a fait savoir à sa superviseure et au surintendant de la surveillance de la sécurité qu'il n'avait pas vraiment envie d'exécuter continuellement les fonctions d'instructeur de pilotage et évoqué la nécessité d'avoir des compétences à jour pour le pilotage des hélicoptères Robinson. Il a indiqué qu'il préférerait ne pas piloter ces appareils qui, à son avis, sont trop petits pour lui et il a soulevé des problèmes de sécurité concernant le type d'aéronef. Il importe de mentionner que les aéronefs de type Robinson sont pleinement certifiés et largement utilisés dans le secteur de la formation au pilotage.

Veillez apporter ces corrections à l'ÉRAA. Je vous remercie.

[33] Mme Hirota lui a répondu par courriel en date du 22 avril 2009 :

[Traduction]

Rob, merci pour votre réponse.

Étant donné que nous avons déjà discuté du contenu de ton Examen du rendement de l'employé et aussi compte tenu de l'objection écrite jointe à cet examen, j'y ajouterai cette information supplémentaire concernant votre certificat d'aptitude médicale. Je mettrai une copie de votre courriel en annexe. Nous avons discuté auparavant de la date concernant votre certificat d'aptitude médicale, et il était entendu que ce n'était pas un problème puisque nous avons des solutions à ce propos.

[34] Dans son témoignage, M. Heryet, le superviseur de Mme Hirota, a également expliqué son rôle dans le rapport de rendement. Tel qu'il a été indiqué précédemment, il a fourni des commentaires écrits à la fin du rapport. M. Heryet a également témoigné qu'il avait l'habitude de rencontrer les employés lors d'un examen de rendement, mais dans ce cas-ci, c'était le fonctionnaire qui a demandé de le rencontrer à ce sujet. M. Heryet a ajouté que le fonctionnaire était évidemment bouleversé par le rapport et il lui a dit [traduction] « qu'il le fait paraître comme un idiot ». Pour reprendre les

propos de M. Heryet, le fonctionnaire [traduction] « [...] a admis que nous en parlions depuis un certain temps [...] dans l'ensemble, il y avait de véritables problèmes de rendement ». Il lui a lancé en guise de conseil : [traduction] « vous devez retrousser vos manches ».

[35] Dans son contre-interrogatoire, M. Heryet a souligné avoir dit au fonctionnaire qu'il devait écouter sa superviseure, Mme Hirota, et [traduction] « vraiment redoubler d'efforts » pour combler les lacunes relevées dans le rapport de rendement. Il a admis l'utilisation de l'expression « discussion rapide » avec le fonctionnaire au sujet du rapport de rendement dans un courriel en date du 28 mai 2009. M. Heryet ne pouvait pas dire combien de temps la rencontre avec le fonctionnaire a duré, mais a précisé que : [traduction] « [N]ous avons traité tous les points que nous devons aborder. »

[36] Le défendeur s'appuie sur plusieurs documents pour consigner les problèmes de rendement du fonctionnaire. Ce dernier conteste l'exactitude de ces documents et allègue qu'ils ont été rédigés de mauvaise foi. Je vais simplement citer les documents ici et examiner les points de litige un peu plus bas.

[37] Il y a un document non daté, intitulé [traduction] « Document de synthèse des compétences de Robert Dyck » qui a été élaboré par le défendeur après le licenciement du fonctionnaire, principalement par Mme Hirota, avec l'aide de l'équipe des ressources humaines. Pour plus de commodité, j'ai ajouté des sous-titres en utilisant les lettres « A », « B », et ainsi de suite. En plus, j'ai modifié un peu le formatage pour que les documents puissent être incorporés dans la présente décision. Aussi, pour des raisons de confidentialité, j'ai supprimé les noms des personnes qui ne sont pas concernées par le présent grief et je n'ai pas dévoilé les autres noms (par exemple, j'utilise « XYZ Helicopters » et « ABC Helicopters »). J'ai également supprimé les noms des endroits qui pourraient mener à l'identification de personnes ou d'organisations.

[Traduction]

A. Événement ou incident - Introduction à TC, aux valeurs et aux fonctions du poste

Compétences : [Aucune indiquée]

Comment TC l'a aidé dans le travail pour qu'il puisse acquérir les compétences requises

M. Dyck est entré en fonction le 22 septembre 2008.

Une copie du Code de valeurs et d'éthique lui a été remise en même temps que sa lettre d'offre. Il a attesté par écrit avoir lu ce document en acceptant l'offre.

M. Dyck a reçu la formation d'agent délégué, qui comprenait la FIAD. La FIAD est un programme de formation obligatoire à l'intention des agents délégués établi depuis le 3 janvier 2003. Ce cours unique comporte cinq modules de base (orientation à TC et à l'Aviation civile, aptitudes de communications, éthique et valeurs, les bases de l'Application de la loi en aviation et nouvelles pratiques en matière de gestion englobant la gestion du risque). M. Dyck a également suivi le programme Orientation à la fonction publique (E131) qui définit les « concepts de valeurs, d'éthique et de responsabilité qui leur seront utiles tout au long de leur carrière dans la fonction publique du Canada ». Grâce à ces programmes et cours, TC a fourni à M. Dyck la formation nécessaire pour comprendre les valeurs et l'éthique de TC, ce qu'il n'a pas pu démontrer eu égard aux incidents qui se sont produits.

Une réunion d'orientation informelle a eu lieu dès le premier jour de travail de Rob et les activités d'orientation se sont poursuivies tous les jours avec les nouveaux inspecteurs. L'objectif était d'aider les nouveaux inspecteurs dans leur transition aux fonctions d'inspecteur de l'aviation civile. Le document [traduction] « Orientation - Aperçu » ainsi que des liens Web à la directive sur les voyages et les sites Web des compétences de TC ont été fournis.

Une séance d'orientation a été tenue suivant le module « Orientation pour les nouveaux employés » recommandé. Rob a non seulement suivi cette séance, mais aussi des sites Web présentant les compétences que les employés du ministère des Transports doivent posséder ainsi qu'un document plus précis intitulé [traduction] « Profil de compétences des agents délégués de l'aviation civile » lui ont été transmis.

Date de réunion : Le 22 octobre 2008

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Il y avait un courriel et une réunion prévue à l'agenda ainsi que le document de synthèse. Je n'ai pas pu récupérer le courriel de cette réunion; c'était trop tard pour qu'Ottawa puisse les récupérer.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes : [Aucune indiquée]

**B. Événement ou incident - Incident à hélicoptères [XYZ]
(le 23 octobre 2008)**

Rob participait à une FCE pour effectuer une vérification de compétence pilote et surveiller un PV. Alors que l'aéronef qu'il pilotait a été endommagé à cause d'une urgence simulée mal gérée. Les dommages subis étaient considérables; c'était un aéronef relativement neuf. Le devis de réparation original s'élevait à près de 1 million de dollars, mais après quelques inspections et des négociations avec les fabricants de moteurs et de propulseurs, le devis final a été réduit et estimé entre 200 000 \$ à 250 000 \$. Cet incident a non seulement privé l'exploitant de l'usage de son aéronef qui est resté cloué au sol pendant plusieurs jours, mais pourrait avoir des conséquences sur l'aéronef. Transports Canada a été tenu responsable de cet incident et l'exploitant a demandé à Rob et à Med de signaler immédiatement cet incident à la direction de TC.

Rob n'en a pas parlé et n'a jamais signalé cet incident. L'incident a été porté à notre attention lorsque l'exploitant a contacté Transports Canada.

Conformément aux conventions du secteur et de TC, tous les incidents de fonctionnement susceptibles d'avoir des répercussions sur la sécurité doivent être signalés immédiatement.

Compétences

Valeurs et éthique, communications, travail en équipe, connaissance de l'organisation, prestation de services, connaissance du cadre de sécurité de l'aviation civile, leadership, partenariat d'affaires et capacité de respecter les directives.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck a été embauché en fonction de son expérience dans le secteur. Selon la pratique courante dans le secteur et aussi à TC, les incidents de ce genre avec des aéronefs (où un aéronef est endommagé) doivent être signalés au supérieur hiérarchique. C'est une procédure évidente et on n'a pas besoin de formation ou de séance d'information pour transmettre ce concept dès lors qu'il y a des répercussions sur la sécurité de l'aéronef.

C'est une question de bon sens; tout pilote expérimenté doit comprendre la gravité d'un tel incident et ses répercussions éventuelles sur la sécurité, mais aussi sur son employeur et le partenaire. Conformément au Code de valeurs et d'éthique, les incidents de cette gravité doivent être immédiatement

signalés. M. Dyck avait déjà reçu un exemplaire du Code de valeurs et d'éthique et on lui a indiqué lors de la réunion d'orientation tenue avec lui, la veille de l'incident, qu'il devait se concerter avec sa superviseure en cas d'incident ou de changement opérationnel. On lui avait fait savoir que sa superviseure était à sa disposition à tout moment et qu'il pouvait l'appeler sur son téléphone cellulaire ou lui envoyer un courriel.

Dans les objectifs du « Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique », il est clairement indiqué que l'intégrité est une valeur fondamentale. Le « Code servira à conserver et à accroître la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique ». Sans citer tous les documents sur les valeurs et l'éthique, il est clair qu'une communication effectuée en rapportant fidèlement les faits et de façon intégrée est un élément essentiel. De toute évidence, M. Dyck n'a pas démontré ces qualités au moment où il a choisi de ne pas donner suite à la demande du partenaire d'en informer sa superviseure et de se garder de signaler un incident aussi grave qui pourrait non seulement nuire à la réputation de sa superviseure et du ministre en plus d'être préjudiciable à leur égard sur le plan financier.

Date de réunion : Le 28 octobre 2008 - Message laissé; réunion du 5 novembre 2008

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Journal et document de synthèse de la superviseure.

Lors de la réunion avec sa superviseure, elle lui a demandé de faire une déclaration écrite sur cet incident.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Les actes de M. Dyck étaient contraires à l'éthique et aux valeurs définies dans les normes du secteur et non conformes aux attentes de TC. Il a appris les valeurs de TC dans le cadre de séances de formation structurée et non structurée.

Ses formateurs lui ont réitéré l'importance de suivre les directives et de se conformer aux attentes et aux conventions et ont insisté sur le fait qu'il devait également tenir compte du bien-être et des objectifs de TC et du Ministère. Ils lui ont rappelé que sa superviseure était toujours à sa disposition par téléphone cellulaire. Cette information était répétée sans cesse aux nouveaux inspecteurs. Un conseiller était toujours à leur disposition. Dès que l'intervenant a signalé à TC cet incident tardivement le 27 octobre (il s'est produit le 23 octobre), Rob a immédiatement reçu une rétroaction. Il

était tenu selon les directives d'informer sa superviseure de tout incident ou changement opérationnel afin qu'ils puissent analyser et traiter ensemble ce genre d'incidents.

Dans quelle partie de la formation se trouvent ces directives? Les inspecteurs sont recrutés en fonction de leur expertise dans le secteur. Conformément aux normes du secteur et aux exigences réglementaires, tout dommage à un aéronef doit être signalé. C'est absolument la même chose si vous conduisez un véhicule de fonction qui a subi des dommages et que vous décidez de ne pas le signaler malgré la demande de l'autre partie impliquée. Quand a-t-il reçu la formation? Une formation à ce sujet n'était pas nécessaire, comme il a été souligné plus haut. M. Dyck avait été toutefois informé à plusieurs reprises au cours de sa FCE que tout changement opérationnel ou toute anomalie doivent être signalés à sa superviseure et discutés avec cette dernière. Devrait-il le savoir? Absolument, comme il a été indiqué précédemment.

C. Événement ou incident - Voyage de Yellowknife (Le 16 février 2009)

En faisant ses propres réservations pour le voyage à Yellowknife, la superviseure s'est rendue compte que les arrangements de voyage de Rob ne convenaient pas. Elle a consulté le gestionnaire régional et ils ont convenu tous les deux que du point de vue financier, il serait irresponsable d'approuver ces arrangements et que M. Dyck devait les changer. Elle a immédiatement rencontré M. Dyck et lui a demandé de changer l'itinéraire du voyage par courriel ainsi que par messagerie vocale. Elle lui a dit de changer son itinéraire de voyage lui-même ou d'appeler Donna pour le faire car aucune heure supplémentaire ne lui serait payée s'il n'apportait pas les changements demandés (voir l'imprimé de l'itinéraire du vol d'Air Canada). Rob a eu le temps de le changer, mais ne l'a pas fait. Dans son objection, il a soutenu que ce changement aurait coûté plus de 800 \$, mais il n'a pas pris en compte les coûts en heures supplémentaires pour TC.

Ce que le non-respect des directives claires et concises coûte est difficile à estimer en raison précisément des coûts directs et indirects qu'il en découle. Les coûts directs en heures supplémentaires s'élèveraient au minimum à 600 \$. Pour ce qui est des coûts indirects, il importe de mentionner la perte de confiance, l'inaptitude à obtenir la Délégation de pouvoirs ministériels nécessaires et l'incapacité d'exécuter le plan de travail. Certes, ces coûts indirects sont impossibles à évaluer, mais ils sont considérables.

Compétences

Valeurs et éthique, résolution de problèmes et prise de décision, planification et organisation, respect des politiques du Ministère et application des directives données par la superviseure de Rob, à savoir l'informer de tout incident ou changement opérationnel.

Étant donné que sa planification n'était pas conforme à la politique du Ministère, il aurait dû suivre les directives, à savoir consulter sa superviseure avant de faire cette réservation.

Comment TC l'a aidé dans le travail pour qu'il puisse acquérir les compétences requises

Les différentes parties du document précédent montrent que M. Dyck a reçu une FCE continue, un mentorat par les pairs ainsi que des rétroactions de façon régulière. Beaucoup de réunions formelles et informelles pour expliquer clairement les attentes, et les politiques du Ministère ont été tenues. Les collègues de M. Dyck avaient pour leur part tenté de lui faire comprendre les exigences et les attentes du Ministère et de l'équipe.

Date de réunion : Le 18 février 2009, plusieurs discussions de vive voix, les 19 et 20 février.

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Courriels, messages téléphoniques des 16 et 17 février, journal de la superviseure et document de synthèse avec le résumé de la discussion (document joint n° 3).

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Étant donné que M. Dyck n'a pas suivi les directives que sa superviseure lui avait transmises et que le gestionnaire de celle-ci avait approuvées, il était impératif de rappeler les attentes et de souligner l'importance de suivre les directives, les politiques du Ministère, et la Directive sur les voyages, entre autres. Sa superviseure est allée le voir à la toute première occasion lors de leur escale à l'aéroport de Calgary pour discuter de ces nombreuses questions importantes, notamment celles des heures supplémentaires, de la convention collective, des dépenses, etc. Le contenu de cette réunion a été consigné dans un document de synthèse de sa superviseure.

D. Événement ou incident - Heures supplémentaires et demande de remboursement de frais d'hôtel non prévus lors de la participation à un cours au Delta Hotel à Richmond (le 25 février 2009)

Le lendemain du cours, M. Dyck a envoyé un courriel pour demander s'il pouvait faire une demande de remboursement des frais d'hôtel pour la veille. Cette nuit-là, il y avait une tempête de neige qui l'aurait empêché de rentrer chez lui. Le cours se tenait à Richmond et il habite à Abbotsford. Sa mère et un ami l'ont déconseillé de conduire jusqu'à Abbotsford. Donc, il a décidé de faire demi-tour pour passer la nuit à Richmond. Les vérifications des conditions routières ont révélé que rien n'aurait dû l'empêcher de rentrer à la maison. Il a parlé de routes fermées et d'accidents, mais aucune station n'a signalé des fermetures de routes et il n'y avait pas non plus de fermetures de routes signalées sur le site Web des autoroutes en C.-B. Il y a des pilotes de Helijet qui habitent à Abbotsford et ils sont rentrés en même temps. Helijet a indiqué que ses pilotes ont pu rentrer chez eux sans problèmes et il en va de même du personnel de Nav Canada. Une personne qui rentrait à Abbotsford à peu près au même moment a déclaré qu'il n'y avait pas de neige quand ils ont quitté Boundary Bay, mais qu'il y avait 30 cm de neige à Abbotsford. Ils n'ont pas parlé d'un quelconque problème lors de leur trajet.

Il n'a pas appelé pour demander au préalable l'autorisation de passer la nuit à l'hôtel. La demande a donc été rejetée.

Les heures supplémentaires ont été autorisées après le fait, mais on lui a répété qu'il doit à l'avenir demander une autorisation au préalable avant que les heures supplémentaires ne puissent être approuvées.

Compétences

Valeurs et éthique, résolution de problèmes et prise de décision, planification et organisation, respect des politiques du Ministère et des directives données par la superviseure de Rob, à savoir l'informer de tout incident ou changement opérationnel.

Comment TC l'a aidé dans le travail pour qu'il puisse acquérir les compétences requises

M. Dyck a reçu une version de la Politique sur l'éthique et les valeurs. Une formation en cours d'emploi et un mentorat lui étaient fournis constamment. Il est clair, de par les réunions et les courriels précédemment documentés, que M. Dyck avait reçu des instructions claires et concises concernant les incidents et les changements opérationnels.

Date de réunion : Le 9 mars 2009

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Journal, courriels de la superviseure en date du 27 février, du 1^{er} et du 3 mars, entre autres sources.

Mesure corrective – Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

M. Dyck a, dans son courriel du 26 février, qualifié cet événement de « situation d'urgence » pour reprendre ses propres mots. Il a décidé dans cette situation de violer les procédures qu'on lui avait demandé de suivre, et de ne pas informer ni consulter sa superviseure. Devant le fait accompli, la superviseure n'avait ni la capacité ni la possibilité de lui trouver d'autres moyens de rentrer chez lui.

La superviseure de M. Dyck l'a rencontré à la première occasion le 9 mars pour discuter avec lui de sa demande concernant cet incident et lui annoncer qu'elle avait été rejetée. M. Dyck a été informé de son droit de grief pour contester cette décision.

La superviseure lui a remis (encore une fois) un document des sections pertinentes de la directive sur les voyages et lui a fait parvenir ensuite par courriel le lien vers cette directive.

M. Dyck a reçu des directives claires et concises ainsi que les procédures à suivre concernant son cours de pilote-examineur pour la semaine d'après (voir ligne suivante). Le voyage qu'il avait réservé n'était pas du tout réaliste et on lui a rappelé qu'il était impératif qu'il suive les directives qui lui ont été données.

E. Événement ou incident – Cours de pilote-examineur (les 10 et 11 mars 2009)

Le 4 mars, M. Dyck a reçu des instructions claires et concises de vive voix et par écrit au sujet de sa réservation de voyage et des dispositions concernant les heures supplémentaires pour le cours de pilote-examineur. On lui a répété ces directives à maintes reprises au cours des jours suivants à la fois par courriel et par téléphone, à savoir se présenter au bureau régional pour y prendre un véhicule du gouvernement et se rendre au cours.

Le 4 mars, Rob a envoyé un courriel dans lequel il proposait une différente démarche. On lui a demandé de se conformer aux directives qu'il avait reçues la veille. Le 6 mars, il a envoyé un courriel disant qu'il ne pouvait pas suivre les directives, car il n'avait pas pu réserver un véhicule. On l'a contacté par téléphone et on lui a indiqué qu'un véhicule avait été déjà réservé pour lui et qu'il devait suivre les directives claires et concises reçues. Lors d'une réunion en

tête à tête tenue le 9 mars sur la violation des conventions et des procédures, on a rappelé à M. Dyck qu'il devait suivre les directives reçues. Il avait toujours la possibilité de suivre les directives qui lui étaient fournies. Il avait reçu des directives par écrit et de vive voix à maintes reprises, obtenu les outils nécessaires et on lui rappelait constamment qu'il devrait suivre la procédure prévue, à savoir appeler sa superviseure en cas d'incident ou de changement opérationnel.

M. Dyck n'a pas suivi les directives pour se rendre au cours de pilote-examineur. Il n'a pas informé sa superviseure qu'il avait choisi de façon unilatérale un autre moyen de transport.

Compétences

Valeurs et éthique, résolution de problèmes et prise de décision, planification et organisation, respect des politiques du Ministère et des directives données par la superviseure de Rob, à savoir l'informer de tout incident ou changement opérationnel.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck a reçu des directives claires et concises concernant les réservations effectuées lors de son voyage pour le cours de pilote-examineur. Étant donné qu'il n'avait pas pu suivre les directives de la semaine précédente, les préparatifs de voyage lui avaient été présentés de façon claire à ce moment-là et à maintes reprises par la suite.

Date de réunion : Le 18 mars 2009

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Document de synthèse de 2008 à 2009, réunion du 9 mars, de nombreux courriels, tels que ceux en date du 4 et 6 mars, entre autres; conversations téléphoniques consignées dans le journal du téléphone cellulaire comme celles du 6 mars.

Voir le courriel en date du 4 mars 2009.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

M. Dyck a été informé à temps de ce problème. On lui a souligné de nouveau l'importance de suivre les directives et la nécessité de communiquer avec sa superviseure en cas d'incident ou de changement opérationnel.

Le 11 mars, il n'a pas communiqué avec sa superviseure pour lui faire savoir qu'il voyagerait avec un ami. Il ne s'est

pas présenté au bureau régional ce jour-là conformément aux directives et il n'a pas informé sa superviseure qu'il utiliserait un autre moyen pour se rendre au cours.

Là encore, M. Dyck n'a pas suivi les directives de sa superviseure ni informé cette dernière des changements. Il a indiqué avoir agi ainsi pour réduire le trajet et les heures supplémentaires et n'a pas jugé nécessaire de consulter sa superviseure. D'après les documents du véhicule, il avait annulé la réservation le lendemain. Donc, il n'avait aucune intention de se conformer aux directives.

M. Dyck a été informé que s'il continuait à faire fi des directives, les prochaines mesures seraient de nature disciplinaire.

M. Dyck aurait dû et aurait pu communiquer avec sa superviseure conformément aux directives reçues avant de modifier unilatéralement le programme convenu. Ce comportement démontre un manque de respect à l'égard de sa superviseure. La question du voyage, des heures supplémentaires et des jours de service a été également abordée.

Le Programme d'aide aux employés a été évoqué et proposé à M. Dyck.

F. Événement ou incident - [ABC] Helicopters (les 27 et 28 juillet 2009)

M. Dyck a organisé une Inspection de validation de programme (IVP) à [ABC] Helicopters. Il devait effectuer son premier vol avec à bord des passagers composés de sa superviseure et d'agents qui ne venaient pas du ministère. Non seulement, il est arrivé en retard, mais son plan de vol et son IVP comportaient des lacunes. Il n'y avait absolument aucune planification pour l'inspection, bien que Rob venait de terminer un cours sur l'évaluation des processus où le formateur a insisté sur les exigences de base d'une évaluation ou d'une inspection, à savoir informer au moins la compagnie, entre autres. Il était mal préparé sur tous les aspects de la planification, notamment sur le lieu de ravitaillement potentiel en carburant pour le trajet du retour.

M. Dyck n'a pas démontré les compétences requises pour que des pouvoirs lui soient délégués. Il est bien établi qu'il n'a pas démontré de compétences en communication efficace ni d'aptitudes à bien gérer lui-même les circonstances. Ses compétences en résolution de problèmes et prise de décision n'étaient pas satisfaisantes. Aussi, il n'a pas pu démontrer de

bonnes aptitudes en leadership, car rien n'a été planifié ni organisé pour le voyage.

M. Dyck n'a pas démontré qu'il satisfaisait aux conditions requises en vue de la délégation des pouvoirs, telles que la capacité de prendre des décisions judicieuses pour préserver et promouvoir les valeurs de la fonction publique, le professionnalisme et l'intégrité et l'honnêteté dans l'exécution des tâches; une sensibilisation aux facteurs tels que la représentation et la participation de l'ensemble des segments de la population dans la fonction publique.

Compétences

Valeurs et éthique, communications, travail en équipe, connaissance de l'organisation, prestation de services (planification et organisation), connaissance du cadre de sécurité de l'aviation civile, gestion des risques, leadership, partenariat d'affaires, entregent et jugement.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck avait participé à environ 23 cours de formation, ainsi qu'à des séances de formation particulière du Ministère, tel que la formation SUR-006 et la FCE sur l'IVP concernant les aéronefs à voilure tournante du Ministère dispensée par un représentant des systèmes de gestion de la sécurité (SGS) de Transports Canada.

De plus, M. Dyck suivait une FCE et bénéficiait d'un programme continu de mentorat par les pairs. Il avait un accès raisonnable à tous les outils de formation pertinents, ainsi que la possibilité et le temps de découvrir et de lire le site intranet de Transports Canada, de consulter les renseignements pertinents à son poste d'IAC, tels que la politique sur les voyages du Conseil du Trésor, la Politique sur l'éthique et les valeurs, les compétences de Transports Canada, le niveau H-18 de délégation et les exigences pour l'obtention de pouvoirs délégués, etc.

Pour cet incident en particulier, M. Dyck venait de participer à la formation sur l'IVP de notre division tenue du 19 au 28 mai et à celle sur l'évaluation des processus la semaine auparavant les 21 et 22 juillet. Il venait également d'assister à l'évaluation du Cascade 705 et avait donc participé à la formation et aux activités liées à ces procédures pendant pratiquement tout le mois précédant l'incident.

Il y avait également des instructions du personnel sur les Procédures d'évaluation du SGS et d'Inspection de validation de programme.

M. Dyck a également été informé qu'il pouvait bénéficier du Programme d'aide aux employés.

Date de réunion : Le 29 juillet 2009

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

De nombreux courriels, voir les documents originaux

Synthèse de la réunion du 29 juillet et 5 août et Examen du rendement de [ABC].

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

On lui a demandé de s'expliquer sur les raisons de ses erreurs, mais il n'a pas pu fournir d'explications sur son comportement et n'a cessé de répéter que c'était un malentendu. Il faudra lire la synthèse de réunion pour comprendre ce qui s'est passé. M. Dyck a soutenu qu'il faudrait qu'il revoie tous les courriels pour relever ceux ayant fait l'objet de « malentendu ». Je ne savais pas vraiment ce qu'il voulait dire, mais j'ai accepté de le rencontrer de nouveau dans les plus brefs délais. J'ai demandé que nous nous rencontrions le 5 août; il pouvait ensuite rentrer chez lui et profiter de sa fin de semaine pour réfléchir et aborder les problèmes au cours de la semaine suivante.

Le fait que M. Dyck persistait à raconter des contrevérités facilement vérifiables est inacceptable; lorsqu'on le confrontait avec les mensonges, il répondait toujours qu'il « ne savait pas pourquoi il a dit des choses pareilles ». Puisque ce qu'il vous dit aujourd'hui est diamétralement opposé à qu'il vous dira la semaine suivante, il est évident qu'il ne dit pas la vérité. Sa superviseure lui a fait savoir que son rendement n'était pas du tout satisfaisant. On lui a demandé s'il se souvenait des compétences qu'on lui avait montrées dans le passé et qu'il devait acquérir et il a répondu par l'affirmative. On lui a fait savoir qu'il n'avait pas réussi à démontrer les compétences requises pour obtenir les pouvoirs délégués et pour cette raison sa superviseure recommanderait le renvoi en cours de stage.

G. Événement ou incident - Tous les points soulignés plus haut

Compétences : Tous les points soulignés plus haut.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck avait assisté à près de 17 cours de formation à cette date. Il avait suivi une FCE et participait à un programme de mentorat par les pairs; il avait reçu aussi une formation dispensée par un fournisseur externe sur les types d'aéronefs, l'assurance de la qualité, les premiers soins, la vérification initiale et les procédures, etc.

M. Dyck recevait constamment et en temps opportun des rétroactions aussi bien de la part de sa superviseure que de ses collègues. Tous les moyens possibles, les courriels, les réunions, les séances d'information informelles, la FCE, le mentorat par les pairs, les formations structurées parmi tant d'autres ont été utilisés pour lui transmettre la politique et les attentes du Ministère et lui fournir des directives claires et concises.

Tel qu'il a été indiqué, on a proposé à M. Dyck le Programme d'aide aux employés et on en a discuté avec lui. Cela démontre le dévouement et l'engagement à l'aider à progresser et à atteindre le niveau requis pour obtenir la Délégation des pouvoirs ministériels.

Date de réunion : Le 16 avril 2009

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Journal de la superviseure, formulaire de l'ÉRAA, dossier personnel de M. Dyck

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Sa superviseure l'a rencontré pour son évaluation du rendement. Il a déclaré que ce n'était rien de « nouveau ». Il a affirmé qu'il devrait faire mieux. M. Dyck a été invité à atteindre les buts énoncés dans l'évaluation du rendement.

[38] Le même document comprend les points suivants (je l'ai reformaté également) :

[Traduction]

AUTRES FAITS, OBSERVATIONS ET EXEMPLES - Pour référence seulement

A. Comportement et conduite impossible à rectifier

Compétences : [Aucune indiquée]

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises : [Aucune mesure énumérée]

Date de la réunion : Le 25 juin 2009 - Date d'inscription du fait observé

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Document de synthèse de 2008 à 2009 - Vous avez indiqué qu'il a eu des remords et s'est excusé correctement. Pouvez-vous fournir des exemples. Veuillez ajouter tout autre renseignement pertinent pour aider Linda à comprendre la situation.

Le comportement en question a été clairement manifeste lors des incidents de Yellowknife, du voyage pour assister au cours de pilote-examineur, dans le cadre du processus d'ÉRAA et aussi lors de l'incident de l'inspection à [ABC] entre autres. Les documents sur ces incidents et les documents à l'appui sont présentés dans les allégations précédentes.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Même si Rob peut être d'un commerce agréable, à ce jour, j'ai observé chez lui un comportement qui perturbe le Ministère. Il a tendance à afficher une certaine désobéissance et un manque de respect à l'égard du Ministère, de sa superviseure et de ses collègues. Lorsqu'on le confrontait à ce genre de comportements, il avait des remords et présentait ses excuses correctement. Dans les heures ou jours suivants, il envoyait un courriel de contestation pour tenter de justifier ses méfaits. Lorsque ses arguments étaient récusés, il se comportait normalement pendant un moment, mais retournait inéluctablement à ses anciennes habitudes. Rob semble être, de nature, une personne têtue, indisciplinée, désobéissante et impossible à gérer.

Ce genre de comportements fréquents qui devaient être surveillés de près perturbe profondément le fonctionnement du Ministère. Certains collègues de Rob ont affirmé qu'ils ne lui faisaient pas confiance en raison de ses agissements flagrants et susceptibles de menacer la cohésion du groupe.

Plusieurs de ses collègues et moi-même ont remarqué qu'il a l'air d'une personne très égocentrique. Ce comportement n'a pas facilité sa FCE, car aucun inspecteur ne voulait se porter volontaire pour aider dans sa formation.

B. Comportement irrespectueux (le 22 janvier 2009)

M. Dyck a offensé une collègue en la prenant en photo avec son téléphone cellulaire. Lorsqu'elle lui a demandé de

supprimer la photo, il a été irrespectueux (il l'a éconduite et lui a tourné le dos). L'employée a estimé qu'elle n'avait d'autre choix que de porter la question à l'attention de son gestionnaire pour que M. Dyck supprime la photo.

Compétences

Valeurs et éthique, travail d'équipe, communications, entregent, résolution de problèmes et prise de décision

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

Un exemplaire du Code de valeurs et d'éthique lui a été remis en même temps que sa lettre d'offre. Il a attesté par écrit avoir lu ce document en signant l'offre.

Date de la réunion : *Le 22 janvier 2009 - Le gestionnaire de l'employée concernée a rencontré Rob quelques jours après l'incident.*

Source du document (courriel, ÉRAA, etc.)

Le gestionnaire de l'employée est intervenu et a demandé que la photo soit supprimée. Il lui a également expliqué la gravité de son acte. M. Dyck a obtempéré à sa demande.

Ce fait a été consigné dans le journal de la superviseure et le document de synthèse.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Cette attitude démontre le mépris de Rob envers ses collègues de travail. Même lorsque l'employée concernée lui a demandé de supprimer sa photo, il ne l'a pas fait et lui a tourné le dos. Le gestionnaire de l'employée a rencontré Rob quelques jours après l'incident pour intervenir en son nom. Il lui a demandé de supprimer la photo et il l'a fait.

Le gestionnaire a estimé que Rob avait montré suffisamment de remords.

C. Comportement irrespectueux

M. Dyck voulait de l'aide et sa superviseure est allée avec lui à un autre service pour obtenir les réponses dont il avait besoin dans le cadre de son FCE. En cours de chemin, M. Dyck s'est arrêté et a entamé une conversation privée avec deux employés du bureau devant la photocopieuse alors qu'il était avec sa superviseure. Elle l'a attendu quelques secondes, puis est allée chercher les renseignements. Quand elle est revenue, elle est passée devant lui et il parlait

toujours avec ces deux membres du personnel administratif. Elle lui a laissé les renseignements sur son bureau.

Compétences

Valeurs et éthique, travail d'équipe, communications, résolution de problèmes et prise de décision

Incapacité de démontrer des aptitudes à travailler en équipe, grâce à la collaboration et une éthique de travail; incapacité de faire preuve d'initiative et de dévouement pour accomplir ses tâches; mauvaises aptitudes en communication qui se manifestent par l'incapacité de s'assurer que le résultat escompté est atteint; capacités insuffisantes en matière de résolution de problèmes et de prise de décision.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises : [Aucune mesure énumérée]

Date de réunion : Le 7 avril 2009

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Journal de la superviseure

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

On ne lui a pas parlé de cet incident. Sa superviseure n'a pas jugé nécessaire de le faire puisqu'il avait déjà démontré un mépris envers ses collègues et sa superviseure à plusieurs reprises.

D. FCE à Fort Nelson (du 27 au 28 novembre)

Rob a indiqué qu'il voulait participer à une FCE. En examinant les heures supplémentaires demandées, sa superviseure lui a suggéré d'annuler le voyage.

Rob avait appelé pour discuter de son voyage lorsque je lui ai demandé de l'annuler. Sa première réaction a été celle de défiance et il a demandé pourquoi il n'était pas 'autorisé' à accompagner l'inspecteur. Je lui ai répété qu'il devait annuler le voyage et lui ai dit que nous en discuterions dès que nous aurions le temps au bureau et que je lui expliquerais la raison. Ce comportement en était un parmi d'autres que j'avais observés et qui commençaient à dessiner une tendance à l'indiscipline et à l'insubordination.

Compétences

Valeurs et éthique, travail d'équipe, connaissance de l'organisation, prestation de services, résolution de problèmes et prise de décision, perspectives stratégiques, entregent et respect des directives.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck avait été instruit de l'importance de suivre les directives et de travailler en étroite collaboration avec sa superviseure. Par sa signature, il avait attesté avoir lu et compris le document sur l'éthique et les valeurs de TC accompagnant sa lettre d'offre.

Date de la réunion

La date exacte de cet incident est inconnue. C'était vers la fin octobre. Ce n'était pas une réunion formelle et j'ai rencontré M. Dyck la prochaine fois que nous étions au bureau pour en discuter avec lui dans le cadre de la FCE régulière et aussi tel que je lui avais promis au téléphone. Je lui ai expliqué encore une fois les besoins et les responsabilités financières du Ministère.

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Courriel (copie du courriel requise) - Le courriel n'a pas pu être récupéré.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Rob a été informé des pratiques exemplaires ainsi que des allocations de ressources du Ministère. Les attentes concernant les voyages et les heures supplémentaires lui ont été réitérées. Puisque le facteur temps était essentiel à la FCE, les directives d'annuler le voyage devaient être immédiatement suivies, mais il a choisi de les contester. M. Dyck était tenu de suivre les directives qu'on lui donnait. Il était clair que cette activité de FCE ne servait pas les grands intérêts du Ministère. Les raisons de cette décision lui ont été expliquées dès son retour au bureau. Cet incident indique un manque de perspectives stratégiques et un mépris à l'égard du travail d'équipe et de la superviseure de la part de Rob. Cette attitude se répétait malgré les efforts de la superviseure de Rob et de son gestionnaire. Un inspecteur doit être en mesure de suivre les instructions et directives établies. La fonction d'inspecteur exige non seulement d'être présent sur le terrain, de parcourir les quatre coins du globe, mais aussi de travailler en toute autonomie et de préserver les valeurs et l'éthique ainsi que les normes les plus rigoureuses.

E. Grief présenté au TATC**Compétences**

Jugement, valeurs et éthique

Rob avait échoué à un test de Qualification de vol aux instruments en décembre 2008. Une formation pour obtenir le niveau de compétence requis lui a été dispensée le jour même et il a repris le test avec succès. À l'époque il avait indiqué renoncer à son droit de grief pour contester l'échec, puisque Transports Canada paierait les coûts de cette formation immédiatement. Après son renvoi, il a décidé de contester par grief cet échec d'il y avait pratiquement un an. Pourtant, à aucun moment au cours de l'année précédente, il ne s'était plaint de cet échec.

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

M. Dyck a reçu un mentorat par les pairs sur l'éthique et les valeurs, ainsi qu'une orientation de la part de sa superviseure. Le Code de valeurs et éthique faisait aussi partie de son cours de FIAD.

Date de la réunion : [Aucune indiquée]

Source (courriel, ÉRAA, etc.) [Aucune indiquée]

Mesure corrective – Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Rob a reçu la formation nécessaire et effectué un autre de test de Qualification de vol aux instruments (QVI) plusieurs mois plus tard à bord d'un simulateur BH12 afin de renouveler sa qualification aux instruments. C'est la raison pour laquelle le retrait de la mention de l'échec de son dossier, comme il l'avait demandé, n'était pas contraire à l'intérêt public. TC a voulu ainsi démontrer sa bonne volonté à l'égard de Rob et indiquer que les intérêts des deux parties étaient mieux servis en consacrant le temps disponible au grief en cours.

F. Préoccupations résultant de son test en vol et de ses compétences en pilotage d'aéronefs.**Compétences**

Valeurs et éthique, résolution de problèmes et prise de décision, planification et organisation

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises

Sa superviseure et son gestionnaire lui ont réitéré à maintes reprises les attentes à l'égard des IAC, à savoir qu'ils doivent posséder une Qualification de vol aux instruments du groupe 4 pour les aéronefs multimoteurs. On lui avait défini clairement les attentes et on lui a offert du matériel didactique qu'il n'a pas voulu prendre. Rob a eu le temps d'étudier et d'obtenir sa Qualification de vol aux instruments du groupe 4 afin d'acquérir les compétences requises pour l'emploi. Cette formation était plus que suffisante pour rafraîchir ses connaissances des procédures de vol aux instruments puisqu'il avait réussi un test en vol aussitôt après la formation, moins de huit semaines avant son test en vol multimoteurs.

Cet incident a été très troublant. Puisque M. Dyck venait de terminer une formation récurrente et avait son IFR du groupe 4 sur aéronef monomoteur, il était clair qu'il avait reçu une formation adéquate, tel qu'il est indiqué plus haut.

Date de la réunion : Le 19 décembre 2008 - De nombreuses rencontres ont été tenues avant le voyage de M. Dyck pour le test avec le simulateur en Floride.

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Les attentes lui ont été communiquées de vive voix aussi bien par la superviseure que par le gestionnaire de Rob.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

Rob a immédiatement reçu une formation pour obtenir le niveau de compétence requis et repris avec succès le test le même jour. Cet incident est un autre exemple de son incapacité de gérer lui-même les circonstances et de tirer profit d'un apprentissage continu portant sur d'autres compétences, telles que les valeurs et l'éthique, la résolution de problèmes et la prise de décision, la gestion des résultats, la planification et l'organisation.

G. Vol aux instruments du groupe 4

Compétences

Planification et organisation, jugement

Comment TC l'a aidé à acquérir les compétences requises : [Aucune mesure énumérée]

Date de la réunion

Dès que Trevor s'est aperçu que Rob n'avait pas réussi au SMOC, des rencontres ont eu lieu à maintes reprises avec Rob pour lui expliquer qu'il doit obligatoirement obtenir sa qualification aux instruments de groupe 4, et que TC prendrait en charge la formation et le nouveau test sur aéronef multimoteurs (S76) dans les plus brefs délais.

Discussions de vive voix entre M. Dyck, sa superviseure et son gestionnaire. Elles ont été consignées dans le calendrier de M. Dyck. La participation de M. Dyck au cours de formation le 17 octobre à Pro IFR pendant les heures de travail, a également été consignée par le formateur.

Source (courriel, ÉRAA, etc.)

Puisque nous avons commis l'erreur de ne pas avoir vérifié les renseignements contenus dans le curriculum vitae de M. Dyck, il a été décidé de l'aider à obtenir la qualification aux instruments de groupe 4 qui lui manquait.

Une journée lui a été accordée pour l'aider à atteindre les critères requis, ce qui a été documenté dans son calendrier (le vendredi 17 octobre 2008), lorsqu'il a suivi le cours de perfectionnement en IFR. Des heures pour étudier au travail lui étaient également accordées, mais elles n'ont pas été consignées dans un document.

Mesure corrective - Comment nous l'avons aidé à combler ces lacunes

M. Dyck a trouvé et payé lui-même la formation et TC a approuvé le temps consacré aux études pendant les heures de travail. La journée du 17 octobre lui a été accordée pour lui permettre d'assister à un cours de perfectionnement en IFR. (M. Dyck a choisi de suivre cette formation afin de faciliter sa réussite au test de vol de QVI pour obtenir une qualification en vol aux instruments du groupe 4, ce qui était une condition d'emploi). J'ai tenté de favoriser un milieu de travail coopératif où Rob serait à l'aise. Il a été informé que tous les inspecteurs sont censés posséder la qualification aux instruments de groupe 4 sur aéronef multimoteurs. On a aussi fait savoir à Rob qu'il était censé être en mesure de renouveler sa qualification en vol aux instruments du groupe 4 en décembre sur le simulateur S76, conformément au processus normal chez les inspecteurs. Cette attente lui a été réitérée à maintes reprises, notamment au moment où la formation et du matériel didactique lui ont été proposés, mais il a refusé cette offre, arguant qu'il avait déjà été au simulateur et qu'il avait ses propres documents.

[39] L'un des incidents mentionnés dans le document ci-dessus est celui qui a eu lieu à ABC Helicopters en juillet 2009. Un document intitulé « Examen du rendement de [ABC] » a été élaboré par Mme Hirota le 28 juillet 2009. Il a été mentionné dans d'autres documents et présenté par le défendeur à la demande de l'avocat du fonctionnaire. Selon le fonctionnaire, ce document constitue une autre preuve de la mauvaise foi du défendeur. En voici le contenu :

[Traduction]

Examen du rendement de [ABC]

Le 28 juillet 2009

IVP (Inspection de validation de programme) de [ABC]

Passagers : [trois noms supprimés], Shona Hirota

Le voyage

- *Rob [le fonctionnaire] n'avait pas informé tous ses passagers de l'heure de départ prévue. Il avait parlé à Wayne au sujet des réservations d'hôtel entre le 23 et le 25 juillet et Wayne m'a informé que Rob leur avait demandé de se présenter à 8 h pour le départ. [Nom supprimé] tout comme moi n'avons jamais été informés de l'heure de départ prévue. Tous les passagers sont arrivés à la DGSA avant 7 h.*
- *Rob est arrivé à 8 h 14.*
- *Il n'avait pas élaboré de plan de vol lorsqu'il est arrivé et cherchait les cartes nécessaires.*
- *Les données du plan de vol n'étaient plus à jour. TC remet à tous les inspecteurs une documentation à jour et lorsque je lui ai demandé pendant le vol pourquoi il n'en avait pas, il m'a répondu que c'était la faute de sa femme. En fait, il amène les documents à la maison et elle les a rangés quelque part.*
- *Il a fallu qu'on lui demande de vérifier le niveau de carburant à Kamloops en raison des feux qui faisaient rage dans la région. Lorsque nous sommes arrivés à notre lieu de destination, il ne l'avait toujours pas fait. Voir la note 1.*

IVP (Inspection de validation de programme) de [ABC] - Du 27 au 28 juillet 2009

Cette tâche d'IVP a été attribuée à [nom supprimé] et [nom supprimé] selon le plan de travail TAXR, affiché sur le lecteur G:\.

CONTEXTE

En juin, [noms supprimés] ont déclaré vouloir inspecter [ABC] Helicopters à [lieu supprimé]. J'avais transmis leur demande aux inspecteurs pour voir si quelqu'un pouvait y donner suite.

Rob s'était porté volontaire très tôt et avait envoyé des courriels à [noms supprimés]. Je n'avais pas répondu à sa première demande puisque le courriel m'avait échappé; mais quelques semaines plus tard, [nom supprimé] a envoyé un rappel à Rob lui demandant s'il pouvait toujours les amener à [lieu supprimé]. Entre-temps, Rob avait appris que [nom supprimé] n'était pas disponible à la date de voyage souhaitée par les autres passagers. Ils avaient reporté la date du voyage à la fin du mois d'août. Je reproduis ci-dessous le courriel que j'ai reçu.

Courriel de Rob en date du 16 juillet 2009 : « [noms supprimés] voudraient s'envoler à [lieu supprimé] pour une inspection et souhaiteraient voyager à bord du 407. Je vous ai déjà envoyé en Cci un courriel. [ABC] Helicopters est l'une des compagnies où je dois effectuer une IVP. [Nom supprimé] et moi comptons y aller à la fin du mois d'août, mais si quelqu'un d'autre est disponible pour effectuer ce voyage, on pourrait le faire tout de suite? Quoi que vous décidiez, je me réjouis de donner un coup de main. »

Courriel envoyé à Rob, le 16 juillet 2009 : « Je serais la seule personne disponible pour vous **assister dans l'IVP** que vous voulez effectuer à la date indiquée. Par conséquent, c'est moi qui vous accompagnerai. J'ai réservé CGDOT pour le lundi 27 et le mardi 28 juillet pour vous. [Noms supprimés], veuillez indiquer à Rob si cette proposition vous convient ou non. Rob, pourriez-vous remplir s'il vous plaît une demande de vol pour [noms supprimés] figurant sur la liste et je me chargerai de la transmettre à la DGSA. »

Dans ce courriel, il a été réitéré que Rob est responsable du voyage, mais aussi qu'il lui devait coordonner avec les passagers et faire la demande pour l'aéronef. C'est la raison pour laquelle j'ai voulu qu'il envoie lui-même la demande de vol. Dans le pire des scénarios, Rob aurait eu au moins deux jours pour effectuer les préparatifs de son IVP, après son cours sur l'évaluation fondée sur les processus qui s'était déroulé les 21 et 22. Il aurait pu effectuer ses préparatifs les 23 et 24 juillet. Rob avait prévu ce voyage depuis juin dernier et il avait sans nul doute suffisamment de temps pour le faire.

L'IVP

- Rob n'avait pas transmis à la compagnie les documents nécessaires avant l'IVP. Voir la note 2.
- Rob n'avait pas rempli les données du plan de travail, tel que je le lui avais indiqué en personne et dans des courriels. Voir la note 3.
- Rob n'avait pas effectué le processus d'examen des documents et aussi, il n'avait pas non plus de copie du Manuel d'exploitation de la compagnie. Voir la note 4.
- Rob n'avait élaboré aucun document d'IVP : aucune fiche de travail, aucun document d'orientation (SUR-001, par exemple) encore moins le Manuel d'exploitation de la compagnie, aucune question d'entrevue. Il n'y avait aucun moyen de procéder à une inspection de validation de processus, car il n'avait rien de prêt. Voir les notes 2 et 4.
- Pendant l'entrevue avec le gestionnaire des opérations, une fille que Rob connaissait déjà est passée devant la porte et l'a salué. Il lui a répondu par un bonjour fort avant de disparaître du bureau pendant que je continuais l'entrevue. Ce genre de comportement n'était pas nouveau. Non seulement c'était très incorrect de partir en plein milieu d'une entrevue, mais aussi ce n'était pas du tout professionnel. C'était extrêmement gênant pour moi.

Ce comportement démontre clairement que Rob ne possède pas certaines des compétences essentielles requises pour les agents délégués de l'aviation civile. Ses aptitudes en communication, en prise de décision et en planification stratégique sont insuffisantes.

Note 1 : J'étais obligée de demander à Rob de vérifier le niveau de carburant en raison des feux qui sévissaient dans les secteurs de Kamloops - Kelowna. Lorsque je lui ai demandé de s'arrêter pour le faire, il m'a répondu que nous nous arrêterions à Kamloops. Les ventes de carburant avaient été déjà restreintes cette année-là lorsque les feux ont commencé à faire rage dans la région. Le carburant n'était vendu qu'aux aéronefs participant aux opérations de lutte contre ces feux de forêt. Un article paru dans le quotidien « Kamloops Daily News » sous la plume de Robert Koopmans, en date du 23 juin 2009, confirmait d'ailleurs ces restrictions de ventes de carburant, il y avait juste un mois. Rob n'avait pas pensé que cette situation pourrait se produire de nouveau.

Après notre arrivée à [lieu supprimé], Rob et moi avons parlé au gestionnaire des opérations pour voir s'il pouvait nous vendre du carburant. Rob avait indiqué que nous pourrions en acheter à l'aéroport si nous ne parvenions à en avoir à [ABC Helicopters].

Nous avons appris qu'il n'y avait pas de carburant en vente à l'aéroport de [lieu supprimé] et qu'il n'y en a jamais eu.

Nous avions 300 lb de carburant à bord, et pour nous rendre à l'endroit le plus proche et faire le plein, il nous faudrait absolument 500 lb au minimum. Il n'y avait aucun endroit à proximité où nous pouvions nous rendre pour faire le plein avec le carburant qui nous restait et de plus, il n'y avait pas d'agence de location de voitures dans la ville.

Heureusement, il y avait un exploitant qui pouvait nous vendre du carburant (de nombreux exploitants ne sont pas couverts pour vendre du carburant et ne peuvent ravitailler que leurs propres appareils) et qui était disposé à nous tirer de cet embarras.

L'absence de planification de vol, conjuguée au fait qu'il ignorait le niveau du carburant, était une autre situation embarrassante, qui aurait pu avoir des conséquences très graves.

Note 2 : Rob venait tout juste de suivre la formation sur l'évaluation des processus, les 21 et 22, il y avait une semaine. Nous avons tenu la formation de notre Ministère, qui était très spécialisée, du 19 au 28 mai, il y avait tout juste quatre semaines, et entre ces deux séances de formation, Rob avait participé à l'évaluation du Cascade 705. Donc, il avait participé presque sans arrêt à ses séances de formation et d'évaluations au cours du mois précédent. La formation reçue immédiatement avant cette mission était terminée et il avait appris plus que le nécessaire pour comprendre et mener une IVP à [ABC] Helicopters.

Note 3 : Rob savait pertinemment que le plan de travail était le seul endroit où il aurait pu trouver ses missions actuelles. Puisqu'il avait contacté [nom supprimé] à propos des trois compagnies attribuées à deux d'entre eux dans la région, c'était clair qu'il en était déjà informé et qu'il y avait accès. Le plan de travail et les missions ont été abordés lors de notre réunion du personnel tenue le 14 avril, ainsi que dans les courriels envoyés et lors des discussions en tête à tête. J'avais clairement indiqué que les inspecteurs devraient s'entraider autant que nécessaire.

Note 4 : Tel qu'il a été indiqué dans la note 2, Rob aurait dû connaître les notions les plus élémentaires d'une IVP, compte tenu de la formation complète qu'il avait suivie très récemment sur la vérification des processus et les procédures d'évaluation, ainsi que la FCE qu'il avait reçue qui portaient tous deux sur les évaluations et les inspections de validation de processus.

L'examen des documents est un élément essentiel du processus, et sans cette étape, il est pratiquement impossible d'effectuer une IVP. J'ai été à la fois choquée et déçue d'apprendre que Rob n'avait même pas récupéré le Manuel d'exploitation de la compagnie (l'examen des documents concerne précisément ce Manuel d'exploitation)

La semaine avant cet incident, le 24 juillet, j'ai reçu un courriel de Rob. Il cherchait le Manuel d'exploitation de la compagnie pour les [XYZ]. Je lui ai dit que je l'avais avec moi pour les besoins de l'inspection que j'effectuais en ce moment-là à la base de [XYZ] à [lieu supprimé]. J'avais espéré que ce message lui aurait rappelé à quel point il était crucial de lire le Manuel d'exploitation de la compagnie pour effectuer une IVP (Inspection de validation de programme). Cela démontre aussi que malgré mon absence du bureau, il avait accès à moi et a pu me joindre à plusieurs reprises. S'il avait des questions, il savait pertinemment qu'il pouvait me joindre.

De plus, il convient de mentionner que Rob a participé à la formation sur les processus la semaine avant notre départ. Il aurait eu un instructeur très compétent, et une salle pleine de collègues inspecteurs à sa disposition pour répondre à toutes les questions éventuelles.

CONCLUSIONS

- J'ai constaté que Rob Dyck a reçu toute la formation requise pour obtenir les pouvoirs délégués nécessaires à son poste d'inspecteur de l'aviation civile.*
- J'ai constaté que Rob Dyck a reçu une formation complète qui était bien au-delà de celle requise, telle que les cours sur l'évaluation fondée sur les processus, les techniques d'entrevue proactive, la formation SUR-001 spécialisée en IVP à l'intention des exploitants des 702 et 703 et le cours de pilote-examineur, pour ne citer que ceux-là.*
- Rob a reçu une très mauvaise évaluation lors de son Examen du rendement de l'employé portant sur ses six premiers mois à Transports Canada. Puisqu'il était en stage, on lui a rappelé qu'il était très important de démontrer qu'il fait des efforts pour améliorer son rendement. Rob a fermement promis qu'il allait s'améliorer.*
- J'ai constaté que Rob Dyck n'a pas pu démontrer qu'il faisait des efforts pour s'améliorer.*
- J'ai constaté que Roby Dyck ne satisfaisait pas aux exigences de base de son poste d'inspecteur de l'aviation civile, tel que cet examen l'a démontré. Malgré une formation et l'orientation nécessaires,*

Roby Dyck n'a pas réussi à démontrer les qualités requises d'un inspecteur de l'aviation civile.

- *Le rendement de Robert Dyck démontre clairement qu'il lui manque les compétences, telles que la planification et l'organisation (aptitudes organisationnelles, solides connaissances en planification stratégique, capacité de s'adapter et de gérer plusieurs priorités); la communication orale et écrite (aptitudes à échanger avec les autres); la recherche et l'évaluation (collecte de l'information); la résolution de problèmes et la prise de décision; l'influence (aptitudes à se concerter avec les autres) et les valeurs et l'éthique, sans toutefois s'y limiter.*
- *Cet examen montre qu'il ne satisfait pas à toutes les conditions pour exercer les pouvoirs d'inspecteur de l'aviation civile, tel qu'il est indiqué plus bas.*
- *En conséquence, je recommande le renvoi en cours de stage de Rob Dyck en raison de son incapacité de satisfaire aux exigences de son poste actuel.*

Voici les compétences de base requises pour l'exercice d'une Délégation des pouvoirs ministériels :

- *Connaissance des lois, des politiques et des directives pertinentes ainsi que d'autres textes applicables faisant autorité;*
- *Capacité à prendre des décisions judicieuses pour préserver et promouvoir les valeurs de la fonction publique. [...]*

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

[40] Le 29 juillet 2009, Mme Hirota a consigné par écrit une réunion qu'elle a tenue avec le fonctionnaire au sujet de l'incident à ABC Helicopters, [traduction] « aussitôt après le voyage ». Voici ses notes :

[Traduction]

J'ai rencontré Rob pour discuter avec lui de son rendement lors du voyage à [lieu supprimé] et l'IVP de [ABC].

Je lui ai fait savoir que j'avais été sidérée par mes observations pendant le voyage et l'IVP à [ABC] Helicopters le lundi 27 et le mardi 28 juillet. J'avais constaté qu'il n'avait absolument élaboré aucun plan de vol ni examiné les documents pour l'IVP. J'avais aussi constaté qu'il n'y avait pas eu de préparation ou de plan de vol pour le voyage à [lieu supprimé].

Je lui ai également fait savoir que j'étais très inquiète de son mauvais rendement, surtout en raison de son statut de stagiaire. Je lui ai rappelé que nous venions de terminer notre formation sur l'IVP. J'ai fait aussi allusion aux nombreux points traités pendant la formation et aux incidences dont on nous avait parlé.

Je lui ai demandé pourquoi il n'avait effectué AUCUNE préparation pour l'IVP. (Il venait tout juste de suivre la formation sur l'évaluation des processus, les 21 et 22. Nous avions tenu notre formation de groupe, qui était très spécialisée du 19 au 28 mai, il y avait tout juste quatre semaines et entre ces deux séances de formation, il avait participé à l'évaluation du Cascade 705. Donc, il avait participé presque sans arrêt à ses séances de formation et d'évaluations au cours du mois précédent.)

Rob n'arrêtait pas de me dire qu'il était dans le tort, et qu'il ne savait pas qu'il devait procéder à une IVP. Il pensait qu'il devait transporter par aéronef tout simplement l'équipe de l'OFC et de la Direction générale et éventuellement moi-même (à la question de savoir pour quelle autre raison je devrais être alors parmi les passagers, il ne m'a pas répondu).

(Le fil des messages échangés par courriel indique que Rob avait bien compris qu'il se rendait à [emplacement supprimé] pour procéder à une IVP.)

Dans le courriel de Rob en date du 16 juillet 2009 « [nom supprimé] et Georges St. Pierre voudraient s'envoler à [lieu supprimé] pour une inspection et souhaiteraient voyager à bord du 407. Je vous ai déjà envoyé en Cci un courriel. [ABC] Helicopters est l'une des compagnies **où je dois effectuer une IVP.** [Nom supprimé] et moi comptons y aller à la fin du mois d'août, mais **si quelqu'un d'autre est disponible pour effectuer ce voyage, on pourrait le faire tout de suite.** Quoi que vous décidiez, je me réjouis de donner un coup de main ».

Je lui ai demandé pourquoi je devrais alors faire le voyage avec eux si c'est seulement pour transporter des personnes? Je le lui avais clairement indiqué dans mon courriel en date du 16 juillet 2009 : « Je serais la seule personne disponible pour vous **assister dans l'IVP** que vous voulez effectuer à la date indiquée. Par conséquent, c'est moi qui vous accompagnerai ».

Il a de nouveau affirmé avoir manqué de rigueur et mal compris. Il voulait relire les courriels pour déterminer les sources de ces malentendus.

Je lui ai fait savoir que je ne pouvais pas comprendre pourquoi il n'était pas préparé; aussi je ne pouvais pas comprendre le fait qu'il ne pouvait pas m'expliquer les raisons de ce mauvais travail.

J'ai accepté sa demande de relire les courriels et je l'ai informé que je lui enverrais une invitation dans le calendrier très prochainement et que nous allions nous mettre ensemble, et passer en revue tous les courriels et déterminer qu'est-ce qui n'allait pas et pourquoi. Je lui ai dit que ce serait au cours de la semaine suivante puisque j'étais hors de la ville le reste de la semaine où il était disponible. Il était d'accord avec cette proposition.

Je lui ai fait savoir que nous examinerions les courriels ensemble et que nous tâcherions de déterminer s'il y avait des erreurs majeures de communication et si oui à quel niveau.

Je lui ai fait savoir qu'indépendamment de son mauvais rendement concernant l'IVP, il avait organisé un voyage avec à son bord des passagers qu'il n'avait pas effectué de façon satisfaisante.

Ses passagers (dont je faisais partie) m'avaient informé qu'il ne leur avait pas indiqué l'heure de départ et l'heure à laquelle ils devraient se présenter à la Direction générale des services aux aéronefs pour le départ. Les passagers sont arrivés à 7 h et Rob n'est arrivé qu'à 8 h 14. Je lui ai demandé d'expliquer pourquoi il n'avait pas informé ses passagers et aussi pourquoi il était arrivé sans être préparé. Il a répondu qu'il s'était levé très tôt (à 5 h 30), mais qu'il y avait des problèmes de circulation et un autre problème personnel (il n'a rien dit à ce sujet). Il a soutenu que son retard n'était pas un problème puisque le départ a eu lieu de toute façon à 8 h 30. (Nous avons quitté à 9 h, parce que je devais préparer l'aéronef et mettre les bons écouteurs, ranger tous les gilets et le radeau de sauvetage). J'avais aussi préparé et rangé quelques bouteilles d'eau pour les passagers. Si je n'avais pas effectué tous ces préparatifs moi-même, nous aurions décollé avec beaucoup de retard. L'heure de fermeture du vol avec la DGSA indiquée sur le programme était 14 h, heure locale. Comme il avait prévu deux heures de vol de temps de vol (il me l'a dit lorsque je lui ai posé la question) dont un arrêt pour se ravitailler en carburant, il était clair qu'il ne comptait pas partir avant 10 h.

J'ai également constaté pendant notre vol de retour par [lieu supprimé] que Rob est entré en contact avec les FSS pour demander l'autorisation de départ. C'est une erreur

courante, car elles ne sont pas un « organisme de contrôle ». On lui avait indiqué de décoller à sa discrétion. Quelle a été ma surprise lorsque, du concessionnaire des services aéronautiques de l'aéroport, Rob a ensuite quitté la rampe pour se diriger vers l'est; il a fait un virage en arc à droite, traversant la piste en service, et a continué sa trajectoire vers le sud, sans indiquer ses intentions pendant toutes ces manœuvres avant ou pendant notre départ. Comme la base des services de lutte contre les feux était juste derrière nous, et qu'elle était comble, j'ai été très surprise qu'il n'ait pas indiqué ses intentions, à tout le moins, avant de traverser la piste en service. Lorsque nous avons décollé, j'ai remarqué la présence de deux hélicoptères en vol à la base des services de lutte contre les feux. L'un était en opération d'élingage et l'autre semblait être en vol stationnaire à basse altitude entre la base des services de lutte contre les feux et la piste. Rob n'a pas indiqué s'il était au courant ou non de leurs manœuvres.

Rob a fait part de ses propres préoccupations en affirmant que depuis son examen du rendement, il s'est beaucoup efforcé et qu'il était très déçu de lui-même. Encore une fois, il a réitéré qu'il avait « manqué de rigueur » et qu'il ne savait pas pourquoi.

Je lui ai demandé s'il estimait qu'il ne pouvait pas me contacter lorsqu'il n'avait pas pu effectuer les préparatifs à temps ou avait besoin d'aide. Il m'a assuré que ce n'était pas le cas.

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

[41] Le 5 août 2009, une deuxième réunion a eu lieu entre Mme Hirota et le fonctionnaire au sujet du voyage à ABC Helicopters. Voici les notes prises par Mme Hirota lors de cette réunion :

[Traduction]

Nous nous sommes rencontrés à 14 h dans la salle de réunion du 9^e étage.

J'ai passé en revue tous les courriels que j'avais imprimés, par ordre chronologique avec Rob puisqu'il avait demandé d'examiner les courriels à notre première rencontre afin de déterminer pourquoi son rendement était si mauvais. Il pensait qu'il y aurait eu un malentendu quelque part dans le fil précédent des messages échangés par courriel.

« Je l'ai compris autrement » était la réponse qui revenait chaque fois qu'un document lui était présenté.

Je lui ai souligné à plusieurs reprises que l'un des courriels que je lui avais envoyé était clair. Voici le courriel en question :

*Courriel envoyé à Rob, le 16 juillet 2009 : « Je serais la seule personne disponible pour vous **assister dans l'IVP** que vous voulez effectuer à la date indiquée. Par conséquent, c'est moi qui vous accompagnerai. J'ai réservé CGDOT pour le lundi 27 et le mardi 28 juillet **pour vous**. [Noms supprimés], veuillez indiquer à Rob si cela vous convient ou non.*

Rob, pourriez-vous remplir s'il vous plaît une demande de vol pour [noms supprimés] figurant sur la liste et je me chargerai de la transmettre à la DGSA. »

*Merci d'avance
Shona Hirota*

Rob soutenait toujours qu'il avait compris autrement et qu'à son avis et dans ce cas précis, ceci signifiait clairement que c'est moi qui effectuerais l'IVP. Lors de notre dernière réunion, il avait déclaré qu'il ne pensait pas du tout que nous faisons une inspection lors du voyage et lorsque je lui ai demandé pourquoi je serais venue alors, si une IVP n'était pas prévue, il avait répondu tout simplement qu'il ne savait pas. Auparavant, pendant le voyage, je lui avais demandé s'il avait envoyé les lettres qu'il fallait par courrier; il avait présenté ses excuses et a affirmé qu'il avait « manqué de rigueur » et ne l'avait pas fait. Il pensait que [nom supprimé] l'avait fait automatiquement. (Dans aucune des séances de FCE ou de cours suivies par Rob, les formateurs n'avaient mentionné que les lettres sont délivrées par une personne autre que l'inspecteur. Il venait de suivre une formation, une formation presque continue et une FCE sur l'IVP et les évaluations au cours des trois mois précédents). Ceci indique qu'il savait pertinemment que nous ferions une IVP, sinon il n'aurait pas déclaré avoir « manqué de rigueur » en n'envoyant pas de préavis à la compagnie.

J'ai demandé à Rob s'il se rappelait le jour où nous avons examiné les conventions sur les lettres d'avis à envoyer dans la formation et la FCE sur le l'IVP de Blackcomb, mais aussi lors de notre réunion du personnel. Je lui ai demandé s'il se rappelait le jour où je lui avais expliqué que les lettres devaient être envoyées aux compagnies au moins six semaines avant l'IVP, conformément à la SUR-001, mais comme ce n'est pas souvent possible, j'avais souligné qu'il était très important de m'informer des IVP faisant l'objet d'un préavis de moins de six semaines pour que je puisse me

charger d'aviser l'autorité de convocation. Il m'a répondu qu'il s'en souvenait effectivement.

*Voici un des courriels envoyés par la suite, dont un de Rob Dyck en date du 17 juillet 2009 : « Je ne sais pas si ce voyage sera de un ou deux jours. **Si nous pouvons le faire en une journée**, je pense qu'il faudra quelques heures supplémentaires. Je voudrais par ce courriel vous demander de m'autoriser à faire des heures supplémentaires en cas de besoin ».*

J'ai demandé à Roby ce que signifiait ce « le » et pourquoi ce « le » devait être « fait ». J'ai compris qu'il faisait allusion à l'exécution d'une IVP, car c'était l'unique raison de notre voyage à [lieu supprimé]. Je lui avais longuement expliqué en tête à tête lorsque j'avais reçu sa demande de renseignements concernant ce voyage du 20 juin. Je savais qu'il était important d'expliquer à Rob les conventions de transport de membres de personnel d'autres ministères à bord de nos appareils dans le cadre de notre travail. Je lui ai demandé s'il se souvenait de cette discussion et il m'a répondu par l'affirmative.

Il me répondait toujours qu'il avait compris le courriel autrement.

J'ai conclu que ça ne valait plus la peine de discuter puisque c'était clair que Rob se défendait toujours en affirmant qu'il avait compris autre chose; autre chose que ce qui était écrit noir sur blanc. Bon nombre de points qu'il avait « compris autrement » étaient clairs et ne se prêtaient pas à aucune autre interprétation.

Je lui ai rappelé qu'il y avait un mois de cela il avait m'avait posé des questions sur les conventions pour ce voyage et je lui avais clairement indiqué que nous « ne sommes pas un service de taxi ». Je lui avais expliqué que nous n'aidons les autres ministères que si nous le pouvons, à savoir si leurs demandes coïncident avec notre plan de travail. Je lui ai clairement fait savoir que nous n'effectuons pas des tours avec des passagers à bord des aéronefs, sauf pour répondre à nos propres besoins, tels que les IVP, les tests en vol ou les vols de surveillance, parmi tant d'autres opérations pour le compte des clients ou chez eux. Puisque Rob a affirmé se souvenir de cette rencontre, il aurait dû savoir que nous allions à [lieu supprimé] pour effectuer une IVP, indépendamment de l'interprétation faite du courriel. S'il avait « compris » les choses autrement, sa formation, la FCE, les séances d'information et les réunions devraient lui avoir permis de savoir que nous n'aurions pas eu à effectuer le voyage, s'il n'y avait pas de tâche prévue. Encore une fois, il n'a pas réussi à bien gérer la situation et il n'a pas agi

selon la formation qu'il a reçue et malgré les directives qu'on lui rappelait sans cesse. Je le lui ai signalé. Aussi, je lui ai demandé pourquoi il ne m'avait pas appelée et il n'a pas répondu à ma question. Je lui ai montré la liste des cours de formation sur l'IVP, dans le cadre de la FCE et sur les évaluations qu'il avait suivies au cours des deux mois précédents. C'était pratiquement chaque semaine, et la dernière formation avait eu lieu la semaine avant notre départ. S'il avait des questions, il avait à ses côtés de nombreux inspecteurs qui prenaient part à la formation sur les évaluations fondées sur les processus. Il n'a pas été en mesure de mettre en pratique ce qu'il avait appris dans sa formation antérieure.

Je lui ai expliqué que je m'étais inquiétée, le dimanche soir, lorsque je n'avais reçu aucun renseignement sur l'heure de départ prévu ou le programme d'IVP. J'étais debout jusque tard dans la nuit pour élaborer le plan de vol et effectuer la préparation de documents d'IVP juste au cas où Rob n'en aurait pas. Le lendemain matin, j'ai constaté qu'il n'avait même pas effectué de planification de vol. Lorsqu'il est arrivé, il cherchait les cartes. Comme c'était le premier voyage que Rob effectuait à TC avec des passagers, j'ai été à la fois choquée et déçue de voir qu'il était venu sans être préparé. Il m'a demandé pourquoi je ne lui avais pas téléphoné. Je lui ai répondu que j'étais rentrée à la maison à 22 h dimanche soir et qu'il n'y avait pas suffisamment de temps pour effectuer des changements puisque le départ était le matin de bonne heure. Une bonne planification aurait permis de savoir qu'il fallait partir de bonne heure, selon la formation suivie par Rob, et qu'au moins deux jours complets étaient nécessaires pour effectuer l'IVP. ([Nom supprimé] l'a également rappelé à Rob dans un courriel en date du 22 juin. Rob tentait d'organiser une IVP pour trois compagnies, dont [ABC], et [nom supprimé] lui a indiqué que cinq jours ne seraient probablement pas assez pour mener trois IVP. Rob a alors décidé de proposer deux IVP et de retirer celle de [ABC] qui ne pourrait probablement pas être effectuée.)

Lors de notre réunion, il disait tantôt qu'il ne pensait pas que nous y allions pour effectuer une IVP, tantôt qu'il pensait que c'est moi qui effectuerais l'IVP. J'ai conclu que cela ne valait plus la peine de discuter, puisque c'était clair que Rob avançait toujours qu'il avait compris autrement comme argument.

J'ai indiqué à Rob que, indépendamment de la mission d'IVP, j'étais terriblement déçue pendant le voyage à [lieu supprimé]. Je lui ai dit que ses passagers n'avaient pas été informés de l'heure à laquelle ils devaient se présenter pour le départ ni de ce qu'ils pourraient ou devraient apporter.

(J'ai eu un courriel de [nom supprimé] confirmant qu'il n'avait pas été informé). [Nom supprimé] m'avait indiqué que Rob lui avait parlé, et lui a demandé de venir à 8 h; je n'avais été informée d'aucune heure de départ).

Rob m'a montré un courriel qu'il avait envoyé le 20 juillet à [nom supprimé]. Courriel de Rob Dyck en date du 20 juillet 2009 : « Pas de problème. Disons que le lancement est prévu entre 8 h et 8 h 30). »

(C'était la réponse à un courriel de Georges le même jour - Bonjour Rob, je viens de parler à Mme Hirota. Elle a réservé l'aéronef pour lundi et mardi prochains. Le patron de Wayne est en ville et voudrait se joindre à nous. J'ai demandé à Shona s'il est possible d'avoir quatre passagers et elle a répondu qu'elle n'y voyait aucun inconvénient. Elle a toutefois précisé que la décision finale vous revient puisque c'est vous qui serez le pilote. Est-ce que ça vous dérangerait que Shona, [nom supprimé], le patron de [nom supprimé] et moi voyagions ensemble? Merci de nous répondre. Je voudrais également vous demander à quelle heure nous devrions nous présenter lundi matin?)

Il convient de mentionner que [noms supprimés] ne sont pas des pilotes. L'expression « heure de lancement prévue » est très ambiguë, et la plupart des novices aurait du mal à savoir combien de temps avant l'heure du « lancement » ils devraient se présenter. Étant donné que Rob venait d'arriver à TC et qu'il ne connaissait pas tout le monde, j'ai été surprise qu'il n'ait pas été plus précis. Je me suis excusée auprès de lui. [Nom supprimé] ne doit pas être l'expéditeur du courriel, puisqu'il m'a assuré qu'on ne lui avait pas indiqué l'heure.

J'ai demandé à Rob pourquoi il aurait choisi cette heure de départ tardif alors qu'il m'avait envoyé un courriel pour demander une autorisation préalable d'heures supplémentaires qui avait été approuvée. Comme je l'avais déjà souligné, il n'avait pas consacré suffisamment de temps au travail qui devrait être effectué parce qu'il n'avait pas planifié les tâches.

Il n'a pas répondu à ma question.

Rob était arrivé en retard. Je lui ai demandé les raisons de ce retard et il m'a répondu que la circulation était affreuse. (Lorsque je lui avais posé la question lors de notre premier compte rendu, il m'avait qu'il avait un problème personnel et que la circulation était horrible). Je lui ai rappelé qu'il m'avait donné une autre version la dernière fois que nous en avions parlé et il a réitéré que la circulation était très mauvaise.

Je lui ai demandé pourquoi il m'avait donné des versions différentes la dernière fois et il m'a répondu qu'il ne savait pas.

Je lui ai également demandé pourquoi lors de notre premier compte rendu, il avait insisté sur le fait que son retard n'avait vraiment pas changé grand-chose puisque de toute façon nous avions décollé avant 8 h 30. Ce n'était pas du tout le cas. D'ailleurs, je l'avais bien vérifié. Pourquoi il me disait des choses qui n'étaient pas vraies alors qu'il savait que j'étais avec lui pendant cette opération? Il a nié l'avoir dit et a demandé pourquoi il dirait une chose pareille. Il a déclaré qu'il n'était pas préparé pour le compte rendu, que ce n'était comme lui.

Je lui ai demandé pourquoi il m'aurait raconté différentes versions et il m'a demandé si je le qualifiais de menteur. Je lui ai répondu oui puisque ce que vous m'aviez dit n'était pas vrai, donc, c'est un mensonge. Je lui ai fait savoir que cette attitude était en violation du Code d'éthique et de valeurs. L'éthique et les valeurs sont entre autres des compétences de base qu'il n'avait pas été en mesure de démontrer.

Encore une fois, il a déclaré qu'il ne savait pas pourquoi il aurait dit des choses pareilles.

Je lui ai dit que j'étais très déçue et que j'étais dans l'obligation de l'informer que j'envisageais un renvoi en cours de stage.

Je lui ai demandé pourquoi il n'avait pas été préparé, et il m'a répondu qu'il était parti très tôt de chez lui pour élaborer ses plans de vol et la DGSA. Je lui ai fait savoir que j'avais passé près d'une heure à préparer l'aéronef et à ranger les bagages des passagers. J'étais habituée à le faire, mais lui non. Nous aurions eu plusieurs heures de retard si c'est lui qui avait effectué les préparatifs nécessaires. Il était d'accord avec ce que je venais de dire et a indiqué encore une fois que c'était à cause de la circulation. Il est clair que c'était une mauvaise planification. Je lui ai fait savoir que ce n'était pas à TC de lui donner un cours de débutant pour le pilotage d'hélicoptère. Son rendement était inacceptable.

J'ai souligné qu'il a fallu que je lui demande de vérifier le niveau de carburant et d'évaluer la situation concernant les feux de forêt. C'était également une planification extrêmement mauvaise.

De plus, lorsque nous sommes arrivés à [ABC], Rob n'avait pas vérifié si nous pouvions acheter du carburant de la compagnie puisque de nombreux exploitants ne sont pas

autorisés à vendre du carburant à des tiers en raison de problèmes de responsabilité. La situation était d'autant plus critique lorsque Rob m'a indiqué que nous pouvions acheter du carburant à l'aéroport si la compagnie n'en avait pas ou refusait de nous en vendre. Lorsque j'ai posé la question à la compagnie, ils ont accepté de nous en vendre et nous ont dit qu'il n'y avait pas de carburant en vente à l'aéroport et qu'il n'y en avait jamais eu. Rob était surpris. J'ai été à la fois consternée et gênée. J'ai demandé à Rob les raisons de cette négligence et il était sur la défensive et m'a demandé si j'étais vraiment sûre de ce que je disais, à savoir qu'il n'y avait pas de carburant à l'aéroport. Je lui ai demandé s'il avait vérifié le Supplément de vol et il a timidement répondu « non ». (Je l'avais lu et il n'y a pas de carburant pour l'hélicoptère à l'aéroport). Je lui ai expliqué la gravité de son mauvais rendement.

Selon Rob, je « voulais sa peau ».

Je lui ai demandé si, compte tenu de toute la formation et de l'aide que je lui avais fournies, en dépit de ses très mauvais résultats dans l'examen du rendement, un examen qu'il avait qualifié somme toute d'évaluation honnête, et à la lumière du fait que j'avais continué à l'encourager, et non à s'immiscer dans tout ce qu'il faisait, que j'étais en tout temps à sa disposition et que je continuais de lui prodiguer des conseils et d'essayer de lui faire comprendre mes attentes, il pouvait penser en toute sincérité que j'essayais de lui mettre intentionnellement des bâtons dans les roues et de lui rendre la vie difficile?

Il a admis qu'il ne le croyait pas et qu'il « ne le prenait pas personnellement », avant d'ajouter qu'il comprenait que je faisais mon travail et qu'il devrait « tout simplement redoubler d'efforts ».

Je lui ai indiqué que j'avais essayé tout ce que je pensais pouvoir faire pour l'aider à apprendre et à s'adapter, et que je ne savais plus quoi faire et je me demandais quelle serait la meilleure façon de procéder. Je lui ai demandé s'il avait des suggestions et il a répondu qu'il devait tout simplement « retrousser les manches, persévérer et travailler ». Je lui ai dit que c'était ce que j'avais essayé de le laisser faire, mais qu'il en était incapable. Il n'avait pas d'autres idées sur la façon de procéder. Je lui ai annoncé que je solliciterais des conseils de Trevor, qui aurait peut-être d'autres suggestions. J'ai dit à Rob que je communiquerai avec lui la semaine suivante pour une autre rencontre afin de m'assurer que je n'avais rien oublié, et qu'il n'avait besoin de rien ou encore m'assurer que j'avais tous les éléments dont j'avais besoin. Je lui ai annoncé que je convoquerais une réunion pour discuter des options dès que j'aurais parlé à Trevor. J'ai indiqué à

Rob que nous aurions à examiner de nouveau son examen de rendement, car c'était clair que nous avions des divergences à ce sujet. Il a répété que c'était un problème de communication. Je lui ai signalé que j'avais transmis les courriels aux Ressources humaines (RH) qui ne connaissent pas bien notre travail quotidien afin de m'assurer que ma communication avait été claire et elles n'avaient aucune difficulté à les comprendre. Étant donné que les aptitudes en communication sont une compétence de base, je lui ai fait part de mes inquiétudes, à savoir qu'il avait été incapable de démontrer et d'exercer les compétences de base requises.

Je lui ai demandé s'il se souvenait des compétences de base dont nous avons discuté lors de son orientation. Je n'avais pas remis de copie aux participants, mais je leur avais demandé de consulter notre site et se familiariser avec ces compétences. Je leur avais donné le lien aussi. Je lui ai demandé s'il se souvenait avoir vu les compétences de base que tous les employés de TC et en particulier les agents délégués devraient posséder. Il m'a répondu qu'il se souvenait de la réunion et des compétences. Je lui ai indiqué qu'il devrait les revoir puisqu'à mon avis, il ne répondait pas du tout aux exigences pour obtenir des pouvoirs ministériels. En conséquence, je lui ai indiqué, en toute honnêteté et dans le respect du principe de transparence, que j'étais dans l'obligation de lui annoncer que j'envisageais un renvoi en cours de stage en raison de son rendement qui reste mauvais et de son incapacité de démontrer et d'exercer les compétences de base requises pour obtenir des pouvoirs délégués.

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

[42] Le fonctionnaire a également pris des notes pendant la réunion le 5 août 2009. En voici le texte :

[Traduction]

Notes concernant le voyage à [lieu supprimé] et réunions qui ont suivi!

Le 5 août 2009 à 14 h : J'ai une rencontre avec Shona à la salle de réunion au 9^e étage. Elle me demande mon point de vue sur le voyage à [lieu supprimé]. Je reconnais que c'était un fiasco total et après avoir regardé les courriels, c'était tout à fait évident que nous avions un problème de communication! Pour moi, il est clair que je n'avais pas déjà planifié ou que je ne planifiais pas l'IVP à [ABC].

- Dans mon courriel sur l'IVP, je voulais tout simplement faire savoir que j'étais prêt à donner un coup de main. Bien

que j'aie suivi une formation sur l'IVP, je m'attendais toujours à ce qu'un inspecteur principal dirige l'opération et me montre les ficelles du métier.

- J'ai été très ouvert en envoyant une « copie conforme » de mes courriels à Shona pour la tenir informée.

- Elle est ma superviseure et à aucun moment, elle ne m'a dit que j'étais chargé de cette inspection.

- Elle a commencé à évoquer les courriels en faisant allusion à divers termes tels que « nous » et « je » et conclu que c'était là une preuve que je savais que j'en étais responsable. Je n'étais pas d'accord avec ces propos.

Shona persistait à dire qu'elle avait raison et que j'avais tort. J'ai souligné à maintes reprises qu'il s'agissait, à mon avis, d'un problème de communication entre les parties (nous) et que je ne pouvais pas être d'accord avec elle parce que cela signifierait alors que je mentais.

À ce stade de la réunion, j'ai constaté que son visage et son cou avaient commencé à rougir et qu'elle a commencé à élever un peu la voix avant de se mettre à parler sur un ton dur.

À ce stade de la réunion, je me suis également rendu compte que nous étions en désaccord et que rien ne serait résolu ici.

Elle a rabaisé mes compétences en pilotage en déclarant que mon plan de vol était horrible et pire que celui d'un pilote n'ayant accumulé que 100 heures de vol.

Elle a déclaré que nous avions atterri avec 300 lb de carburant à [lieu supprimé]. Elle a ajouté que c'était 20 minutes de carburant.

Atterrir avec 20 minutes de carburant dans le réservoir est la quantité minimum requise et montre que ma planification et mes chiffres étaient exacts.

Elle a déclaré que je ne savais pas du tout si nous pouvions obtenir du carburant à [lieu supprimé] et que j'avais mis en danger l'aéronef, alors que j'avais vérifié le CFS que j'avais ramené de la maison; que je m'étais fié à mes connaissances du secteur et enfin que j'avais passé un coup de fil à ce sujet à [nom supprimé].

J'avais le mauvais CFS pour le voyage. J'ai ramené l'ancien de la maison et non la dernière version que j'ai oubliée à la maison après avoir élaboré mon plan de vol.

La réunion s'est terminée à 14 h 50 et Shona m'a fait savoir que nous devions en reparler plus tard.

Début de la journée : Le 27 juillet 2009

Mon plan de vol pour ce voyage, tout comme ceux des autres voyages que j'ai effectués au cours de ces nombreuses années, étaient élaborés pour la plupart à la maison. Au moment où je suis parti de chez moi en direction de l'aéroport de Vancouver pour un trajet qui devrait normalement durer 55 minutes en voiture, j'avais vérifié les renseignements suivants sur Internet :

- GFA*
- METAR et les PRZ*
- NOTAM [Avis aux navigants]*

Je suis parti de chez moi à 6 h pour être à 7 h à l'aéroport. En raison des conditions de circulation imprévues, je suis arrivé à l'aéroport avec 30 minutes de retard. Shona et mes passagers étaient déjà là. Je leur ai présenté mes excuses en leur parlant de la circulation, puis je me suis rendu à la salle de planification de vols.

Shona est venue me trouver dans la salle de planification de vols et m'a proposé de ranger l'aéronef puisque j'étais en retard. J'ai accepté sa proposition et je l'ai remerciée. J'ai effectué la procédure de définition de la masse et de centrage conformément aux exigences; j'ai imprimé les données météorologiques (vérifiées au préalable); produit ensuite le plan de vol et a obtenu le code YVR. Là, Shona est revenue me demander si j'étais prêt et je lui ai répondu que « je n'attendais que le carnet de bord ». Elle est allée s'asseoir avec les passagers. Je suis allé à la salle de service de vol pour attendre le carnet et informer Lydia de notre plan pour la journée. Il était passé 8 h et j'attendais toujours le carnet. Je suis allé voir les passagers pour leur dire que « je n'attendais que le carnet de bord » et ils m'ont répondu qu'il n'y avait « aucun problème ». Je suis retourné à la salle de planification de vol et le carnet était là. Je suis sorti effectuer un contrôle pré-vol de l'aéronef. Je suis ensuite allé trouver mes passagers, leur ai donné des consignes de sécurité. J'ai chargé l'aéronef et décollé. Je ne connais pas l'heure exacte du décollage, mais je pense que c'était en retard.

Nous avons effectué un vol de YVR à YKA où nous avons ravitaillé l'aéronef.

[...]

Note : Shona m'a reproché de ne pas avoir vérifié les NOTAM concernant la vente de carburant à YKA. Comme elle

durcissait déjà le ton (lors de la réunion), je n'ai rien dit même si les NOTAM avaient tous été vérifiés sans relever le moindre problème! (Réunion tenue le 5 août à 14 h).

[...]

Sur le vol de YKA à destination de [lieu supprimé], nous avons commencé à discuter de l'IVP à venir. J'ai dit quelque chose du genre « Dites-moi ce que vous voulez que je fasse ». Là, elle m'a demandé : « Savent-ils que nous venons? ». J'ai répondu : « [nom supprimé], savent-ils que nous venons? » Shona : « Avez-vous envoyé une lettre? » Rob : « Une lettre?... Je dirais plutôt non ». Shona : « Pas de problème; nous allons improviser ».

L'inspection s'est bien passée. Il y avait du carburant (je n'avais aucun doute à ce sujet). Nous sommes partis le lendemain pour arriver à YVR aux environs de 18 h.

Après l'arrivée à YVR et le départ de nos passagers, Shona m'a indiqué que nous devons faire un compte rendu. Nous sommes allés dans un bureau de la DGSA à Richmond (la rencontre a lieu le 28 juillet vers 17 h 30 jusqu'à 18 h). Nous avons discuté de divers aspects du voyage qu'elle n'a pas aimés :

Shona : « Aviez-vous reçu mon courriel où je vous ai indiqué précisément que vous étiez responsable de cette IVP? »

Rob : « Non, vous ne l'avez jamais précisé. Je pensais que c'était vous qui dirigiez l'opération. »

Shona : « Le fait que nos passagers n'avaient aucune idée de l'heure du départ montre un manque total de professionnalisme de votre part! »

Rob : « Ce n'est pas vrai. Ils en étaient informés. »

Shona : « Non, ils ne l'étaient pas. J'ai parlé à [lieu supprimé].

**Les faits m'ont donné plus tard raison lorsque Shona a appelé [emplacement supprimé] et que j'ai présenté un courriel que j'avais envoyé à Georges lui indiquant que le décollage était prévu entre 8 h et 8 h 30 et qui a été envoyé le 20 juillet 2009 à 15 h 33. J'ai présenté aussi un autre courriel envoyé à Wayne en date du 24 juillet 2009 à 7 h 54 ainsi que des courriels produits lors de la réunion tenue à la salle du 950 au 800, rue Burrard de 14 h à environ 14 h 50.*

DGSA à Richmond - Compte rendu du vol, le 28 juillet 2009, de 17 h 30 à 18 h

Lors de cette réunion, elle était de nouveau toute rouge et parlait d'une voix assez élevée et sur un ton dur. Elle répliquait aussitôt que je disais quelque chose. Je me suis rendu compte qu'elle avait sa propre interprétation des faits et qu'elle n'était pas disposée à entendre ma version. Je me suis excusé pour la confusion. J'ai soulevé qu'il y avait effectivement des problèmes de communication et elle m'a répondu « qu'il n'y avait pas de problème de communication. J'ai été très claire dans mes courriels en disant que vous étiez responsable de cette IVP et vous n'avez rien fait! ». Elle a ajouté : « Je suis déconcertée par la façon dont vous avez géré ce voyage dans l'ensemble et comme vous êtes en stage, ce n'est pas un bon signe ».

Note : À la réunion du 5 août 2009, elle a déclaré qu'elle envisageait sérieusement un renvoi en cours de stage en raison de ce voyage.

La réunion à la DGSA à Richmond s'est terminée à 18 h et Shona a déclaré qu'elle devait réfléchir sur ce qui s'était passé et qu'elle organiserait une réunion très prochainement pour en discuter davantage. Elle a également déclaré à la fin de la réunion : « Vous pouvez rentrer, mais ne vous en faites pas, nous allons trouver une solution afin que cela ne se reproduise plus ». C'est plus facile à dire qu'à faire lorsqu'on venait de vous dire [...] « comme vous êtes en stage, ce n'est pas un bon signe. »

Lorsque je suis arrivé au travail le 6 août 2009 et ouvert mes courriels, il y en avait un m'invitant à une autre réunion avec elle le 11 août 2009, salle 950, de 13 h à 13 h 30. J'ai répondu que j'étais disponible.

Un autre sujet a été soulevé à la réunion tenue à la salle 950 au 800, rue Burrard, le 5 août 2009 à 14 h.

Shona a estimé que ma conduite ne satisfaisait pas aux exigences définies pour les inspecteurs en vertu du Code de conduite et les normes de valeurs et d'éthique.

Je lui ai répondu : « J'ai l'impression que vous me traitez de menteur » et elle m'a répondu (de nouveau) en élevant la voix et sur un ton dur (j'avais cette impression) : « Vous

m'avez menti tout ce temps. » Pour cette raison, je trouve qu'il n'est pas possible de vous déléguer des pouvoirs!!

J'ai alors laissé entendre à Shona que j'étais plus que disposé à faire ce qu'elle me demandait pour atteindre le niveau de rendement qui lui donnerait entière satisfaction. Elle m'a demandé ce qu'il fallait faire à mon avis et je lui ai répondu que plus de FCE (formation en cours d'emploi) avec les inspecteurs principaux serait un bon début. Elle m'a demandé si je voyais un inconvénient à ce qu'elle porte ce point à l'attention de Trevor et je lui ai répondu : « pas du tout; faites tout ce vous croyez être le mieux ».

À la fin de la réunion, elle m'a dit : « D'accord, je vais en parler à Trevor [M. Heryet] et vous revenir. »

Pendant la réunion du 5 août 2009 à la salle 950 au 800, rue Burrard entre 14 h et 14 h 50.

Nous avons discuté de la question de chef d'équipe. Je lui ai indiqué que Shona ne m'a jamais confié le rôle de chef d'équipe. Elle a affirmé que ce n'était pas nécessaire et que malgré tout, c'était clair dans les courriels.

À propos de la liste de contrôle des Inspections de validation de programme d'AC et A pour la région du Pacifique sous « Planification », la deuxième case à cocher contient le texte suivant :

« Les chefs d'équipe sont affectés par les surintendants régionaux ».

Je n'ai jamais été affecté au poste de chef d'équipe.

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

[43] Mme Hirota et le fonctionnaire ont témoigné au sujet de l'incident à ABC Helicopters en juillet 2009. Dans les preuves, il a été fait allusion à un plan de vol pour ce voyage, mais aucun plan du genre n'a été présenté en preuve.

[44] Dans son témoignage, Mme Hirota a souligné que le fonctionnaire était responsable de l'ensemble de l'organisation du voyage, y compris de la gestion et de l'inspection. La tâche d'inspection a été attribuée au fonctionnaire dans son plan de travail annuel. Quelques courriels ont été échangés et « ils laissaient présager une bonne expérience d'instructeur ». Les problèmes ont commencé lorsque des agents d'un autre ministère ont voulu voyager avec l'équipe d'inspection, mais à une autre date. Le fonctionnaire a essayé de donner suite à cette demande et, finalement, le voyage a eu lieu. Mme Hirota s'est ainsi jointe à ce voyage en tant que superviseure du

fonctionnaire. C'était la première fois qu'elle voyageait avec lui en hélicoptère et elle [traduction] « ne voulait pas lui marcher sur les pieds ». Tel qu'il a été indiqué dans les documents ci-dessus, le fonctionnaire était en retard. Mme Hirota avait soulevé à l'époque ce point avec lui et il avait expliqué que c'était à cause de la circulation. Dans son témoignage, elle a indiqué avoir été [traduction] « surprise » par cette explication, car c'était le premier vol du fonctionnaire avec sa nouvelle superviseuse et ses passagers qui l'attendaient. Mme Hirota a chargé les bagages pour faire bouger les choses.

[45] Elle a également témoigné que le fonctionnaire [traduction] « ne semblait pas avoir effectué une bonne préparation de vol ». Par exemple, on avait l'impression qu'il n'avait pas les bonnes cartes avec lui et elle a dû lui demander s'il avait ses cartes. Elle lui a également posé une question sur la préparation effectuée pour le vol et il a affirmé qu'il ne l'avait pas fait et qu'il était [traduction] « un peu bouleversé », a expliqué Mme Hirota dans son témoignage. Elle a demandé au fonctionnaire s'il avait envoyé une lettre pour informer ABC Helicopters, la compagnie à inspecter, et il a répondu qu'il ne l'avait pas fait et qu'il avait supposé que les passagers le feraient. Il s'est [traduction] « immédiatement excusé », selon Mme Hirota et a déclaré : [traduction] « J'ai manqué de rigueur ». La conséquence en était que le fonctionnaire [traduction] « n'avait pas un seul morceau de papier pour s'acquitter de ses fonctions de surveillance », selon Mme Hirota. En fin de compte, elle a dit au fonctionnaire : « Ne vous inquiétez pas », car ils pourraient se rabattre sur une ancienne procédure et effectuer l'inspection, si la compagnie était d'accord.

[46] Dans son témoignage, Mme Hirota a évoqué le problème de ravitaillement de l'hélicoptère pour le voyage à ABC Helicopters et a indiqué avoir signalé au fonctionnaire avant de quitter Vancouver que parfois les compagnies ne vendent pas du carburant à Transports Canada et il a répondu : [traduction] « Ne vous inquiétez pas, nous pourrons nous ravitailler à l'aéroport » où se trouvait la compagnie ABC Helicopters. Finalement, la compagnie a accepté de vendre le carburant pour le voyage, mais c'était [traduction] « extrêmement embarrassant » de demander ce service à une compagnie à inspecter, a expliqué Mme Hirota dans son témoignage. Aussi, il n'y avait pas de carburant en vente à l'aéroport et il [traduction] « n'y en a jamais eu », selon Mme Hirota. De plus, dans son témoignage, Mme Hirota a indiqué que le niveau de carburant l'avait préoccupé puisqu'elle était incertaine de pouvoir en acheter dans le secteur et qu'elle s'inquiétait aussi de devoir [traduction] « se trouver dans un aéronef

qui n'a presque plus de carburant » pour le voyage de retour, s'ils ne parvenaient pas à se ravitailler. Toujours est-il que le fonctionnaire persistait à dire qu'il connaissait bien les lieux où on pouvait se ravitailler en carburant, alors que ce n'était pas du tout le cas.

[47] Dans son témoignage, le fonctionnaire a brièvement parlé de l'incident à ABC Helicopters. Il a témoigné que la tâche d'inspection lui avait été confiée en même temps qu'à un autre inspecteur principal. Cependant, il a affirmé : [traduction] « On ne m'a rien donné » et il avait compris que l'inspecteur principal [traduction] « serait le responsable [...] J'ai pensé que j'étais là pour donner un coup de main et apprendre ». Il n'avait [traduction] « rien planifié ». Mme Hirota étant l'inspectrice principale, le fonctionnaire a pensé que c'était elle la responsable; [traduction] « il n'y avait rien d'écrit pour me dire le contraire ». Il s'est appuyé sur une lettre de nomination pour une autre inspection d'une autre compagnie comme un exemple du genre de directives auxquelles il s'attendait. À l'époque (en juillet 2009), il n'avait pas reçu de formation pour mener une IVP complète; [traduction] « Je n'avais pas l'expérience et s'il m'était demandé d'en faire une, j'aurais dit que je ne pouvais pas le faire et que j'avais besoin de formation. » En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a nié avoir dit à Mme Hirota qu'il avait [traduction] « manqué de rigueur ».

IV. Renvoi en cours de stage

[48] En août 2009, le défendeur a examiné la question de savoir si le fonctionnaire devrait être renvoyé en cours de stage ou non, à savoir s'il fallait ou non mettre fin à son statut de stagiaire après le stage de 12 mois en raison de problèmes de rendement. Mme Hirota a conclu qu'il y avait des motifs de renvoi et qu'il était nécessaire de licencier le fonctionnaire en sa qualité d'employé en cours de stage. Elle élaboré un « rapport de renvoi en cours de stage », en date du 13 août 2009. En voici le texte :

[Traduction]

[...]

Enjeu

Renvoi en cours de stage

Contexte

M. Dyck a été embauché le 22 septembre 2008 pour un poste permanent d'inspecteur de l'aviation civile de niveau AO-CAI-02 à la Division de l'aviation commerciale et d'affaires. Il est actuellement en stage jusqu'au 21 septembre 2009.

À titre d'inspecteur de l'aviation civile, il est chargé, entre autres, d'effectuer la surveillance réglementaire en effectuant les tâches de vérification, d'inspection, d'évaluation, d'inspection de validation de programme des exploitants aériens commerciaux et des établissements des unités de formation afin de garantir la sécurité des opérations et la conformité avec la Loi sur l'aéronautique, le Règlement de l'aviation canadien, les Normes de service aérien commercial, et le Manuel d'exploitation de la compagnie dans le cadre des inspections des infrastructures des exploitants. Il doit aussi veiller à ce que les opérations soient en conformité avec le système de répartition et de surveillance des vols, les documents de formation, le dispositif de contrôle opérationnel et la documentation des plans de vol. En outre, il assume les fonctions de commandant de bord et maintient son niveau de qualification en conduisant des avions de Transports Canada pour les vols de transport, de formation et d'inspection et tient également ses compétences à jour pour manœuvrer tous les autres avions, le cas échéant.

Parmi les compétences ayant motivé le recrutement de Rob, on comptait sa licence et ses antécédents professionnels notamment en tant qu'instructeur du pilotage d'avion à voilure tournante et son expérience des vols IFR pour avions multimoteurs avec équipage.

Faits

Principes d'équité

1. Motif lié à l'emploi

M. Rob Dyck n'a pas répondu aux exigences pour détenir ou exercer une Délégation complète ou partielle des pouvoirs ministériels.

2. Bonne foi, équité et transparence

a) Description des attentes en début d'emploi

- Au moins 13 réunions et un appel téléphonique ont été documentés, mais il y avait un nombre plus important de séances d'information informelles dirigées par [nom supprimé] et moi-même. J'ai tenu des réunions le 13 octobre 2008; le 22 octobre 2008 (à West Palm Beach); le 30 décembre 2008; le 13 février 2009; le 18 février 2009 (à Calgary); le

19 février 2009 (à Yellowknife); le 4 mars 2009; le 9 mars 2009; le 18 mars 2009; le 14 avril 2009; le 16 avril 2009 (Examen du rendement de l'employé); le 28 juillet 2009.

J'ai énoncé clairement les attentes et transmis des directives claires et concises sur la formation de pilote-examineur de Rob Dyck par téléphone, le 6 mars 2009; ces attentes et ces instructions avaient déjà été transmises par courriel (le 4 mars 2009 et le 9 mars 2009) et présentées lors de discussions en tête à tête. Les attentes n'ont pas été respectées et les directives n'ont pas été suivies.

- Le nombre de courriels envoyés pour préciser des directives et des instructions est trop élevé pour qu'on puisse tous les énumérer et malheureusement, bon nombre d'entre eux n'ont pas été documentés. Un courriel de synthèse a été envoyé après notre réunion d'orientation du 22 octobre 2008 ainsi qu'après les réunions du 13 février 2009 et du 18 mars 2009.

Une version électronique de l'Examen du rendement de l'employé a été envoyée au fonctionnaire le 19 avril 2009 après notre réunion sur le rendement des employés tenue le 16 avril 2009.

- J'ai essayé d'aider Rob dans sa transition à son poste d'inspecteur de l'aviation civile en m'efforçant de lui fournir toujours des orientations claires, d'être toujours à sa disposition et de toujours l'encourager à poser des questions. J'ai tenté d'élargir ses capacités tout en espérant le motiver de façon positive en lui donnant la possibilité de suivre une formation sur un nouveau type d'aéronef. Lorsqu'on a découvert que Rob ne détenait pas les qualifications requises pour le poste d'inspecteur de l'aviation civile, je lui ai facilité la tâche en lui accordant du temps au travail pour étudier en vue de leur obtention et je n'étais aucunement tenue de le faire.
- Rob a terminé rapidement toute la formation requise pour l'obtention d'une Délégation des pouvoirs ministériels, soit après environ six à sept mois, à l'exception du cours sur l'assurance de la qualité, qu'il a terminé il y a quelques mois. Malheureusement, Rob Dyck a démontré qu'il ne possédait pas les compétences requises pour obtenir une Délégation des pouvoirs ministériels, tel qu'il est indiqué dans la section « Analyse » du présent rapport. Les documents à l'appui confirment clairement les observations. Je ne pense pas pouvoir, en toute bonne

foi, recommander Rob Dyck pour l'obtention d'une Délégation de pouvoirs ministériels.

- *Une copie de l'Examen du rendement de l'employé de Rob Dyck est jointe au présent document. Nous nous sommes rencontrés pour en discuter. Une synthèse de cette réunion est également jointe au présent document ainsi que l'objection écrite de Roby Dyck que j'ai abordée.*

b) Informer immédiatement les employés qui ne satisfont pas aux attentes, leur préciser les attentes et les conséquences

- *Au moins 13 réunions et un appel téléphonique ont été documentés, mais il y avait un nombre plus important de séances d'information informelles dirigées par moi-même au sujet des attentes et des conséquences. Certaines discussions informelles résultaient de commentaires que j'avais reçus de la part de collègues de Rob Dyck qui avaient des préoccupations au sujet de son comportement puisque celui-ci allait, selon eux, à l'encontre des besoins du Ministère ou de ses collègues.*

J'ai tenu des réunions avec lui le 13 octobre 2008; le 22 octobre 2008; le 19 décembre 2008 (à WPB); le 30 décembre 2008; le 13 février 2009; le 18 février 2009 (à Calgary); le 19 février 2009 (à Yellowknife); le 4 mars 2009; le 9 mars 2009; le 18 mars 2009; le 14 avril 2009; le 16 avril 2009 (Examen du rendement de l'employé);

- *Les réunions documentées énumérées plus haut ont été tenues et de nombreux courriels et messages téléphoniques ont été envoyés à Rob pour expliquer les attentes définies pour son poste et les conséquences. À titre d'exemple, il y avait les messages téléphoniques et les courriels en date du 16 et du 17 février 2009 qui énonçaient clairement les attentes et les instructions que Rob devrait suivre pour son voyage. Il a choisi de ne pas tenir compte des instructions et d'en accepter les conséquences, à savoir de ne pas être remboursé pour les heures supplémentaires inutiles qu'il a effectuées à cause de mauvaises décisions prises; des mauvais choix qu'il a persisté à exercer en décidant de faire fi des instructions claires qui lui avaient été laissées pour régler la situation.*

Un autre exemple documenté du même type de comportement encore plus rebelle de Rob Dyck serait

celui concernant sa formation de pilote examinateur. Après plusieurs entretiens en tête à tête dans lesquels la question des attentes et des conséquences a été discutée et aussi après avoir reçu plusieurs courriels (les 4 et 9 mars 2009) ainsi que dans une conversation téléphonique en date du 6 mars 2009 où je lui ai encore fait savoir qu'il est important qu'il suive les directives données, je me suis assurée de revoir les instructions à plusieurs reprises avec Rob dans des courriels, des conversations téléphoniques et lors des discussions en tête à tête. Pour les deux jours de sa formation de pilote examinateur, il devait se présenter chaque matin au bureau situé au 800, rue Burrard, puis de là se rendre au cours en utilisant un véhicule de fonction qui avait été déjà réservé pour lui. Il devait déposer la voiture à TC à la fin de chaque journée. En me fondant sur mon expérience dans le passé, j'ai approuvé 1 à 1,5 heure supplémentaire par jour. Rob n'a pas suivi les instructions données. Le deuxième jour, il ne s'est pas présenté au bureau, tel qu'on le lui avait demandé et il n'a pas pris le véhicule de TC pour se rendre au cours. Lorsque je lui ai envoyé un courriel pour lui demander s'il avait annulé le véhicule lorsqu'il l'avait déposé après son premier jour, il a confirmé qu'il l'avait fait. Cela indique clairement qu'il n'avait nullement l'intention de suivre les instructions très claires et répétées à maintes reprises qu'il avait reçues la veille et qu'il avait décidé de ne pas tenir compte des directives. On lui avait aussi souvent répété, par courrier électronique, lors des réunions et dans des conversations téléphoniques, qu'il devait m'appeler pour tout changement d'ordre opérationnel ou pour toute question. Rob n'a pas non plus suivi ces instructions très claires et précises.

Beaucoup d'autres exemples ont été consignés aux fins d'examen dans les documents à l'appui.

- Rob Dyck a reçu une formation en cours d'emploi que moi et ses collègues lui avons offerte. Il a appris toutes les facettes pertinentes du poste d'inspecteur de l'aviation civile pour ses fonctions à Transports Canada. Il a reçu un peu plus de formation en cours d'emploi puisqu'il a été embauché pour ses antécédents dans la formation au pilotage qui vont bien au-delà de ses fonctions actuelles et de celles de la plupart des inspecteurs.
- Rob Dyck a reçu toute la formation nécessaire pour l'obtention d'une Délégation de pouvoirs ministériels. Il a également pu assister à d'autres cours liés à l'emploi.

- *L'Examen du rendement de l'employé de Rob Dyck du mois d'avril 2009 démontre qu'il n'a ni les aptitudes ni les capacités d'exercer les fonctions d'inspecteur de l'aviation civile. L'examen du rendement de [ABC] en date du 29 juillet 2009 confirme ce constat, malgré qu'il bénéficiait alors de trois mois de plus d'expérience de travail depuis son dernier Examen du rendement et aussi malgré le fait qu'il avait reçu une formation supplémentaire complète et une formation en cours d'emploi particulièrement axée sur les tâches qui lui avaient été attribuées pour l'inspection de validation de programme de [ABC].*

3. Norme du Ministère

- *En raison de la disponibilité de certains cours, il faut parfois de 6 à 12 mois pour recevoir la formation nécessaire à l'obtention de la Délégation des pouvoirs ministériels. J'ai remarqué que la plupart des employés recrutés au poste d'inspecteur de l'aviation civile obtiennent une Délégation partielle au bout de quatre à six mois si des problèmes de disponibilité de cours devaient se poser. En l'absence d'une Délégation complète des pouvoirs ministériels, j'ai constaté que c'est une pratique courante chez la plupart des inspecteurs de recevoir une Délégation partielle des pouvoirs ministériels en fonction de certains critères, par exemple le niveau actuel de formation, le mérite, le rendement, les compétences en prise de décision, la capacité de préserver un milieu de travail respectueux, sans toutefois s'y limiter et bien sûr du critère obligatoire, à savoir qu'ils démontrent de façon satisfaisante et constante qu'ils remplissent les « conditions relatives à l'exercice des pouvoirs ».*

Analyse

Voici les compétences de base requises pour l'exercice d'une Délégation de pouvoirs ministériels :

CONDITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DES POUVOIRS

- *Connaissance des lois, des politiques et des directives pertinentes ainsi que d'autres textes applicables faisant autorité;*
- *Capacité de prendre des décisions judicieuses pour préserver et promouvoir les valeurs de la fonction publique.*
- *Professionnalisme dans l'exécution de tâches, et ce, de façon juste et honnête; une attention à des facteurs*

tels que la représentation et la participation de l'ensemble des segments de la population dans la fonction publique.

<http://tcinfo/humanresources/policies/authorities/menu.htm#3>

Les documents à l'appui, notamment l'Examen du rendement de [ABC] montrent que les conditions nécessaires pour exercer les pouvoirs d'inspecteur de l'aviation civile ne sont pas réunies, tel qu'il est indiqué plus haut.

J'ai constaté que Rob Dyck n'a pas réussi à satisfaire aux exigences de base de son poste d'inspecteur de l'aviation civile. Malgré la formation et l'orientation dont il a bénéficié, Rob Dyck n'a pas réussi à démontrer les qualités requises d'un inspecteur de l'aviation civile.

J'ai constaté pendant le stage de Rob Dyck qu'il ne possède pas les compétences requises en matière de planification et d'organisation (aptitudes organisationnelles, solides connaissances en planification stratégique, capacité de s'adapter et de gérer plusieurs priorités); communication orale et écrite (aptitudes à échanger avec les autres); recherche et l'évaluation (collecte de l'information); résolution de problèmes et prise de décision; influence (aptitudes à se concerter avec les autres) et valeurs et l'éthique, entre autres.

Ces preuves et les documents à l'appui attestent que Rob Dyck ne satisfait pas aux conditions pour détenir ou exercer une Délégation complète ou partielle des pouvoirs ministériels.

Recommandations

À la lumière des compétences et de la formation nécessaires pour détenir une Délégation des pouvoirs ministériels, je crois fermement que le rendement de M. Rob Dyck depuis son entrée en fonction à TC en septembre 2008 démontre qu'il ne possède pas les compétences nécessaires pour obtenir une Délégation des pouvoirs ministériels. Pendant toute la durée de ses fonctions, M. Rob Dyck était informé des attentes liées à l'emploi et toutes les chances d'améliorer son rendement lui ont été données.

Je recommande le renvoi de M. Rob Dyck en cours de stage.

[49] Ce rapport et les recommandations ont été acceptés par M. Heryet et celui-ci a informé le fonctionnaire dans une lettre en date du 24 août 2009 qu'il sera mis fin à son poste de stagiaire à compter du 23 septembre 2009. Voici la lettre :

Objet : RENVOI EN COURS DE STAGE

Dans la lettre d'offre en date du 5 septembre 2008 qui vous a été adressée, nous vous avons informé que votre période initiale de nomination à la fonction publique serait soumise à une période de stage d'un an conformément au Règlement fixant la période de stage. La date d'entrée en vigueur de votre nomination était le 22 septembre 2008.

J'ai le regret de vous informer que compte tenu des lacunes relevées dans votre rendement, j'ai jugé que votre rendement au travail ne satisfait pas aux normes acceptables pour un emploi permanent à Transports Canada. Malgré de nombreuses tentatives de vous aider, vous n'avez pas pu démontrer que vous avez les aptitudes ou encore les capacités nécessaires pour exécuter de façon satisfaisante les fonctions liées à votre poste d'inspecteur de l'aviation civile de niveau AO-CAI-02.

Conformément aux pouvoirs qui me sont délégués par l'administrateur général aux termes du paragraphe 62 (1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, je vous donne un préavis de un mois de ma décision de vous renvoyer en cours de stage. Veuillez noter que ce délai prendra effet immédiatement. Par conséquent, votre emploi à Transports Canada se terminera le 23 septembre 2009 en fin de journée. Pendant cette période de préavis, vous serez considéré comme un employé en congé payé et vous ne devez pas vous présenter au travail ou exécuter des tâches liées à votre emploi. Nous vous demandons de remplir le rapport de départ anticipé (formulaire) dans les plus brefs délais.

Conformément aux lignes directrices du Conseil du Trésor sur le renvoi en cours de stage et de votre convention collective, un employé renvoyé en cours de stage peut contester la décision en déposant un grief individuel à l'échelon compétent selon la procédure de règlement des griefs.

Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à m'appeler au [numéro de téléphone supprimé].

Bonne chance dans vos futurs projets.

V. Motifs

A. Le contexte juridique

[50] Tel qu'il a été indiqué dans la lettre d'offre en date du 5 septembre 2008, le fonctionnaire était soumis à une période de stage conformément à l'article 61 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (*LEFP*). Nul ne conteste que le fonctionnaire ait été stagiaire lorsqu'il a été congédié. La période de stage d'un employé est fixée par règlement. Aussi, nul ne conteste que la période de stage dans le cas du fonctionnaire ait été de 12 mois, du 22 septembre 2008 au 23 septembre 2009. L'article 62 de la *LEFP* autorise le licenciement d'un employé à la fin de la période de stage applicable, tel qu'il est mentionné dans la lettre du défendeur en date du 24 août 2009. Le licenciement du fonctionnaire est entré en vigueur le 23 septembre 2009.

[51] Le statut des employés en stage et leurs droits ont été évoqués dans plusieurs décisions antérieures. Par exemple, un arrêt de principe de la Cour d'appel fédérale, *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.F.) (citant *Smith c. Conseil du Trésor (Société canadienne des postes)*, dossier de la CRTFP 166-2-3017 (19771007), résume l'approche que les arbitres de grief sont tenus d'adopter en ces termes :

[...]

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.

[...]

[52] Dans ce cas, la Cour d'appel s'est penchée sur les autres interprétations possibles des textes applicables, mais a conclu que cette interprétation est « [...] la seule qui est fondée [...] sur la législation ». Dans un autre arrêt rendu en 2001, la Cour fédérale a confirmé que les principes énoncés dans *Penner* demeurent valables et que le critère qu'un arbitre de grief doit appliquer dans le cas d'un employé en cours de stage n'est pas celui du motif valable (*Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 FCT 529, paragraphe 44). Une fois que l'employeur s'est acquitté de son fardeau de la preuve et démontré que le motif du renvoi est lié à l'emploi, le fardeau de la

preuve revient au fonctionnaire s'estimant lésé qui doit démontrer que les actions de l'employeur sont « un subterfuge ou du camouflage » (*Leonarduzzi*, paragraphe 45). Même s'il peut exister des raisons valables de contester la façon dont l'employeur a évalué les capacités de l'employé, par exemple, le fait de s'être fondé sur une période trop courte pour pouvoir évaluer correctement les aptitudes de l'employé, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour se prononcer sur les motifs du renvoi en cours de stage une fois que l'employeur a démontré que le renvoi était fondé sur un motif lié à l'emploi et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réussi pour sa part à prouver que les actes de l'employeur étaient un subterfuge ou du camouflage (*Owens c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2003 CRTFP 33, paragraphe 75).

[53] Une décision plus récente intervenue après l'amendement de la *LEFP* rendue dans *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, paragraphe 111, abonde dans le même sens :

[...]

[...] *Les Lignes directrices sur le renvoi en cours de stage du Conseil du Trésor exigent que la lettre de licenciement d'un employé en stage énonce le motif de la décision de licenciement. L'administrateur général demeure tenu de produire la lettre de licenciement comme pièce (généralement par l'intermédiaire d'un témoin) pour prouver qu'il a rencontré les exigences législatives du préavis et du statut de stagiaire. Cette lettre énonce habituellement le motif de la décision de licencier l'employé qui est en cours de stage. Le fardeau de la preuve devient alors celui du fonctionnaire. Il incombe au fonctionnaire de prouver que le licenciement reposait artificiellement sur la nouvelle LEFP, un subterfuge ou un camouflage. Si le fonctionnaire établit qu'il n'y avait pas de « motifs liés à l'emploi » légitimes justifiant le licenciement (autrement dit, si la décision ne reposait pas sur une insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes de l'employé [...]), le fonctionnaire se sera acquitté de son fardeau de la preuve [...]*

[54] Les avocats des deux parties au présent grief ont souligné dans leur plaidoirie qu'une analyse de *Tello* au sens de la nouvelle *LEFP* pourrait révéler un changement du fardeau de la preuve qui revient à l'administrateur général dans le cas d'un employé en stage. En outre, un changement de procédure concernant la partie qui présente en premier les preuves serait nécessaire. Toutefois, les avocats ont convenu en l'espèce que le défendeur présenterait sa cause en premier. À cette réserve près, les parties ont convenu que les allégations contenues dans les décisions ci-dessus tiennent tout à fait

compte du statut juridique des employés en stage et de la démarche qu'exigent les arbitres de grief.

[55] Si on applique cette démarche de matière générale au présent grief, la question est de savoir si le défendeur a mis fin au statut de stagiaire du fonctionnaire pour un motif lié à l'emploi. Cela peut être démontré au moyen de preuves concernant le statut de stagiaire et la période de stage du fonctionnaire présentées par le défendeur. Tel qu'il a été mentionné plus haut, ces questions ne se posent pas en l'espèce; le défendeur s'est acquitté de son fardeau à cet égard. Le défendeur doit également fournir des preuves selon lesquelles les motifs de sa décision de licencier l'employé sont liés à l'emploi. C'est la véritable question à trancher en l'espèce. Si le défendeur peut démontrer que le motif du licenciement est lié à l'emploi, le fardeau de la preuve devient alors celui du fonctionnaire. Il doit démontrer que son licenciement est de mauvaise foi et ne se fonde pas sur un motif lié à l'emploi. Pour le prouver le fonctionnaire s'estimant lésé a « [...] une très lourde charge à assumer » (*Owens c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2003 CRTFP 33, paragraphe 74). Le fonctionnaire en l'espèce allègue de la mauvaise foi.

[56] L'avocat du fonctionnaire m'a demandé de considérer les solides compétences que possédait sans contredit le fonctionnaire lorsqu'il est entré en fonction chez le défendeur comme un facteur qui ferait appel à des critères autres que ceux qui s'appliquent à d'autres employés en cours de stage. Il soutient, à l'appui de cette demande, que le fonctionnaire n'a pas posé sa candidature au poste de pilote d'hélicoptère débutant, mais à un poste qui exigeait beaucoup plus d'heures de vol que même un poste de pilote de l'aviation commerciale, par exemple. En d'autres termes, le fonctionnaire est venu travailler chez le défendeur pour un poste qu'on pourrait presque qualifier de fin de carrière et non pour un poste de débutant. En conséquence, c'est l'utilisation du cadre normal d'évaluation et non celui des employés en cours de stage qui lui aurait procuré le plus de sécurité d'emploi. Le fonctionnaire a été soumis à des critères plus rigoureux que ceux qui s'appliquent aux autres employés en stage qui sont en début de carrière.

[57] Je répète que nul ne conteste les qualifications et l'expérience du fonctionnaire en tant que pilote à son entrée en fonction chez le défendeur en septembre 2008. Néanmoins, pour réussir le stage à titre d'inspecteur de l'aviation civile, il devait, comme tout autre employé en stage, satisfaire à des critères bien précis. Certaines

exigences ont trait à l'expertise technique et les autres au degré de confiance à l'égard des inspecteurs (qui doit être élevé) ainsi qu'à leur capacité à travailler de façon autonome. L'objectif est de former les employés en stage pour leur permettre d'obtenir des pouvoirs délégués afin de représenter le ministre des Transports au Canada et à l'étranger. Ces critères constituent un cadre qui permet d'évaluer ou de comparer le rendement des inspecteurs pendant leur stage. Il ne doit donc pas être établi en fonction du cadre ou critères d'évaluation des employés occupant d'autres postes (niveau débutant ou autre). Pour ces motifs, je conclus que, bien qu'il y existe un contexte précis pour l'évaluation en cours de stage d'un inspecteur de l'aviation civile, la même norme juridique dans sa globalité (tel qu'il a été mentionné plus haut) s'applique au fonctionnaire en l'espèce.

[58] Je vais me pencher maintenant sur certains motifs liés à l'emploi invoqués par le défendeur pour le licenciement du fonctionnaire. J'examinerai aussi les allégations du fonctionnaire qui soutient que les motifs de licenciement invoqués par le fonctionnaire sont de mauvaise foi.

B. Inspection de la compagnie ABC Helicopters

[59] La preuve concernant cet incident est présentée en détail plus haut et, comme on peut le constater, il ya un certain nombre de désaccords sur ce qui s'est passé. Après examen minutieux de tous les éléments de preuve, je conclus que ce qui suit est une explication plausible des événements.

[60] Une inspection devait être effectuée à ABC Helicopters. Dans un courriel en date du 16 juillet 2009, le fonctionnaire a écrit à Mme Hirota, « [ABC] Helicopters est l'une des compagnies où je dois effectuer une IVP. » Comme nous le verrons plus tard, ce courriel suscite sans contredit de grands désaccords, mais je conclus qu'il est indiscutable que c'est le fonctionnaire qui était chargé de cette inspection. Le désaccord porte sur son degré de responsabilité dans cette tâche; il a déclaré dans son témoignage qu'il n'était là que pour apprendre et qu'en principe l'inspection devait être effectuée par l'inspectrice principale, en l'occurrence Mme Hirota. Pour sa part, le défendeur soutient que le fonctionnaire devait assumer sa part de responsabilités pendant cette inspection même s'il est admis qu'il était encore en formation et qu'il s'agissait là de sa première inspection. Tels étaient les témoignages de Mme Hirota et de M. Heryet.

[61] Le fonctionnaire s'appuie sur un document en date du 1^{er} mai 2009 pour expliquer le genre de pouvoirs ou de directives qu'il s'attendait à recevoir pour l'inspection à ABC et pour ses responsabilités en tant qu'inspecteur. Le fonctionnaire a reçu ce document du défendeur et il explique le « mandat » dans le cadre de l'inspection d'une autre compagnie (c.-à-d. pas ABC Helicopters). Le fonctionnaire n'avait pas reçu ce type de document pour l'inspection à ABC Helicopters et il prétend qu'il ne pouvait donc pas connaître ses responsabilités lors de cette inspection. Toutefois, la preuve est que ce document concerne une inspection chez des exploitants d'aéronefs à voilure fixe, et non des aéronefs à voilure tournante, tels que ceux exploités par ABC Helicopters. Je préfère le témoignage de Mme Hirota sur la pratique courante selon lequel les directives officielles que reçoivent les inspecteurs pendant les inspections des aéronefs à voilure tournante ne sont pas les mêmes pour les inspections des aéronefs à voilure fixe. Il ne me revient pas de me prononcer sur la question des politiques en vigueur, à savoir s'il fallait donner plus ou moins de directives aux inspecteurs d'hélicoptères.

[62] Nul ne conteste qu'il fallait informer par courrier ABC Helicopters de l'inspection. Les notes prises par le fonctionnaire en date du 5 août 2009 ont confirmé le témoignage de Mme Hirota sur la lettre qui n'a pas été envoyée pour informer la compagnie. D'après ces notes aussi, lorsqu'elle lui a posé une question au sujet de la lettre, il a répondu : [traduction] « Une lettre?... Je dirais plutôt non ». Toujours selon ces notes, Mme Hirota lui a dit alors : [traduction] « Nous allons improviser ». Je pense qu'elle faisait alors allusion à la nécessité de trouver une solution de rechange, comme elle l'a indiqué dans son témoignage. En tout état de cause, le fonctionnaire n'avait pas pris les dispositions nécessaires pour obtenir l'autorisation fondamentale requise pour l'inspection de la compagnie ABC Helicopters et cette erreur était pertinente pour l'évaluation de son rendement.

[63] Si on examine encore les responsabilités que le fonctionnaire devait assumer pendant l'inspection de la compagnie ABC Helicopters, on relève quelques problèmes dans ses explications. Tout d'abord, nul n'a contesté la preuve selon laquelle c'est le fonctionnaire qui devait piloter l'aéronef pour le voyage au lieu d'inspection. De même, nul n'a contesté que le fonctionnaire était arrivé en retard pour le voyage. M. Heryet a témoigné que lorsqu'il doit effectuer un vol, il arrive au moins une heure avant le départ afin de préparer les documents et d'effectuer les préparatifs nécessaires. Les notes prises par le fonctionnaire en date du 5 août 2009 ont largement confirmé le

témoignage de Mme Hirota sur les détails concernant le retard du fonctionnaire; il était en retard à cause de la circulation, les passagers étaient là avant lui. Il a présenté ses excuses à tout le monde et Mme Hirota a chargé les bagages. Je trouve que cette explication de la part d'un pilote expérimenté et d'un inspecteur qui effectuait sa première inspection en présence de sa superviseure n'est pas du tout satisfaisante. C'était incontestablement la responsabilité du fonctionnaire de veiller au moins à ce que l'aéronef décolle à temps sans avoir à fournir des explications inutiles aux passagers.

[64] Je reviens également au courriel que le fonctionnaire a envoyé à Mme Hirota, le 16 juillet 2009 et au deuxième courriel à la même date avec une réponse de Mme Hirota. Ils font l'objet de beaucoup de controverse en ce qui concerne les responsabilités attribuées au fonctionnaire pour l'inspection de la compagnie ABC Helicopters. Pour plus de commodité, je reproduis ici la version complète des courriels de Mme Hirota concernant le document [traduction] « Examen du rendement de [ABC] ». Ce document est controversé, mais il consigne de façon exacte les courriels (j'ai reproduit les sections soulignées par Mme Hirota).

[Traduction]

[Courriel du fonctionnaire à Mme Hirota en date du 16 juillet 2009]

[Noms supprimés] *voudraient s'envoler à [lieu supprimé] pour une inspection et souhaiteraient voyager à bord du 407. Je vous ai déjà envoyé en Cci un courriel. [ABC] Helicopters est l'une des compagnies où **je dois effectuer une IVP**. [Nom supprimé] et moi comptons y aller à la fin du mois d'août, mais si quelqu'un d'autre **est disponible pour effectuer ce voyage, on pourrait le faire tout de suite**. Quoi que vous décidiez, je me réjouis de donner un coup de main ».*

[Réponse de Mme Hirota au fonctionnaire et aux autres en date du 16 juillet 2009]

*« Je serais la seule personne disponible **pour vous assister dans l'IVP** que vous voulez effectuer à la date indiquée. Par conséquent, c'est moi qui vous accompagnerai. J'ai réservé CGDOT pour le lundi 27 et le mardi 28 juillet pour vous. [Noms supprimés], veuillez indiquer à Rob si cette proposition vous convient ou non. Rob, pourriez-vous remplir s'il vous plaît une demande de vol pour [noms supprimés] figurant sur la liste et je me chargerai de la transmettre à la DGSA. »*

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

[65] Ces échanges visaient à tenter de coordonner le calendrier du fonctionnaire avec celui des employés d'un autre ministère qui ne pouvaient pas voyager à la date fixée au départ. Tel que Mme Hirota l'a indiqué dans son courriel, elle était la seule superviseure disponible à la date où les passagers pouvaient voyager. Dans son témoignage, elle a expliqué qu'elle acceptait que d'autres viennent se joindre au voyage, mais que les besoins de son Ministère (et du fonctionnaire) étaient prioritaires. Le voyage a finalement été effectué avec les passagers à la nouvelle date fixée.

[66] À mon avis, on doit se fier à ce qui est écrit textuellement dans ces courriels. Le premier est celui du fonctionnaire à Mme Hirota où il affirmait : [traduction] « Je dois effectuer une IVP ». Encore une fois, ils doivent être considérés comme des éléments qui corroborent le témoignage de Mme Hirota qui soutenait que le fonctionnaire savait avant le voyage qu'il était responsable de l'inspection. Elle soutient également que puisque le fonctionnaire était en formation et que c'était sa première inspection, on ne s'attendait pas à ce qu'il assume l'entière responsabilité de l'inspection. En revanche, on s'attendait à ce qu'il assume une certaine responsabilité en présence de Mme Hirota qui était là pour lui donner un coup de main le cas échéant. Je réfute la version du fonctionnaire lorsqu'il soutient qu'il était là pour « apprendre » dans le sens de qu'il n'était là que pour observer. Il savait qu'il devait effectuer une IVP, ses notes confirment qu'il avait été formé pour faire une IVP et il savait qu'une partie importante de sa formation se déroulait en cours d'emploi. Par conséquent, je réfute cette déclaration ambiguë du fonctionnaire dans son courriel, lorsqu'il affirme après coup [traduction] « je me réjouis de donner un coup de main », comme si une telle affirmation pouvait le libérer en quelque sorte de toute obligation d'assumer des responsabilités dans le cadre de l'inspection, une tâche pour laquelle il avait reçu une formation.

[67] Aussi, je ne suis pas d'accord avec l'argument présenté au nom du fonctionnaire selon laquelle le fait que Mme Hirota a modifié le courriel dans ses notes du 5 août 2009 en supprimant la mention « donner un coup de main » est un élément significatif. Outre la conclusion selon laquelle la mention [traduction] « donner un coup de main » ne dispense pas le fonctionnaire de toute responsabilité, Mme Hirota a laissé le courriel intact dans ses notes précédentes en date du 29 juillet 2009. Je

trouve qu'elle a tout simplement pris une décision de révision qui n'a aucune signification aux fins du présent grief.

[68] Les notes du fonctionnaire sur sa réunion du 5 août 2009 avec Mme Hirota indiquent qu'ils ont atterri au lieu d'inspection d'ABC Helicopters avec la quantité « minimum requise » de carburant. D'après ces mêmes notes, le fonctionnaire a amené les mauvais documents de chez lui. Apparemment, c'est ce problème qui l'a induit en erreur sur les points de ravitaillement pour le voyage. Ce point n'était pas du tout clair et il n'a pas été évoqué dans le témoignage du fonctionnaire, mais d'après les notes, il aurait pris connaissance des bons documents chez lui, mais aurait apporté les mauvais documents avec lui. Quels que soient les détails de l'erreur, ils en disent long sur le jugement du fonctionnaire et ils ont causé inutilement des moments d'incertitude au sujet du carburant pour le voyage de retour.

[69] Dans les notes du fonctionnaire en date 5 août 2009, le fonctionnaire a déclaré : [traduction] « L'inspection s'est bien passée. Il y avait du carburant (je n'avais aucun doute à ce sujet) ». Cependant, nul ne conteste que l'aéronef a atterri avec la quantité minimale de carburant et la preuve de Mme Hirota que le fonctionnaire avait promis qu'ils pourraient se ravitailler à l'aéroport (ce qui n'était pas vrai), n'a pas été sérieusement contestée en contre-interrogatoire ni lors du témoignage en interrogatoire principal du fonctionnaire. Sa déclaration consignée dans ses notes selon laquelle il y avait du carburant [traduction] « Je n'avais aucun doute à ce sujet » n'a pas été corroborée dans les témoignages oraux. Elle est également ambiguë et se prête à plusieurs interprétations. Une interprétation au sens large, c'est qu'il savait que le carburant serait en vente quelque part, mais c'est une déclaration vague qui comporte des risques évidents. Au bout du compte, ils ont pu se procurer du carburant auprès de la compagnie inspectée. Cependant, le point de vue de Mme Hirota, qui a qualifié de gênant pour le défendeur le fait de devoir demander du carburant à une compagnie faisant l'objet d'une inspection, est bien fondé. J'estime que le fonctionnaire a manqué de jugement sur les conséquences possibles de ses actions et que ses justifications après le fait sont problématiques, en particulier pour un pilote expérimenté qui cherchait à assumer d'importantes responsabilités en tant qu'inspecteur.

[70] Enfin, les réponses du fonctionnaire à Mme Hirota lors des entretiens du 29 juillet et du 5 août 2009 sont des motifs de préoccupation. Si l'on s'en tient aux

notes de la réunion en date du 5 août 2009, le fonctionnaire y a consigné le texte suivant : [traduction] « Je reconnais que c'était un fiasco total et après avoir regardé les courriels, c'était tout à fait évident que nous avons un problème de communication! Pour moi, il est clair que je n'avais pas déjà planifié ou que je ne planifiais pas l'IVP à [ABC]. » Plus loin dans les notes, il soutient qu'il n'était pas le « chef d'équipe ». Même si on considère qu'il n'était pas le chef d'équipe, encore une fois, cela ne veut pas dire qu'il n'avait aucune responsabilité. Je trouve que ces notes confirment la preuve de Mme Hirota selon laquelle le fonctionnaire lui a dit quelque chose du genre : [traduction] « J'ai manqué de rigueur. »

[71] Dans l'ensemble, les actions et les réponses du fonctionnaire lors de l'incident à ABC Helicopters démontrent une certaine réticence à prendre des responsabilités dans un poste qui en exige beaucoup. Il s'agissait de sa première inspection et personne ne s'attendait qu'il en assume la pleine responsabilité. Ne prendre aucune responsabilité et nier toute responsabilité sont deux comportements problématiques qui étaient pertinents pour déterminer s'il possédait ou non les aptitudes nécessaires pour obtenir une délégation partielle ou complète des pouvoirs ministériels. Le fait de tenter ensuite d'impliquer Mme Hirota dans l'incident en soutenant qu'elle était responsable de la plupart des problèmes au cours du voyage, et qu'il n'avait pour sa part pratiquement aucune responsabilité, révèle une grave méconnaissance de ses obligations en tant qu'inspecteur en stage.

[72] À mon avis, la conduite du fonctionnaire pendant et après le voyage à ABC Helicopters justifiait un renvoi en cours de stage pour motif lié à l'emploi.

C. Respect des directives et des politiques

[73] Le défendeur s'appuie sur un certain nombre d'incidents pour montrer l'incapacité du fonctionnaire de suivre les directives et de se conformer aux politiques établies.

[74] En octobre 2008, peu de temps après son entrée en service, le fonctionnaire a aidé un autre inspecteur dans une opération d'inspection. L'inspecteur était un employé comptant plus d'ancienneté que lui. Il a dirigé l'inspection et le rôle du fonctionnaire y a été minime. Au cours de l'inspection, l'inspecteur principal a fait une erreur lors d'une simulation d'urgence causant ainsi une défaillance du régulateur en plein vol. En fin de compte, il n'y avait pas de dommage au moteur, mais la défaillance

a cloué l'appareil au sol pendant plusieurs jours et engendré des coûts importants pour évaluer les dégâts potentiels. Au début, les coûts étaient estimés à environ 1 million de dollars avant d'être finalement réduits à 250 000 \$. Ce n'était pas un incident banal.

[75] Mme Hirota a témoigné que ni l'inspecteur principal, ni le fonctionnaire ne lui ont parlé de l'incident et c'était vrai. Au contraire, elle l'a appris de la compagnie inspectée et il a fallu qu'elle en parle à l'inspecteur principal et au fonctionnaire pour avoir des explications. Mme Hirota a déclaré dans son témoignage que tous les inspecteurs sont tenus de signaler ce genre d'incidents et elle a été « choquée » que les deux inspecteurs aient passé cet incident sous silence. Mme Hirota a discuté de l'incident avec le fonctionnaire qui lui a remis une déclaration écrite, mais il soutient qu'il ne [traduction] « savait pas » pourquoi il ne le lui avait pas signalé. Une sévère mesure disciplinaire a été infligée à l'inspecteur principal, mais il n'a pas été licencié. Le fonctionnaire pour sa part n'en a pas reçu. Mme Hirota, en contre-interrogatoire, a convenu que cet incident n'était pas dans le rapport de rendement du fonctionnaire d'avril 2009. Elle a néanmoins tenu compte de cet incident comme motif de renvoi en cours de stage. Elle a vigoureusement nié avoir ajouté cet incident parce que les arguments présentés par le défendeur pour justifier le renvoi en cours de stage étaient « nuls » et mentionné cet incident tout simplement pour jeter le discrédit sur le fonctionnaire. Dans son témoignage, M. Heryet a confirmé avoir parlé de l'incident avec Mme Hirota avant de lui demander d'en discuter avec le fonctionnaire et l'inspecteur principal.

[76] À mon avis, il faut accorder une certaine latitude au fonctionnaire parce qu'il venait d'être embauché, qu'il avait un rôle minime dans l'inspection et que l'erreur pendant le vol a été commise par l'inspecteur principal. Néanmoins, le fonctionnaire était un pilote très expérimenté et il était surprenant qu'il ne sache pas à quel point il était important d'informer sa superviseuse au sujet de l'incident. Il est évident que l'incident a nui à la réputation du défendeur. Mme Hirota et M. Heryet étaient en droit de se fier au jugement des inspecteurs sur les lieux pour préserver cette réputation. En fin de compte, il y avait deux problèmes : l'erreur commise en plein vol par l'inspecteur principal et la décision prise par l'inspecteur principal et le fonctionnaire de ne pas le signaler au défendeur.

[77] Il est vrai que le défendeur n'a pas mentionné cet incident dans le rapport de rendement d'avril 2009 du fonctionnaire. Cependant, lorsqu'il s'agit de décider si le fonctionnaire devrait être licencié ou non en cours de stage, le défendeur a le droit de prendre en considération toute la période de stage. J'ajouterais qu'il est également inquiétant de constater dans la preuve présentée, plus de deux ans après l'incident, que le fonctionnaire a tenté de banaliser l'affaire en affirmant qu'il n'était pas le chef d'équipe. Autrement dit, il n'a pas reconnu qu'il aurait dû signaler cet incident au défendeur. Bien au contraire, il a nié toute responsabilité. Malheureusement, cette position démontre qu'il ne comprend toujours pas la gravité de la situation, à savoir l'erreur d'avoir étouffé cet incident et l'obligation des inspecteurs d'assumer leur part de responsabilité pour les incidents de ce genre.

[78] Un deuxième incident s'est produit en février 2009 dans le cadre de la mission effectuée par le fonctionnaire et Mme Hirota à Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest. Le fonctionnaire n'a pas témoigné au sujet de cet incident. Mme Hirota et M. Heryet ont subi un contre-interrogatoire à ce sujet, mais une question en contre-interrogatoire n'est pas une preuve. Aucun grief n'a été déposé sur cet incident.

[79] Dans son témoignage, Mme Hirota a expliqué qu'elle avait remarqué que le fonctionnaire avait pris des réservations qui ne convenaient pas. Il avait de fait réservé des vols comportant de plus longues escales et qui exigeaient donc plus d'heures supplémentaires que nécessaire. Mme Hirota en a parlé à M. Heryet et ils ont convenu tous les deux que le fonctionnaire devait changer ses itinéraires. Elle a essayé de joindre le fonctionnaire sur son téléphone cellulaire et lui a envoyé un courriel lui demandant de changer ses itinéraires. Le fonctionnaire n'a pas répondu et Mme Hirota a envoyé un autre courriel le 17 février 2009. En voici le texte :

[Traduction]

Bonjour Rob. J'espère que votre cours se passe bien. Je vous ai laissé un message sur votre téléphone portable hier et je vous ai envoyé un courriel concernant vos itinéraires pour le voyage à Yellowknife.

Je n'ai pas eu de vos nouvelles, je suppose donc que vous n'avez pas changé les itinéraires de vos vols comme je vous l'ai demandé dans les messages. Aucune heure supplémentaire n'étant approuvée au préalable, les heures supplémentaires accumulées ne seront pas payées si vous souhaitez maintenir ces itinéraires. Je vous laisserai un autre message sur votre téléphone cellulaire au sujet de ce courriel.

Merci

[...]

[80] Le fonctionnaire lui a répondu le même jour :

[Traduction]

Bonjour Shona,

Le cours s'est bien passé. Je viens de recevoir votre msg, il y a à peine 30 minutes [...] C'est tout de même bizarre.

J'ai essayé de changer le billet, mais comme j'avais réservé avec AC [Air Canada] et que vous avez réservé avec Can North, j'aurais un crédit de 400 \$ pour la partie de mon trajet avec AC, mais je vais devoir payer 1 000 \$ pour le trajet simple avec Can North.

Cela n'a aucun sens de dépenser 1 000 \$ alors je laisserai le billet comme tel.

[...]

[81] À la fin, le défendeur a informé le fonctionnaire qu'il ne pourrait pas réclamer des heures supplémentaires. Je suis d'accord avec la preuve présentée par M. Heryet selon laquelle le fonctionnaire a démontré de par ses actes une « mauvaise décision et une mauvaise planification ». Il est vrai qu'au moment où le fonctionnaire a répondu à Mme Hirota, il était trop tard pour faire un changement, mais, comme M. Heryet l'a indiqué dans son témoignage, [traduction] « Pourquoi en sommes-nous arrivés là? » M. Heryet s'est aussi dit surpris par le fait que le fonctionnaire avait du mal à respecter les directives compte tenu de sa vaste expérience professionnelle. On peut affirmer que sur le plan pratique, le fonctionnaire n'a peut-être jamais catégoriquement refusé de suivre les directives de Mme Hirota (cette question a été posée à M. Heryet en contre-interrogatoire et, là encore, le fonctionnaire n'a pas témoigné à ce sujet). Cependant, ce qui peut être appelé un retard tactique de la part du fonctionnaire à répondre à Mme Hirota est une parfaite illustration des problèmes du fonctionnaire à suivre les directives, à assumer ses responsabilités, une attitude qui risque de poser des problèmes à l'avenir.

[82] Je voudrais souligner également deux autres incidents. Le premier s'est produit en avril 2009. Le fonctionnaire a demandé à Mme Hirota de l'aider à résoudre un problème lié à sa formation. Ils se rendaient à un secteur pour obtenir les renseignements demandés et le fonctionnaire s'est arrêté pour parler avec un autre

employé. Mme Hirota a attendu le fonctionnaire, puis l'a laissé parler. Elle est ensuite allée chercher les renseignements et les a laissés sur son bureau. En revenant, elle a remarqué qu'il était toujours en train de parler. Le deuxième incident s'est produit en janvier 2009. Le fonctionnaire a photographié avec son téléphone cellulaire une employée d'un autre secteur. Elle lui a demandé de l'effacer et en a discuté avec son superviseur qui a parlé au fonctionnaire. Selon Mme Hirota, le fonctionnaire a répondu de façon impolie à l'employée lorsqu'elle lui a demandé de supprimer la photo. En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré qu'il était « surpris » de la réaction de cette employée et a déclaré : [traduction] « Je ne pensais pas l'avoir offensée ». De plus, il [traduction] « l'a [la photo] supprimée immédiatement » et, à la suggestion du superviseur de l'employée, il lui a écrit une lettre d'excuses qu'elle a acceptée.

[83] Je conclus qu'il y a certains aspects répréhensibles dans ces deux incidents. Par exemple, lorsque le fonctionnaire s'est éloigné et a ignoré sa superviseure, après lui avoir demandé de l'aider, il a fait preuve d'une attitude irrespectueuse à son égard. De tels incidents sont pertinents pour trancher la question de savoir si le fonctionnaire est capable de travailler en équipe avec ses superviseurs et suivre les directives. De plus, même dans la version de l'incident de photo donnée par le fonctionnaire, il a fallu l'intervention du superviseur de l'autre employée. Même si ce ne sont que de petits incidents, je ne suis pas d'accord avec les allégations du fonctionnaire lorsqu'il soutient que ce sont des faits anodins dans le cadre de l'évaluation du stage. Autrement dit, je ne pense pas qu'ils soient hors propos. Pris isolément, ils ne seraient peut-être pas si pertinents, mais, malheureusement, il y a d'autres incidents qui sont abordés dans la présente décision où le fonctionnaire n'était pas disposé à suivre des directives et des politiques.

[84] Un autre incident invoqué par le défendeur concerne l'allégation selon laquelle le fonctionnaire avait du mal à suivre les directives concernant une demande de paiement d'heures supplémentaires et de frais d'hôtel imprévus pour assister à un cours à Richmond, en Colombie-Britannique, en février 2009. Mme Hirota a témoigné à ce sujet; le fonctionnaire n'a pas témoigné, mais son avocat a contre-interrogé Mme Hirota à ce sujet. Le fonctionnaire n'avait déposé aucun grief à ce sujet.

[85] L'incident a été causé par la décision du fonctionnaire de rester dans un hôtel de Richmond au lieu de rentrer en voiture à son domicile à Abbotsford, car il neigeait ce soir-là. Le lendemain, il a demandé s'il pouvait réclamer la facture d'hôtel comme

dépense et il a expliqué à Mme Hirota que sa mère et un ami l'ont conseillé de ne pas voyager cette nuit. Mme Hirota a rejeté cette demande. Elle a fait des recherches sur les conditions routières cette nuit-là et a trouvé qu'il n'y avait pas de fermetures de route et qu'aucun accident n'avait été signalé. De plus, une compagnie d'hélicoptères de la région a raconté que ses pilotes ont pu prendre la route pour se rendre au travail. Il y avait plus de neige à Abbotsford qu'à Richmond.

[86] J'apprécie la préoccupation du défendeur sur la nécessité de contrôler les coûts et la réaction du fonctionnaire qui a apparemment accepté les coûts de sa chambre d'hôtel sans se plaindre. Cependant, à mon avis, pour des raisons de sécurité, il convient de respecter la décision du fonctionnaire et je ne peux pas conclure que cet incident constituait un problème lié à l'emploi pertinent à son statut de stagiaire. Je remarque que cette conclusion corrobore le témoignage de Mme Hirota qui a indiqué que c'était [traduction] « en fin de compte peut-être justifié » de la part du fonctionnaire de vouloir rester à l'hôtel compte tenu des circonstances, à savoir une tempête de neige.

D. Qualification IFR

[87] Tel qu'il a été mentionné plus haut, le fonctionnaire a été embauché en septembre 2008 et peu de temps après, selon le défendeur, il a révélé à M. Heryet qu'il n'avait pas sa qualification en IFR. M. Heryet lui a fait part de sa surprise parce que cette qualification était « essentielle » au poste d'inspecteur de l'aviation civile. En guise de réponse, le fonctionnaire a soutenu qu'il avait envoyé par mégarde un vieux curriculum vitae ou un dossier de candidature qui n'était plus à jour. Cette révélation se situait dans le cadre d'un processus de recrutement qui avait au départ été modifié pour tenir compte du dossier de candidature incomplet du fonctionnaire. Le dossier a été accepté en retard et apparemment, il n'a pas été examiné de façon aussi rigoureuse qu'il ne l'aurait été s'il avait subi l'étape de la présélection.

[88] Accepter un emploi sur la base de renseignements inexacts dans un dossier de candidature constitue une grave faute professionnelle. Dans les premières décisions qu'ils ont rendues à ce sujet, les arbitres de grief traitaient cette faute professionnelle comme une infraction très grave qui souvent donnait lieu à un licenciement. Toutefois, dans leurs récentes décisions, ils examinent les faits au cas par cas. Par exemple, le fait que le renseignement inexact n'affecte pas la capacité de l'employé de bien faire le travail a une incidence sur la mesure imposée tout comme le rendement satisfaisant de

l'employé pendant une longue période avant que le défendeur ne s'en rende compte. Voir par exemple, l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, quatrième édition (décembre 2010), paragraphe 7:3324. Je note que les témoignages de M. Heryet et Mme Hirota n'ont pas été réfutés par rapport au fait que la qualification IFR était essentielle au poste d'inspecteur de l'aviation civile. Je considère la décision du fonctionnaire de révéler très tôt en début d'emploi que sa qualification n'était plus à jour comme la preuve qu'il comprenait l'importance de cette attestation pour ses fonctions d'inspecteur.

[89] Le fonctionnaire a fourni deux explications à ce sujet. Tout d'abord, il a témoigné qu'il avait joint à sa demande d'emploi un curriculum vitae qui n'était pas à jour. En principe, il s'agit là d'un aveu selon lequel une petite erreur a été commise et admise. Toutefois, puisqu'une qualification IFR est essentielle aux fonctions d'inspecteur, je ne crois pas que cela soit une mince affaire. Il est vrai que le défendeur aurait pu faire preuve de plus de diligence pendant le recrutement du fonctionnaire même si la raison de cette absence de diligence était de tenir compte des circonstances en raison du dossier incomplet. Quoi qu'il en soit, il revient principalement au fonctionnaire dans ces circonstances de s'assurer que son dossier de candidature est à jour et complet. Je ne pense pas que les explications du fonctionnaire sur la cause soient déterminantes.

[90] Comme principal argument de défense, le fonctionnaire soutient qu'il a révélé lors de son entrevue d'embauche que sa qualification n'était plus à jour. Ce point n'a pas été soulevé dans ses preuves principales, mais lors du contre-interrogatoire, il a admis un certain nombre de points, tels que le fait d'avoir dit à M. Heryet lors de l'entrevue qu'il n'avait pas le bon certificat devant les deux autres membres du jury. Lorsqu'on lui a demandé la réaction du jury, le fonctionnaire a déclaré qu'il [M. Heryet] a dit : [traduction] « On va s'en occuper ». Cette question a été posée à M. Heryet en contre-interrogatoire et il a réagi avec surprise. Il a également nié avoir promis de s'en occuper et ajouté que les autres membres du jury auraient réagi à de tels propos. En conséquence, il existe un désaccord qui doit être résolu sur les propos tenus lors de l'entrevue d'embauche en ce qui concerne la validité de la qualification IFR.

[91] Je note que le fonctionnaire n'a pas fourni la preuve des discussions tenues avec M. Heryet juste après son entrée en fonction à titre d'inspecteur lorsqu'il a révélé que son certificat avait expiré. Tel qu'il a été mentionné plus haut, les seuls éléments de

preuve sont ses réponses en contre-interrogatoire et ses réponses portaient uniquement sur sa version de l'entrevue avant d'être embauché. Le témoignage de M. Heryet est donc la seule version des discussions après que le fonctionnaire eut été embauché. M. Heryet a expliqué que le fonctionnaire est venu le voir pour l'informer qu'il n'avait pas sa qualification en IFR. Au cours de son témoignage à l'audition du présent grief, la surprise de M. Heryet lorsque le fonctionnaire lui a fait cette révélation en septembre 2008 était encore manifeste et indéniable. Cette surprise était due au fait que le fonctionnaire était en quelque sorte embauché sans posséder l'une des compétences essentielles au poste.

[92] À mon avis, il est important de noter que, pendant l'entretien du fonctionnaire avec M. Heryet après l'entrée en service, le fonctionnaire n'a pas rappelé à M. Heryet le commentaire fait lors de l'entrevue d'embauche de s'en occuper. Au contraire, selon le témoignage recueilli, c'est pendant cet entretien que le fonctionnaire a révélé à M. Heryet que la validité de sa qualification IFR avait expiré. Je conclus que c'était la première fois que M. Heryet l'apprenait. La preuve révèle également que le fonctionnaire a expliqué à M. Heryet que c'était dû au fait qu'il avait envoyé le mauvais dossier de candidature et que celui-ci n'était plus à jour. Si le but de l'entretien était de discuter ou de confirmer une promesse faite lors de l'entrevue d'embauche par M. Heryet (pour s'en occuper), alors la question de savoir si le dossier de candidature n'était plus à jour ou non n'aurait pas dû être soulevée ou aurait dû l'être d'une autre manière. Enfin, le défendeur a insisté pour que le fonctionnaire assume les frais directs de l'obtention de sa qualification IFR et le défendeur a payé les heures de travail du fonctionnaire. En procédant ainsi, il voulait exiger du fonctionnaire qu'il contribue à résoudre ce problème dont il était principalement responsable, et c'est ce qui s'est produit. Si lors de l'entrevue d'embauche le fonctionnaire a reçu la promesse qu'on s'occuperait de ce problème, je m'attendais au moins à ce qu'il réfute certaines preuves, ou tout au moins qu'il fasse certains commentaires sur l'obligation de contribuer au coût, mais cela n'a pas été le cas. En fait, selon la preuve, le fonctionnaire a accepté de partager les frais sans aucune protestation et sans commentaire.

[93] Dans l'ensemble, les preuves qui me sont présentées me permettent de tirer les conclusions suivantes sur cette question. Le fonctionnaire a soumis un dossier de candidature incomplet avec des renseignements inexacts pour l'emploi, tel que celui sur sa qualification IFR qu'il a présentée comme étant à jour alors que ce n'était pas le cas. Le processus de recrutement a été modifié pour accepter sa candidature et l'erreur

n'a pas été découverte. Le candidat avait un profil intéressant compte tenu de son expérience et il a finalement été retenu (avec un stage d'un an). Pendant le processus de recrutement, y compris lors de l'entrevue, le fonctionnaire n'a pas signalé que la validité de la qualification IFR avait expiré. Les collaborateurs du défendeur n'ont été informés du problème d'expiration de la validité de la qualification IFR que lorsque le fonctionnaire l'a révélé à M. Heryet après son entrée en service à la fin septembre ou début octobre 2008.

[94] Le fonctionnaire soutient que cet incident s'est produit il y a longtemps. Il a été traité par M. Heryet et le fonctionnaire a obtenu sa qualification IFR en octobre 2008. À cet égard, l'affaire a été convenablement réglée par les parties et cette question n'est pas un point valable que le défendeur peut soulever comme motif de licenciement presque un an plus tard. Je ne suis pas d'accord là-dessus. Tel que Mme Hirota l'a souligné dans son témoignage, et selon le guide du défendeur à l'intention des gestionnaires mentionné plus haut, une période de stage est tout simplement une période pendant laquelle les employeurs ont la possibilité de [traduction] « mener une évaluation plus approfondie de l'employé que celle qu'ils ont effectuée lors du processus de présélection ».

[95] En l'espèce, la période de stage du fonctionnaire était du 22 septembre 2008 au 23 septembre 2009. Le défendeur était en droit d'examiner le rendement du fonctionnaire pendant toute cette période et ensuite de décider s'il avait satisfait ou non aux exigences du poste d'inspecteur de l'aviation civile, selon les critères qui s'appliquent à un nouvel employé. En fin de compte, plusieurs autres problèmes se sont posés pendant cette période, si bien qu'on ne peut pas dire que le problème de la qualification IFR était un incident isolé au début de la période de stage du fonctionnaire. Je ne peux conclure que le fait que le fonctionnaire ne possédait pas une des compétences essentielles au poste - un problème grave dont il était entièrement responsable - n'est pas pertinent ou qu'il ne doit pas être pris en considération dans le contexte de la période de stage en question.

[96] À mon avis, la présentation d'une demande d'emploi comportant un renseignement inexact qu'il a révélé après son recrutement, justifie un renvoi en cours de stage pour motif lié à l'emploi.

E. Mauvaise foi et autres questions

[97] Comme le montrent les éléments de preuve, le défendeur s'est fondé sur plusieurs incidents pour appuyer sa décision de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. J'ai examiné le bien-fondé de certains de ces incidents mentionnés plus haut et j'ai conclu qu'il existe des motifs liés à l'emploi pour justifier la décision du défendeur.

[98] Le fonctionnaire allègue que la décision du défendeur de le renvoyer en cours de stage a été motivée par la mauvaise foi. Je vais revenir sur plusieurs incidents invoqués par le fonctionnaire à l'appui de cette allégation.

[99] Le premier est celui du test de vol aux instruments que le fonctionnaire a effectué en décembre 2008 dans un simulateur en Floride pour avions multi moteurs. Il a échoué au test. Mme Hirota (qui y participait également) a contacté M. Heryet et obtenu l'approbation de payer pour un nouveau test. Le fonctionnaire a réussi le deuxième test. Il a soulevé plusieurs problèmes avec les deux tests et me demande de considérer que l'ensemble du processus ne répond pas aux règles ou exigences. Logiquement et peut-être étonnamment, la conséquence serait que le fonctionnaire n'aurait pas sa qualification de vol aux instruments et n'aurait pas la possibilité de travailler comme inspecteur.

[100] Quoi qu'il en soit, le fonctionnaire m'a demandé d'appliquer un certain nombre d'exigences réglementaires à cet incident. Par exemple, il ya un document intitulé « Manuel du pilote vérificateur agréé (TP6533) » qui définit un certain nombre d'exigences relatives à la vérification de compétence pilote (VCP). Ils présentent une description des programmes, les responsabilités et les autorisations des pilotes vérificateurs agréés (PVA), les critères de nomination de PVA, la délégation de pouvoirs et un certain nombre d'autres questions, telles que la normalisation, la responsabilité et les conflits d'intérêts. Daniel Slunder a témoigné en faveur du fonctionnaire au sujet de ces exigences. Il est un pilote très expérimenté et un ancien employé du défendeur. Dans ce dernier poste qu'il y a occupé, il a travaillé comme inspecteur et avait d'importantes responsabilités concernant ces questions de réglementation, y compris la rédaction de certaines politiques. Il est également le président de l'APFC.

[101] Dans son témoignage, M. Slunder a souligné l'importance de la rigueur dans la VCP afin de maintenir un haut niveau pour la certification des pilotes. Il était particulièrement préoccupé par le test subi par le fonctionnaire en Floride sans un exposé avant et après vol, tel qu'il est exigé par le manuel. À son avis, cela signifiait que le fonctionnaire n'avait pas échoué parce que le test n'était pas au départ un test

valide. Par ailleurs, comme M. Slunder l'a souligné, après un [traduction] « tour qui est passé à côté » (c.-à-d., un test échoué) la procédure adéquate serait de dire au pilote que le [traduction] « voyage est terminé », de lui faire un exposé, l'informer qu'il a échoué et lui expliquer enfin la possibilité de faire appel. Transports Canada délivre alors un avis de suspension. M. Slunder était préoccupé par l'idée de faire repasser aussitôt après un test à une personne qui a échoué parce qu'elle n'est [traduction] « pas dans de bonnes dispositions » pour reprendre le « vol » immédiatement. Le lendemain aurait été plus adéquat. Il était préoccupé par le fait que le fonctionnaire refasse le test après si peu de temps.

[102] Dans son témoignage, le fonctionnaire a parlé de processus bâclé pour lui faire passer le test et il a déclaré que son échec à la première épreuve était en partie dû au fait qu'il n'avait pas été informé du but du voyage en Floride, à savoir un vol de vérification de compétence. Dans leur témoignage, Mme Hirota et M Heryet se sont déclarés surpris de la déclaration du fonctionnaire selon laquelle il ne savait pas pourquoi il a été envoyé au simulateur. Dans leur témoignage, M. Heryet a soutenu que le fonctionnaire [traduction] « aurait dû le savoir », alors que Mme Hirota a déclaré que le test ne faisait pas partie des leçons théoriques officielles soumises aux exigences évoquées par M. Slunder. Le défendeur utilisait le simulateur afin de tester les inspecteurs pour les hélicoptères multimoteurs afin qu'ils puissent les piloter en toute sécurité dans le cadre de leurs fonctions. Cependant, le défendeur n'exploite pas ces types d'aéronefs. Il n'existe aucune preuve d'un grief au sujet du test en Floride et il n'y a également aucune preuve de plainte ou de préoccupation enregistrée auprès des autorités de réglementation compétentes. Toutes les parties, y compris le fonctionnaire, semblent avoir accepté le résultat du moment où il a réussi à obtenir sa certification.

[103] J'ai un peu de mal à conclure que cet incident démontrait une mauvaise foi de la part du défendeur. En d'autres termes, qu'il favorisait les conditions d'échec du fonctionnaire. Je le dis surtout parce que le défendeur a fait tout son possible pour que le fonctionnaire réussisse le test requis. S'il était animé de mauvaise foi, on se serait attendu à ce qu'il fasse tout pour priver le fonctionnaire d'une deuxième chance de repasser l'épreuve. Le fonctionnaire a témoigné qu'il ne savait pas qu'il y allait pour subir un test à bord du simulateur. Étant donné que le but du voyage était de subir un test et que tout le monde savait que le simulateur était destiné à cette fin, j'ai un peu de mal à accepter son explication. Cependant, supposons qu'il soit surpris du fait de

devoir passer un test, on ne peut pas parler de mauvaise foi de la part du défendeur qui a dépensé plus de temps et d'argent pour lui permettre de reprendre et de réussir le test. En ce qui concerne les questions relatives à l'aspect réglementaire des tests en Floride soulevées par le fonctionnaire et M. Slunder, c'est un problème qui est du ressort d'un autre organisme qui dispose de la compétence appropriée.

[104] Le fonctionnaire allègue également que l'examen de son rendement était motivé par de la mauvaise foi. Par exemple, il est allégué que le processus qui a abouti au rapport de rendement d'avril 2009 n'était pas approprié. Le fonctionnaire n'a pas fait de déposition au sujet de ce rapport dans ses preuves principales. Lors du contre-interrogatoire, il a reconnu avoir vu le rapport en avril 2009, mais ne l'a pas contesté. Lors du contre-interrogatoire, on lui a demandé pourquoi il ne l'avait pas contesté et il a répondu qu'il avait peur pour son emploi parce qu'il était un employé en stage. Mme Hirota et M. Heryet ont longuement témoigné sur le rapport et subi un contre-interrogatoire plus détaillé à ce sujet. Dans l'ensemble, les principaux éléments de preuve sur cette question ont été fournis par Mme Hirota et M. Heryet.

[105] Pour ce qui est du rapport de rendement, le fonctionnaire allègue la mauvaise foi parce que Mme Hirota a élaboré le document sans en avoir discuté avec lui et lui donner la possibilité de l'examiner. Il ne l'a pas dit dans son témoignage; encore une fois, il s'agit là d'une affirmation. Il y avait une réunion entre Mme Hirota et le fonctionnaire au sujet du rapport et il est vrai que cette rencontre n'était pas prévue, mais je ne pense pas que ce point soit très important. La réunion a eu lieu dans une autre salle et Mme Hirota lui a lu à haute voix les objectifs de rendement, puis est sortie pour donner au fonctionnaire le temps de lire le texte. Elle est allée voir M. Heryet après avoir quitté la salle. Elle est ensuite revenue et ils ont passé en revue les commentaires. Mme Hirota a témoigné qu'elle était surprise que le fonctionnaire ne soit pas bouleversé, car elle le serait à sa place s'il avait reçu un rapport aussi négatif. Bien au contraire, il a affirmé que le rapport lui donnait [traduction] « l'air d'un idiot » et que [traduction] « ce n'est rien de nouveau ». Je trouve que c'est exactement la déclaration et la réaction du fonctionnaire à ce rapport. En contre-interrogatoire, Mme Hirota a été interrogée sur la déclaration du fonctionnaire [traduction] : « Vous me faites paraître comme un idiot » au lieu de [traduction] « J'ai l'air d'un idiot », mais une question en contre-interrogatoire n'est pas une preuve.

[106] Mme Hirota a également témoigné au sujet de la durée de la réunion. Elle conteste qu'elle ait duré environ 15 minutes et a expliqué qu'elle ne pouvait pas comprendre comment la rencontre puisse être de si courte durée si elle lui a lu les objectifs, a quitté la salle pendant un moment, puis est revenue et qu'ils ont ensuite parlé des commentaires. Selon elle, la rencontre [traduction] « a duré une éternité », même si c'est clair que c'est une déclaration subjective qui montre la pression qu'elle subissait, à savoir celle de devoir donner une évaluation négative à un employé. Puisque le fonctionnaire n'a pas témoigné sur la durée de la réunion, je dois accepter la version de Mme Hirota sur la durée approximative de la rencontre et de ce qui s'est passé. Je conclus que la rencontre a duré plus de 15 minutes. Mme Hirota a donné au fonctionnaire la possibilité de faire part de ses arguments et il l'a fait le même jour. M. Heryet a témoigné qu'il avait rencontré le fonctionnaire pour discuter du rapport et, exceptionnellement, c'est le fonctionnaire qui avait initié cette rencontre. Le fonctionnaire a réitéré que le rapport le faisait paraître comme un idiot et M. Heryet lui a répondu que le rapport faisait état de [traduction] « véritables problèmes de rendement » et ajouté : [traduction] « Vous devez retrousser vos manches. » Le fonctionnaire a témoigné que M. Heryet lui a indiqué que [traduction] « sa façon de faire était de travailler avec ses superviseurs et qu'il enverrait [à Mme Hirota] un courriel » mais [traduction] « ils n'en ont plus reparlé ». Je ne pense pas qu'il y ait une grande différence entre les deux versions, mais quoi qu'il en soit, je trouve que la version de M. Heryet au sujet de la réunion est plus crédible.

[107] Compte tenu de tous ces éléments de preuve, je ne peux pas conclure à une quelconque mauvaise foi ou à un acte répréhensible dans le processus utilisé pour présenter et expliquer le rapport de rendement au fonctionnaire et les efforts déployés aussi bien par Mme Hirota que M. Heryet pour expliquer au fonctionnaire qu'il devait améliorer son rendement.

[108] Le fonctionnaire conteste également le programme de formation en cours d'emploi qu'il a suivi et allègue qu'il était également motivé par la mauvaise foi. En effet, la FCE s'appuyait sur deux documents : « Programme de formation en cours d'emploi (FCE) » (non daté) et [traduction] « Programme structuré de formation en cours d'emploi (FCE) - Générique » (octobre 2002). Par exemple, le dernier document (section 5) fournit des [traduction] « exemples et des descriptions de quatre outils génériques utilisés dans le programme structuré de FCE ». Il s'agit notamment de rapport d'étape, de liste maîtresse des tâches, d'avis d'achèvement, de formulaire de

rétroaction et d'évaluation du programme et de la [traduction] « liste du superviseur des formateurs qualifiés ». Nul ne conteste que la FCE dispensée par le défendeur ne couvrait pas ces documents. Dans une autre section du même document (section 2), il y a une [traduction] « Description du programme » où les méthodes sont définies et qui précise : [traduction] « une [f]ormation qui n'est pas documentée est considérée comme n'ayant pas été dispensée ». On me demande de conclure que toute la formation dispensée au fonctionnaire doit être considérée comme n'ayant pas été tenue puisqu'elle n'a pas été documentée conformément aux exigences.

[109] Les principales preuves sur ce point ont été présentées par Mme Hirota et M. Heryet lors de leur témoignage en interrogatoire principal et de leur contre-interrogatoire. Mme Hirota a témoigné qu'elle ne savait pas qu'il y avait des renseignements dans ces documents qui s'appliquaient à la formation du fonctionnaire. Elle a affirmé qu'elle n'utilisait pas ces documents aux fins de la FCE qu'elle supervisait. Lors du contre-interrogatoire, elle a déclaré qu'elle ne [traduction] « connaissait pas ce programme structuré » et qu'elle utilisait le programme de FCE qu'elle et les autres l'ont utilisé dans le passé. Dans son témoignage, M. Heryet a indiqué qu'il pensait que ces documents étaient disponibles en ligne et il a qualifié les exigences dans ces documents de « génériques ». Il faisait lui-même partie du groupe de travail chez le défendeur qui a conçu le module de FCE. En ce qui concerne le document [traduction] « Programme structuré de formation en cours de travail (FCE) - Générique », M. Heryet a souligné que le processus qui y est défini est exécuté dans le cadre du processus de délégation de pouvoirs ministériels. Ce document est suivi à la lettre lorsqu'un employé est recommandé pour l'obtention de pouvoirs délégués et le fonctionnaire n'a jamais réussi à franchir cette étape.

[110] J'accepte l'explication fournie par M. Heryet selon laquelle le document [traduction] « Programme structuré de formation en cours de travail (FCE) - Générique » est exclusivement utilisé pour la préparation du processus de délégation de pouvoirs. Le contraire n'a pas été prouvé. En effet, dans la préface du document, il est indiqué qu'il vise à [traduction] « fournir à l'agent délégué les compétences nécessaires à l'exercice d'une Délégation des pouvoirs ministériels et à l'exécution des autres tâches connexes ». De même, le titre souligne que le programme énoncé dans le document est « générique », tel que M. Heryet l'a indiqué dans son témoignage. En ce qui concerne l'autre document, [traduction] « Programme structuré de formation en cours de travail (FCE) - Générique », il vise à définir les « lignes directrices »

concernant la FCE. Outre les nombreux détails contenus dans les modules en annexe, le document fournit également les précisions suivantes :

[Traduction]

[...]

La FCE peut se faire de différentes façons : séance d'information, observation par un employé; études des documents et référence à ceux-ci. De même, il peut y avoir une formation pratique où l'employé aide une personne qualifiée dans l'exécution d'une tâche ou encore l'employé exécute la tâche sous la supervision d'un instructeur qualifié (un formateur).

[...]

[111] Aux fins du présent grief, je ne trouve pas de preuve de mauvaise foi ni d'autre problème relatif à la formation en l'espèce. Il est vrai que les documents soumis en son nom n'ont pas été suivis lors de la formation du fonctionnaire, mais il a été démontré que ces documents ne visent qu'à présenter des directives génériques. Comme en témoigne le plan d'apprentissage individuel en date d'avril 2009, il y avait effectivement un plan pour la formation du fonctionnaire. J'ajouterais que dans le présent grief il me revient de trancher sur la question de savoir si le renvoi en cours de stage du fonctionnaire est conforme à la jurisprudence et aux textes applicables. Je soulève cette question parce que, dans une certaine mesure, l'allégation du fonctionnaire me pousse à aborder diverses questions relatives aux politiques, telles que la portée et la qualité de la formation des pilotes et des inspecteurs. Je n'ai aucun doute sur l'importance de cette formation pour la sécurité de la population, mais je ne me prononcerai pas là-dessus.

[112] Je réfute également l'allégation du fonctionnaire lorsqu'il soutient qu'on lui a refusé une évaluation de bonne foi de son statut de stagiaire. Il est indéniable qu'il savait au moins depuis le 23 février 2009, que son emploi était menacé. D'ailleurs, il l'avait consigné dans ses propres notes prises à cette date. Ensuite, son rapport du rendement d'avril 2009 faisait clairement état de problèmes. C'étaient de graves lacunes que Mme Hirota et M. Heryet ont discutées avec le fonctionnaire. Les deux lui ont fait savoir qu'il devait améliorer son rendement. Évidemment, le fonctionnaire n'est pas d'accord avec son renvoi en cours de stage, mais on ne peut pas affirmer de façon raisonnable que son renvoi a été une surprise. Ses problèmes de rendement ont

été relevés en détail très tôt et ils en ont discuté avec lui. Malheureusement, bien qu'une occasion raisonnable de démontrer sa compétence lui ait été offerte, il n'a pas pu la saisir.

[113] Pour compléter le tout, je ne crois pas que le défendeur a agi de mauvaise foi. Il a fait tout son possible pour que le fonctionnaire obtienne une compétence essentielle (sa qualification IFR) alors qu'il était le principal responsable de cette situation. De même, Mme Hirota n'a pas agi de mauvaise foi en tenant un registre détaillé des incidents, tels que l'inspection à ABC Helicopters; lorsqu'elle a demandé au fonctionnaire s'il ne pouvait pas ou ne voulait pas piloter des hélicoptères Robinson ou encore mené des recherches exhaustives sur ce que les autres employeurs et les pilotes ont fait pendant la tempête de neige à Richmond. Ce sont des questions qu'un superviseur peut légitimement poser et sur lesquelles il peut enquêter. Même si j'en suis arrivé à une autre conclusion plus haut sur l'incident concernant la tempête de neige, en soutenant qu'il ne justifiait pas un renvoi en cours de stage pour motif lié à l'emploi, on ne peut pas parler d'acte de mauvaise foi ici. Mme Hirota avait le droit de prendre cette décision à l'époque dans le cadre de ses responsabilités à titre de superviseure. Aussi, je n'ai pas pu conclure que Mme Hirota a agi de mauvaise foi lorsqu'elle a interrogé le fonctionnaire sur son rôle dans l'incident concernant l'erreur en vol commise par un autre inspecteur principal, occasionnant ainsi d'importants coûts de réparation et d'inspection. Elle avait légitimement le droit de poser cette importante question, à savoir pourquoi cet incident lui a été signalé par la compagnie inspectée et non par les inspecteurs sur les lieux.

[114] Enfin, on a laissé entendre, de la part du fonctionnaire, qu'il subissait sans cesse des attaques de la part de Mme Hirota. Dans ses notes du 5 août 2009, celle-ci a pris note de l'allégation du fonctionnaire qui l'accusait de [traduction] « vouloir sa peau ». À un moment au cours de l'audition du présent grief, ce reproche a été malheureusement qualifié de [traduction] « chasse aux sorcières ». Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que Mme Hirota était une nouvelle superviseure et qu'elle a fait preuve, à tout le moins, d'un d'excès de zèle lors de l'évaluation du rendement du fonctionnaire. M. Heryet a été interrogé à ce sujet lors du contre-interrogatoire et il a déclaré approuver toutes les décisions de Mme Hirota. En effet, beaucoup de ces décisions ont été prises après consultation avec M. Heryet ou étaient des directives qu'il avait lui-même données à Mme Hirota (tels que le refus de payer les heures supplémentaires au fonctionnaire pour sa mauvaise planification du voyage à

Yellowknife). M. Heryet a nié l'existence de motif justifiant le remplacement de Mme Hirota au poste de superviseure du fonctionnaire. Tout comme dans le cas d'autres questions, le fonctionnaire a témoigné sur ce point de façon indirecte ou il n'avait pas beaucoup à dire. Par exemple, selon son témoignage, il a indiqué à M. Heryet qu'il [traduction] « avait des problèmes » avec son rapport de rendement d'avril 2009, mais il ne lui avait pas dit qu'il pensait être traité injustement par Mme Hirota.

[115] J'admets que Mme Hirota a peut-être exagéré en qualifiant une fois le comportement du fonctionnaire de [traduction] « rebelle ». Cependant, cette réaction traduit plus une frustration de sa part qu'une mauvaise foi. Je remarque aussi que dans son appréciation des actes du fonctionnaire, Mme Hirota parle [traduction] « d'insubordination » par exemple dans ses notes lorsque le fonctionnaire n'a pas répondu à un courriel et au téléphone pour modifier ses itinéraires afin d'éviter des heures supplémentaires. L'utilisation du mot « insubordination » dans ces circonstances était correcte dans le contexte des relations de travail. Il était parfaitement justifié pour une superviseure de poser des questions et de donner des directives à un employé sur les itinéraires prévus et les frais de voyage et de s'attendre à recevoir une réponse rapide. Dans l'ensemble, le fonctionnaire n'a pas présenté de preuve des allégations de traitements injustes de la part de Mme Hirota. En fait, de par les efforts qu'elle a déployés pour que le fonctionnaire repasse le test en Floride, par exemple, nul ne conteste qu'elle voulait qu'il obtienne la formation et l'agrément nécessaires pour être habilité à recevoir une délégation des pouvoirs ministériels. C'est plutôt le fonctionnaire qu'il faut blâmer pour le fait que cette étape n'a pas été franchie, et non la superviseure.

[116] En conséquence, je ne peux conclure que le défendeur a agi de mauvaise foi.

VI. Résumé et conclusions

[117] Le fonctionnaire a été embauché par le défendeur au poste d'inspecteur de l'aviation civile en septembre 2008 avec une période de stage d'un an. Il possédait déjà une vaste expérience en tant que pilote d'hélicoptère.

[118] Peu de temps après son recrutement, il a révélé au défendeur qu'un certificat qui était essentiel à son nouveau poste avait expiré. En guise d'explication, il a indiqué avoir envoyé par erreur un curriculum vitae qui n'était plus valide. Le défendeur avait

modifié le processus de recrutement afin de recevoir le dossier de candidature du fonctionnaire. Ainsi, les qualifications essentielles du fonctionnaire n'ont pas été examinées. Après le recrutement, il a renouvelé le certificat. Le défendeur a pris en charge les heures de travail et le fonctionnaire les frais de la formation.

[119] En avril 2009, le défendeur a consigné dans un rapport de rendement un certain nombre de problèmes liés au travail du fonctionnaire et en a discuté avec lui. Celui-ci n'a fourni que peu de commentaires sur le rapport et on lui a demandé d'améliorer son rendement. Par la suite, d'autres problèmes de rendement ont été observés chez le fonctionnaire. Finalement, le fonctionnaire a été informé qu'il serait renvoyé en cours de stage à compter du 23 septembre 2009. Le fonctionnaire conteste la décision du défendeur de le renvoyer en cours de stage. Il allègue que la décision est fondée sur la mauvaise foi et non sur un motif lié à l'emploi. Il a apporté peu d'éléments de preuve et dans certains cas, il n'a pas du tout présenté de preuve sur des questions soulevées dans le présent grief.

[120] Il est convenu que si la décision du défendeur de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage repose sur des motifs liés à l'emploi et non sur la mauvaise foi, un arbitre de grief n'a pas compétence de poursuivre. De même, le principe du motif valable ne peut être invoqué pour déterminer si le défendeur a eu raison de renvoyer ou non le fonctionnaire en cours de stage.

[121] Les éléments de preuve liés aux incidents invoqués par le défendeur ont été examinés en détail plus haut. Ils révèlent l'incapacité du fonctionnaire de suivre les instructions raisonnables de ses superviseurs, une mauvaise planification de son travail, l'inaptitude à assumer ses responsabilités dans un poste qui exige un haut niveau de responsabilité ainsi que des problèmes lors de la présentation de son premier formulaire de candidature. L'évaluation du rendement du fonctionnaire effectuée par le défendeur n'était en aucun cas motivée par la mauvaise foi. Les allégations selon lesquelles le défendeur a violé diverses exigences réglementaires liées à la formation et les tests sont soit non fondées, soit des questions qui ne peuvent pas être examinées dans le cadre du présent grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[123] Le grief est rejeté.

Le 30 août 2011.

Traduction de la CRTFP

**John J. Steeves,
arbitre de grief**