

Date : 20120214

Dossiers : 566-02-3638  
et 561-02-432

Référence : 2012 CRTFP 16



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

Devant un arbitre de grief et la  
Commission des relations de  
travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**CARLA SVED**

fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL (COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS  
CONDITIONNELLES), HARVEY CENAIKO ET YVES BELLEFEUILLE**

employeur et défendeurs

Répertorié

*Sved c. Administrateur général (Commission nationale des libérations conditionnelles)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage et une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant** : Michele A. Pineau, vice-présidente

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante** : Ray Domeij, Alliance de la  
Fonction publique du Canada

**Pour le défendeur** : Caroline Engmann, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
du 10 au 14 janvier et du 13 au 15 septembre 2011.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage et plainte devant la Commission**

[1] Carla Sved, la plaignante et fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire » aux fins de la présente décision), a été embauchée le 11 mai 2009 à titre d'AS-01 au sein de la Division de la clémence et des pardons (la « Division ») de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC ou l'« employeur ») à ses bureaux d'Ottawa. Le 4 décembre 2009, la fonctionnaire a été licenciée pendant sa période de stage.

[2] La fonctionnaire a contesté son renvoi en cours de stage, alléguant qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée et d'une décision empreinte de mauvaise foi. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») le 23 avril 2010. La fonctionnaire a de plus déposé une plainte de pratiques déloyales de travail aux termes de l'article 185 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, alléguant une violation de l'alinéa 190(1)g), le 11 janvier 2010, en ce que son licenciement constituait des représailles contre elle en raison de la présentation de griefs pour harcèlement visant son superviseur et un collègue le 9 septembre 2009.

[3] L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief d'instruire le grief au motif que les dispositions de l'alinéa 211a) de la *LRTFP* excluait l'arbitrage d'un grief contestant un licenciement en cours de stage.

[4] La plainte et le grief ayant été réunis aux fins de l'audience, l'employeur a soutenu que la fonctionnaire devait présenter sa preuve en premier afin d'établir une preuve *prima facie* d'une mesure disciplinaire déguisée ou du fondement de la plainte. La fonctionnaire s'est opposée à procéder la première, puisque le grief et la plainte se rapportaient aux mêmes incidents et qu'il incombait alors à l'employeur d'établir que son licenciement était fondé sur un motif lié à l'emploi.

[5] J'ai statué que l'employeur devait procéder en premier, sous réserve du renversement du fardeau de la preuve en vertu du paragraphe 191(3) de la *LRTFP*.

---

## **II. Résumé de la preuve**

### **A. La preuve de l'employeur concernant le renvoi de la fonctionnaire en cours de stage**

---

[6] La fonctionnaire avait été sélectionnée par Corita Harty à partir d'un bassin de candidats pré-qualifiés au poste d'AS-01. Durant la période de stage de la fonctionnaire, Mme Harty était la directrice des Projets spéciaux et de la formation pour le compte de la Division, et elle était chargée de superviser la fonctionnaire entre le 11 mai 2009 et le 5 novembre 2009.

[7] L'entrevue de Mme Harty avec la fonctionnaire visait plutôt à évaluer les aptitudes et les qualités personnelles de la fonctionnaire plutôt que ses compétences en lien avec le poste à combler, puisqu'elle avait déjà passé le processus de la pré-qualification. La fonctionnaire l'a convaincue qu'elle possédait les compétences voulues pour exercer ses fonctions.

[8] La fonctionnaire a tout d'abord été nommée pour une durée déterminée à un poste au niveau AS-01. Quelques jours plus tard, après qu'elle ait dit à Mme Harty qu'elle avait reçu du Conseil du Trésor une offre d'un poste d'une durée indéterminée, Mme Harty lui a offert un poste d'une durée indéterminée AS-01. Lors de son entrée en fonctions, la fonctionnaire a pris connaissance de sa description de travail et l'a signée. Mme Harty lui a expliqué ses attentes à son égard en lien avec la description de travail.

[9] Yves Bellefeuille, directeur intérimaire de la Division, a supervisé la fonctionnaire du 6 novembre au 4 décembre 2009, et a pris la décision de licencier la fonctionnaire durant sa période de stage.

[10] L'employeur a présenté sa preuve en faisant témoigner M. Bellefeuille et Mme Harty. Leur témoignage était suffisamment concordant pour que je ne vois pas la nécessité de passer en revue systématiquement les menus détails de leur témoignage respectif. J'ai donc dressé un résumé de leur témoignage par thème, toutes les dates se rapportant à l'année 2009.

[11] La fonctionnaire était la seule adjointe administrative pour l'ensemble de la Division. À ce titre, elle était le point central des services administratifs. Ses fonctions consistaient à effectuer le suivi et l'achat des fournitures de bureau, à assurer le contrôle du budget et à surveiller les engagements financiers notamment en vérifiant

---

les factures et les écritures dans le tableau de ventilation du budget, et à fournir un soutien administratif général au directeur de la Division suivant ses directives.

[12] Il a été mis fin à l'emploi de la fonctionnaire pendant sa période de stage en raison de son rendement insatisfaisant relativement aux aspects suivants :

- ses lacunes au plan de son aptitude à satisfaire aux exigences du poste;
- une attitude belligérante, manifestée par sa contestation de l'autorité de son gestionnaire, une mauvaise attitude, et son refus de rencontrer son gestionnaire afin qu'il lui fasse part de ses objectifs et de recevoir sa rétroaction au sujet de son rendement au travail;
- des erreurs graves dans les contrats et l'administration financière.

[13] Les exemples exposés ci-après ont été fournis afin de mettre en relief les lacunes de la fonctionnaire au plan de son aptitude à satisfaire aux exigences du poste.

## **1. Lacunes**

### **a. Passation des commandes pour les fournitures de bureau**

[14] Mme Harty avait demandé à la fonctionnaire de prendre en charge, comme le faisait l'adjointe administrative précédente, les fonctions liées à l'acquisition des fournitures de bureau. La fonctionnaire lui a répondu qu'elle ne voulait pas le faire parce qu'elle était une stagiaire et qu'elle ne voulait pas assumer la responsabilité d'une carte de crédit. Mme Harty lui a alors rappelé que l'achat des fournitures de bureau était un volet essentiel de ses fonctions. Mme Harty a demandé à maintes reprises à la fonctionnaire de remplir le formulaire de demande d'autorisation pour l'obtention d'une carte de crédit. La fonctionnaire n'a obtempéré que vers la mi-juillet et ce, après plusieurs demandes par le directeur des finances. Parce qu'elle n'avait pas de carte de crédit du bureau, la fonctionnaire demandait à Assia Turenne, qui effectuait précédemment ces achats de manière intérimaire, de l'accompagner lorsqu'elle allait effectuer les achats de fournitures de bureau. Après avoir acquiescé à plusieurs reprises à de telles demandes, Mme Turenne a confié à Mme Harty que le fait de devoir accompagner la fonctionnaire pour les achats des fournitures de bureau perturbait considérablement ses fonctions. Vers la mi-juillet, Mme Harty a sommé la

fonctionnaire d'assumer la responsabilité d'obtenir une carte de crédit et d'acheter les fournitures de bureau.

[15] La fonctionnaire ne conservait pas une provision suffisante de fournitures de bureau, et ses collègues de travail sont devenus frustrés de ne pas disposer des outils nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. La fonctionnaire a institué une formalité superflue en demandant que toutes les demandes de fournitures de bureau lui soient communiquées par courriel de manière à ce qu'elle puisse en assurer le suivi. Ayant reçu des plaintes d'autres employés, M. Bellefeuille a rappelé à la fonctionnaire que son rôle consistait notamment à veiller à ce que les fournitures nécessaires soient disponibles en quantité suffisante en tout temps et que les coûts s'y rapportant soient dûment comptabilisés, et non de contrôler l'utilisation de chaque stylo ou crayon.

[16] La fonctionnaire a dû se faire rappeler à maintes reprises de commander les chemises de couleur employées par M. Bellefeuille pour organiser son travail. D'autres collègues de travail se plaignaient à M. Bellefeuille qu'elle ne commandait pas les fournitures de bureau en quantité suffisante et ce si souvent qu'ils devaient voir par eux-mêmes à se procurer ce dont ils avaient besoin.

#### **b. Établissement des priorités et accomplissement du travail**

[17] Mme Harty a souligné que la fonctionnaire avait de la difficulté à coordonner les priorités et à respecter les échéances. Pour l'aider, Mme Harty a organisé des réunions hebdomadaires régulières le lundi, afin de passer en revue les priorités pour la semaine à venir, revoir les tâches inachevées et renégocier les échéances. À plus d'une occasion, la fonctionnaire a dit à Mme Harty que des tâches étaient achevées alors que ce n'était pas le cas (par exemple, l'établissement d'organigrammes et la réservation de chambres d'hôtel). Mme Harty a également observé que la fonctionnaire avait de la difficulté à effectuer des tâches simples, comme préparer un cahier d'information, réserver des salles de réunion, modifier un organigramme, préparer des documents (par exemple, une lettre pour la signature du président), suivre des directives particulières au sujet du travail à effectuer (par exemple, mettre à jour des questions d'entrevue), vérifier la documentation (par exemple, la présentation d'informations dans un ordre disparate), recommander des réservations d'hôtel appropriées, et photocopier des documents dans les délais requis. La fonctionnaire quittait parfois à la fin de la journée sans avoir achevé des tâches particulières que Mme Harty lui avait demandées d'accomplir, ou sans lui dire qu'elle ne les avait pas

complétées. Mme Harty devait vérifier le travail de la fonctionnaire pour s'assurer que tout était achevé.

[18] La fonctionnaire déléguait les demandes de traduction à des collègues de travail, plutôt que de créer son propre compte, ce qui lui aurait permis de faire directement les demandes de traduction. Il en résultait des retards dans l'obtention des traductions, qui arrivaient alors pendant que les réunions étaient déjà en cours. Pareillement, quand M. Bellefeuille lui a demandé de dresser un inventaire des fournitures de bureau, elle a délégué cette tâche à d'autres employés.

[19] Mme Harty et M. Bellefeuille ont donné les exemples suivants du soutien et de la formation fournis à la fonctionnaire pour l'aider à améliorer son rendement et à satisfaire aux exigences de son poste.

[20] Mme Harty a passé le plus clair de la première journée de travail de la fonctionnaire en compagnie de celle-ci, en lui précisant les fonctions qu'elle devait accomplir. Mme Harty a renforcé cette mesure en jumelant la fonctionnaire à une adjointe administrative qui pouvait lui expliquer les procédures à suivre et un commis aux finances et à l'administration afin de l'aider à la saisie des données, et en lui fournissant le nom d'une ressource à laquelle elle pouvait s'adresser si elle avait des questions. La fonctionnaire a reçu une formation individuelle sur les questions financières et le rapprochement budgétaire d'un membre expérimenté des Finances. Mme Harty a également donné à la fonctionnaire les coordonnées de la titulaire précédente du poste si elle avait besoin d'information au sujet de la façon de procéder pour certains dossiers ou comment procéder de manière générale.

[21] Lorsque M. Bellefeuille est entré en fonctions à titre de directeur, il s'est assuré que la fonctionnaire avait effectivement reçu la formation requise en matière d'administration des contrats et de contrôle financier, d'établissement des registres, de saisie des données dans les tableaux de ventilation, et de la gestion de la petite caisse; il était satisfait du fait qu'elle ait reçu cette formation. Il lui a donné des explications et de l'encadrement lorsqu'elle ne comprenait pas comment procéder pour une tâche donnée.

### **c. Espace de travail en désordre**

[22] La fonctionnaire s'était barricadée dans l'aire de réception du bureau du directeur en utilisant des annuaires téléphoniques et un cubicule en carton qu'elle avait elle-même fabriqué et érigé autour de son bureau. Son isolement rendait difficile pour son superviseur toute tentative d'obtenir son attention ou pour ses collègues de travail de s'adresser à elle au besoin. Son espace de travail était en désordre; une vieille paire de souliers traînait sur le plancher; des cartouches d'encre vides et des boîtes encombraient tout l'espace. Mme Harty et M. Bellefeuille ont rappelé à plusieurs reprises à la fonctionnaire la nécessité de maintenir bien rangé son espace de bureau, mais plutôt en vain.

#### **d. Clé du bureau**

[23] Lors de son arrivée, M. Bellefeuille a demandé à la fonctionnaire de lui obtenir une clé pour son bureau. En guise de réponse, la fonctionnaire est plutôt retournée à son bureau pour vaquer à d'autres tâches. M. Bellefeuille a dû lui demander une deuxième fois et insister à cette occasion qu'elle y procède sur-le-champ. La clé qu'elle lui avait fournie ne fonctionnait pas, et il a dû lui en demander une autre. Lorsque la fonctionnaire a obtenu la bonne clé, elle lui a envoyé un courriel lui indiquant où elle l'avait placée; il l'a plutôt retrouvée à un autre endroit que celui indiqué.

#### **e. Préparatifs de voyage**

[24] La fonctionnaire semblait faire peu de cas des préparatifs de voyage de M. Bellefeuille. Dans le cadre d'un voyage qu'il devait effectuer, la fonctionnaire devait lui fournir les directions pour se rendre à l'Établissement de Collins Bay. Elle lui a plutôt remis une copie d'une carte obtenue sur Internet qui ne montrait pas sa destination ni précisément la route à suivre pour s'y rendre.

## **2. Attitude**

[25] Les exemples ci-après mettent en relief l'attitude belligérante de la fonctionnaire manifestée par sa contestation de l'autorité de son gestionnaire, sa mauvaise attitude, et son refus de rencontrer son gestionnaire afin qu'il lui fasse part de ses objectifs et de recevoir sa rétroaction au sujet de son rendement au travail.

### **a. Relations interpersonnelles avec les collègues et le personnel**

[26] Pendant l'été, la fonctionnaire a eu des conflits avec un collègue au sujet du travail à effectuer. Elle interrompait les réunions déjà en cours en entrant dans la salle sans s'annoncer à l'avance. Elle a refusé de collaborer avec le commis de la Division dans l'établissement d'un système de suivi du budget.

[27] La fonctionnaire conversait longuement avec d'autres employés et elle a démenti un commentaire d'un collègue le 15 septembre voulant que ses conversations retardaient du travail important.

[28] Le 1<sup>er</sup> décembre, l'adjointe aux finances a informé le directeur des finances de la manière abrupte avec laquelle la fonctionnaire s'est comportée lorsqu'elle lui a demandé d'obtenir la signature de Mme Harty sur une facture.

#### **b. Relations interpersonnelles avec ses gestionnaires**

[29] Le 2 septembre, Mme Harty a demandé de rencontrer la fonctionnaire pour lui parler du ton qu'elle employait dans ses courriels. La fonctionnaire a refusé de la rencontrer à moins qu'un témoin soit également présent à la rencontre. Plus tard le même jour, la fonctionnaire a quitté le bureau plus tôt sans en informer Mme Harty, laquelle a dû lui rappeler qu'elle devait présenter une demande de congé.

[30] Le 28 septembre, Mme Harty a informé la fonctionnaire qu'elle souhaitait la rencontrer pour discuter de trois sujets en lien avec le travail : i) la conversation inappropriée de la fonctionnaire avec un fournisseur externe; ii) son refus de vouloir discuter de questions en lien avec son travail sans la présence d'un représentant syndical; iii) son attitude irrespectueuse envers Mme Harty.

[31] Le premier sujet visait une conversation que Mme Harty avait entendue par hasard. La fonctionnaire parlait avec un fournisseur et Mme Harty a entendu la fonctionnaire la blâmer pour des contrats non signés, et demander au fournisseur de tout mettre ça par écrit pour que la fonctionnaire puisse en parler à Mme Harty. Le deuxième sujet concernait le refus de la fonctionnaire de rencontrer Mme Harty pour discuter de questions opérationnelles en l'absence d'un témoin. Le troisième sujet concernait le fait que la fonctionnaire avait élevé la voix à quatre reprises en discutant avec Mme Harty, en s'adressant alors à cette dernière en lui disant [traduction] « parle plus fort : je ne t'entends pas ».

[32] À partir du mois de septembre, la fonctionnaire refusait de rencontrer Mme Harty, peu importe le sujet, sans la présence d'un représentant syndical. Le 9 octobre, la fonctionnaire a demandé qu'un représentant syndical soit présent lors d'une réunion portant sur des questions opérationnelles, à laquelle elle devait assister. Le même jour, la fonctionnaire a écrit une lettre véhémente au directeur général intérimaire, contestant la décision de l'employeur de rejeter deux griefs qu'elle avait déposés.

[33] Le 20 octobre, Mme Harty a rencontré la fonctionnaire afin de lui remettre des documents au sujet de ses objectifs de rendement. Elle a demandé à la fonctionnaire de les lire et d'y apposer sa signature. La fonctionnaire lui a demandé du temps pour en prendre connaissance. Le 20 octobre, la fonctionnaire a écrit à Mme Harty, l'informant qu'elle n'était pas d'accord avec ces documents et qu'elle refusait de les signer.

[34] Mme Harty a remarqué que la fonctionnaire s'absentait de plus en plus longtemps de son bureau. Le 13 août, elle a abordé la fonctionnaire à ce sujet; cette dernière a réagi par la suite en mettant un papillon sur sa porte chaque fois qu'elle quittait son bureau, peu importe la durée de son absence.

[35] M. Bellefeuille a également observé que la fonctionnaire s'absentait souvent de son bureau pour des périodes assez longues et sans s'expliquer ni se soucier des priorités du travail à accomplir parmi les tâches qui lui avaient été confiées.

### **c. Refus d'effectuer certaines tâches**

[36] Il est arrivé à plusieurs occasions à M. Bellefeuille de demander à la fonctionnaire de faire des photocopies en urgence pour ses réunions. Or, la fonctionnaire retournait à son bureau et les mettait de côté pour y voir plus tard, laissant M. Bellefeuille se débrouiller lui-même pour les faire.

[37] La fonctionnaire a carrément refusé d'effectuer certaines tâches. M. Bellefeuille devait lui rappeler qu'elle était tenue d'effectuer le travail qu'il lui demandait de faire. La fonctionnaire s'opposait à ce que M. Bellefeuille rajoute du travail à effectuer sur son bureau. M. Bellefeuille a résumé ses interactions avec la fonctionnaire comme suit [traduction] : « Elle faisait ce qu'elle voulait, quand elle le voulait. »

### **3. Erreurs**

[38] Voici des exemples mettant en relief des erreurs graves commises par la fonctionnaire dans les contrats et l'administration financière.

**a. Suivi des dépenses**

[39] En juillet et en août, Mme Harty a reçu des plaintes de la part de Mme Turenne au sujet des lacunes de la fonctionnaire concernant le suivi des dépenses et le rapprochement de celles-ci avec le budget. Mme Harty a demandé à Mark Leblanc, commis au sein de la Division, d'aider la fonctionnaire à créer un tableau de ventilation destiné à aider la fonctionnaire à y saisir des données selon les diverses catégories de dépenses et de produire le rapprochement automatique du budget. Malgré cela, la fonctionnaire a continué de négliger de saisir régulièrement les données requises afin de mettre à jour le budget. En août, Mme Turenne a signalé à Mme Harty que la fonctionnaire commettait des erreurs importantes lorsqu'elle saisissait des données pour le budget, entre autres en ne différenciant pas entre les factures avec les taxes incluses de celles avec les taxes en sus, en affectant la totalité du budget téléphonique du ministère à la Division (5 000 \$) au lieu de sa part mensuelle de 15 \$, et en omettant carrément certaines dépenses. La fonctionnaire n'a pas admis qu'elle avait commis des erreurs, disant plutôt à Mme Harty qu'elle avait d'autres priorités.

[40] En septembre, Mme Turenne a demandé l'aide de Mme Harty afin d'obtenir la collaboration de la fonctionnaire au sujet du partage par voie électronique de l'information budgétaire. La fonctionnaire conservait le tableau de ventilation de l'information financière de la Division dans le disque dur de son poste d'ordinateur et refusait de partager cette information avec Mme Turenne en les archivant dans la mémoire informatique partagée, ce qui l'empêchait d'effectuer la consolidation du rapport budgétaire de la Division. Mme Harty a dû intervenir.

[41] Lorsqu'il est arrivé en novembre, M. Bellefeuille a remarqué que la fonctionnaire n'effectuait pas le suivi adéquat des écritures financières par rapport au budget. Il a alors requis l'assistance d'une adjointe administrative précédente pour aider la fonctionnaire à établir un système de suivi approprié. Or, la fonctionnaire a continué à procéder à sa propre manière. Par ailleurs, en raison du retard de la fonctionnaire à effectuer le rapprochement des dépenses budgétaires, M. Bellefeuille a été incapable de répondre sans délai à une demande du ministère des Finances de produire une estimation des sommes non dépensées pouvant être consacrées au provisionnement

d'autres dépenses à effectuer. La fonctionnaire a eu beaucoup de difficultés à produire l'information financière requise pour répondre à cette demande.

[42] M. Bellefeuille a observé que la fonctionnaire n'inscrivait pas les sommes dépensées pour les fournitures de bureau et n'effectuait pas le suivi des frais payés à même la petite caisse à moins qu'il ne le lui rappelle. La fonctionnaire insistait à utiliser sa propre façon de procéder pour la comptabilisation des dépenses et résistait à la demande de M. Bellefeuille à savoir de modifier cette façon de faire de manière à pouvoir présenter les dates des dépenses et les périodes visées dans le cadre du rapprochement du budget.

[43] Après la présentation d'un atelier au coût de 1 430 \$ par un fournisseur sans qu'un contrat de services ait été établi, la fonctionnaire a reçu une formation d'un conseiller en administration des marchés au sujet des services et des biens devant être acquis ou achetés par l'établissement d'un contrat. Le conseiller a souligné que la fonctionnaire s'était montrée indifférente à l'information financière qui lui avait alors été fournie.

**b. Trousses de demande d'une libération conditionnelle**

[44] Une des responsabilités de la fonctionnaire, et pour laquelle elle avait reçu la formation pertinente, consistait à veiller au réapprovisionnement en trousse de demande d'une libération conditionnelle à mesure que les stocks baissaient. La fonctionnaire devait ainsi placer une commande auprès d'un imprimeur en utilisant le numéro de séquence approprié. Toutefois, et sans en informer Mme Harty ni M. Bellefeuille, la fonctionnaire a délégué le suivi du nombre de trousse de demande en réserve à un agent de pardon. La fonctionnaire a tardé à commander les trousse requises en prétextant qu'elle attendait de recevoir l'approbation de l'augmentation des frais d'utilisation. La fonctionnaire n'a pas été capable de retrouver les maquettes des impressions antérieures. Elle a mal compris la séquence de numérotation, et quelles que soient les explications données par M. Bellefeuille, elle ne pouvait comprendre les mathématiques entrant dans la passation de commandes en ordre séquentiel. M. Bellefeuille devait lui rappeler de récupérer les trousse de l'aire d'entreposage temporaire une fois celles-ci livrées par l'imprimeur.

[45] En novembre, la fonctionnaire a commandé une quantité supplémentaire de 6 000 exemplaires du guide de demande sans contrat. M. Bellefeuille a dû fournir des explications pour justifier après le fait la prestation de ces services d'impression.

[46] En raison de la persistance de ses difficultés en matière financière, Mme Harty a régulièrement incité la fonctionnaire à suivre une formation afin de renforcer ses connaissances en administration financière. Mme Harty a en outre inscrit cette exigence par écrit dans les objectifs de rendement le 15 octobre. La fonctionnaire n'a pas informé Mme Harty qu'elle ait pris quelque initiative quant à sa participation à une telle formation.

## **B. Le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet de sa période de stage**

[47] La fonctionnaire a témoigné à propos de ses antécédents professionnels exhaustifs. Jusqu'au moment de son embauche auprès de la CNLC en mai 2009, elle avait travaillé à titre d'employée temporaire ou par l'entremise d'une agence de placement. Elle est titulaire d'un baccalauréat en musique, et d'un autre en littérature espagnole, et est en voie de compléter un autre baccalauréat, cette fois en traduction et en révision. La fonctionnaire a également présenté un aperçu de ses fonctions dans le cadre du poste qu'elle occupe présentement à titre d'adjointe administrative au Secrétariat du Conseil du Trésor.

### **1. Lacunes**

[48] La fonctionnaire a répondu comme suit aux exemples donnés quant à ses lacunes sur son aptitude à satisfaire aux exigences du poste.

#### **a. Passation des commandes pour les fournitures de bureau**

[49] Lors de l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a affirmé qu'on ne lui avait jamais confié la délégation requise pour signer et passer des commandes. Son rôle se résumait à dresser une liste des fournitures de bureau à acheter et de la faire approuver et signer par son superviseur. Aucune carte de crédit MasterCard n'a jamais été émise en son nom, mais plutôt au nom de Mme Turenne. Elle utilisait la carte de crédit de Mme Turenne pour régler les achats de fournitures de bureau et réserver les chambres d'hôtel dans le cadre des préparatifs de voyage. Elle ne touchait pas à la petite caisse.

[50] La fonctionnaire a affirmé qu'au début, un autre fonctionnaire accompagnait Mme Turenne pour acheter les fournitures de bureau. Éventuellement, la fonctionnaire les a achetés par elle-même, sauf en une occasion où M. LeBlanc l'avait accompagnée pour acheter un casque d'écoute. La fonctionnaire a témoigné qu'elle n'a jamais reçu une carte de crédit MasterCard, et que personne ne lui avait jamais expliqué à quoi cette carte servait. Selon ses dires, c'est elle qui devait demander quelles étaient les modalités d'utilisation de la carte de crédit, mais que rien n'avait été fait à cet égard avant le mois d'août.

[51] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a témoigné qu'elle était incertaine quant à la nécessité pour elle de demander une carte de crédit MasterCard et qu'il se pouvait qu'elle ait demandé à Mme Harty de lui expliquer pourquoi cela était nécessaire, mais elle ne se souvenait pas avoir eu une telle conversation avec elle. Lorsqu'on lui a présenté une copie de la demande d'une carte de crédit MasterCard datée du 9 juin, la fonctionnaire a reconnu sa signature. Elle a admis qu'elle n'avait pas immédiatement transmis la demande signée au directeur des Finances parce qu'elle souhaitait obtenir davantage d'information. Elle ne se souvenait pas d'en avoir discuté avec le directeur des Finances, à part des précisions obtenues au sujet de sa responsabilité financière à cet égard. En réponse à une question à ce sujet, elle a reconnu qu'elle avait inscrit une mention dans son journal d'activités quotidiennes le 13 juillet au sujet de discussions en cours à ce sujet avec le directeur des Finances, tout en ajoutant qu'il se pouvait qu'elle ait inscrit cette mention seulement quelques jours après, et qu'elle n'était donc pas certaine de la teneur précise de leurs discussions.

[52] Lorsqu'on lui a montré un exemplaire de la carte de crédit, la fonctionnaire a reconnu l'avoir reçue et a précisé qu'elle ne s'en était servie qu'à deux ou trois reprises parce que son nom était mal orthographié sur la carte. Lorsque confrontée aux cinq pages de transactions effectuées avec cette carte, la fonctionnaire ne se rappelait pas d'avoir effectué ces achats.

#### **b. Établissement des priorités et accomplissement du travail**

[53] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné qu'à son arrivée au sein de la Division, le bureau était mal organisé, et qu'aucune transition n'avait été prévue avec la titulaire précédente de son poste. Il y avait beaucoup de nouvelles tâches à faire. Après trois semaines, elle se sentait stressée de ne pas pouvoir tout

accomplir ce qu'il y avait à faire. Elle a souligné que Mme Harty ne lui avait pas été d'un grand secours et qu'elle l'avait plutôt référée à une autre adjointe administrative pour obtenir des conseils. Mme Harty changeait ses priorités tous les jours, si ce n'était toutes les heures, et la fonctionnaire ne parvenait pas à achever une priorité avant qu'on lui demande de passer à une autre priorité.

[54] La fonctionnaire a témoigné que, lorsqu'elle est entrée en fonctions à la CNLC, on ne lui avait pas remis quelque document que ce soit décrivant quelles étaient ses responsabilités. Elle a souligné que lorsque son poste a été transformé de poste d'une durée déterminée à un poste d'une durée indéterminée, la description de travail de son poste est demeurée inchangée.

[55] La fonctionnaire a expliqué que, durant le premier mois de son emploi, Mme Harty a demandé son aide pour organiser une session de réflexion pour 45 participants, notamment la réservation des locaux, les repas, le transport par autocar, et la photocopie des présentations. Durant ce temps, Mme Harty lui a également attribué d'autres tâches, dont la mise à jour de l'organigramme et le traitement de la correspondance. La fonctionnaire était dépassée par un tel projet.

[56] La fonctionnaire a témoigné qu'elle tenait un journal de ses activités quotidiennes, dans lequel elle consignait ses activités quotidiennes soit durant ses pauses ou après sa journée de travail, plus ou moins régulièrement. Il arrivait qu'elle passe certaines journées lorsqu'elle était trop occupée. La fonctionnaire a admis qu'il lui arrivait parfois d'y apporter des corrections. Elle terminait des priorités que l'adjointe administrative précédente n'avait pas achevées, voyait en même temps aux priorités de Mme Harty, en plus de s'occuper de ses tâches régulières. Elle s'est rapidement rendue compte que le travail ne cessait de lui être acheminé et que les priorités devenaient de plus en plus urgentes et incessantes. La fonctionnaire a témoigné qu'elle était constamment occupée.

[57] Parmi ses fonctions habituelles, la fonctionnaire dressait des listes des fournitures de bureau requises, les faisait approuver, envoyait les demandes de traduction, passait en revue ses courriels, faisait des photocopies, envoyait des documents par télécopieur, accueillait les personnes qui se présentaient aux réunions ou en entrevue, effectuait la vérification des antécédents professionnels pour le compte de Mme Harty, dressait le compte-rendu des réunions et faisait le suivi des factures et des formulaires de congé. Elle a précisé que les délais de production des

comptes-rendus de réunions étaient particulièrement serrés et qu'il fallait en plus les produire en anglais et en français.

[58] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis qu'elle avait reçu une description de travail une journée environ après avoir commencé à travailler. Lorsqu'on lui a montré un courriel que lui avait envoyé Mme Harty, la fonctionnaire a reconnu en avoir complété une section et l'avoir signé. À la question à savoir si elle avait demandé des précisions au sujet de sa description de travail, la fonctionnaire a affirmé qu'il se pouvait qu'elle ait posé quelques questions à ce sujet à Mme Harty mais que les réponses [traduction] « [...] n'étaient pas aussi éclairantes qu'[elle] l'avait espéré ».

[59] La fonctionnaire a témoigné qu'elle ne suivait pas très rigoureusement la description de travail, sauf en ce qui concernait les demandes que lui faisait quotidiennement Mme Harty. La fonctionnaire a admis avoir reçu des objectifs de rendement le 15 octobre.

### **c. Espace de travail en désordre**

[60] Lors de l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné que son espace de travail était organisé, et que l'on y retrouvait les dossiers courants, les cases d'entrée et de sortie des travaux, des crayons, des stylos, une agrafeuse, une perceuse à trois trous et une imprimante. La fonctionnaire a nié avoir érigé des panneaux de carton autour de son bureau. Les cartouches d'encre, nouvelles ou consommées, qui se trouvaient des deux côtés du classeur, avaient été laissés là par la titulaire précédente. La fonctionnaire a demandé un classeur supplémentaire pour y ranger ses affaires personnelles. M. Bellefeuille l'a aidé à trouver de l'espace de rangement dans les deux classeurs existants. La vieille paire de chaussures sur le plancher n'était pas la sienne. La fonctionnaire utilisait un annuaire téléphonique et une pile de papier pour hausser son écran d'ordinateur.

[61] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a témoigné que personne ne lui avait demandé si la paire de chaussures lui appartenait. La fonctionnaire a nié qu'on lui ait demandé d'enlever la paire de chaussures ou de ranger son espace de travail. Elle faisait du mieux qu'elle pouvait avec le peu d'espace à sa disposition et en fonction de ses responsabilités en ce qui avait trait aux fournitures de bureau.

**d. Clé du bureau**

[62] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné que, quand M. Bellefeuille a demandé une clé pour son bureau, elle avait donné suite à sa demande et lui avait donné la clé. Elle avait obtenu la clé auprès des services administratifs de la Division; il ne lui incombait pas de vérifier si c'était effectivement la bonne clé. L'accueil que lui a réservé M. Bellefeuille lors de sa première journée de travail n'était pas très cordial; il était resté dans son bureau toute la journée.

[63] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a témoigné qu'elle avait obtenu une clé pour M. Bellefeuille et qu'elle ne se rappelait pas si elle fonctionnait ou non. Si elle ne fonctionnait pas, elle aurait vu à en obtenir une autre.

**e. Préparatifs de voyage**

[64] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné qu'elle voyait aux préparatifs de voyage comme on le lui demandait.

[65] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire ne se souvenait pas des détails de la demande de M. Bellefeuille quant à l'obtention de l'itinéraire pour se rendre à l'Établissement de Collins Bay.

**2. Attitude**

[66] La fonctionnaire a répondu comme suit aux exemples fournis par l'employeur de son attitude belligérante, manifestée par sa contestation de l'autorité de son gestionnaire, une mauvaise attitude, et son refus de rencontrer son gestionnaire afin qu'il lui fasse part de ses objectifs et de recevoir sa rétroaction au sujet de son rendement au travail.

**a. Relations interpersonnelles avec les collègues et le personnel**

[67] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné que d'autres employés se plaignaient à elle de leur milieu de travail et de Mme Harty lorsqu'ils venaient chercher des fournitures de bureau auprès d'elle. La fonctionnaire a affirmé qu'elle s'entendait bien avec ses collègues, tout en soulignant qu'il régnait une atmosphère tendue au sein de la Division.

[68] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait eu une grave mésentente avec un collègue en particulier. Mme Harty les avait convoqués tous les deux dans son bureau et avait tenté de résoudre la situation. Selon la fonctionnaire, la situation n'a pas été résolue. C'est à la suite de cet incident que, d'après la fonctionnaire, sa relation avec Mme Harty s'est envenimée. En septembre, la fonctionnaire a déposé des griefs pour harcèlement en marge de l'incident contre le collègue et contre Mme Harty parce qu'elle n'avait pas traité l'incident comme il se devait. La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait demandé au service des Ressources humaines de l'aider à trouver un autre emploi au sein de la CNLC, mais on lui aurait répondu que ce n'était pas son rôle. La fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait pas reçu de réponse à ses griefs datés du 9 octobre 2009, outre une copie qu'elle a reçue par l'entremise de son représentant syndical.

**b. Relations interpersonnelles avec ses gestionnaires**

[69] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné qu'on ne lui avait jamais parlé de problèmes de rendement. Le harcèlement par Mme Harty et le collègue a commencé dès son entrée en fonctions. La fonctionnaire a affirmé que Mme Harty lui avait dit qu'elle était ses yeux et ses oreilles, et qu'elle devait observer ce que faisaient certains employés. Elle a su par la suite que certains employés étaient mécontents. Au fil du temps, elle a commencé son journal et y a inscrit des commentaires remontant jusqu'aux premiers jours de son entrée en fonctions. Elle voulait se protéger contre toute critique voulant qu'elle n'était pas une employée productive.

[70] La fonctionnaire s'est plainte que Mme Harty ne l'écoutait pas et la traitait avec condescendance. Ses demandes étaient déraisonnables; elle changeait constamment ses priorités durant une même journée, et elle s'attendait que le travail soit effectué immédiatement.

[71] La fonctionnaire n'appréciait pas comment Mme Harty s'informait fréquemment de sa santé et ses commentaires insinuant qu'elle n'avait pas l'air bien à certaines occasions.

[72] La fonctionnaire a témoigné qu'à la mi-octobre, elle avait rencontré le président de la CNLC, Harvey Cenaiko, pour discuter avec lui de ses problèmes avec Mme Harty. Il lui aurait répondu [traduction] « tiens bon, elle ne sera plus là d'ici quelques

semaines ». Peu après, M. Bellefeuille est devenu le nouveau gestionnaire. Celui-ci ne lui demandait pas de participer aux réunions ni de dresser le compte-rendu des réunions qu'il organisait à son bureau.

[73] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a exposé ses antécédents professionnels en lien avec des fonctions similaires à celles qu'elle occupait à la CNLC. Elle s'est rappelée avoir lu dans sa description de travail qu'elle devait fournir des services au personnel de la Division, mais elle n'a pu se rappeler du nombre exact de gestionnaires ou d'employés travaillant au sein de la Division. La fonctionnaire a témoigné qu'il arrivait fréquemment, sinon tous les jours, que Mme Harty lui demande de changer des noms et des titres de titulaires de postes, leur niveau de classification et les exigences linguistiques des postes, ou d'ajouter une case et une date à l'organigramme. La fonctionnaire a souligné qu'elle ne disposait pas du programme informatique requis pour effectuer ces modifications et que cette tâche lui prenait du temps précieux requis pourtant pour effectuer des tâches plus urgentes. La fonctionnaire a convenu que sa superviseure ait pu effectivement lui demander d'effectuer ce genre de travail.

**c. Refus d'effectuer certaines tâches**

[74] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné qu'elle se sentait dépassée par la somme de travail qu'on exigeait qu'elle accomplisse. Il y avait beaucoup de travail à effectuer, et elle arrivait à peine à composer avec les priorités sans cesse changeantes de Mme Harty et de ses demandes incessantes de modification de l'organigramme, en plus de faire les réservations, de voir aux demandes de traduction, de faire des photocopies, et ainsi de suite. Elle a justifié son inaptitude à pouvoir effectuer rapidement les modifications demandées à l'organigramme par le fait qu'elle n'avait pas accès à un programme appelé « Visio ».

[75] La fonctionnaire a nié que M. Bellefeuille lui ait communiqué ses attentes quant au travail qu'elle devait effectuer pour lui. En outre, elle a précisé qu'il ne lui avait jamais fourni quelque rétroaction au sujet de son travail, n'avait jamais discuté avec elle de quelque incompatibilité de travailler avec lui, qu'il ne lui avait jamais proposé de suivre une formation ou conseillé d'améliorer ses relations avec ses collègues, et ne l'avait jamais aidée à satisfaire aux exigences de son poste. La fonctionnaire a nié avoir cherché à contester l'autorité de M. Bellefeuille, en refusant de faire le travail qu'il lui

demandait de faire ou en refusant de discuter avec lui de ses objectifs de rendement, ajoutant qu'il n'avait jamais demandé de la rencontrer.

[76] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis qu'elle avait commencé à chercher un nouvel emploi le 22 juin, date à laquelle elle a postulé à plusieurs emplois. Elle a admis d'ailleurs avoir postulé à quelque 80 postes au cours des sept mois à la CNLC. Elle a admis avoir travaillé à la préparation de ces demandes d'emploi pendant ses heures de travail. Elle ne se souvenait pas cependant de combien de temps elle avait consacré à préparer chacune de ses demandes d'emploi. Elle n'a pas avisé Mme Harty qu'elle cherchait un autre emploi. Elle a répondu à un examen de qualification pour un autre poste le 23 juillet et a assisté à une entrevue. Le 5 août, la fonctionnaire a rencontré un représentant au service des Ressources humaines pour lui demander de l'aide pour trouver un autre emploi.

### **3. Erreurs**

[77] La fonctionnaire a répondu comme suit aux exemples d'erreurs graves dans des contrats et dans l'administration financière.

#### **a. Administration financière**

[78] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné que sa gestionnaire lui avait demandé de parfaire sa formation en matière d'administration financière au sein de la fonction publique. Le cours qu'elle devait suivre s'intitulait « Principes de préparation et de contrôle d'un budget », et était présenté par l'École de la fonction publique du Canada. La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait pas assisté à ce cours immédiatement pour les motifs suivants [traduction] : « Les dates ne me convenaient pas. À cette époque, j'étais consciente de la désorganisation et j'étais déjà débordée de travail. J'avais tellement de travail à faire. Le cours était offert en décembre puis en février de l'année suivante. » La fonctionnaire a reconnu que le cours était aussi offert avant le mois de décembre en 2009, mais que les dates d'inscription étaient déjà passées. La fonctionnaire a produit en preuve la feuille imprimée de sa demande d'information au sujet du cours précité, ce document portant la date du 18 novembre 2009. Elle a cependant participé à trois autres cours de formation pendant qu'elle travaillait à la CNLC, le premier étant intitulé [traduction] « L'adjoint administratif exceptionnel », et les cours « Initiation à la fonction

publique » et « Création d'un environnement de travail respectueux » présentés par l'École de la fonction publique du Canada.

[79] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis avoir participé à d'autres cours que celui portant sur l'administration financière, car ce dernier cours ne faisait pas partie de ses priorités en raison de sa charge de travail trop importante. Elle savait déjà comment inscrire des écritures comptables. Elle a témoigné que personne ne l'avait avisée du fait qu'elle commettait des erreurs graves en matière de passation des contrats. Il n'y avait pas de registres financiers lorsqu'elle est entrée en fonctions et elle a dû en créer elle-même. Elle a précisé que ses responsabilités en matière financière consistaient à son avis à faire le suivi des factures, des dépenses et des budgets en préparant un document de suivi. La fonctionnaire a réitéré qu'on ne lui avait jamais donné une formation sur le traitement des diverses transactions financières.

[80] Après qu'on lui ait montré des mentions dans son journal à cet égard, la fonctionnaire a admis avoir rencontré diverses personnes du service des Finances pour obtenir des conseils. Le 9 juin, elle a rencontré le directeur des Finances au sujet de diverses questions de nature financière et de la carte MasterCard, puis avec M.-J. Cole au sujet du manuel des codes financiers; le 10 juin, pour discuter de diverses questions; le 13 juillet, au sujet des règles encadrant les achats avec la carte MasterCard; le 9 août, pour discuter de factures; le 12 août, encore avec le directeur des Finances et Mme Cole pour discuter de diverses questions non décrites dans le journal, et avec M. Leblanc au sujet de la saisie des factures et des codes dans les registres appropriés; le 19 août avec Mme Cole et Mme G. au sujet des budgets; le 10 septembre avec Carole Martel au sujet des contrats avec les consultants.

**b. Trousses de demande de libération conditionnelle**

[81] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a témoigné qu'elle ne savait rien au sujet de la passation des commandes pour les trousses de demande de libération conditionnelle outre ce qu'elle avait appris à ce sujet lors des réunions de bureau. Elle ne savait pas que la passation de telles commandes nécessitait un appel d'offres par le truchement du système MERX, ou encore que le processus de demande était suspendu en attente de l'augmentation des frais exigés à cet égard. Un consultant devait intervenir dans le processus de passation des commandes de ces trousses, mais on ne lui avait pas expliqué son rôle dans le cadre de ce processus.

[82] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a nié qu'elle avait délégué ce travail à des collègues, si ce n'est qu'elle avait demandé de l'aide pour effectuer certaines tâches. Elle a témoigné qu'on avait refusé de l'aider dans la passation des commandes des trousseaux de demande de pardon. Elle a recouru aux services du même fournisseur d'imprimerie que pour la commande précédente, puisque l'imprimeur était au courant des travaux requis à cet égard. Elle a affirmé qu'elle avait communiqué avec l'imprimeur au sujet de la numérotation séquentielle des commandes des trousseaux requises. L'imprimeur a admis dans un courriel qu'il avait commis une erreur, et qu'il s'agissait alors d'une erreur humaine.

### **C. Le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet de sa plainte**

[83] Durant l'interrogatoire principal, la fonctionnaire a affirmé que son renvoi en cours de stage constituait des représailles motivées par le fait qu'elle avait présenté deux griefs. Elle a allégué qu'il y avait un lien avec ses griefs et son licenciement à peine quatre semaines après l'entrée en fonctions de M. Bellefeuille, peu après qu'elle lui ait dit qu'elle devait s'absenter pour assister à l'audition du grief au troisième palier. Elle a souligné que plusieurs employés avaient déposé des griefs de harcèlement contre Mme Harty mais qu'elle était la seule employée en période de stage et on l'avait licenciée. Les autres avaient retiré leurs plaintes.

[84] John Edmunds est le président du Syndicat des employés du Solliciteur général (SESG, ou le « syndicat »). Lorsque la fonctionnaire a déposé ses griefs pour harcèlement contre Mme Harty et le collègue, le poste de président de la section locale du SESG était à pourvoir car aucun fonctionnaire n'était disposé à présenter sa candidature à ce poste. Dans le but de tenter de susciter la participation et l'intérêt des fonctionnaires dans les activités du syndicat, M. Edmunds s'est personnellement investi dans le dossier des griefs de la fonctionnaire et des autres employés. Il les a rencontrés et a écouté leurs doléances particulièrement chargées d'émotion. M. Edmunds a également rencontré à diverses reprises des gestionnaires de la CNLC au sujet des divers dossiers syndicaux. Certaines de ces rencontres concernaient la fonctionnaire, d'autres non.

[85] M. Edmunds a témoigné qu'il n'était pas au courant des doléances au sujet du rendement de la fonctionnaire, avant de recevoir un appel de M. Cenaiko pour l'informer du licenciement de celle-ci qui devait avoir lieu le jour-même [traduction] « pour un motif valable », tel que l'a rapporté M. Edmunds. Au cours de la même

conversation, M. Cenaiko a mentionné qu'il n'était pas content du résultat des élections syndicales qui avaient eu lieu le 3 décembre 2009, déplorant entre autres que l'adjointe administrative du vice-président de la CNLC avait été élue à la présidence de la section locale.

[86] En contre-interrogatoire, M. Edmunds a témoigné qu'une quinzaine de griefs pour harcèlement avaient été déposés contre Mme Harty. Seulement la fonctionnaire avait maintenu son grief, et elle est la seule à avoir été licenciée. M. Edmunds a reconnu que le syndicat n'était pas systématiquement avisé des problèmes de rendement des employés. Il ne savait pas que, le 18 septembre, la direction avait fourni à la fonctionnaire un témoin devant être présent lors des rencontres dans le cadre du processus de règlement de ses griefs. M. Edmunds était d'avis que l'employeur, bien qu'on lui ait demandé, n'appliquait pas la politique énoncée par le Conseil du Trésor voulant que les parties à un grief pour harcèlement devaient être séparées. Selon M. Edmunds, l'employeur n'a rien fait pour résoudre le grief de la fonctionnaire contre Mme Harty, à part d'affecter cette dernière à d'autres fonctions le 6 novembre 2009. M. Edmunds a témoigné que le représentant syndical, Fred Sadori, lui avait dit que le grief alléguait de l'intimidation en milieu de travail, des menaces, des cris et des vociférations et, de manière générale, un comportement non professionnel envers les employés. La fonctionnaire se plaignait en outre des priorités sans cesse changeantes. M. Edmunds a reconnu qu'il n'était pas au courant des détails du travail que Mme Harty confiait à la fonctionnaire.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour l'employeur**

[87] L'employeur soutient que la fonctionnaire a été licenciée pour des motifs liés à l'emploi et que la preuve qu'il a présentée faisait clairement ressortir les problèmes de rendement au travail de la fonctionnaire.

[88] L'employeur soutient en outre que l'article 190 de la *LRTFP* ne s'applique pas en l'instance, et que la plainte a été déposée afin de tenter de faire instruire par la Commission une affaire à l'égard de laquelle elle n'a pas compétence en vertu de l'alinéa 211a).

[89] La période de stage est une période au cours de laquelle on évalue le rendement de l'employé. Il est alors décidé s'il y a lieu ou non de maintenir le lien d'emploi.

L'employeur plaide notamment que depuis *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, le fardeau de l'employeur consiste à établir que l'employé était en période de stage et qu'il avait été licencié pour un motif lié à l'emploi, un fardeau de preuve moindre que celui d'établir qu'il avait un motif valable de renvoi.

[90] Un arbitre de grief ne peut substituer son jugement à celui d'un employeur. Le simple fait d'être en période probatoire constitue un avis suffisant à un employé que son rendement est en cours d'évaluation. Si l'employé ne satisfait pas aux attentes de l'employeur, il peut être renvoyé en cours de stage.

[91] L'employeur fait valoir qu'il a établi que la fonctionnaire était en période de stage au moment de son renvoi pour un motif lié à l'emploi, soit en raison de son rendement insatisfaisant. Elle a été mise au courant des fonctions qu'elle devait accomplir et a reçu une description de travail et du soutien pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions. Dans sa demande d'emploi et à l'entrevue, la fonctionnaire a énuméré les compétences et l'expérience requises pour exercer les fonctions d'adjointe administrative, soit le souci du service à la clientèle, de l'expérience dans la création de tableaux de ventilation et d'échéanciers, et de l'expérience des questions financières. Par ailleurs, lors de son témoignage, la fonctionnaire a affirmé qu'elle avait peu d'expérience des questions financières. Dans son journal, elle a également fait état de ses préoccupations en ce qui a trait aux questions financières qu'elle devait traiter. Cela remet en cause sa crédibilité à cet égard.

[92] Bien que la fonctionnaire ait témoigné avoir exprimé des réserves au sujet de sa description de travail, elle n'a pas présenté de grief contestant sa description de travail ni soulevé cette question avec sa superviseure. Les aspects financiers de ses attributions en ce qui a trait à la surveillance et au suivi des budgets et des délégations financières sont clairement énoncés dans sa description de travail. Or, bien qu'elle ait indiqué dans sa demande d'emploi qu'elle possédait une vaste expérience en matière d'achats et d'approvisionnement, elle s'est rebiffée lorsque Mme Harty lui a demandé de prendre en charge des responsabilités à cet égard. Les priorités établies par Mme Harty et dûment discutées avec la fonctionnaire faisaient partie de ses fonctions. Son principal problème était son incapacité à achever les tâches. Mme Harty a établi des priorités pour la fonctionnaire parce qu'elle avait démontré qu'elle ne pouvait le faire d'elle-même. Cela ne constituait pas du harcèlement.

[93] Lors de son contre-interrogatoire au sujet de l'intimidation et des menaces, la fonctionnaire n'a pu en fournir des exemples à l'exception de l'incident avec le collègue contre lequel elle avait présenté un grief de harcèlement. Ce que la fonctionnaire a noté dans son journal quotidien se rapporte à ce qu'elle ressentait par rapport à ses communications avec Mme Harty, et ce aux fins de ses rencontres avec son psychologue, et non ce qui s'était réellement produit. M. Edmunds ne pouvait non plus fournir des exemples précis d'incidents particuliers, mais seulement relater ce que la fonctionnaire lui avait dit sur ce qu'elle ressentait.

[94] Mme Harty avait un intérêt réel dans la réussite de la fonctionnaire, puisqu'elle l'avait embauchée. Il n'y avait aucune raison pouvant pousser Mme Harty à se la mettre à dos. Bien au contraire, c'est plutôt la fonctionnaire qui a manifesté un manque de respect. Son attitude belligérante et mauvaise est évidente à la lecture de certaines mentions inscrites dans son journal quotidien.

[95] L'employeur fait valoir que des problèmes importants se sont manifestés en ce qui avait trait au rendement de la fonctionnaire. M. Bellefeuille a témoigné qu'il avait fait part de ses attentes à la fonctionnaire notamment quant à son milieu de travail où les activités se déroulent à un rythme rapide, et ce dès qu'il est entré en fonctions. M. Bellefeuille a relevé des erreurs graves dans son travail, comme le fait de passer des commandes en l'absence d'un contrat et de ne pas connaître l'ordre séquentiel des trousseaux de demande d'une libération conditionnelle, une compétence que la fonctionnaire aurait dû maîtriser après sept mois en fonction. Son espace de travail était désorganisé; le temps consacré par M. Bellefeuille à lui expliquer les méthodes de travail à suivre n'avait donné que des résultats négligeables. Mme Harty a fait part des mêmes constats.

[96] Dans la perspective de l'employeur, que ce soit en raison de son incompetence ou simplement de sa volonté de ne pas effectuer le travail à accomplir, la fonctionnaire ne pouvait pas effectuer le travail qu'on exigeait d'elle. Cette conclusion est fondée sur les nombreux documents produits en preuve et ne constitue pas un subterfuge ni une supercherie.

[97] L'employeur soutient que le témoignage de la fonctionnaire n'est pas crédible, à comparer à la concision et à la cohérence du témoignage de M. Bellefeuille et de Mme Harty. La fonctionnaire n'a pas réfuté les inquiétudes de sa superviseuse; elle n'arrivait pas à produire le travail demandé dans les délais requis. La fonctionnaire a

rétorqué qu'elle se sentait harcelée, et non qu'elle arrivait à faire le travail. Elle n'arrivait pas à composer avec ses priorités, peu importe l'aide qui lui était offerte. Il s'agit là du principal motif ayant justifié son renvoi en cours de stage.

[98] L'employeur fait valoir qu'aucune preuve ne soutient la plainte de la fonctionnaire d'un sentiment antisyndical. M. Edmund a témoigné qu'il se désolait du manque d'intérêt au sein de la section locale du syndicat envers les activités syndicales. L'opinion exprimée par M. Cenaiko au sujet des élections au sein du syndicat n'a rien à voir avec le renvoi de la fonctionnaire en cours de stage. L'employeur soutient également que les autres griefs pour harcèlement produits en preuve par la fonctionnaire ne sont pas pertinents car ils ne sont pas identiques à son grief. Les griefs ont été reçus et traités suivant leur bien-fondé. La fonctionnaire n'a présenté aucune preuve convaincante quant à l'existence d'un sentiment antisyndical tant chez Mme Harty que chez le collègue contre lesquels la fonctionnaire a déposé ses griefs pour harcèlement.

[99] Au soutien de son argumentation, l'employeur m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 A.C.F. 529; *Owens c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2003 CRTFP 33; *Wright c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 139; *Bilton c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 39; *Kagimbi c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 67; *Boudreau c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 100; *Hamza c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 119; *Tello c. Administrateur général; Ducharme c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 136; *Quadrini c. Agence du revenu du Canada et Hillier*, 2008 CRTFP 37; *Gignac c. Fradette*, 2009 CRTFP 18; *Hager et al. c. Opérations des enquêtes statistiques et le ministre responsable de Statistique Canada*, 2009 CRTFP 80; *Laplante c. Conseil du Trésor (Industrie Canada et le Centre de recherches sur les communications)*, 2007 CRTFP 95; *Melanson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 33; *Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2009 CRTFP 6; *Chaudhry c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 72; *Lundin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 167; *Rousseau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 91.

**B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[100] La fonctionnaire, par l'entremise de son représentant, soutient que la preuve présentée par l'employeur contredit les raisons fournies par l'employeur pour justifier le licenciement de la fonctionnaire. Le témoignage voulant que son espace de travail ait été désorganisé, qu'elle ne pouvait pas fournir des indications pour un voyage, ou au sujet de la clé du bureau, est tout à fait inédit. Le licenciement est un subterfuge, parce que les motifs évoqués à l'arbitrage n'étaient pas formulés dans la lettre de licenciement, et cela a empêché la fonctionnaire de se préparer en conséquence. Elle soutient que le fait d'invoquer ces autres motifs constitue une ruse, est malhonnête, et discrédite le processus d'arbitrage des griefs. La fonctionnaire allègue que son licenciement était une mesure disciplinaire et en représailles à la présentation de divers griefs par la fonctionnaire.

[101] La fonctionnaire accuse M. Bellefeuille d'avoir eu un parti pris contre elle depuis qu'il a commencé à la superviser et qu'il a été influencé par l'opinion de Mme Harty.

[102] Le fait que la clé du bureau ne fonctionnait pas n'était pas de la faute de la fonctionnaire, puisque ce n'est pas elle qui l'avait taillée. Il se peut que les serrures aient été changées sans qu'elle en ait été informée. Par ailleurs, ni M. Bellefeuille ni Mme Harty n'a demandé à la fonctionnaire à qui appartenait la vieille paire de chaussures. La fonctionnaire nie qu'on lui ait demandé de les enlever ou de mettre de l'ordre dans son espace de travail. Il s'agit là de raisons triviales pour un renvoi en cours de stage.

[103] La fonctionnaire soutient également que M. Bellefeuille n'avait pas demandé qui avait créé les tableaux de ventilation avant de lui dire qu'il ne les aimait pas. Les tableaux de ventilation avaient été élaborés par quelqu'un d'autre et elle n'avait rien à voir avec cette démarche. Par ailleurs, la question de la fourniture d'une carte Internet incomplète dénote une exigence particulièrement capricieuse, car on ne pouvait s'attendre de la fonctionnaire qu'elle ait fait l'essai du tracé proposé sur la carte avant de la remettre à M. Bellefeuille.

[104] La fonctionnaire fait valoir que la décision de M. Bellefeuille de la licencier était arbitraire, parce qu'il a tenu compte de renseignements sur son rendement dans l'ensemble et de documents qu'il n'a pas lui-même produits, et qu'il n'a pas limité ses

motifs à ses constats personnels. La fonctionnaire fait valoir également qu'il ne lui a jamais donné l'occasion d'accomplir ses fonctions suivant ses attentes, car il ne lui avait jamais dit ce qu'il pensait de son rendement au travail. Par ailleurs, M. Bellefeuille n'a pas été témoin de la supposée attitude belligérante de la fonctionnaire, et il n'a pas fourni d'exemples d'incidents dans lesquels elle contestait son autorité. M. Bellefeuille n'a pas été témoin de tous les exemples de lacunes énumérées dans la lettre de licenciement. Ni a-t-il été témoin de la formation et des conseils qui auraient été donnés à la fonctionnaire en matière de passation de contrats et de questions financières. Par conséquent, il ne peut invoquer en toute légitimité qu'une des raisons justifiant son renvoi était qu'elle avait commis des erreurs et ce, en dépit de la formation qui lui avait été fournie. La fonctionnaire soutient que la décision de M. Bellefeuille était fondée sur des perceptions, et non sur la réalité.

[105] La fonctionnaire soutient en outre que je devrais considérer les trois griefs pour harcèlement produits en preuve comme étant des indices fortement convaincants de l'existence d'un climat d'intimidation et de harcèlement dans le milieu de travail. Le fait qu'il s'agisse de griefs pour la forme n'en amoindrit pas la valeur; ni le fait que les fonctionnaires s'estimant lésés en aient modifié la teneur. Par ailleurs, la date de la nomination de M. Bellefeuille indique qu'il a remplacé Mme Harty afin de résoudre les plaintes réelles se rapportant au milieu de travail. La fonctionnaire soutient que je devrais tirer une conclusion défavorable du fait que M. Cenaiko n'ait pas témoigné alors qu'il est nommé désigné à titre de défendeur dans la plainte. Par contre, M. Edmunds a témoigné quant aux circonstances du dépôt de sa plainte en ce qui a trait à la CNLC.

[106] La fonctionnaire fait valoir que le milieu de travail est rapidement devenu malsain parce qu'elle ne pouvait rien faire correctement. Il était pratiquement impossible pour elle de composer avec les incessants changements de priorités de Mme Harty et ses demandes de modifications aux comptes rendus des réunions, alors que rien ne semblait la satisfaire. La fonctionnaire soutient également que je devrais apprécier son journal quotidien pour ce qu'il est, soit des notes qu'elle s'écrivait à sa propre intention à chaque jour, et non un document rédigé en vue de l'audience. On ne pouvait pas la licencier en raison de ce qu'elle pensait.

[107] La fonctionnaire soutient qu'elle a été licenciée parce qu'elle a osé exercer les droits que lui confèrent la loi, la politique de l'employeur en matière de harcèlement et

la convention collective pertinente. Elle se rappelle le témoignage de M. Edmunds au sujet de sa rencontre avec des fonctionnaires en désarroi. La fonctionnaire associe l'annonce de M. Cenaiko à M. Edmunds qu'elle était licenciée [traduction] « pour un motif valable » et ses commentaires au sujet du résultat des élections à la section locale à un sentiment antisyndical et à de l'interférence dans les activités syndicales ayant une incidence directe sur son dossier. La fonctionnaire soutient que l'employeur n'a pas contredit la preuve présentée quant à l'existence d'un milieu de travail malsain et d'un sentiment antisyndical.

[108] La fonctionnaire fait valoir que je ne devrais pas la condamner pour s'être tenue debout pour ses droits légitimes et s'être défendue. Elle affirme qu'il n'y a aucune preuve de quelque comportement menaçant de sa part. Elle soutient qu'elle a vécu dans la crainte et été victime d'intimidation pendant les mois qu'elle a travaillés pour Mme Harty. M. Bellefeuille ne pouvait apprécier sa situation dans les quatre courtes semaines pendant lesquelles elle relevait de lui. La fonctionnaire qualifie cette situation de capricieuse, arbitraire et empreinte de mauvaise foi.

[109] La fonctionnaire soutient que je devrais apprécier la crédibilité du témoin de l'employeur à la même échelle que la sienne. C'est-à-dire, M. Bellefeuille a décidé de la licencier sans en avoir parlé tout d'abord à Mme Harty et sur la base d'une preuve par oui-dire. La fonctionnaire soutient que depuis *Penner*, les arbitres de grief ont admis des exceptions dans les cas de renvoi en cours de stage en présence de discrimination évidente, la preuve d'activités syndicales et un grief présenté avant le licenciement. Ces faits confèrent la compétence requise aux arbitres de grief pour se saisir de l'affaire, comme c'est le cas en l'instance.

[110] La fonctionnaire soutient qu'en raison du degré considérablement moindre de sécurité d'emploi d'un fonctionnaire en période de stage, son licenciement doit être juste et équitable, et le fonctionnaire a le droit de connaître les raisons justifiant son renvoi. M. Bellefeuille n'a pas été juste et équitable en décidant de la renvoyer à peine quatre semaines après avoir commencé à la superviser.

[111] La fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes au soutien de sa position : *Hager et al. c. Opérations des enquêtes statistiques (Statistique Canada)*, 2011 CRTFP 79; *Monette c. Agence Parcs Canada*, 2010 CRTFP 89; *Jacmain c. Procureur général du Canada et al.*, [1978] 2 R.C.S.. 15; *Bergeron c. Service canadien du renseignement de sécurité*, 2011 CRTFP 103; *Lavoie c. Agence du revenu du Canada*, 2011 CRTFP 91;

---

*Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109.

[112] La fonctionnaire demande que j'accueille le grief et que je permette aux parties de convenir ensemble d'un redressement convenable.

### **C. La réplique de l'employeur**

[113] L'employeur réplique qu'aucune preuve n'a été présentée au soutien des allégations de la fonctionnaire. Si la lettre de licenciement est malhonnête, il aurait fallu qu'elle la confronte avec le témoin qui l'a rédigée. La lettre parle d'elle-même, et n'a pas à consister en un récit fastidieux de chacun des incidents. La preuve soutient les principales problématiques relevées dans le rendement de la fonctionnaire, notamment au plan de sa compatibilité, de son défaut de satisfaire aux exigences du poste et des erreurs qu'elle commettait.

[114] Les exemples concrets du comportement de la fonctionnaire relatés dans le cadre du témoignage de M. Bellefeuille et de Mme Harty ne dérogent en rien de la nature du licenciement ni des motifs justifiant cette décision. Les détails des motifs justifiant un renvoi en cours de stage n'en dénaturent pas le bien-fondé.

[115] L'employeur fait valoir le principe que la bonne foi se présume et que la mauvaise foi doit être démontrée. La fonctionnaire n'a pas fait la preuve de la mauvaise foi de l'employeur en l'instance. La seule preuve avancée à cette fin consiste en le dépôt par la fonctionnaire d'un grief contre Mme Harty, que le grief a été rejeté et que la fonctionnaire a maintenu son grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Il ne s'agit pas là d'une preuve de mauvaise foi. Mme Harty a reconnu franchement qu'elle était au courant du grief de la fonctionnaire. Ce n'est pas là une preuve de mauvaise foi ou d'une indication que le licenciement ait pu être un subterfuge. L'employeur soutient que le fait que M. Cenaiko ait parlé à M. Edmunds le jour du renvoi en cours de stage de la fonctionnaire n'était pas une indication que son licenciement constituait une mesure disciplinaire ou empreint d'un quelconque sentiment antisyndical. De fait, M. Edmunds n'a pas été impliqué dans la décision de l'employeur de licencier la fonctionnaire et a admis qu'il ne savait rien au sujet de la qualité du rendement au travail de la fonctionnaire.

[116] L'employeur fait valoir que la position de la fonctionnaire voulant qu'elle n'était pas au courant de son rendement insatisfaisant n'est pas soutenue par la preuve. Par contre, il ressort du courriel envoyé le 15 octobre par Mme Harty à la fonctionnaire que cette dernière devait signer et lui retourner le document précisant ses objectifs de rendement dont il avait été discuté cette même journée.

[117] L'employeur soutient que c'est la fonctionnaire qui a choisi de procéder par le dépôt d'un grief pour se plaindre du harcèlement. Puisqu'il ne s'agissait pas d'une plainte déposée en vertu de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail, l'employeur n'était pas tenu de séparer la fonctionnaire de Mme Harty durant la procédure de règlement du grief.

[118] L'employeur me demande de rejeter le grief.

#### **IV. Motifs**

[119] *Jacmain, Penner* et *Leonarduzzi* énoncent les principes juridiques cardinaux régissant la question de la compétence d'un arbitre de grief nommé en vertu de la *LRTFP* dans un cas portant sur un renvoi en cours de stage.

[120] Le paragraphe 62(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13 (la *LEFP*) énonce notamment ce qui suit :

[...]

*62. (1) À tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de mettre fin à son emploi au terme du délai de préavis*

*a) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques [...]*

[...]

[121] Bien que l'article 209 de la *LRTFP* prévoie le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur un licenciement dans les circonstances précisées à cet égard, l'article 211 soustrait le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur un licenciement effectué sous le régime de la *LEFP*, et notamment un renvoi en cours de stage.

[122] La compétence de l'arbitre de grief se limite à vérifier si les motifs de l'employeur justifiant le renvoi du fonctionnaire en cours de stage étaient de bonne foi et étaient liés à l'emploi.

[123] Tel que précisé dans *Penner*, et dans les nombreuses autres décisions subséquentes, le but de la période de stage est d'aider l'employeur à évaluer l'aptitude de l'employé à occuper le poste à combler. Si un employé ne possède pas les aptitudes requises, il peut être renvoyé et ce, sans recours au processus d'arbitrage. Si la décision de l'employeur est prise de bonne foi, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour statuer sur un renvoi en cours de stage (voir *Jacmain*). Si le motif de renvoi est lié à l'emploi de l'employé, par exemple en ce qui a trait à son rendement ou son comportement au travail, l'employeur n'a pas à justifier le fait que le renvoi était approprié eu égard aux circonstances (voir *Leonarduzzi*). L'employeur n'est pas tenu de présenter une preuve établissant un motif valable de renvoi, comme dans le cas du licenciement d'un fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée, mais doit simplement présenter une preuve établissant que le renvoi du fonctionnaire était fondé sur un motif lié à l'emploi (voir *Wright*).

[124] À la lumière de la position adoptée par les tribunaux à cet égard, la barre est très haute pour un fonctionnaire s'estimant lésé qui allègue que son renvoi était attribuable à un subterfuge ou une supercherie, ou qu'il était empreint de mauvaise foi. Vu l'article 211 de la *LRFP*, le fonctionnaire en cause doit établir, selon la prépondérance de la preuve, que l'employeur a agi de mauvaise foi. L'employeur n'est pas tenu d'appliquer les règles du processus disciplinaire durant la période de stage, et peut renvoyer le fonctionnaire pour un motif lié à l'emploi (voir *Owens*), sous réserve du fait que l'employeur ne peut pas inventer un motif lié à l'emploi destiné à camoufler d'autres raisons n'ayant rien à voir avec l'aptitude du fonctionnaire à effectuer le travail (voir *Dhaliwal*).

[125] En l'instance, les motifs de l'employeur pour licencier la fonctionnaire sont essentiellement de trois ordres : ses lacunes au plan de son aptitude à satisfaire aux exigences du poste; une attitude belligérante, manifestée par sa contestation de l'autorité de son gestionnaire et son refus de rencontrer son gestionnaire afin qu'il lui fasse part de ses objectifs et de recevoir sa rétroaction au sujet de son rendement au travail; des erreurs graves dans les contrats et l'administration financière.

[126] La fonctionnaire a soutenu que son licenciement était un subterfuge parce que les raisons énoncées durant l'arbitrage étaient plus exhaustives que celles figurant dans la lettre de licenciement, ce qui a nui à sa capacité de se préparer en conséquence. Je ne suis pas du tout convaincue par cet argument. Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit indiquer les motifs justifiant sa décision. La loi ne prescrit pas des formalités particulières à cet égard ni le libellé d'une telle lettre. Par conséquent, l'employeur n'est tenu qu'à énoncer ses motifs de manière concise de façon à ce que le fonctionnaire soit au courant des lacunes ayant conduit à son licenciement, ce que l'employeur a fait en l'occurrence.

[127] Dans la présentation de sa cause, l'employeur a fourni plusieurs exemples de lacunes de la fonctionnaire et qui ne contredisent aucunement les motifs essentiels pour lesquels la fonctionnaire a été licenciée. L'employeur a présenté sa preuve en premier et, partant, la fonctionnaire était en mesure de saisir pleinement la nature de la preuve contre elle. En outre, il y a eu un intermède de huit mois entre les premières dates d'audience (du 10 au 14 janvier 2011) et la reprise de l'audience (du 13 au 15 septembre 2011), ce qui accordait à la fonctionnaire amplement de temps pour préparer sa cause, en particulier alors que le cas de la fonctionnaire n'était pas clos lors de la reprise de l'audience. Je n'ai eu aucune indication à quelque stade des procédures que le cas de la fonctionnaire était incomplet. Elle n'a pas soulevé le fait qu'elle n'était pas suffisamment préparée ou avait été surprise de quelque manière, à quelque moment au début de l'audience ni en cours d'audience, alors il est quelque peu tard pour soulever cela dans le cadre de l'argumentation. Par conséquent, je rejette l'argument de la fonctionnaire voulant que la présentation d'exemples concrets de ses lacunes jette un discrédit sur le processus d'arbitrage.

[128] Ce qui plus est, l'employeur n'a pas fait ce que la fonctionnaire allègue qu'il ait fait. En fournissant des exemples concrets de ses lacunes dans les trois domaines énoncés dans la lettre de licenciement, l'employeur n'a rien fait de plus que ce qui était exigé à cet égard. S'il fallait accepter l'argument de la fonctionnaire, la preuve de l'employeur devrait alors se limiter au simple récit des trois raisons fondant le renvoi en cours de stage, sans donner d'exemples concrets. En présentant sa cause, l'employeur n'a pas exposé quelque nouveau motif; il n'a fait qu'étayer les motifs évoqués sur lesquels il fondait sa décision de renvoyer la fonctionnaire en cours de stage. La fonctionnaire a soutenu que la preuve de l'employeur venait contredire les motifs fournis pour la licencier. Je conclus que les exemples fournis par l'employeur

constituaient des exemples concrets du comportement de la fonctionnaire et servaient à étayer les motifs fournis pour justifier son licenciement.

[129] Je suis également d'avis que, contrairement à ce qu'a soutenu la fonctionnaire, le gestionnaire qui signe la lettre de licenciement n'est pas tenu d'avoir personnellement été témoin des incidents ou des comportements ayant mené au licenciement de la fonctionnaire. Il est requis du gestionnaire qu'il prenne une décision éclairée, énonçant les raisons justifiant le licenciement, qu'il s'agisse de ses propres observations ou de celles d'autres personnes. Le fait pour le gestionnaire d'avoir tenu compte de documents dont il n'était pas l'auteur ne saurait constituer du oui-dire. Il est courant qu'un stagiaire relève de plus d'un superviseur. S'il fallait conclure à un traitement inéquitable ou à la mauvaise foi de la part de l'employeur envers un stagiaire du simple fait que la personne ayant signé la lettre de licenciement n'avait pas une connaissance personnelle des lacunes au plan des aptitudes ou du comportement du stagiaire, cela serait à la fois déraisonnable et irréaliste. En l'instance, l'employeur a présenté des preuves substantielles, par l'entremise des deux superviseurs de la fonctionnaire, des motifs justifiant son licenciement. Une preuve documentaire a été présentée au soutien de leur témoignage. La fonctionnaire ne s'est pas opposée à la production en preuve de ces documents. Partant, il n'y a aucune preuve que les motifs fournis par l'employeur pour licencier la fonctionnaire étaient un subterfuge, non pertinents ou empreints de mauvaise foi.

[130] Mon analyse de la preuve cible tout d'abord les observations faites par la fonctionnaire à l'employeur à l'époque de son embauche. Dans le formulaire de demande d'emploi en ligne, la fonctionnaire a répondu à toutes les questions par l'affirmative. De plus, la déclaration de la fonctionnaire, à la page 5 du document décrivant son expérience, se lit comme suit :

[Traduction]

*Je possède **beaucoup** d'expérience dans l'utilisation de Word, Excel, Powerpoint, Outlook et Internet Explorer; dans la **coordination des itinéraires de voyage** et la préparation des demandes de remboursement des frais de voyage et d'hébergement; dans l'**organisation de réunions** et de conférences téléphoniques, et dans la **préparation des comptes rendus de réunions; l'achat et l'approvisionnement d'appareils et de fournitures de bureau; à traiter avec le public et des cadres supérieurs de divers organismes (voir mon curriculum vitae) ainsi que dans***

*la coordination de l'horaire quotidien d'un haut fonctionnaire en plus de fournir un soutien administratif, notamment dans la préparation de budgets et de rapports financiers au niveau de la haute direction, alors que j'occupe présentement un poste d'AS-02 au service du directeur général, Connaissances et recherche/SPPR, au sein de l'Agence de la fonction publique du Canada, ainsi qu'au service de la directrice, Connaissances, développement et gestion : Blagovesta Maneva-Sleyman. – et je m'acquitte de ces deux postes d'AS-2 concurremment et avec succès.*

[Je souligne]

[131] De plus, dans le curriculum vitae de la fonctionnaire joint à la demande d'emploi en ligne, elle fait état de son expérience acquise plus récemment et pertinente comme suit :

[Traduction]

[...]

*Excellentes aptitudes en matière de communication*

*Aptitude à bien fonctionner dans un milieu de travail d'équipe*

*Aptitude à résoudre les conflits et à conserver une attitude positive*

*Expérience dans l'organisation et les préparatifs de voyage*

*Expérience dans l'organisation [...] des réunions*

*Aptitude à organiser son travail et à établir des priorités*

*Aptitude à effectuer concurremment des tâches multiples*

*Aptitude à travailler sous pression*

*Aptitude à travailler avec une supervision minimale*

*Aptitude à chercher et à récupérer des données dans des systèmes de gestion financière*

*Aptitude à préparer des rapports financiers en utilisant un logiciel produisant des tableaux de ventilation*

*Aptitude à effectuer des recherches, à analyser et à proposer des solutions.*

[...]

[132] À la lecture de cet extrait, je conclus que la fonctionnaire a représenté à l'employeur qu'elle possédait toutes les compétences requises dans les domaines clés de son travail. Compte tenu du fait que la fonctionnaire précisait posséder [traduction] « beaucoup d'expérience » et les aptitudes requises, son témoignage au sujet de sa méconnaissance et de son manque de formation relativement aux questions de nature financière l'empêchant d'effectuer correctement certaines tâches dont la passation des contrats, la saisie des données et la préparation de rapports financiers, m'apparaît peu convaincant afin d'expliquer ses erreurs et son incapacité à offrir un rendement satisfaisant dans ces domaines. Son témoignage voulant qu'elle n'avait pas reçu une formation adéquate au sujet des questions de nature financière est contredit par les mentions notées dans son journal quotidien au sujet des nombreuses rencontres qu'elle avait eues avec des fonctionnaires du service des Finances.

[133] Le témoignage de la fonctionnaire voulant qu'elle n'avait pas la responsabilité d'une carte MasterCard servant à l'achat des fournitures de bureau, et ses dénégations quant au fait qu'elle ait utilisé la carte de crédit à ces fins, est contredit par la preuve documentaire d'un exemplaire de la carte de crédit et des relevés de compte s'y rapportant. En outre, sa déclaration figurant dans la mise à jour de son curriculum vitae présenté en preuve au soutien de son témoignage à l'audience contredit également son témoignage à cet égard, comme suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai [...] régulièrement passé des commandes de fournitures de bureau [...] Étant titulaire du Centre des responsabilités pour le compte de la Division, je veillais à acquitter les factures en utilisant à cet effet la carte de crédit institutionnelle Master Card et à maintenir un registre de toutes les factures. [...]*

[...]

[134] Je n'attribue pas non plus beaucoup de crédibilité au témoignage de la fonctionnaire voulant que le calendrier de présentation du cours « Principes de préparation et de contrôle d'un budget » ne lui convenait pas, et que le cours n'était offert qu'en décembre ou en février. L'impression du calendrier du cours produite en preuve par la fonctionnaire montre plutôt qu'elle s'est intéressée à prendre ce cours uniquement à compter du 11 novembre, soit longtemps après que Mme Harty ait

demandé qu'elle s'y inscrive. Ceci étant, ce n'est pas avant un mois après que la fonctionnaire s'est vue confrontée à atteindre ses objectifs de rendement et après l'arrivée de M. Bellefeuille, son nouveau superviseur, qu'elle a commencé à s'intéresser à la possibilité de s'inscrire à ce cours. Par ailleurs, le fait qu'elle se soit plutôt inscrite à d'autres cours contredit son affirmation voulant que le bureau était mal organisé, qu'elle était dépassée, et qu'elle avait trop de travail à effectuer.

[135] À la lumière des aptitudes que la fonctionnaire faisait valoir pour établir des priorités, effectuer concurremment des tâches multiples, travailler sous pression et accomplir les tâches de deux AS-02, son témoignage voulant qu'elle soit débordée en raison de la quantité de travail que lui confiait quotidiennement Mme Harty, la difficulté d'établir des priorités et d'arriver à tout faire au cours d'une même journée, m'apparaît également peu convaincant. Par ailleurs, la fonctionnaire a témoigné qu'elle avait pu préparer environ 80 demandes d'emploi et ce, pendant ses heures de travail. À mon avis, cela expliquerait plutôt pourquoi elle avait si peu de temps pour effectuer son travail et pourquoi elle se sentait harcelée par Mme Harty au sujet de ses priorités quotidiennes. Il m'apparaît également difficile de concilier le manque d'initiative de la part de la fonctionnaire en ce qui concernait l'impression des trousseaux de demande d'une libération conditionnelle avec son aptitude déclarée à effectuer des recherches, analyser et proposer des solutions.

[136] L'affirmation de la fonctionnaire à savoir qu'elle n'avait reçu aucune documentation au sujet de ses responsabilités est contredite par sa signature sur le document de description de travail portant sa signature en date du 13 mai, soit deux jours après être entrée en fonctions à la CNLC. L'affirmation de la fonctionnaire à savoir que M. Bellefeuille ne lui avait pas fait part de ses attentes et qu'il ne l'avait aucunement aidée est également contredite, cette fois par les notes quotidiennes prises par M. Bellefeuille. Bien que la fonctionnaire avait 29 pages de notes portant sur ses interactions avec Mme Harty, jusqu'au 28 octobre, elle n'avait pas une seule note portant sur ses interactions avec M. Bellefeuille.

[137] La prétention de la fonctionnaire voulant que ses gestionnaires ne lui aient pas demandé à qui appartenait la vieille paire de chaussures ne justifie pas que son espace de travail soit en désordre de la manière décrite par ses gestionnaires. Dans ce sens, les témoignages de M. Bellefeuille et de Mme Harty concordent quant au fait que la

fonctionnaire avait érigé un cubicule en carton et que son espace de travail était encombré de divers déchets, de cartouches d'encre vides et de boîtes.

[138] Les nombreuses contradictions dans le témoignage de la fonctionnaire relevées dans le résumé de la preuve sont évidentes, et il serait superflu de les répéter ici. J'ai notamment relevé qu'elle a maintes fois dit ne pas se souvenir de certains faits, lorsqu'elle était contre-interrogée, bien qu'elle ait pourtant maintenu un journal quotidien. Ceci étant, le critère énoncé dans *Faryna c. Chorney*, [1952] 2 D.L.R. 354, en ce qui a trait à l'appréciation de la crédibilité des témoins, est particulièrement indiqué dans le contexte du présent cas :

[Traduction]

[...]

*En bref, ce qui permet de vérifier réellement si le témoin dit la vérité en pareil cas, c'est la compatibilité de sa version avec la prépondérance des probabilités que reconnaîtrait d'emblée une personne pratique et informée qui se trouverait dans ce lieu et dans ces conditions.*

[...]

[139] Dans le présent cas, je conclus que le témoignage de la fonctionnaire ne concorde pas avec la prépondérance des probabilités qui me semblerait raisonnable dans les circonstances. Par conséquent, selon la prépondérance des probabilités, je conclus que l'employeur a établi, en présentant une preuve claire, convaincante et logique, des motifs liés à l'emploi justifiant le renvoi de la fonctionnaire en cours de stage, et que la fonctionnaire n'a pas établi en preuve que les raisons invoquées constituaient un subterfuge, un camouflage ou étaient empreintes de mauvaise foi.

[140] En ce qui a trait à la plainte de la fonctionnaire déposée en vertu de l'article 190 de la *LRTFP*, elle a témoigné qu'elle avait été licenciée parce qu'elle a osé exercer les droits que lui confèrent la loi, la politique de l'employeur en matière de harcèlement et la convention collective pertinente. Le témoignage de la fonctionnaire fait état des deux griefs qu'elle a déposés, du fait que M. Cenaiko ait annoncé le licenciement de la fonctionnaire à M. Edmunds en lui disant qu'elle était licenciée [traduction] « pour un motif valable » et, du même souffle, des commentaires négatifs de M. Cenaiko au sujet du résultat des élections à la section locale.

[141] Je suis d'avis que malgré le renversement du fardeau de la preuve opéré par le paragraphe 191(3) de la *LRTFP*, il ne suffit pas qu'un plaignant fasse des allégations, soutienne que ces allégations ont démontré une preuve *prima facie*, et puis attende pour voir si la partie opposée sera en mesure de présenter une preuve permettant de réfuter les allégations. Le rôle de la Commission consiste à décider si le plaignant a établi les éléments requis d'une preuve *prima facie* avant d'exiger que l'employeur doive s'acquitter du fardeau de réfuter les allégations. Ce principe a notamment été appliqué par le Conseil canadien des relations industrielles dans l'affaire *Wilson (Re)* [2000] CCRI, n° 99, comme suit :

[...]

[13] [...] *Cependant, comme l'a précisé le CCRT dans Société canadienne des postes (1983), 52 di 106; et 83 CLLC 16,047 (CCRT n° 426), « [...] Malgré les dispositions du paragraphe 188(3) [maintenant le paragraphe 98(4)] du Code relatives au fardeau de la preuve, il faut, pour prouver qu'il y a eu violation du Code, qu'une plainte s'appuie sur des motifs suffisants. Il ne suffit pas pour le plaignant de rejeter les accusations, puis d'attendre et de se fier au fait que l'autre ne soit pas capable de les réfuter. » Le Conseil a la compétence de décider si le plaignant a établi les éléments requis pour justifier d'une apparence de droit suffisante avant le renversement du fardeau de la preuve sur l'employeur. Cette règle a été appliquée notamment dans les décisions suivantes : CHUM western Ltd., Radio CKVN (1974), 3 di 18 (CCRT n° 6); Radio Ste-Agathe (CJSA) Inc. (1975), 8 di 8; et 75 CLLC 16,154 (CCRT n° 39); Air Canada (1975), 11 di 5; [1975] 2 Can LRBR 193; et 75 CLLC 16, 164 (CCRT n° 45); et Provost Cartage Inc. (1985), 61 di 77 (CCRT n° 517).*

[...]

[142] Les dispositions du *Code canadien du travail* portant sur le fardeau de la preuve sont au même effet, sinon identiques à celles énoncées dans la *LRTFP*. Il n'y a aucune raison justifiant d'écarter l'application de ce principe dans le présent cas.

[143] D'ailleurs, la Commission a explicitement adopté une interprétation semblable des dispositions sur le renversement du fardeau de la preuve que l'on retrouve dans la *LRTFP*. Dans *Hager et al. c. Opérations des enquêtes statistiques et le ministre*

responsable de Statistique Canada, 2009 CRTFP 80, la Commission a statué comme suit :

[...]

[34] Comme il est indiqué dans *Quadrini*, pour que la charge inverse de la preuve s'applique, les plaignantes doivent avoir établi *prima facie* que les défendeurs ont enfreint l'interdiction particulière mentionnée dans la *Loi*. La question qu'il faut se poser dans ces cas-là est énoncée comme suit dans *Quadrini* :

32. Au bout du compte, le critère de la preuve *prima facie* fait appel au bon sens. S'il suffisait de déposer une plainte dans laquelle on affirme que le paragraphe 186(2) de la nouvelle *Loi* a été violé pour faire en sorte que le défendeur soit automatiquement soumis à l'obligation légale de prouver le contraire, cela ouvrirait toute grande la porte aux plaintes vexatoires. Il faut qu'une allégation de violation du paragraphe 186(2) soit raisonnablement défendable à première vue. Comme je l'ai indiqué plus haut, la question essentielle à trancher est la suivante : si l'on tient pour acquis que tous les faits allégués dans la plainte sont vrais, y a-t-il une preuve soutenable que les défendeurs ont violé les sous-alinéas 186(2)a)(iii) ou (iv) de la nouvelle *Loi*?

*Si j'applique cette approche, la question à laquelle je dois répondre pour statuer sur l'objection des défendeurs à propos de ma compétence pour trancher la plainte est la suivante : « Si l'on tient pour acquis que tous les faits allégués dans la plainte sont vrais, y a-t-il une preuve soutenable que les défendeurs ont fait à l'égard des plaignantes des distinctions illicites en matière d'emploi parce qu'elles avaient adhéré à une organisation syndicale ou en étaient des dirigeantes? »*

[...]

[144] La Commission a en outre statué que, pour ne pas contrecarrer l'intention du législateur selon laquelle la présentation par écrit de toute plainte constitue une preuve de la contravention, le critère de la preuve *prima facie* doit être appliqué de manière à faire pencher la balance en faveur du plaignant en autorisant que sa plainte soit instruite sur le fond, à condition qu'il existe une preuve soutenable et en tenant

pour acquis que tous les faits allégués sont vrais. Partant, la plaignante doit présenter suffisamment de faits pour établir qu'il existe un lien défendable entre la décision du défendeur de la licencier et l'exercice des droits par la plaignante en vertu de la *LRTFP*. Je conclus que la plaignante n'a pas présenté des faits établissant l'existence d'un tel lien.

[145] Bien qu'il ne soit pas contesté que la plaignante ait déposé des griefs contre ses gestionnaires, ce fait à lui seul n'établit pas un lien entre le dépôt des griefs et le licenciement de la fonctionnaire. Je ne vois pas non plus de lien entre les commentaires de M. Cenaiko quant au résultat des élections de la section locale du syndicat et la décision de M. Bellefeuille de renvoyer la fonctionnaire en cours de stage. À cet égard, je conclus que la preuve présentée par l'employeur réfute effectivement l'existence de quelque lien entre les deux événements. La preuve présentée par l'employeur m'a convaincue que les seules raisons véritables fondant sa décision de renvoyer la fonctionnaire en cours de stage émanaient de ses réserves, par ailleurs justifiées, quant au rendement au travail de la fonctionnaire. L'allégation de la fonctionnaire voulant que les griefs aient motivé la décision de l'employeur demeure rien de plus qu'une allégation sans fondement. La fonctionnaire n'ayant pas présenté quelque preuve permettant d'établir un lien entre le dépôt de ses griefs et son licenciement, je rejette donc sa plainte.

[146] Même si j'avais conclu que la fonctionnaire avait établi une preuve *prima facie* du bien-fondé de sa plainte, la preuve présentée devant moi me porte à conclure que l'employeur s'est acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait, et qu'il n'y avait pas de sentiment antisyndical ou de nature discriminatoire ayant motivé l'employeur à renvoyer la fonctionnaire en cours de stage. Aucune preuve n'a été présentée relativement aux allégations de sentiment antisyndical ou d'intention d'exercer des représailles, en ce qui a trait à la décision de M. Bellefeuille de renvoyer la fonctionnaire en cours de stage. Il n'y a non plus aucun élément de preuve permettant de conclure que la question de la présidence de la section locale, abordée par M. Cenaiko lors de sa conversation avec M. Edmunds, avait quelque lien avec le licenciement de la plaignante. M. Edmunds n'a pas laissé entendre dans son témoignage que le licenciement de la plaignante découlait du résultat des élections de la section locale du syndicat ou du fait qu'elle ait déposé des griefs. Par conséquent, je suis incapable d'en arriver à la conclusion que la décision de l'employeur de renvoyer

la fonctionnaire en cours de stage contrevenait de quelque manière à l'article 185 ou à l'alinéa 190(1)g) de la *LRTFP*, et je dois donc rejeter la plainte.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[148] Je n'ai pas compétence d'instruire, en ma qualité d'arbitre de grief, le grief en l'instance.

[149] La plainte est rejetée.

Le 14 février 2012.

Traduction de la CRTFP

**Michele A. Pineau,  
vice-présidente**