

Date : 20120705

Dossier : 566-02-5523

Référence : 2012 CRTFP 73



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

ROXANA STAMP

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Conseil du Trésor)**

défendeur

Répertorié
Stamp c. Administrateur général (Conseil du Trésor)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Linda Gobeil, arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Elle-même

Pour le défendeur : Josh Alcock, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 30 avril au 3 mai 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Roxana Stamp, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), a été embauchée le 24 septembre 2010, par le Conseil du Trésor (l'« administrateur général » ou l'« employeur ») à titre d'adjointe administrative (AS-01), pour le Secteur des politiques des cadres supérieurs et de la gestion des talents. Dans la lettre d'offre, l'employeur a informé la fonctionnaire qu'elle serait assujettie à un stage probatoire de douze (12) mois. Le 22 février 2011, l'employeur a avisé la fonctionnaire qu'elle était renvoyée en cours de stage en vertu du paragraphe 62(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, articles 12 et 13 (la « *LEFP* ») et qu'elle recevrait un mois de salaire en guise de préavis.

[2] Dans la lettre du 22 février 2011, l'employeur a également indiqué que la fonctionnaire était licenciée parce que son rendement était insatisfaisant et qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences de son poste. L'employeur a précisé qu'elle n'effectuait pas son travail dans les délais impartis, ne respectait pas les consignes, ne portait pas attention aux détails, manquait de respect envers ses collègues de travail, et avait fait preuve d'insubordination à l'égard de la sa directrice, avec qui elle a refusé de travailler.

[3] Le 28 février 2011, la fonctionnaire a présenté un grief contestant son renvoi en cours de stage, en vertu de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *LRTFP* ») édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22. Le 16 août 2011, l'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») pour instruire ce grief, faisant valoir que la fonctionnaire avait été licenciée en vertu de l'article 62 de la *LEFP*, et que le paragraphe 211a) de la *LRTFP* interdit expressément le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur un licenciement effectué en vertu de la *LEFP*.

II. Résumé de la preuve

[4] La fonctionnaire n'était pas représentée. Le 28 mars 2012, une conférence préparatoire à l'audience s'est tenue avec la fonctionnaire et l'avocat de l'employeur, afin revoir les procédures de l'audience.

A. Pour l'employeur

[5] Lors de l'audience, l'employeur a réitéré son opposition à la compétence de l'arbitre de grief. Il a versé 16 pièces au dossier. Mme Jacqueline Rigg, directrice des Ressources humaines au ministère de la Défense nationale, et Mme Katherine Parker, directrice générale, Gestion des talents et perfectionnement en leadership au Conseil du Trésor, ont témoigné pour l'employeur. Les témoins de l'employeur ont été contre-interrogés par la fonctionnaire.

[6] Les témoignages en faveur de l'employeur peuvent se résumer comme suit : il y avait une insatisfaction généralisée relativement à la qualité du travail de la fonctionnaire; la fonctionnaire avait des problèmes de relations interpersonnelles avec ses collègues de travail et ses supérieurs immédiats.

[7] Mme Rigg a témoigné qu'elle avait embauché la fonctionnaire en septembre 2010 et que cette dernière devait alors effectuer un stage d'une année (pièce E-8). Mme Rigg a précisé que la fonctionnaire relevait à cette époque de Mme C. H. Elle a souligné que, le premier mois, le travail de la fonctionnaire était convenable. Même que la fonctionnaire, qui était membre d'une équipe, avait alors reçu un prix de mérite décerné ponctuellement pour souligner le bon travail qu'elle faisait au sein de son unité de travail. La fonctionnaire avait alors remercié Mme Rigg, disant de cette dernière qu'elle était [traduction] « la meilleure directrice au monde » (pièce E-9). Toutefois, en novembre 2010, il est devenu évident que les rapports entre la fonctionnaire et ses collègues de travail, y compris sa superviseure immédiate, Mme C. H., ainsi que la qualité de son travail, s'étaient détériorés.

[8] Mme Rigg a mentionné le fait que la fonctionnaire avait été avisée à trois reprises de ne pas mettre à jour les feuilles d'inventaire, pourtant elle l'a fait. On lui avait aussi demandé de faire approuver par un collègue l'ordre du jour de la séance de réflexion organisée pour le personnel, mais elle ne l'a pas fait. Il en a résulté des erreurs dans l'ordre du jour, lequel avait été communiqué à plusieurs autres employés. Mme Rigg a souligné qu'elle avait dû apporter elle-même les corrections qui s'imposaient et transmettre le document de nouveau. Elle a aussi évoqué un autre incident où la fonctionnaire avait encore une fois contrevenu aux directives qui lui avaient été données, cette fois à propos d'une liste restreinte de contacts. Ainsi, des erreurs en ont résulté. Mme Rigg a témoigné que la fonctionnaire ne portait pas suffisamment d'attention aux détails, ce qui occasionnait des erreurs.

[9] Mme Rigg a également témoigné à propos de l'incapacité de la fonctionnaire à travailler avec ses collègues, et du fait que la fonctionnaire avait toujours l'impression que les autres tentaient de s'attribuer le mérite de son travail. Par exemple, Mme Rigg a évoqué un incident dans lequel il s'agissait d'insérer le nom des salles de réunion dans un calendrier du système Outlook. La fonctionnaire a accusé les autres employés d'avoir utilisé son idée pour ensuite s'en attribuer le mérite (pièce E-5). Mme Rigg a aussi témoigné que la fonctionnaire avait été embauchée pour travailler en équipe avec une adjointe administrative expérimentée et compétente de niveau AS-01, Mme M. L. Or, de l'avis de Mme Rigg, la relation entre Mme M. L. et la fonctionnaire s'est avérée très difficile dès le départ, puisque la fonctionnaire refusait d'écouter et de suivre les conseils de Mme M. L.

[10] Quant aux problèmes de la fonctionnaire avec sa superviseure, Mme C. H., Mme Rigg a témoigné qu'une partie du problème était attribuable au fait que la fonctionnaire était incapable de se conformer aux consignes qui lui étaient données et de porter attention aux détails. De plus, Mme Rigg a précisé que la fonctionnaire avait tendance à ne pas suivre la voie hiérarchique au sein de l'organisation; ainsi, elle soulevait des questions auprès de la directrice ou de la directrice générale sans tout d'abord en faire part à sa superviseure. Cette façon de faire causait des interruptions inutiles et des pertes de temps.

[11] Mme Rigg a indiqué que, afin d'améliorer la situation, et comme la fonctionnaire lui avait fait savoir qu'elle n'aimait pas rendre des comptes à Mme C. H. et qu'elle préférait relever de la gestionnaire, Mme Stacey Ileleji, elle avait donné son aval à un changement de rapport hiérarchique en décembre 2010. Or, Mme Rigg a souligné qu'en dépit de ce changement et des tentatives de la direction d'affecter la fonctionnaire à des fonctions plus simples, la situation ne s'est pas améliorée sous la direction de Mme Ileleji. La fonctionnaire a continué de faire des erreurs, peu importe le niveau de difficulté de la tâche à accomplir.

[12] Mme Rigg a souligné que, dès le début, elle s'était entretenue personnellement avec la fonctionnaire à plusieurs occasions afin de l'aider et l'encourager. Mme Rigg a témoigné qu'à un moment donné, elle a décidé d'aller au-delà des discussions informelles avec la fonctionnaire et d'organiser une rencontre avec elle et sa superviseure, Mme Ileleji, soit le 6 décembre 2010, pour améliorer la situation. Mme Rigg a indiqué que cette rencontre avait porté sur trois questions cruciales, soit

le respect des consignes, le travail en équipe, et l'attention aux détails. Mme Rigg a témoigné que la rencontre avait mal tourné; la fonctionnaire a nié avoir un problème de rendement ou de relations interpersonnelles, et imputait aux autres les erreurs ou les problèmes qui étaient survenus. Mme Rigg a souligné que la fonctionnaire refusait d'écouter les commentaires de Mme Rigg et Mme Ileleji et refusait toute rétroaction de leur part.

[13] Mme Rigg a indiqué qu'on avait alors tenté à nouveau d'améliorer les choses. Comme la fonctionnaire avait fait part à la directrice générale, Mme Parker, de son souhait de ne plus travailler pour Mme Rigg, elle a été affectée pendant deux mois auprès de Mme G.-M., une autre directrice à l'intérieur du même secteur (pièce E-16). La lettre d'affectation précisait que la raison d'être de cette affectation était d'affecter la fonctionnaire [traduction] « à un poste mieux assorti à ses aspirations ». Mme Rigg a témoigné qu'elle avait rencontré Mme G.-M. et la fonctionnaire à la fin de décembre 2010, afin d'informer la fonctionnaire qu'elle était affectée pendant deux mois auprès de Mme G.-M. pour des raisons de rendement. Mme G.-M. devait alors fournir à la fonctionnaire une rétroaction au sujet de son rendement. Mme Rigg a souligné qu'elle n'avait pas précisé alors à Mme G.-M. quelles étaient les lacunes de la fonctionnaire à cet égard, justement pour que Mme G.-M. puisse évaluer le rendement de la fonctionnaire sans idée préconçue.

[14] Mme Rigg a mentionné qu'un mois après le début de l'affectation, Mme G.-M. avait souligné, lors d'une réunion avec la directrice générale, que la fonctionnaire avait les mêmes problèmes de rendement que lorsqu'elle se reportait à Mme Rigg. Mme G.-M. a aussi souligné que la fonctionnaire continuait de fournir un rendement insatisfaisant au travail, et ce, malgré le fait qu'elle a suivi une formation d'adjointe administrative à la demande de Mme G.-M.

[15] Mme Rigg a témoigné qu'il était à ce moment-là évident pour la direction qu'en dépit de tous leurs efforts, la fonctionnaire n'était pas apte à accomplir le travail qui était attendu d'elle et qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences minimales établies pour ce poste.

[16] Mme Parker a également témoigné en faveur de l'employeur. Elle est une fonctionnaire de groupe et niveau EX-3, possédant 17 années d'expérience au sein de la fonction publique. Elle a mentionné qu'à l'époque des événements en cause, deux directrices relevaient d'elle, soit Mme Rigg et Mme G.-M.

[17] Mme Parker a témoigné que, le 22 février 2011, elle a signé la lettre de renvoi en cours de stage adressée à la fonctionnaire (pièce E-1).

[18] Mme Parker a indiqué que la fonctionnaire avait relevé d'elle pendant quelque temps lorsqu'elle avait commencé à travailler en octobre 2010. Mme Parker a évoqué deux incidents. Dans le premier incident, la fonctionnaire devait simplement imprimer un ordre du jour, mais elle n'a pas suivi les consignes et a plutôt imprimé un cartable complet de documents inutiles. Mme Parker a aussi évoqué un autre incident, où elle avait demandé à la fonctionnaire de faire une commande de stylos et que ça avait pris plusieurs semaines.

[19] Mme Parker a souligné que, bien que la fonctionnaire ait relevé d'une de ses directrices, elle avait souvent eu vent, au cours des quatre mois où la fonctionnaire était en fonction, de ses problèmes de rendement et de son incapacité à travailler avec ses collègues. Elle en avait entendu parler lors de réunions de gestion avec ses directrices, Mme Rigg et Mme G.-M.

[20] Mme Parker a indiqué que, le 21 décembre 2010, elle avait eu une rencontre avec la fonctionnaire à la demande de cette dernière. Elle a mentionné que la fonctionnaire avait apporté un porte-documents et s'était plainte de ses collègues de travail. Elle a aussi souligné que la fonctionnaire lui avait alors dit qu'elle ne voulait plus travailler avec Mme Rigg et Mme M. L.

[21] Mme Parker a indiqué que la fonctionnaire avait un effet toxique sur le milieu de travail, que ses rapports avec ses collègues de travail n'étaient pas bons, en particulier avec Mme M. L., une fonctionnaire très expérimentée et compétente, et que la fonctionnaire disait aux autres qu'elles avaient de la chance de ne pas travailler pour Mme Rigg.

[22] Mme Parker a témoigné que, lors de la réunion du 21 décembre 2010, bien qu'elle avait conseillé à la fonctionnaire de communiquer avec le Programme d'aide aux employés, elle avait décidé qu'étant donné la situation, il valait mieux que la fonctionnaire relève dorénavant de Mme G.-M. Tel qu'il a été indiqué précédemment, elle estimait que cela permettrait d'avoir un autre point de vue au sujet du travail de la fonctionnaire et de valider si elle avait ou non un conflit de personnalité avec Mme Rigg. Mme Parker a indiqué que son but était de donner une autre chance à la fonctionnaire de montrer ce dont elle était capable. Mme Parker a précisé qu'en dépit

de cette deuxième chance, elle avait indiqué clairement à la fonctionnaire que si son rendement ne s'améliorait pas sous la direction de Mme G.-M., elle serait évaluée de nouveau.

[23] Mme Parker a témoigné que, malgré le changement de superviseur, Mme Rigg et Mme G.-M. l'avaient informée que les problèmes de rendement de la fonctionnaire persistaient. Mme Parker a indiqué que cela confirmait à ses yeux que la fonctionnaire ne pouvait pas fournir un rendement satisfaisant même en relevant d'un autre superviseur.

[24] Mme Parker a témoigné que, pendant qu'elle était affectée à l'équipe de Mme G.-M., en février 2011, la fonctionnaire a demandé de la rencontrer à nouveau. Lors de cette réunion, elle s'est plainte d'un membre du personnel du sous-ministre adjoint et lui a dit qu'à la fin de son affectation de deux mois sous la direction de Mme G.-M., elle ne voulait pas retourner dans de l'équipe de Mme Rigg. Mme Parker a indiqué que la fonctionnaire avait alors tenu des propos assez durs au sujet de Mme Rigg. Mme Parker a indiqué qu'après cette rencontre, compte tenu des lacunes au niveau du rendement de la fonctionnaire et de ses relations interpersonnelles, et du fait qu'elle ne voulait pas travailler au sein de l'équipe à laquelle appartenait son poste d'attache, et après discussion avec ses directrices, il a été décidé de licencier la fonctionnaire.

B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[25] La fonctionnaire a témoigné et cité à comparaître six témoins. L'avocat de l'employeur n'a pas contre-interrogé la fonctionnaire ni ses témoins.

[26] Mme Katherine Spencer-Ross a témoigné à la demande de la fonctionnaire. Elle travaille à titre de conseillère principale de l'employeur, au sein du même secteur duquel la fonctionnaire a été renvoyée en cours de stage. En réponse à une question de la fonctionnaire à savoir si cela lui prendrait plus de trois heures à préparer une séance de réflexion destinée aux employés, Mme Spencer-Ross a répondu qu'en tant que planificatrice principale, elle devait veiller au contenu de la matière visé par l'activité, notamment le plan des activités de l'organisation. Ainsi, son travail ne pouvait être comparé à celui d'une adjointe administrative à qui l'on demande de dactylographier un ordre du jour.

[27] Mme Spencer-Ross a témoigné qu'elle n'était pas au courant de l'existence d'une politique interdisant aux adjointes administratives d'utiliser une imprimante couleur pour l'impression des ordres du jour. Elle ne se souvenait pas non plus d'avoir vu la fonctionnaire pleurer dans les toilettes. En ce qui a trait à la pièce G-20, un échange de courriels entre la fonctionnaire et Mme M. L, Mme Spencer-Ross n'avait aucun commentaire à formuler à cet égard.

[28] Mme Réa McKay était le deuxième témoin cité à comparaître par la fonctionnaire. Au moment des événements, elle était directrice adjointe et relevait de Mme Rigg. Elle a indiqué qu'elle n'était pas au courant de l'existence d'une politique interdisant d'utiliser une imprimante couleur. En réponse à une question de la fonctionnaire au sujet d'une prétendue erreur de la part de Mme Rigg dans la désignation de [traduction] « l'Université d'Ottawa », Mme McKay a indiqué que c'était elle-même qui avait commis cette erreur, et non Mme Rigg. En réponse à la plupart des questions de la fonctionnaire, Mme McKay n'était soit pas au courant des situations relevées, soit pas en mesure de formuler un commentaire à ce sujet.

[29] Mme Kim Giron était le troisième témoin cité à comparaître par la fonctionnaire. Au moment des événements, elle était adjointe administrative au sein du service dirigé par Mme Parker. Elle aussi a indiqué qu'elle n'était pas au courant de l'existence d'une politique interdisant aux adjointes administratives d'utiliser une imprimante couleur. Mme Giron a par ailleurs nié avoir empêché la fonctionnaire d'avoir accès à son calendrier. Mme Giron a reconnu qu'elle n'avait pas eu de problème avec la fonctionnaire et qu'elle n'avait rien de négatif à dire à son égard.

[30] Mme Mary McLaren était le prochain témoin cité à comparaître par la fonctionnaire. Elle est la directrice générale des Ressources humaines de l'employeur. Mme McLaren a signé la réponse au troisième palier de la procédure de règlement des griefs rejetant le grief présenté par la fonctionnaire. Elle a témoigné qu'elle n'avait jamais eu d'entretien avec Mme Parker au sujet [traduction] « d'une question de nature personnelle ». Elle a indiqué qu'elle avait rejeté le grief après en avoir discuté avec son conseiller en relations de travail et que, en dépit de la situation difficile dans laquelle elle se trouvait, elle estimait que sa décision était correcte.

[31] Mme Stephanie Mayer était le cinquième témoin cité à comparaître par la fonctionnaire. Elle travaille à titre de coordonnatrice administrative chez l'employeur. Elle a témoigné qu'à l'époque pertinente, elle travaillait pour un autre directeur,

M. Steve Dufour. Mme Mayer a témoigné qu'elle avait assisté à un cours de formation d'adjointe administrative avec la fonctionnaire. Elle a admis avoir transmis des documents dans une enveloppe adressée à la fonctionnaire après son licenciement. Elle a indiqué que l'erreur d'orthographe du nom de Mme Stamp apparaissant sur l'enveloppe n'avait pas été commise par elle, mais plutôt par le préposé de UPS (United Parcel Service) chargé de livrer l'enveloppe. En réponse à une question de la fonctionnaire, Mme Mayer s'est souvenue avoir reçu une carte d'anniversaire de la part de ses collègues de travail.

[32] Mme Ileleji était le dernier témoin cité à comparaître par la fonctionnaire. Elle travaillait chez l'employeur à titre de conseillère et économiste. À l'époque pertinente, Mme Ileleji relevait de Mme Rigg. Elle a témoigné qu'il avait été décidé, à un moment donné, que la fonctionnaire ne relèverait plus de Mme C. H. mais relèverait dorénavant d'elle. En réponse à une question de la fonctionnaire à savoir si elle avait informé le sous-ministre adjoint du fait que la fonctionnaire s'était plainte de mauvais traitements, Mme Ileleji a répondu qu'elle n'en avait jamais fait part au sous-ministre adjoint. Mme Ileleji a également témoigné qu'elle ne se souvenait pas si quelqu'un avait remplacé la fonctionnaire après son licenciement, et qu'il était possible qu'elle ait reçu une carte de vœux à l'occasion de son anniversaire de la part de ses collègues de travail en 2010. En réponse à une question au sujet de la pièce E-13, un courriel envoyé par la fonctionnaire à Mme M. L. dans laquelle la fonctionnaire se plaint à propos d'une demande de travail de Mme M. L., Mme Ileleji a répondu que bien qu'il semble qu'une copie de ce courriel lui ait été adressée, elle ne se souvenait pas de l'avoir lu et n'avait aucun commentaire à formuler au sujet de sa teneur.

[33] La fonctionnaire a également témoigné. À ses débuts à la fonction publique, elle travaillait pour la section de la sécurité routière de Transports Canada. Elle était alors une employée nommée pour une période déterminée. Elle a quitté ce ministère après avoir été remplacé par quelqu'un issu d'un bassin de candidats. La fonctionnaire a indiqué qu'il y avait eu des problèmes à ce moment, que des personnes avaient fait des allégations à son sujet. Elle a commencé à travailler pour l'employeur en octobre 2010. Il s'agissait de sa première affectation à un poste permanent au sein de la fonction publique. Elle a témoigné que, pendant son affectation à la section des politiques des cadres supérieurs et de la gestion des talents, des gens malintentionnés lui avaient fait du mal et que les cadres supérieurs n'avaient pas pris les mesures qui s'imposaient pour résoudre ces problèmes.

[34] La fonctionnaire a témoigné que, dès son arrivée, on a commencé à répandre des ragots à son sujet. Elle a indiqué qu'elle soupçonnait quelqu'un à Transports Canada d'avoir transmis de fausses informations à son sujet auprès de ses nouveaux collègues de travail. Elle a indiqué que ses nouveaux collègues de travail avaient été influencés par ces informations et avaient alors commencé à répandre des ragots à son sujet.

[35] La fonctionnaire a affirmé que les allégations contenues dans la lettre de renvoi en cours de stage datée du 22 février 2011 étaient fausses, et que sa directrice, Mme Rigg, ainsi que l'adjointe de cette dernière, Mme M. L., ne possédaient pas les compétences requises pour occuper leur poste respectif. Elles ne voulaient pas qu'elle réussisse, car cela les aurait fait mal paraître.

[36] La fonctionnaire a soutenu que Mme Parker n'avait pas de motif valable pour la licencier et que les allégations contenues dans la lettre de renvoi en cours de stage constituaient un subterfuge ou un camouflage. Elle a maintenu qu'elle possédait toutes les compétences et les qualités requises pour exercer ses fonctions.

[37] La fonctionnaire a soutenu que son renvoi en cours de stage n'était qu'un complot concocté par Mme Rigg, Mme G.-M., Mme C. H., Mme Parker et d'autres individus afin de se débarrasser d'elle pour pouvoir ensuite la remplacer par des amis.

[38] La fonctionnaire a nié avoir mal agi. Elle a affirmé qu'elle prenait des initiatives et qu'elle travaillait fort, et qu'elle proposait de bonnes idées. Par exemple, elle voulait améliorer la manière de faire apparaître le nom des deux salles de réunion dans le calendrier du système Outlook. Or, on ne lui a pas donné la permission de le faire, sans doute parce que d'autres voulaient lui voler son idée et s'en attribuer le mérite.

[39] La fonctionnaire a souligné dans son témoignage que l'employeur n'avait pas présenté de preuve documentaire à l'appui de ses allégations qu'elle avait mal fait son travail. De plus, elle a souligné que ses gestionnaires ne l'avaient jamais convoquée à leur bureau pour lui dire qu'elle faisait mal son travail.

[40] La fonctionnaire a conclu son témoignage en répétant qu'elle faisait bien son travail, qu'elle possédait les compétences requises pour exercer ses fonctions, qu'elle possédait des compétences en bureautique et qu'elle aimait promouvoir une bonne image de l'organisation pour laquelle elle travaillait.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[41] L'avocat de l'employeur a réitéré son opposition à ma compétence. Il a fait valoir qu'il s'agissait d'un renvoi en cours de stage effectué aux termes de l'article 61 et du paragraphe 62(1) de la *LEFP*. Il a souligné que le paragraphe 211 de la *LRTFP* faisait obstacle au renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur un licenciement effectué sous le régime de la *LEFP*.

[42] L'avocat de l'employeur a soutenu que l'employeur avait établi que la fonctionnaire était, à l'époque de son licenciement, en stage probatoire pour une période de douze (12) mois (pièce E-8), qu'elle avait reçu une lettre de renvoi en cours de stage le 22 février 2011 (pièce E-1), qu'elle avait reçu un mois de salaire en guise de préavis (pièce E-1), et que l'employeur avait éprouvé de bonne foi de l'insatisfaction envers son rendement au travail.

[43] L'avocat de l'employeur a affirmé que la fonctionnaire avait été renvoyée en cours de stage en raison de son travail insatisfaisant et de son incapacité à travailler avec les autres.

[44] En ce qui a trait au rendement insatisfaisant de la fonctionnaire, l'avocat de l'employeur a souligné que les témoins de l'employeur, deux gestionnaires chevronnés, avaient eu l'occasion de l'observer et d'interagir directement avec elle. L'avocat de l'employeur a revu la preuve et a relevé que, malgré les consignes détaillées qui lui avaient été données par sa directrice, la fonctionnaire avait commis des erreurs dans la rédaction de l'ordre du jour de la séance de réflexion des employés, au point que Mme Rigg a dû le refaire elle-même. La courte liste de contacts que la fonctionnaire devait préparer contenait également des erreurs; en plus, elle a créé un inventaire sans qu'on le lui demande, semant la confusion parmi ses collègues de travail. L'avocat de l'employeur a également relevé du témoignage de Mme Parker le fait qu'elle avait demandé à la fonctionnaire de tirer une copie d'une seule page et qu'elle a plutôt reproduit un cartable en entier.

[45] L'avocat de l'employeur a également fait valoir qu'en plus d'être incapable de se conformer aux consignes et d'achever le travail dans les délais impartis, la fonctionnaire avait aussi de la difficulté à travailler avec ses collègues. Il a souligné qu'elle arrivait difficilement à s'intégrer à son équipe de travail. Il s'en est remis à la

preuve de Mme Rigg et de Mme Parker, lesquelles ont témoigné avoir en vain cherché à fournir une rétroaction à la fonctionnaire, mais que cette dernière ne voulait rien entendre. Par exemple, en décembre 2010, Mme Parker a offert à la fonctionnaire de recourir aux services du Programme d'aide aux employés. De plus, la fonctionnaire a accusé ses collègues de chercher à s'attribuer le mérite de son travail et de voler ses idées.

[46] L'avocat de l'employeur a souligné que la fonctionnaire avait en outre fait preuve d'inconduite grave envers sa directrice, Mme Rigg; la fonctionnaire avait même indiqué qu'elle refusait de travailler avec sa directrice (pièce E-5). L'avocat de l'employeur a aussi fait valoir que les allégations malveillantes et non fondées de la fonctionnaire à l'égard de sa directrice (pièce E-5) étaient très graves et démontraient le manque de respect de la fonctionnaire envers cette dernière.

[47] L'avocat de l'employeur a soutenu que l'employeur avait fourni beaucoup d'efforts afin d'intégrer la fonctionnaire et voulait qu'elle réussisse. Par exemple, Mme Rigg, cherchant à améliorer la situation pour la fonctionnaire, a fait en sorte qu'elle relève de Mme Ileleji au lieu de Mme C. H. Par la suite, l'employeur a même affecté la fonctionnaire auprès d'une autre directrice, Mme G.-M., également en vain. Mme G.-M. en est arrivée à la même conclusion que Mme Rigg au sujet du rendement de la fonctionnaire.

[48] L'avocat de l'employeur a conclu en soutenant qu'il n'était pas suffisant pour la fonctionnaire de maintenir que son licenciement n'était pas fondé sur un motif lié à l'emploi, et qu'il reposait sur un subterfuge ou un camouflage. Elle avait le fardeau d'établir le bien-fondé de cette allégation. Elle ne s'est pas acquittée de ce fardeau.

[49] Au soutien de son argumentation, l'avocat de l'employeur m'a renvoyée à : *Melanson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 33, au paragr. 150; *Maqsood c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)*, 2009 CRTFP 175, au paragr. 37; *Bilton c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 39, aux paragr. 35 et 37; *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, aux paragr. 105 et 111.

B. Pour la fonctionnaire

[50] La fonctionnaire a fait valoir qu'elle avait le devoir de protéger les faibles contre l'oppression et voulait s'assurer par ses démarches que personne d'autre n'aurait à travailler dans les conditions dans lesquelles elle a dû travailler alors qu'elle relevait de Mme Rigg et Mme Parker.

[51] La fonctionnaire a soutenu que toutes les allégations contenues dans la pièce E-1 étaient fausses et que l'employeur n'avait pas de motif valable pour la licencier.

[52] La fonctionnaire a aussi soutenu que la lettre de Mme Parker du 22 février 2011 n'était qu'un camouflage et qu'elle disposait de toutes les compétences et qualités requises pour occuper son poste de niveau AS-01.

[53] La fonctionnaire a souligné qu'en outre, selon la pièce E-2, Mme Parker, qui s'apprêtait à partir en vacances, n'avait jamais pris le temps d'étudier les documents que la fonctionnaire avait colligés au soutien de ses affirmations.

[54] La fonctionnaire a soutenu que son renvoi en cours de stage constituait un camouflage de la part de Mme Rigg, Mme Parker et d'autres individus afin qu'une autre personne puisse la remplacer à ce poste.

[55] La fonctionnaire a soutenu qu'on la blâmait pour des actions légitimes. Par exemple, comme établi à la pièce E-13, elle avait dû attendre l'approbation de Mme Rigg avant de présenter le formulaire requis. Puisque Mme Rigg ne l'avait pas encore approuvé, elle ne pouvait pas présenter le formulaire.

[56] La fonctionnaire a souligné par ailleurs qu'elle ne comprenait pourquoi d'autres personnes trouvaient impoli son courriel adressé à Mme M. L. (pièce E-13) et pourquoi elles réprouvaient le fait d'en avoir reçu une copie conforme.

[57] La fonctionnaire m'a également renvoyée à la pièce G-20, un courriel dans lequel Mme M. L. répond à une demande d'aide de la fonctionnaire. Mme M. L. aurait dû proposer de l'aider plutôt que de répondre à la fonctionnaire qu'elle avait déjà les informations requises.

[58] En ce qui a trait à l'offre de Mme Parker de recourir au Programme d'aide aux employés, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait effectivement assisté à une séance

dans le cadre de ce programme, mais que cette séance avait eu lieu deux jours après son licenciement.

[59] Quant à son affectation à l'équipe de Mme G.-M., la fonctionnaire a soutenu que, quoique sa situation se soit nettement améliorée, elle se sentait néanmoins traitée en [traduction] « Cendrillon » au sein de ce groupe, en ce sens qu'on lui confiait des tâches moins intéressantes que celles confiées aux autres membres de l'équipe.

[60] La fonctionnaire a soutenu qu'elle avait été traitée de manière inéquitable à Transports Canada et que cette situation s'est répétée lorsqu'elle est venue travailler pour l'employeur en question.

[61] La fonctionnaire a conclu qu'en plus du fait qu'elle était bilingue et possédait toutes les qualités requises pour exercer ses fonctions, l'employeur n'avait pas établi qu'elle avait mal agi. Par conséquent, elle devrait être réintégrée.

IV. Motifs

[62] Il n'est pas contesté que la fonctionnaire s'est vu offrir une nomination à un poste de niveau AS-01 le 24 septembre 2010 et qu'elle a été avisée dès son embauche qu'elle était assujettie à un stage probatoire de douze (12) mois. L'employeur a renvoyé la fonctionnaire le 22 février 2011, soit avant la fin du stage probatoire, et lui a versé un mois de salaire en guise de préavis.

[63] Aux termes des alinéas 61(1)a) et 62(1)a) de la *LEFP*, l'employeur a le droit d'imposer une période probatoire à un fonctionnaire, et peut également mettre fin à son emploi durant cette période de stage. Ces dispositions s'énoncent respectivement comme suit :

61. (1) La personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période :

a) fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle 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 [...]

[...]

Renvoi

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 [...]

[...]

Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de ce délai.

[64] L'article 211 de la *LRTFP*, fait obstacle au renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur un licenciement effectué sous le régime de la *LEFP* :

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

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

[65] La question de la compétence d'un arbitre de grief pour instruire un grief portant sur un renvoi en cours de stage effectué en vertu de l'article 62 de la *LEFP* a fait l'objet d'une analyse exhaustive dans *Tello* :

[105] L'interprétation franche de la LRTFP et de la nouvelle LEFP est qu'un employé en stage peut être licencié avec préavis pour tout motif (ou sans motif) et n'a pas accès à l'arbitrage de grief. En vertu de la nouvelle LEFP, la seule restriction qui s'applique à l'administrateur général est que l'employé doit être dans sa période de stage et qu'un préavis (ou une indemnité de préavis) doit être donné. Toutefois, « [l']interprétation du droit est toujours contextuelle [...] » (Dunsmuir, paragraphe 74). Les restrictions imposées par la loi au pouvoir de l'administrateur général continuent de s'appliquer et l'administrateur général doit se conformer au régime de la nouvelle LEFP en ce qui touche le renvoi d'un employé en stage afin que l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administrateur général soit valide.

[...]

[111] [...] L'administrateur général demeure tenu de produire la lettre de licenciement comme pièce (généralement par l'intermédiaire d'un témoin) pour prouver qu'il a rencontré les exigences législatives du préavis et du

statut de stagiaire. Cette lettre énonce habituellement le motif de la décision de licencier l'employé qui est en cours de stage. Le fardeau de la preuve devient alors celui du fonctionnaire. Il incombe au fonctionnaire de prouver que le licenciement reposait artificiellement sur la nouvelle LEFP, un subterfuge ou un camouflage. Si le fonctionnaire établit qu'il n'y avait pas de « motifs liés à l'emploi » légitimes justifiant le licenciement (autrement dit, si la décision ne reposait pas sur une insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes de l'employé : Penner, à la page 438), le fonctionnaire se sera acquitté de son fardeau de la preuve [...]

[...]

[66] En l'espèce, je conclus que l'employeur a satisfait toutes les exigences de la *LEFP* et qu'il a démontré une apparence de droit suffisante au fait que le licenciement de la fonctionnaire était fondé sur un motif lié à l'emploi.

[67] La preuve de l'employeur a établi que, sauf pendant une brève période en octobre 2010, la fonctionnaire a eu des problèmes de rendement. Elle avait de la difficulté à effectuer des tâches simples dans un délai raisonnable. Il a également été démontré qu'en dépit des consignes reçues pour effectuer certaines tâches, la fonctionnaire avait persisté à faire comme elle l'entendait.

[68] Dès le début, l'employeur a tenté d'améliorer la situation, notamment grâce aux efforts de Mme Rigg. Par exemple, l'employeur a réaffecté la fonctionnaire à deux reprises à des supérieurs immédiats différents. Tout d'abord, elle est passée de Mme C. H. à Mme Ileleji, puis de Mme Rigg à Mme G.-M.; ces changements n'ont pas amélioré ses performances. Ses problèmes de rendement ont persisté. L'employeur a de plus démontré que la fonctionnaire s'intégrait mal à son groupe. Elle a notamment eu des problèmes avec sa première superviseuse, Mme C. H., puis avec certains de ses collègues de travail. Enfin, la fonctionnaire a elle-même témoigné qu'elle ne pouvait plus travailler avec Mme Rigg, contre qui elle a formulé des allégations sans fondement.

[69] Selon le témoignage de la fonctionnaire, elle aurait été victime d'une conspiration quelconque au moment où elle a commencé à travailler à Transports Canada et cette situation l'aurait suivie jusqu'à son employeur actuel. En effet, il semblerait que pratiquement tout le monde était contre elle et souhaitait la voir

échouer, et ce, afin de la remplacer par des amis de ses gestionnaires. Aucune de ces allégations n'a été appuyée par des preuves.

[70] Lors de son témoignage, la fonctionnaire a prétendu ne jamais avoir été avisée de l'insatisfaction de l'employeur à l'égard de son rendement au travail. Bien qu'elle n'ait pas réitéré cette allégation dans son argumentation, je vais tout de même l'examiner. La preuve est que Mme Rigg s'est entretenue à plusieurs reprises avec la fonctionnaire au sujet de ses lacunes. Mme Rigg et Mme Ileleji ont également rencontré la fonctionnaire le 6 décembre 2010 afin de discuter avec elle des problèmes de son rendement au travail. À la fin du mois de décembre 2010, Mme Rigg a également rencontré la fonctionnaire avec Mme G.-M. afin de discuter encore une fois des problèmes de rendement de la fonctionnaire. De plus, Mme Parker a rencontré la fonctionnaire à deux reprises, le 21 décembre 2010 et le 21 février 2011. Lors de la rencontre du 21 décembre 2010, Mme Parker avait indiqué clairement à la fonctionnaire que si son rendement ne s'améliorait pas, elle serait évaluée de nouveau. La preuve de l'employeur à propos de ces rencontres et discussions n'a pas été contestée. Ainsi, je conclus que la fonctionnaire avait été avisée de ses problèmes de rendement.

[71] La fonctionnaire a soutenu qu'elle avait les compétences requises pour occuper ce poste. Or, il appert de la preuve qu'elle ne les a pas mises à contribution, puisque l'employeur a établi qu'il y avait des insuffisances dans son travail. Elle a établi des hypothèses, alors que l'employeur a démontré une réalité. Par ailleurs, la fonctionnaire n'a jamais réfuté l'argument de l'employeur quant à son attitude fâcheuse à l'égard de Mme Rigg.

[72] Par conséquent, la thèse avancée par la fonctionnaire demeure une allégation. La fonctionnaire ne s'est pas acquittée du fardeau d'établir que les actions de l'employeur n'étaient pas liées à l'emploi et qu'elles constituaient plutôt un subterfuge ou un camouflage.

[73] Je conclus que je n'ai pas compétence pour entendre ce grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

[75] J'ordonne que la fermeture de ce dossier.

Le 5 juillet 2012.

Traduction de la CRTFP

**Linda Gobeil,
arbitre de grief**