

Date: 20141031

Dossier: 566-02-7321

Référence: 2014 CRTFP 95



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MAGDALENA FORNER

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Environnement)**

défendeur

Répertorié

Forner c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : John G. Jaworski, arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : James Lingwood, avocat

Pour le défendeur : Barry Benkendorf, avocat

Affaire entendue à Edmonton (Alberta)
du 8 au 11 octobre et les 5 et 6 novembre 2013.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Magdalena Forner (la « fonctionnaire s'estimant lésée », ci-après la « fonctionnaire ») travaillait pour Environnement Canada (« EC ») à titre de scientifique en processus atmosphériques. Elle était classifiée au groupe et niveau PC-02 (Sciences physiques) et travaillait au Service météorologique du Canada (« SMC »), dans la région des Prairies et du Nord (« RPN ») à la Section des sciences de la qualité de l'air (« SSQA »), à Edmonton, en Alberta. Le 31 janvier 2012, le défendeur a mis fin à son emploi pour rendement insatisfaisant.

[2] Le 29 février 2012, la fonctionnaire a contesté son licenciement et a allégué que la conclusion voulant que son rendement soit insatisfaisant était injuste, déraisonnable et de mauvaise foi. Elle a de plus allégué que l'évaluation de son rendement était de nature disciplinaire et ne reposait pas sur un motif valable. À titre de redressement, elle a demandé une déclaration soulignant que la conclusion voulant que son rendement soit insatisfaisant était déraisonnable, injuste ou de mauvaise foi. Elle a également demandé à réintégrer son poste et à être indemnisée pour la totalité du salaire et des avantages sociaux perdus, que tous les dossiers soient expurgés, qu'elle soit indemnisée intégralement et qu'elle bénéficie de tout autre redressement que la Commission estime approprié.

[3] Le 11 juin 2012, le grief a été rejeté au dernier palier de la procédure de règlement de griefs. Le 23 juillet 2012, le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) et du sous-alinéa 209(1)*c*)(i) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »).

[4] Au début de l'audience, la fonctionnaire a retiré le renvoi à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la *Loi*, où il était allégué que l'évaluation de son rendement était de nature disciplinaire.

II. Résumé de la preuve

[5] Environnement Canada est divisé en cinq régions : Atlantique, Québec, Ontario, RPN, Pacifique et Yukon. Chaque région a une Division des sciences qui, à son tour, a une SSQA. La SSQA de la RPN se trouve à Edmonton.

[6] La SSQA comporte trois fonctions de base liées à la qualité de l'air dans une région : la surveillance, la modélisation et l'analyse. Une partie du travail de la SSQA est

faite conjointement avec les provinces; certaines données sont recueillies directement par la SSQA, alors que d'autres sont recueillies par des groupes provinciaux connus comme les « bassins atmosphériques ». Les données sont recueillies et transmises à la SSQA où elles sont surveillées et analysées et, dans certains cas, des modèles informatiques sont utilisés afin de créer des simulations. Les renseignements sont rassemblés et placés dans des rapports qui sont partagés avec d'autres sections d'EC, les autres ministères fédéraux, les ministères provinciaux et les organisations non gouvernementales.

[7] La SSQA surveille une gamme de polluants chimiques différents contenus dans l'air. Deux des domaines dans lesquels la SSQA mène ses travaux sont la Cote air santé (« CAS ») et le mercure. La CAS est catégorisée sur une échelle numérique formulée par une équation fondée sur la saisie des niveaux de polluants. Le mercure est une toxine selon la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* (L.C. 1999, ch. 33) et il est surveillé par la SSQA.

[8] Le défendeur a cité Rachel Mintz et Christine Best à témoigner. La fonctionnaire a témoigné pour son compte.

[9] Depuis 2002, la fonctionnaire détient une maîtrise en sciences de l'Université de Windsor. Le titre de sa thèse était [traduction] « Teneur en mercure chez les poissons et les sédiments ». Avant d'être embauchée par EC, elle a travaillé à titre d'adjointe à la recherche au Great Lakes Institute for Environmental Research à Windsor, en Ontario (affilié à la faculté de sciences de l'Université de Windsor). La fonctionnaire a commencé à travailler pour EC le 29 juin 2009, au SMC, à la SSQA de la RPN.

[10] Mme Mintz a passé son baccalauréat en sciences à l'Université de l'Alberta, et sa maîtrise en sciences en génie chimique, avec une spécialisation en génie de l'environnement, à l'Université de Calgary. Elle a rejoint EC en 2004. Elle est actuellement gestionnaire intérimaire de la Division des sciences de la RPN d'EC. Son poste est classifié au groupe et au niveau PC-05. Pendant toute la période pertinente, Mme Mintz relevait du directeur (ou du directeur intérimaire) de la Division des sciences.

[11] Mme Mintz relevait indirectement de Mme Best, qui était la directrice régionale du SMC pour la RPN. Mme Best occupait ce poste depuis juin 2010 et travaille pour EC depuis 1990. Mme Best est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en physique, et elle

est une météorologue professionnelle. En tant que directrice régionale, elle est responsable d'un peu moins de 300 employés, dont 10 relèvent directement d'elle. Elle est responsable de toutes les zones du service météorologique pour l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest. Son bureau est situé dans le même édifice et au même étage que la SSQA, à Edmonton.

[12] En 2011, la SSQA était composée de six employés, dont la fonctionnaire et Mme Mintz. La fonctionnaire était l'une des trois employés classifiés PC-02 dans l'unité; il y avait un autre scientifique, classifié au groupe et niveau PC-03 et un technicien, classifié au groupe et niveau EG-06.

[13] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage que c'était elle qui avait recommandé que la fonctionnaire soit embauchée pour travailler à la SSQA, puisque son nom faisait partie d'un répertoire de candidats PC qualifiés, qu'elle avait une maîtrise, qu'elle avait obtenu de bons résultats aux examens sur la qualité de l'air, qu'elle semblait être compatible au groupe et qu'il y avait un poste vacant dans la section.

[14] Au départ, après avoir été embauchée, la fonctionnaire a été affectée à des projets sur le mercure, puisque ses antécédents portent sur ce sujet, ainsi que son projet de maîtrise.

[15] Mme Mintz a supervisé la fonctionnaire du début de son emploi, en juin 2009, jusqu'en février 2010. De février 2010 à octobre 2010, Mme Mintz était à l'extérieur de la SSQA en formation linguistique. Pendant que Mme Mintz était absente, la fonctionnaire était supervisée par Brian Bukoski ou Brian Procter.

[16] La première évaluation du rendement de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 3) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2010 précisait qu'elle satisfaisait aux attentes. Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'elle était responsable de l'évaluation du rendement et que MM. Bukoski et Procter apportaient leurs commentaires. Mme Mintz a déclaré que la fonctionnaire était enthousiaste et que tout ce qu'elle constatait au sujet du travail de cette dernière à ce moment était positif.

[17] Mme Mintz a déclaré que, lorsqu'elle est revenue à la SSQA après sa formation linguistique, elle a appris que la fonctionnaire avait été mêlée à un différend avec un technicien de la SSQA au sujet du contrôle de la qualité des données recueillies dans le

cadre d'un projet sur le mercure mené par la fonctionnaire; le technicien assistait la fonctionnaire dans le cadre de ce projet. Le rapport de la fonctionnaire relativement au projet n'était pas terminé et, selon Mme Mintz, cela était dû au différend entre cette dernière et le technicien. Mme Mintz a déclaré avoir donné à la fonctionnaire des conseils au sujet des données. Elle pensait que cela corrigerait la situation, mais ça n'a pas été le cas.

[18] Mme Mintz a déclaré qu'en janvier 2011, elle était préoccupée par la capacité de la fonctionnaire à faire le travail qui lui était demandé. C'était vers cette époque que Mme Mintz a commencé à remarquer ce qu'elle a décrit comme un [traduction] « comportement territorial » de la part de la fonctionnaire. Elle a déclaré que le comportement se manifestait également par le fait que la fonctionnaire communiquait avec beaucoup de personnes à l'extérieur de la section pour discuter de préoccupations; la fonctionnaire semblait aussi avoir une fixation sur les problèmes de données. Selon la description de Mme Mintz, le comportement remettait en question l'honnêteté et l'intégrité des membres de la SSQA et, par conséquent, causait des perturbations au sein de la section. Les principaux problèmes semblaient concerner le contrôle de la qualité des données.

[19] En janvier 2011, la fonctionnaire travaillait au projet sur la qualité de l'air Genesee 2009 (le « projet Genesee »). Les données relatives au projet Genesee figuraient dans des dossiers sauvegardés sur le disque dur de l'ordinateur de la SSQA d'EC. Selon les éléments de preuve présentés par Mme Mintz, la fonctionnaire refusait d'accomplir les tâches qui lui étaient assignées dans le cadre du projet Genesee, parce qu'elle était préoccupée par la sécurité des données.

[20] Une réunion a eu lieu le 31 janvier 2011. La fonctionnaire, Mme Mintz et Kent Maier, des Ressources humaines (« RH »), étaient présents. Selon Mme Mintz, la réunion avait pour but d'aborder le refus de la fonctionnaire de contrôler la qualité des données relativement au projet Genesee. Mme Mintz a déclaré qu'à cette époque, elle croyait que ce qui arrivait était une aberration et qu'il ne s'agissait que des difficultés d'adaptation d'une nouvelle employée. Mme Mintz et M. Maier ont fait le procès-verbal de la réunion (pièce E-1; onglet 5; pièce jointe 3). La fonctionnaire a également pris des notes de la réunion (pièce E-1; onglet 5; pièce jointe 4). Mme Mintz a déclaré qu'à la fin de la réunion, elle croyait que la fonctionnaire avait compris ce qui était attendu d'elle

et qu'elle travaillerait selon les instructions qui lui avaient été transmises en ce qui concerne le contrôle de la qualité des données.

[21] Le 1^{er} février 2011, la fonctionnaire a envoyé des courriels (pièce E-1; onglet 5; pièces jointes 5 et 6) qui ont préoccupé Mme Mintz. Selon l'interprétation de ces courriels par Mme Mintz, la fonctionnaire refusait d'accomplir le travail qu'on lui a demandé de faire la veille ainsi que la façon dont on lui a demandé de l'accomplir. Mme Mintz a déclaré qu'en raison des courriels, elle a retiré la fonctionnaire du projet Genesee. Mme Mintz a soulevé qu'au cours des jours suivants, elle a trouvé que le comportement de la fonctionnaire était étrange et erratique. Mme Mintz a décrit un certain nombre d'incidents et les a résumés en déclarant que la fonctionnaire semblait être l'opposé de la personne qu'elle avait embauchée.

[22] Mme Mintz a noté les événements qui ont lieu entre le 31 janvier et le 16 février 2011, qui figurent dans la pièce E-1, onglet 6. L'un des incidents a également été décrit en détail dans une note de service datée du 4 février 2011 (pièce E-1; onglet 5; pièce jointe 9). Selon la note de service, le 4 février 2011, Mme Mintz souhaitait rencontrer la fonctionnaire afin de discuter de certains des comportements qu'elle avait remarqués au cours des jours précédents. La fonctionnaire a refusé. Après avoir consulté les RH, Mme Mintz a demandé à la fonctionnaire de la rencontrer dans son bureau; la fonctionnaire a répondu qu'elle préférerait rester dans son cubicule. Mme Mintz s'est rendue au cubicule de la fonctionnaire, et une discussion a suivi, dans le cadre de laquelle la fonctionnaire a non seulement demandé à plusieurs reprises à Mme Mintz si elle était une scientifique, mais également à voir son identification d'EC.

[23] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'à son avis, à ce moment-là (au début de février 2011), la fonctionnaire ne travaillait pas au niveau d'un PC-02.

[24] Mme Mintz a également déclaré qu'en janvier ou en février 2011, elle a reçu des rapports d'autres employés mentionnant que le comportement de la fonctionnaire rendait certaines personnes mal à l'aise et qu'il était dérangent.

[25] Mme Best a indiqué dans son témoignage qu'elle gérait par exception, ce qui signifie que, dans une grande organisation, elle laisse les gestionnaires faire leur travail, à moins qu'un élément attire son attention. Elle a déclaré qu'elle était au courant des problèmes concernant la fonctionnaire, étant donné la proximité de la

SSQA de son propre bureau. Elle voyait et entendait des choses puisqu'elle était au même endroit physique que ce groupe.

[26] Mme Best a déclaré qu'avant janvier 2011, son interaction avec la fonctionnaire était minime; son seul souvenir était à la fête de Noël du bureau en décembre 2010, pendant laquelle elle a eu une conversation agréable, selon elle. De même, elle a déclaré ne pas très bien connaître Mme Mintz.

[27] Mme Best a indiqué dans son témoignage avoir entendu parler pour la première fois des problèmes avec la fonctionnaire à la fin de janvier ou début de février 2011. Elle avait appris que certains problèmes étaient survenus; cependant, le comportement qui avait attiré son attention était celui qui consistait à laisser des enveloppes.

[28] Mme Mintz et Mme Best ont décrit l'événement où des enveloppes ont été laissées. La fonctionnaire avait livré des enveloppes à deux employés différents, sur lesquels il était indiqué qu'elles ne devaient être ouvertes que par les destinataires. À l'intérieur de chacune de ces enveloppes se trouvait une autre enveloppe, qui était adressée à Mme Best. L'une des enveloppes était adressée à Curtis Mooney, et le contenu figure à la pièce E-1, onglet 5, pièce jointe 8.

[29] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage que M. Mooney avait porté l'enveloppe à son attention. Comme Mme Best était à l'extérieur de la ville, ils l'ont appelée et lui ont parlé. Dans son témoignage, Mme Best a corroboré le fait qu'elle se trouvait à Toronto à ce moment et qu'elle avait reçu un appel au sujet de l'enveloppe dans une enveloppe et qu'elle avait demandé à Mme Mintz et à M. Mooney d'ouvrir l'enveloppe qui lui était adressée dans l'éventualité où elle contiendrait des renseignements importants. L'enveloppe adressée à Mme Best ne contenait aucune lettre, note ou note de service; elle contenait trois pages, qui étaient des instantanés d'écran d'un index informatique. Mme Best a indiqué dans son témoignage que les renseignements qui y figuraient n'avaient aucun sens pour elle et qu'elle ne savait pas ce qu'ils étaient ni pourquoi ils lui avaient été transmis ou pourquoi ils l'avaient été de cette façon.

[30] Mme Mintz a déclaré que, compte tenu du comportement dont elle avait été témoin, elle a parlé avec les RH et Mme Best, et ils ont décidé de mettre la fonctionnaire en congé de maladie et de l'obliger à subir une évaluation de l'aptitude à travailler. Mme Best a indiqué dans son témoignage qu'elle était pour l'évaluation de

l'aptitude à travailler, puisqu'elle était préoccupée par le fait que la fonctionnaire démontrait un comportement étrange, qu'elle ne communiquait pas d'une façon normale avec les autres employés et sa gestionnaire et qu'elle n'accomplissait pas ses fonctions au travail. Mme Best a déclaré qu'elle avait parlé avec la fonctionnaire et lui avait suggéré de consulter son médecin. Éventuellement, comme rien ne semblait changer, Mme Best a déclaré qu'elle-même et Mme Mintz ont décidé qu'une évaluation de l'aptitude à travailler était la façon appropriée de régler la question.

[31] La fonctionnaire a été absente du lieu de travail du 7 au 11 février 2011, et elle est revenue le lundi 14 février 2011.

[32] La fonctionnaire a été informée de la décision de l'envoyer faire une évaluation de l'aptitude à travailler par une note de service de Mme Best datée du 16 février 2011, (pièce E-1; onglet 5; pièce jointe 15), qui précisait ce qui suit :

[Traduction]

Le 7 février 2011, nous avons parlé dans mon bureau des préoccupations de la direction concernant votre comportement récent. Je vous ai partagé nos craintes voulant que vous ayez des problèmes de santé qui affectent votre jugement, vos perceptions et votre comportement sur le lieu de travail.

[...]

Après avoir parlé à vos gestionnaires, il est devenu évident que votre comportement ne s'est pas amélioré et que la perturbation du travail et des autres personnes dans le lieu de travail est devenue impossible à gérer. Aucun élément n'a permis de démontrer que vous assumiez la responsabilité de cette perturbation ou que vous reconnaissiez que votre comportement n'était pas acceptable.

En tant qu'employeur, nous devons nous assurer que vous êtes aptes à travailler et, à ce moment-ci, selon votre comportement dans le lieu de travail et votre manque de collaboration pour régler ce problème, nous ne sommes pas convaincus que vous êtes en santé. Par conséquent, nous vous mettons en congé de maladie jusqu'à ce qu'une évaluation de l'aptitude à travailler soit effectuée par Santé Canada. Cela nécessitera plusieurs semaines, alors le plus tôt cela pourra commencer, le mieux ce sera. Nous vous demanderons de fournir certains renseignements et de signer les formulaires de consentement.

[...]

[33] Après avoir reçu la note de service du 16 février 2011, la fonctionnaire a quitté le travail et elle a commencé son congé de maladie autorisé. L'évaluation de l'aptitude à travailler a été envoyée au Programme de santé au travail et de sécurité du public de Santé Canada (« SC ») avec une lettre datée du 22 février 2011 (pièce E-1; onglet 8).

[34] L'évaluation de l'aptitude à travailler a été complétée et un rapport écrit a été fourni à la fonctionnaire et au défendeur. Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler a été rédigé par la Dre Marion Donald et il est daté du 10 mai 2011 (pièce E-1; onglet 9).

[35] La Dre Donald n'a pas témoigné.

[36] Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler comprend les commentaires suivants sous l'intitulé [traduction] « Discussion » :

[Traduction]

[...]

Les tests de Mme Forner suggèrent que sa personnalité est telle qu'elle a un besoin impérieux d'être ordonnée, organisée et de travailler avec des voies hiérarchiques bien définies. Un emploi qui « correspond » à ces tendances de la personnalité de Mme Forner lui conviendrait mieux. Les résultats du test suggèrent que Mme Forner sera probablement « préoccupée par les règles, les procédures et des détails mineurs, ainsi que par les exigences éthiques au point de démontrer une attitude excessivement inflexible qui peut avoir des conséquences négatives dans le lieu de travail ». Mme Forner peut avoir des tendances perfectionnistes qui perturbent sa capacité à accomplir une tâche (p. ex. elle peut vérifier à répétition des erreurs ou des détails mineurs ou elle peut se concentrer excessivement sur des procédures sans importance).

[37] Sous l'intitulé [traduction] « Recommandations », le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler précisait ce qui suit :

[Traduction]

L'employeur doit communiquer clairement les préoccupations au sujet du rendement au travail et des relations interpersonnelles à tout employé, peu importe la cause sous-jacente. En définitive, l'employeur doit également décider s'il peut prendre ou non des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé en fonction de ces préoccupations. Il

revient à Mme Forner de s'efforcer de respecter les attentes de l'employeur quant au rendement, de préférence conjointement avec ses fournisseurs de soins de santé.

Les arrangements sur le lieu de travail qui peuvent améliorer les chances de succès d'un retour au travail comprennent les suivants :

- S'assurer que Mme Forner comprenne clairement ses rôles et responsabilités, ceux de ses collègues et ceux de ses supérieurs.
- S'assurer que Mme Forner comprenne clairement les attentes professionnelles de son employeur.
- Tenter de donner à Mme Forner le travail qui correspond le mieux aux traits de sa personnalité.
- Tenir de brèves réunions régulières entre Mme Forner et sa superviseure dans un lieu privé afin de donner à Mme Forner une rétroaction opportune liée aux préoccupations au sujet du rendement au travail et aux comportements sur le lieu de travail. L'employeur peut se demander si le fait de retenir le service de médiateur ou d'un facilitateur externe aiderait à organiser ces discussions de façon à obtenir un avantage maximal. Je suggère que ces réunions soient limitées à 30 minutes, qu'elles se tiennent une ou deux fois par semaine pour les deux premiers mois suivants le retour au travail. La fréquence subséquente dépendra des circonstances à ce moment.
- Si les fournisseurs de soins de santé de Mme Forner ont compris la perception par l'employeur des comportements sur le lieu de travail, cela pourrait améliorer leur capacité à collaborer avec Mme Forner afin d'améliorer son introspection et de discuter de façons d'aborder les préoccupations à mesure qu'elles surviennent. Si le fournisseur de soins de santé croit que cela serait utile, le superviseur pourrait donner à Mme Forner une rétroaction écrite structurée des événements où ses traits de personnalité semblent lui causer des difficultés au travail. Je souhaite que Mme Forner partage volontairement ces renseignements écrits et en discute avec son ou ses fournisseurs de soins de santé. Cela devrait être fait uniquement si Mme Forner et son ou ses fournisseurs de soins de santé appuient l'utilisation d'une telle rétroaction afin de faciliter le suivi médical.

[38] Sous l'intitulé [traduction] « Conclusion et résumé », le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler précisait ce qui suit :

[Traduction]

Les traits de personnalité démontrés par Mme Forner existent vraisemblablement depuis longtemps. Cependant, grâce à une aide et à un soutien appropriés de son ou de ses fournisseurs de soins de santé, il est possible que Mme Forner les comprenne mieux ainsi que leur incidence sur les personnes qui l'entourent et la façon de mieux les gérer. Les arrangements sur le lieu de travail indiqués ci-dessus seraient probablement bénéfiques.

Mme Forner doit clairement comprendre qu'il lui revient d'obtenir un soutien professionnel (ou de trouver un moyen de rechange) pour aborder les préoccupations de son employeur et qu'il revient à l'employeur de gérer d'un point de vue administratif les préoccupations au sujet du rendement au travail. Je crois que Mme Forner maîtrise mieux ce concept depuis que l'évaluation de l'aptitude à travailler a été réalisée.

[39] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé avoir reçu une copie des documents envoyés à SC demandant une évaluation de l'aptitude à travailler ainsi qu'une copie du rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. La fonctionnaire a également confirmé avoir examiné le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. L'avocat du défendeur a renvoyé la fonctionnaire à la page 2 du rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler, sous l'intitulé [traduction] « Discussion », à la partie du rapport mentionnée au paragraphe 36 de la présente décision. Interrogée par l'avocat du défendeur à savoir si elle souscrivait aux commentaires, la fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait aucun souvenir de ce paragraphe.

[40] L'avocat du défendeur a également renvoyé la fonctionnaire à la partie du rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler, sous l'intitulé [traduction] « Recommandations » et il l'a examinée avec elle. La fonctionnaire avait très peu de souvenirs et elle a déclaré qu'elle ne se souciait pas de ce que prévoyait le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. La fonctionnaire a été renvoyée à la cinquième puce de cet intitulé, mentionnée au paragraphe 37 de la présente décision, et elle a déclaré qu'elle ne croyait pas qu'elle avait une obligation de transmettre à ses propres fournisseurs de soins de santé les préoccupations de son employeur; elle ne l'a jamais fait non plus.

[41] Le 26 mai 2011, la fonctionnaire est revenue au travail. Une réunion de réintégration a été tenue cette journée-là, la fonctionnaire, Mme Mintz, M. Maier, Robert Honch, le chef des Sciences de la RPN, et Christine Hackett, une représentante

de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« IPFPC »), y participaient. À la pièce E-1, onglet 10, se trouvent les copies de l'ordre du jour de la réunion, des notes préparées par Mme Mintz pour la réunion et des notes de Mme Mintz préparées après la réunion, qui comportent les notes manuscrites de la fonctionnaire au bas.

[42] La fonctionnaire et Mme Mintz ont été interrogées et contre-interrogées au sujet de la réunion de 26 mai 2011 et des documents figurant à la pièce E-1, onglet 10. L'évaluation de l'aptitude à travailler, l'évaluation du rendement pour l'année se terminant le 31 mars 2011, les attentes de la direction quant à la fonctionnaire, les tâches de la fonctionnaire pour les quatre prochaines semaines et le changement d'emplacement de son poste de travail ont été discutés à la réunion.

[43] Mme Mintz a déclaré qu'elle n'avait pas l'intention que la fonctionnaire revienne au travail au maximum de sa capacité et qu'elle ne s'y attendait pas. Elle s'attendait à ce que la fonctionnaire, avec le temps, réussisse graduellement à accomplir ce qui était attendu d'une scientifique spécialiste de l'atmosphère PC-02 à plein temps.

[44] La pièce G-3 est un croquis préparé par la fonctionnaire lors de l'audience sur l'aménagement de la zone de travail de la SSQA. La pièce G-3 indique l'emplacement du cubicule de travail de la fonctionnaire par rapport à celui de Mme Mintz avant et après l'évaluation de l'aptitude à travailler. Le diagramme montre qu'avant son évaluation de l'aptitude à travailler, le cubicule de travail de la fonctionnaire était presque directement à l'opposé du bureau de Mme Mintz, alors qu'après l'évaluation de l'aptitude à travailler, elle se trouvait un peu plus loin et après le coin.

[45] À partir de la réunion du 26 mai 2011 jusqu'au 4 janvier 2012, Mme Mintz a tenu des notes détaillées sur le rendement de la fonctionnaire ainsi que ses interactions avec cette dernière. À certains endroits, ces notes comprennent des courriels, des notes de service et des notes qui ont été envoyés à la fonctionnaire durant ce délai ou reçus de cette dernière. Ces notes figurent à la pièce E-1, onglet 11 (les « notes de Mme Mintz »).

[46] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'au retour au travail de la fonctionnaire, des réunions hebdomadaires ont été instituées, dans le cadre desquelles Mme Mintz rencontrait la fonctionnaire. Elle a déclaré que la réunion hebdomadaire était tenue selon les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation de

l'aptitude à travailler, où il est recommandé de tenir [Traduction] « de brèves réunions régulières entre Mme Forner et son superviseur dans un lieu privé afin de donner à Mme Forner une rétroaction opportune liée aux préoccupations au sujet du rendement au travail et aux comportements sur le lieu de travail ».

[47] M. Honch a participé à certaines de ces réunions hebdomadaires. Selon Mme Mintz, M. Honch était présent parce que le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler recommandait également que [traduction] « [l]'employeur peut se demander si le fait de retenir le service de médiateur ou d'un facilitateur externe aiderait à organiser ces discussions de façon à obtenir un avantage maximal ». Mme Mintz a déclaré que, même si M. Honch n'était pas un médiateur ou un facilitateur externe, il a été suggéré comme une tierce personne par Mme Best. Mme Best a déclaré qu'elle croyait que M. Honch était compatible pour jouer le rôle de médiateur ou de facilitateur entre Mme Mintz et la fonctionnaire, au besoin. Elle a décrit M. Honch comme une personne orientée vers les gens qui, selon elle, pouvait agir comme médiateur ou facilitateur lorsque la communication semblait difficile entre Mme Mintz et la fonctionnaire. Mme Best a décrit Mme Mintz comme une personne davantage orientée vers les tâches et les buts et qui se concentrait sur les clients et la science.

[48] La fonctionnaire a confirmé que les réunions hebdomadaires avec Mme Mintz et M. Honch avaient eu lieu. Elle ne pouvait se rappeler si M. Honch était présent à toutes les réunions. La fonctionnaire a confirmé que les réunions hebdomadaires découlaient des recommandations indiquées dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. Même si la fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait aucun souvenir précis des réunions en elles-mêmes, elle a déclaré que Mme Mintz lui avait dit quelles étaient ses tâches et à quel moment elles devaient être accomplies.

[49] M. Honch n'a pas témoigné.

[50] Selon Mme Mintz, les réunions hebdomadaires étaient prévues et un ordre du jour était suivi. Selon elle, la tâche de M. Honch aux réunions était de tenter d'apporter son aide à la fonctionnaire si elle semblait éprouver des difficultés à comprendre. Le résumé de ces réunions, comme l'a indiqué Mme Mintz, figure dans ses notes. Les réunions sont indiquées dans les notes sous l'intitulé [traduction] « Réunion hebdomadaire » ou [traduction] « Mise à jour hebdomadaire ».

[51] Mme Mintz a mentionné qu'en plus des réunions hebdomadaires, elle avait pour pratique de parler avec la fonctionnaire tous les jours, simplement pour voir comment les choses se déroulaient et si la fonctionnaire avait besoin d'aide. Ces discussions étaient parfois consignées dans les notes de Mme Mintz.

[52] Mme Mintz a déclaré que, peu de temps après la réunion de réintégration, elle a remarqué que les mêmes types de problèmes au sujet du rendement au travail de la fonctionnaire avant l'évaluation de l'aptitude à travailler se poursuivaient. Mme Mintz a déclaré que, malgré le fait qu'elle ait activement soutenu la fonctionnaire dans ses fonctions de travail, il lui semblait que cette dernière s'enlisait, se concentrait sur des tâches futiles et marginales, ignorait les tâches importantes et avait souvent besoin d'orientation pour des tâches simples.

[53] Mme Mintz a indiqué qu'au cours de la période du 26 mai au 14 juillet 2011, le rendement de la fonctionnaire ne s'était pas amélioré et, en fait, elle a indiqué que son rendement n'était pas celui d'un employé classifié PC-01, d'un étudiant et encore moins d'un employé classifié PC-02.

[54] Le ou vers le 20 juin 2011, Mme Mintz a affecté la fonctionnaire à un projet concernant l'analyse de la qualité de l'air d'une station de surveillance de Saskatoon, en Saskatchewan (le « projet de données de Saskatoon ») et portant sur la qualité de l'air en raison des feux de forêt. Essentiellement, la fonctionnaire devait rassembler des données, qui avaient été recueillies auprès de la station de surveillance de Saskatoon, les analyser, examiner les tendances et rédiger un rapport, en répondant à deux questions. La fonctionnaire avait jusqu'au 13 juillet 2011 pour terminer ce projet. Dans le cadre de la tâche assignée, la fonctionnaire devait préparer un plan de travail.

[55] Le ou vers le 7 juillet 2011, Mme Mintz a attribué à la fonctionnaire une deuxième affectation de travail qui devait suivre l'achèvement du projet de données de Saskatoon. Cette affectation consistait à vérifier si EC pouvait préparer une cote air santé en climatologie (« projet de climatologie CAS »). Ce sujet sera davantage examiné plus loin dans la présente décision.

[56] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage que, dans le cadre du projet de données de Saskatoon, elle rencontrait la fonctionnaire quotidiennement et passait beaucoup de temps à lui expliquer la tâche et les étapes qui devaient être franchies pour terminer la tâche (y compris le plan de travail). Selon Mme Mintz, non seulement

le travail associé au projet de données de Saskatoon n'était pas terminé à la date limite, la plaignante n'avait pas réalisé les tâches du plan de travail associées au projet et elle a eu besoin de beaucoup d'encadrement pour parvenir à ce résultat incomplet. Selon Mme Mintz, la fonctionnaire n'a pas répondu aux questions posées dans le cadre de la tâche et n'a pas tiré les conclusions scientifiques qui étaient attendues d'une scientifique spécialiste de l'atmosphère classifiée PC-02. Il a semblé à Mme Mintz que la fonctionnaire ne pouvait synthétiser les données, les analyser ou tirer des conclusions.

[57] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'elle a conclu que la fonctionnaire, malgré le fait qu'elle ait reçu une orientation et un encadrement précis et approfondis, ne pouvait suivre les orientations ni parvenir au résultat souhaité. Au bout du compte, Mme Mintz a déclaré avoir fait le travail elle-même et l'avoir ensuite transmis à la fonctionnaire pour qu'elle puisse comprendre ce qui était attendu d'elle.

[58] Mme Mintz a déclaré que le 14 juillet 2014, après avoir reçu le rapport de la fonctionnaire sur le projet de données de Saskatoon, elle a rencontré Mme Best et M. Maier afin de discuter le manque continu de rendement acceptable de la part de la fonctionnaire et il a été conclu que cette dernière ferait l'objet d'un plan de gestion du rendement (« PGR ») formel.

[59] Mme Mintz a déclaré que le 20 juillet 2011, lors de sa réunion hebdomadaire avec la fonctionnaire, elle a expliqué à cette dernière qu'en raison de ses problèmes de rendement, elle ferait l'objet d'un PGR. Elle a déclaré avoir discuté avec la fonctionnaire de ses problèmes de rendement et lui a expliqué le processus relatif au PGR. Mme Mintz a conservé beaucoup de notes de cette rencontre qui figurent aux pages 12 à 14 de ses notes.

[60] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire n'a pas témoigné au sujet de son rendement dans le cadre du projet de données de Saskatoon. Elle a été contre-interrogée sur la réunion du 20 juillet 2011 et en particulier au sujet du projet de données de Saskatoon. La fonctionnaire a été renvoyée aux notes de Mme Mintz sur la rencontre du 20 juillet 2011 où Mme Mintz a indiqué que la fonctionnaire éprouvait des difficultés à manipuler, à analyser et à synthétiser les données. La fonctionnaire éprouvait des difficultés à se rappeler la rencontre et ce qui a fait l'objet de discussions. Elle a déclaré avoir fait 95 p. 100 du travail. Lorsqu'on a insisté pour dire qu'elle n'avait pas fait la partie analyse de l'affectation, elle a admis qu'elle ne l'avait

pas fait. Lorsqu'on lui a indiqué que la partie analytique était ce qui distingue un PC-02 d'un PC-01, elle a déclaré qu'elle ne le savait pas. La fonctionnaire a reconnu qu'elle faisait l'objet d'un PGR en raison de son rendement dans le cadre du projet de données de Saskatoon.

[61] La fonctionnaire a fait l'objet d'un PGR à compter du 26 juillet 2011. Le document initial du plan d'action écrit a été signé par Mme Mintz et il figure à la pièce E-1, onglet 13. Immédiatement après le document initial du plan d'action, quinze documents du plan d'action hebdomadaire sur le PGR, du 15 août au 16 décembre 2011 (à l'exception de la période de trois semaines allant du 30 septembre au 21 octobre 2011, alors que la fonctionnaire était en congé annuel) se trouvent également à la pièce E-1, onglet 13.

[62] Mme Mintz a expliqué les documents du plan d'action écrit sur le PGR et le processus relatif au PGR qu'elle a suivi pour le reste de l'emploi de la fonctionnaire. Mme Mintz a déclaré qu'elle créait le document du plan d'action hebdomadaire sur le PGR à partir des notes qu'elle a conservées et de son souvenir de ses interactions avec la fonctionnaire au cours de la semaine précédente. Elle envoyait alors le document du plan d'action sur le PGR à la fonctionnaire pour examen et commentaires.

[63] Les documents du plan d'action sur le PGR étaient établis dans un format composé de cases qui indiquaient le travail ou les tâches qui étaient assignés et attendus de la fonctionnaire, le délai du travail ou des tâches, la façon dont le travail ou les tâches devaient être effectués et ce que ferait Mme Mintz pour aider la fonctionnaire à effectuer et à terminer son travail ou ses tâches.

[64] Le premier document du plan d'action sur le PGR indiquait que Mme Mintz fournirait à la fonctionnaire un encadrement et qu'elle se présenterait à son poste de travail quotidiennement ou presque. La raison pour laquelle Mme Mintz se présentait à la fonctionnaire était pour donner la possibilité à cette dernière de l'informer de l'état du travail et de poser des questions ou de demander des commentaires. La vérification quotidienne a également permis à Mme Mintz de donner des instructions et des conseils à la fonctionnaire s'il lui semblait que cette dernière s'égarait ou avait besoin d'aide. En plus de la vérification quotidienne, une rencontre hebdomadaire était prévue pour permettre à la fonctionnaire et à Mme Mintz de discuter du plan de travail annuel et de son état.

[65] Le 18 juillet 2011, juste avant de faire l'objet d'un PGR, Mme Mintz a attribué à la fonctionnaire une troisième affectation de travail, touchant l'évaluation de la qualité de l'air des cours municipales de la ville de Red Deer (Alberta) (« tâche de Red Deer »). Selon Mme Mintz, il y avait une station de surveillance de la qualité de l'air à Red Deer et, en 2009, les cours municipales, qui abritent les véhicules de la ville, ont été déplacées plus près de la station de surveillance. Les tâches attribuées à la fonctionnaire consistaient à analyser les données existantes avant et après le déménagement des cours municipales afin de vérifier l'incidence, s'il y a lieu, sur la qualité de l'air observée à la station. La date limite pour l'achèvement de cette affectation était le 29 juillet 2011.

[66] Au moment où elle a fait l'objet du PGR, deux tâches ont été attribuées à la fonctionnaire, le projet de climatologie CAS et la tâche de Red Deer.

[67] Mme Mintz a souligné que, peu de temps après avoir avisé la fonctionnaire qu'elle faisait l'objet du PGR, elle a remarqué que celle-ci lisait un texte de mathématiques sur les équations exponentielles et un ouvrage de statistiques. Elle a en outre déclaré qu'elle croyait qu'il était étrange qu'une personne détenant une maîtrise en sciences lise des documents aussi élémentaires et elle s'est rappelé avoir demandé à la fonctionnaire si elle avait suivi un cours de statistiques, ce à quoi la fonctionnaire lui a dit ne pas en avoir de souvenir. Mme Mintz a déclaré qu'elle trouvait troublant qu'une personne détenant une maîtrise en sciences puisse parler seulement en termes vagues de statistiques. Cette préoccupation l'a amenée à vouloir confirmer que la fonctionnaire avait réellement obtenu une maîtrise en sciences.

[68] La fonctionnaire a indiqué dans son témoignage qu'elle lisait des manuels parce qu'elle travaillait maintenant à la division de la modélisation et de l'analyse du bureau, un secteur où elle n'avait jamais travaillé et que, à ce titre, elle examinait des textes portant sur ce type de travail.

[69] La fonctionnaire était à l'extérieur du bureau en congé de maladie à compter du 25 juillet 2011. Elle est revenue au travail le 27 juillet 2011. Selon Mme Mintz, en raison de l'absence de la fonctionnaire, elle a décidé qu'elle prolongerait la date d'achèvement de la tâche de Red Deer. Mme Mintz a déclaré avoir demandé à la fonctionnaire de lui transmettre le travail qu'elle avait terminé relativement à cette tâche afin de déterminer combien d'heures supplémentaires seraient nécessaires; cependant, elle n'a reçu aucune réponse.

[70] Le 29 juillet 2011, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Mme Mintz pour l'aviser qu'elle allait voir son médecin. La fonctionnaire a été malade pour le reste de la journée du vendredi 29 juillet 2011 et n'est pas revenue au travail la semaine suivante, soit du 2 au 5 août 2011. Elle est revenue au travail le 8 août 2011. À la rencontre quotidienne du 8 août 2011, Mme Mintz a prorogé au 15 août 2011 le délai pour terminer la tâche de Red Deer. Mme Mintz s'est rappelé que la fonctionnaire avait demandé quatre à cinq semaines supplémentaires pour effectuer le travail et, par conséquent, elle a accepté de proroger le délai au 24 août 2011.

[71] Mme Mintz a déclaré que, le ou vers le vendredi 19 août 2011, la fonctionnaire lui a fait parvenir un courriel au sujet de la tâche de Red Deer et du projet de climatologie CAS. En ce qui concerne la tâche de Red Deer, la fonctionnaire a déclaré qu'elle croyait être en conflit d'intérêts, puisqu'une partie de la conception du site des cours municipales avait été effectuée par un groupe d'architectes pour lequel travaille son époux. En ce qui concerne le projet de climatologie CAS, la fonctionnaire a déclaré qu'elle croyait qu'elle prenait la place d'une autre personne. Mme Mintz a déclaré avoir répondu au courriel portant sur ces préoccupations le lundi 22 août 2011 et a confirmé qu'il n'y avait pas de conflit en ce qui concerne la tâche de Red Deer et qu'elle ne faisait pas le travail d'une autre personne en travaillant sur le projet de climatologie CAS.

[72] Le 24 août 2011, la fonctionnaire a remis son travail terminé sur la tâche de Red Deer (pièce E-1; onglet 15). Mme Mintz a décrit le travail comme précipité et bâclé; des chiffres manquaient, les indicateurs appropriés de l'axe du graphique étaient absents, et aucun texte ne décrivait les résultats ou la façon dont ils ont mené aux conclusions. Plus important encore, selon Mme Mintz, la tâche que la fonctionnaire s'est vu attribuer, qui consiste à enquêter sur les données avant et après le déménagement des cours municipales de Red Deer et à les évaluer, n'a pas été faite. Le produit final n'a fait qu'évaluer les données avant le déplacement. Dans ses notes, Mme Mintz a indiqué que le travail ressemblait à du charabia. Elle a aussi indiqué dans son témoignage que, normalement, les scientifiques se prononcent sur ce qu'ils constatent dans les données, la façon dont ils ont analysé les données et leurs conclusions fondées sur les données et l'analyse. Selon Mme Mintz, ce que la fonctionnaire a accompli et rendu au sujet de la tâche de Red Deer ne se rapprochait pas de ce qui était attendu d'une scientifique spécialiste de l'atmosphère classifiée PC-02.

[73] La fonctionnaire a été contre-interrogée sur la tâche de Red Deer. Elle a admis qu'elle savait ce qu'était la tâche, quel était le délai pour la terminer, que Mme Mintz se renseignait auprès d'elle quotidiennement, qu'elle avait eu la possibilité de poser toutes les questions possibles à Mme Mintz et que cette dernière l'aiderait si elle faisait fausse route. La fonctionnaire a admis en contre-interrogatoire que Mme Mintz lui avait dit qu'elle ne satisfaisait pas aux attentes de la direction.

[74] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a nié avoir omis d'analyser les données les plus importantes, soit celles suivant le déménagement des cours municipales. À la pièce E-1, onglet 13, le document PGR pour la semaine du 22 au 26 août 2011, sous [traduction] « Tâche de Red Deer, rétroaction de la direction », précisait ce qui suit : [traduction] « Plus important, la tâche obligeait Magda à enquêter sur les données antérieures et postérieures à 2009 et à les analyser. Selon son produit final, Magda n'a examiné que les données antérieures à 2009 ». La fonctionnaire a déclaré avoir lu le document sur le PGR pour la semaine du 22 au 26 août 2011 et l'avoir signé le 9 septembre 2011.

[75] La pièce E-1, onglet 15 contient ce que la fonctionnaire a remis à Mme Mintz pour la tâche de Red Deer. Les deux premières pages de la pièce semblent être la même, sauf que la première porte le titre [traduction] « Tâche supplémentaire », en caractères gras et contient les coordonnées professionnelles de la fonctionnaire au bas de la page. Le reste des deux premières pages est composé de deux parties : le haut, qui comporte trois questions posées dans le cadre de la tâche sous l'intitulé [traduction] « Objectif » et, sous les trois questions, figurent ce qui semble être les réponses aux trois questions sous l'intitulé [traduction] « Résultat attendu ». Suivent alors neuf pages, chacune ayant un graphique différent. Les graphiques nous renseignent sur le dioxyde d'azote (« NO₂ »), l'ozone (« OZ ») et des matières particulaires de moins de 2,5 micromètres (« MP »). Il y a respectivement trois graphiques pour le NO₂, l'OZ et les MP.

[76] Les graphiques ne m'ont pas été expliqués. Les axes des x de six des neuf graphiques ont des points de données indiquant les heures de 1 à 24, alors que, pour les trois autres graphiques, les axes des x ont des points de données de 8 à 19 et sont simplement désignés comme [traduction] « Jour ». Ce que représentent les chiffres 8 à 19 n'est pas clair. La légende des graphiques désigne des points placés sur les graphiques pour chaque année : 2006 est un diamant bleu, 2007 est un carré rose,

2008 est un triangle jaune et 2009 est un carré vert. Les graphiques pour les MP ne contiennent aucun renseignement pour l'année 2009. Les axes des y pour six des neuf graphiques qui portent sur le NO₂ et l'OZ indiquent des parties par milliards (« ppb »), alors que, pour les trois graphiques qui concerne les MP, les axes des y indiquent des microgrammes par mètre cube d'air.

[77] Les graphiques ne contiennent aucun renseignement pour indiquer sur quelle période d'une année précise les données pour chacune des valeurs NO₂, OZ et MP ont été recueillis.

[78] Le projet de climatologie CAS portait sur l'analyse des valeurs observées de la qualité de l'air qui ont été obtenues avec le temps à diverses stations de la RPN afin de déterminer si et comment la CAS varie selon les mois et les saisons. Ce projet était plus important que le projet de données de Saskatoon et la tâche de Red Deer et il obligeait la fonctionnaire à collaborer avec des collègues et à interagir avec des intervenants non gouvernementaux. Selon Mme Mintz, ce projet était un travail de PC-02. La date limite pour terminer l'affectation était le 31 mars 2012; cependant, un certain nombre de sous-éléments du projet avaient leur propre date limite, y compris la présentation d'un plan de travail par la fonctionnaire.

[79] Mme Mintz a déclaré que, dans le cadre du projet de climatologie CAS, l'utilisation de la feuille de calcul Excel aurait été utile à la fonctionnaire; cependant, la fonctionnaire semblait ne pas être capable de s'en servir. À ce titre, Mme Mintz lui a montré comment utiliser le programme et a organisé d'autres formations à son attention à ce sujet.

[80] Mme Mintz a souligné que, dans le cadre du projet de climatologie CAS, la fonctionnaire devait effectuer le travail conjointement avec ses collègues. Mme Mintz a déclaré que l'une des facettes initiales de ce projet était de rencontrer ses collègues. Mme Mintz a déclaré que, malgré le fait qu'elle savait que c'était une chose qui devait être entreprise à une étape initiale du travail, la fonctionnaire éprouvait des difficultés à les rencontrer. Selon Mme Mintz, cela n'aurait pas dû être un problème, puisque les collègues que la fonctionnaire devait rencontrer travaillaient à proximité, dans le même bureau. Ce que Mme Mintz a trouvé particulièrement troublant est que, malgré le fait qu'elle se soit vu attribuer le travail au début de juillet 2011, au début d'août 2011, la fonctionnaire n'avait toujours pas rencontré de collègues et n'avait même pas fixé de rencontre. Il était clair pour Mme Mintz que la difficulté à fixer la

rencontre ne provenait pas des collègues. Même si la rencontre de la fonctionnaire avec ses collègues devait être l'une des premières tâches à effectuer dans le cadre de ce projet, et qu'une date limite du 3 août 2011 avait été établie pour cette tâche, elle n'a eu lieu que le 1^{er} septembre 2011.

[81] Selon Mme Mintz, la CAS est calculée au moyen d'une formule, qui comprend la saisie et la manipulation de données relativement au NO₂, à l'OZ et aux MP. Mme Mintz a déclaré que, bien que le calcul ne soit pas trop compliqué et que n'importe quel étudiant en sciences à l'université peut le comprendre, il peut être laborieux en raison de la quantité de données provenant de différents endroits réparties dans le temps. Toute ville donnée peut avoir un certain nombre de stations de surveillance de la qualité de l'air.

[82] Mme Mintz a déclaré que les données pour le projet de climatologie CAS avaient déjà été recueillies et le contrôle de qualité effectué; à ce titre, la fonctionnaire devait organiser et analyser les données. La fonctionnaire avait jusqu'à la date prévue du 25 août 2011 pour organiser les données pour une station et calculer la CAS.

[83] En ce qui concerne les réunions de vérification quotidiennes, Mme Mintz a indiqué qu'il lui devenait évident que la fonctionnaire continuait d'avoir un problème récurrent et qu'elle se concentrait sur des détails anodins non liés à ses affectations de travail précises. Ce problème peut être résumé à partir de la note suivante figurant dans les notes de Mme Mintz pour le 17 août 2011 :

[Traduction]

Vérification quotidienne avec Magda

Cela a pris une heure. La discussion a pris diverses directions.

*Je lui ai demandé sur quoi elle travaillait. Elle a dit qu'elle allait travailler au projet CAS. Elle a pointé son calendrier. J'ai regardé et j'ai dit : « D'accord, pourquoi il est écrit message du SM et qu'il est indiqué une tranche horaire de deux heures? ». Elle a dit qu'elle a lu le message du SM ou le plan de surveillance de l'air des sables bitumineux ou les deux (ce n'est pas clair) pendant deux heures ce matin. **Je lui ai dit lui avoir répété que ces deux éléments étaient considérés comme hors sujet pour les tâches qui lui ont été attribuées.** Elle a dit qu'il s'agissait d'éléments prioritaires et a mentionné un de mes courriels (Réunion de récapitulation à l'intention du personnel) où nous avons*

énuméré les renseignements qui étaient donnés au personnel de la S&T sur les programmes prioritaires. Elle a également noté qu'en tant que scientifique en processus atmosphériques, elle devait faire de la surveillance. Je lui ai dit qu'elle n'était pas limitée à la surveillance et qu'elle n'avait pas à lire le plan de surveillance visant les sables bitumineux pour le travail qui lui a été attribué. Elle a alors dit qu'elle ne comprenait pas l'expression « off-course » ([traduction] « faire fausse route »), qu'elle associait à « of course » ([traduction] « bien sûr ») : son anglais n'est pas très bon. Je lui ai demandé si mon intention était claire, peu importe le terme « off-course » ou « off-focus » ([traduction] « être hors sujet »). Elle a hoché la tête. Je lui ai dit qu'elle ne pouvait pas passer plusieurs heures par jour à lire des documents qui n'ont pas un lien direct avec son travail. Elle a dit qu'il lui était impossible d'arrêter d'apprendre sa passion.

[...]

Magda a demandé si elle pouvait avoir 30 minutes pour démêler le problème MasterCard de juin. Je lui ai dit que cela avait été réglé, qu'il n'y avait pas d'autres questions. Elle a passé plusieurs minutes à tenter de m'expliquer pourquoi c'était un problème pour elle. Je lui ai dit de laisser tomber, de faire confiance aux Finances, de faire confiance au système en place. Il est inutile de passer plus de temps sur ce sujet. Elle ne doit pas y consacrer 30 minutes.

Je lui ai dit que je trouvais très frustrant de toujours avoir des conversations sur le même sujet. Les vérifications quotidiennes ont pour but de parler directement du travail et il est frustrant de discuter d'éléments pour lesquels des décisions et des discussions ont déjà eu lieu.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[84] Le 22 août 2011, les notes de Mme Mintz soulignent la vérification quotidienne cette journée-là et précisent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

10 h 15

Vérification quotidienne.

J'ai demandé à Magda ce qu'elle faisait - elle lisait le plan de surveillance visant les sables bitumineux. Je lui ai répondu lui avoir déjà dit que cela était hors sujet. Elle doit reprendre ses

tâches en cours. Elle a dit que ses deux tâches devaient être clarifiées – elle croit que l'une est un conflit d'intérêts et que dans le cas de l'autre, elle fait le travail d'une autre personne. Je lui ai dit que ce n'était pas le cas et qu'elle ne devrait pas lire le plan de surveillance visant les sables bitumineux lorsqu'elle a du travail à faire. Je lui ai dit qu'elle pouvait le lire à la maison ou lorsqu'elle a quelques minutes ici et là. Je lui ai dit lui avoir déjà répété cela à plusieurs occasions.

[...]

[85] Le témoignage de Mme Mintz et ses notes ont révélé un problème récurrent où la fonctionnaire n'était pas en mesure de réaliser des fonctions de base liées aux tâches qui lui étaient attribuées. Les notes de Mme Mintz révèlent que, le 24 et le 25 août 2011, en ce qui concerne l'affectation sur les calculs pour le projet de climatologie CAS, la fonctionnaire éprouvait des difficultés à faire les calculs et qu'à ces deux occasions, les éléments de preuve de Mme Mintz ont démontré que cette dernière avait montré à la fonctionnaire comment faire le travail. Ses notes indiquent ces actions de la façon suivante :

[Traduction]

Le 24 août 2011

[...]

Vérification de 13 h

[...]

Magda a demandé si je pouvais l'aider avec la partie du calcul de la CAS – elle n'arrivait pas à comprendre la méthode dans Excel. Je lui ai montré comment remplir les cellules afin de calculer la CAS.

[...]

Le 25 août 2011

[...]

Je lui ai envoyé la formule CAS. Le calcul n'est pas tout à fait exact. Je lui ai demandé de vérifier et de recommencer.

Je suis allée la voir et lui ai montré comment refaire le calcul. Je l'ai aidée à démêler le nombre de crochets. Il lui manquait également deux heures. Je lui ai montré comment calculer les deux premières heures pour la moyenne mobile de

trois heures. Je lui ai aussi dit qu'elle devrait tenter de faire les calculs à la main et de vérifier l'un des points de données.

Magda m'a fait parvenir par courriel le nouveau calcul. Cependant, elle a dit qu'elle n'avait pas de calculatrice qu'elle savait comment utiliser. Je lui ai dit de fractionner la formule - utiliser Excel ou la calculatrice de l'ordinateur pour faire l'équation.

[...]

[86] Selon le témoignage de Mme Mintz, qui est corroboré par ses notes de la pièce E-1, onglet 11, et les documents du plan d'action sur le PGR, la fonctionnaire a continué de s'empêtrer dans la réalisation de tâches qui n'étaient pas essentielles à ses affectations de travail. Toujours selon le témoignage de Mme Mintz, ainsi que ses notes et les documents du plan d'action sur le PGR, la fonctionnaire a continué d'éprouver des difficultés dans la réalisation des fonctions essentielles de son poste. Le témoignage de Mme Mintz ainsi que ses notes et les documents du plan d'action sur le PGR indiquent qu'elle passait énormément de temps à instruire et à encadrer la fonctionnaire pour ce qui est des fonctions essentielles de son poste, lesquelles Mme Mintz a décrit comme étant les tâches de base qu'une personne détenant une maîtrise en sciences devrait être en mesure de faire automatiquement. À la pièce E-1, onglet 13, le document sur le PGR pour la période d'examen du 6 au 9 septembre 2011, Mme Mintz a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Magda a envoyé les notes de la rencontre. Les renseignements générés sont quelques mesures, et le document a une longueur de $\frac{3}{4}$ de page. Magda attend pour mettre le document au point; cependant, il s'agit d'une petite quantité de travail qui ne devrait prendre que quelques heures. La version provisoire envoyée comptait dix phrases auxquelles ont été ajoutées dix autres phrases. Il lui a fallu beaucoup plus de temps qu'il en aurait fallu pour mettre le document au point, et le progrès n'est pas satisfaisant.

Magda continue de faire des progrès avec les mesures. Un encadrement important se poursuit. Le niveau et la diversité de ce travail ne sont pas ceux d'un PC-02; cependant, ce type de travail s'avère mieux adapté à Magda.

Le 9 septembre, Magda m'a laissé une lettre signée indiquant qu'il manquait deux années de données aux données de

Régina. Ses notes fournissent des recommandations, notamment informer le gestionnaire de la base de données ainsi que les clients et les membres de l'équipe. La réponse qui lui a été donnée était la même que les directives qui lui ont été communiquées la semaine précédente en ce qui concerne les données de Fort McKay. Elle doit harmoniser les données afin de s'assurer que les dates correspondent pour chaque polluant. Je suis pleinement au courant qu'il manque des données et elle sera en mesure d'indiquer ce problème dans le tableau qu'elle réalise et qui résume et comptabilise les données pour chaque station. Chaque fois que Magda envoie ces lettres, elle démontre son manque de débrouillardise et de jugement. Il convient de noter que cette fois la note ne recommande pas le report du projet, contrairement à celle de la semaine précédente.

[87] Le 9 septembre 2011, Mme Mintz a attribué à la fonctionnaire une nouvelle tâche, soit d'enquêter sur les concentrations de dioxyde d'azote à Fort McKay et à Red Deer, en Alberta (la « tâche NO₂ »), qui était semblable à une étude de cas sur le dioxyde d'azote effectuée par l'un de ses collègues. La première étude de cas portait sur les stations d'Edmonton et de Calgary. Il s'agissait d'une simple étude qui portait sur le NO₂ et la façon dont il interagit dans l'atmosphère. La fonctionnaire devait utiliser l'étude de cas et l'appliquer aux données provenant des stations de Fort McKay et de Red Deer. Mme Mintz a déclaré que l'étude de cas était un bon exemple d'analyse scientifique et qu'elle pouvait être utilisée pour aider la fonctionnaire. Essentiellement, Mme Mintz souhaitait que la fonctionnaire utilise ce qui a été fait dans le cadre de l'étude sur les données d'Edmonton et de Calgary et qu'elle fasse de même avec les données de Fort McKay et de Red Deer. La fonctionnaire devait fournir un rapport d'au plus quelques pages, accompagnées de chiffres. La date limite de l'affectation était le 22 septembre 2011. Selon Mme Mintz, la fonctionnaire avait déjà toutes les données pour effectuer la tâche et le travail n'aurait dû lui prendre que quelques jours. Cette tâche a été indiquée dans un courriel (pièce E-1; onglet 17).

[88] Le 9 septembre 2011, la fonctionnaire avait seulement deux autres affectations de travail, le projet de climatologie CAS et la tâche NO₂.

[89] La tâche NO₂ a été soumise à temps. Mme Mintz a déclaré qu'il s'agissait d'un meilleur produit que le travail antérieur soumis par la fonctionnaire, puisqu'il contenait des phrases et des chiffres; cependant, il manquait toujours des détails et une interprétation scientifiques. Mme Mintz a déclaré qu'elle ne s'attendait pas au même niveau de travail de la part de la fonctionnaire que celui de l'étude de cas, mais

qu'elle s'attendait à une comparaison scientifique. Elle a déclaré que le travail soumis était ce à quoi elle s'attendait d'un étudiant et non d'une employée classifiée PC-02.

[90] La dernière tâche attribuée à la fonctionnaire était l'affectation « RNSPA-BTEX ». « RNSPA » est l'abréviation de « Réseau national de surveillance de la pollution atmosphérique » et « BTEX » est l'abréviation d'une série de polluants, soit le benzène, le toluène, l'éthylbenzène et le xylène. L'affectation lui a été remise durant la semaine du 7 novembre 2011 et sa mention figure dans le document sur le PGR pour la rencontre hebdomadaire du 21 novembre 2011.

[91] Selon Mme Mintz, trois semaines après l'affectation RNSPA-BTEX, la fonctionnaire se familiarisait encore avec les données du dossier. À la fin de la première semaine de décembre 2011, Mme Mintz a retiré ce travail à la fonctionnaire. Le document sur le PGR pour la période d'examen du 5 au 9 décembre 2011 précisait ce qui suit, sous [traduction] « Rétroaction de la direction à ce jour », en ce qui concerne l'affectation RNSPA-BTEX :

[Traduction]

Magda a été malade pendant la majeure partie de la semaine. Cependant, Magda a remis une lettre signée, intitulée « Plan d'action BTEX » le 9 décembre. Son plan indique les problèmes avec le dossier BTEX. Elle a jugé que l'étalonnage était incorrect et que les données étaient invalides pour la publication pour examen par les pairs. Magda recommandait que l'on communique avec le chef du projet BTEX et qu'on lui fournisse les renseignements sur ses constatations.

La lettre de Magda ne respecte pas les attentes relatives à un PC-02. Magda n'a pas discuté avec ses collègues (manque de communication, absence de collecte de renseignements suffisants) et n'a pas démontré de curiosité scientifique, de réflexion analytique ou de jugement critique. Une réponse plus appropriée aurait compris des suggestions sur les prochaines étapes et aurait documenté les discussions avec les collègues. Magda a reçu un excellent encadrement sur ces attentes, pourtant elle n'exécute toujours pas suffisamment les directives. Elle continue également d'être obsédée par le concept d'un chef de projet. Dans ce dossier, il y a eu un effort d'équipe et, en ce moment, il n'y a pas une seule personne qui agit comme chef de projet.

Sans pouvoir convaincre Magda que les données sont valides et que l'étalonnage est correct, il n'y a pas d'autre travail à faire dans ce dossier.

[92] Le 25 août 2011, la fonctionnaire a été réprimandée verbalement par Mme Best pour avoir refusé de suivre les directives fournies par Mme Mintz au sujet du travail attribué. Une audience disciplinaire a eu lieu cette journée-là, laquelle a été transcrite. Dans le cadre de la mesure correctrice, la situation devait faire l'objet d'un suivi par Mme Best et la fonctionnaire deux semaines plus tard. La transcription, la réponse de la fonctionnaire et les documents de suivi ont été inclus dans la pièce E-1, onglet 20. Mme Best a déclaré que la réprimande verbale a été donnée à la fonctionnaire à la rencontre et qu'on lui a également remis l'aide-mémoire. L'aide-mémoire établit le contexte de la mesure disciplinaire et donne des exemples de comportement :

[Traduction]

Contexte

[...]

Nous vous avons envoyé une évaluation de l'aptitude à travailler pour les raisons suivantes :

- *Comportement perturbateur*
- *Rendement inacceptable*

Le médecin de Santé Canada n'a pas conclu que vous étiez inapte au travail.

Depuis votre retour, votre gestionnaire s'efforce de vous réintégrer graduellement à l'unité de travail; cependant, votre rendement au travail n'a pas été acceptable et un plan de gestion du rendement a été créé. Votre gestionnaire s'occupe des problèmes de rendement.

Problème de comportement

Ma préoccupation concerne la quantité déraisonnable de temps que vous consacrez votre gestionnaire - ainsi que sa gestionnaire - en raison de votre refus de suivre les directives de votre gestionnaire et d'effectuer les tâches attribuées.

Mon équipe de gestion fait face à des exigences importantes en ce qui concerne son temps et, selon moi, la Section des Sciences, en particulier le groupe de recherche en qualité de l'air, a éprouvé de la difficulté à gérer sa charge de travail. Un facteur important de cela est la quantité déraisonnable de temps que la gestionnaire de la SSQA doit vous consacrer pour vous amener à faire votre travail. Cela dépasse le temps qu'il faut consacrer à un plan de gestion du rendement.

Exemples précis récents

- *Nous devons vous répéter de ne pas consacrer de temps à la lecture de documents qui ne sont pas liés à votre travail attribué, en particulier lorsque les délais sont serrés. Dans le présent cas, il s'agissait du plan de surveillance visant les sables bitumineux et différents liens associés au récent message du SM.*
- *Vous avez continuellement repoussé des rencontres avec vos collègues dans la cadre d'un projet. Votre gestionnaire vous a fourni des précisions et un encadrement au sujet des rencontres, mais vous n'y avez pas encore donné suite.*
- *Vous n'avez pas respecté les demandes répétées de documenter de façon appropriée votre récent congé de maladie.*

[93] Le 26 septembre 2011, Mme Best a réprimandé la fonctionnaire par écrit. Cette réprimande écrite découlait d'actions de la fonctionnaire lorsqu'elle refusait de suivre des instructions précises de Mme Mintz et de M. Honch.

[94] La fonctionnaire était à l'extérieur du bureau en congé annuel du 30 septembre 2011 au 21 octobre 2011. Elle est revenue au bureau le lundi 24 octobre 2011; cependant, elle a été malade le reste de cette semaine et elle est revenue au travail le lundi 31 octobre 2011.

[95] Des questions ont été posées à la fonctionnaire au sujet de sa santé entre septembre 2011 et janvier 2012. Elle a décrit des problèmes de digestion et indiqué qu'elle avait eu un certain nombre de rendez-vous chez le médecin et des examens durant cette période. Elle a également décrit un problème à sa mâchoire, qui est survenu en décembre 2011 et qui a duré environ six semaines, ce qui lui causait beaucoup de douleurs, des pertes de sommeil, une incapacité à converser et qui l'obligeait à avoir un régime liquide. En contre-interrogatoire, à la question de savoir si elle avait spécifiquement parlé à un représentant de la direction de ses problèmes de digestion, elle a déclaré qu'elle ne pouvait se rappeler.

[96] Les notes de Mme Mintz indiquent que la fonctionnaire était en congé de maladie les 22, 23 et 24 novembre 2011. La fonctionnaire était au bureau le vendredi 25 novembre 2011. Les notes pour le vendredi 25 novembre 2011 précisent en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

25 nov. - au bureau. L'ai envoyée en congé de maladie. Elle a maintenant utilisé les cinq jours qui lui étaient crédités.

Ai fait parvenir un courriel à Magda au sujet du congé prolongé.

Lui ai parlé dans l'après-midi. Elle a dit qu'elle avait des douleurs au dos et à la mâchoire et que c'est la raison pour laquelle elle était malade.

[97] Les notes de Mme Mintz indiquent que la rencontre de mise à jour hebdomadaire du 29 novembre 2011 avec la fonctionnaire a été annulée, puisque sa mâchoire l'ennuyait et que le fait de parler lui causait de la douleur.

[98] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage que, durant cette période en décembre 2011, lorsque la fonctionnaire éprouvait des problèmes avec sa mâchoire, elle a eu l'occasion d'aller la voir. Mme Mintz a déclaré que le 16 décembre 2011, elle est allée voir la fonctionnaire qui ne lui a pas répondu de vive voix. Mme Mintz a consigné l'échange dans ses notes de la façon suivante :

[Traduction]

J'ai abordé Magda. Je lui ai demandé comment elle allait. Elle a fait un signe vers sa mâchoire. Je lui ai demandé si le fait de parler lui faisait toujours mal. Elle a hoché la tête. Elle s'est levée de son bureau et a regardé au sol. Je lui ai dit que si elle avait des questions, elle pouvait me les faire parvenir par courriel ou les écrire. Elle a eu une ébauche de sourire. Je lui ai demandé si c'était un plan raisonnable. Je l'ai ensuite remerciée et je suis partie.

[99] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage que, le 19 décembre 2011, elle a fait parvenir un courriel à la fonctionnaire au sujet de ce qu'elle faisait, puisqu'elle avait reçu un courriel de la fonctionnaire le 15 décembre 2011 et un autre le 19 décembre 2011 au sujet d'une chose qui n'avait rien à voir avec son travail et que Mme Mintz a décrit comme un courriel transmis en multidiffusion. Comme la fonctionnaire n'a pas répondu, Mme Mintz s'est rendue à son cubicule pour lui parler. Mme Mintz a déclaré que la fonctionnaire gardait le regard baissé et qu'elle hochait la tête ou écrivait. Dans son témoignage, Mme Mintz a déclaré qu'elle était au courant des problèmes de douleur à la mâchoire et de l'incapacité à parler; cependant, elle trouvait

que le comportement de la fonctionnaire était étrange. Elle a dit que la fonctionnaire se détournait d'elle et faisait face à la direction opposée, même en dehors de sa vision périphérique. Elle a déclaré que la fonctionnaire lui tournait le dos et qu'elle ne lui répondait pas du tout. Mme Mintz a indiqué que cela s'était produit à plus d'une occasion à cette époque. Les notes de Mme Mintz contiennent la description suivante des rencontres du 19 et du 20 décembre 2011 :

[Traduction]

Le 19 décembre

[...]

Magda n'a pas répondu à mon courriel de ce matin au sujet de ce qu'elle faisait. Je suis allée lui parler. Elle ne veut toujours pas hocher ou bouger la tête, ou écrire sur un bout de papier. Je lui ai demandé si elle refusait de communiquer avec moi et elle n'a pas répondu.

J'ai tenté d'organiser une rencontre avec Kent, Rob, moi-même et Magda pour tenter de savoir pourquoi elle ne veut pas communiquer. Magda n'est pas venue dans la pièce.

[...]

J'ai dit à Magda, alors que Kent était présent, qu'elle pouvait ramasser ses affaires et s'en aller pour la journée. Elle a de toute évidence une mauvaise journée et elle ne souhaite pas communiquer. Je m'attends à ce qu'elle revienne demain et qu'elle me fasse savoir quelle forme de communication elle souhaite utiliser. Je lui ai demandé si elle comprenait. Pas de réponse. Elle s'est mise debout, a évité tout contact visuel et n'a fait aucun mouvement. Kent lui a dit que l'absence de communication entraînerait une mesure disciplinaire et une possible suspension. Nous lui avons dit que, si elle avait des questions, elle pouvait communiquer avec Kent. Nous l'avons encouragée à communiquer avec le syndicat. Aucun commentaire, aucun mouvement de la part de Magda. Au milieu de la discussion, elle a reculé de sorte que la chaise se trouvait entre elle et moi.

Le 20 décembre

J'ai fait parvenir un courriel à Magda à 8 h 25 et je lui ai demandé sa stratégie de communication. À 9 h 15, aucune réponse. Je l'ai abordée et lui ai dit que je lui avais envoyé un courriel auquel elle devait répondre immédiatement. Je lui ai dit que je lui laissais 15 minutes de plus (jusqu'à 9 h 35) et que le courriel concernait la situation qui se déroulait à ce moment, soit une absence de communication. Je lui ai dit

qu'une condition à sa présence au bureau cette journée-là était qu'elle trouve une façon pour nous de communiquer. Aucune réponse, aucun hochement de tête, aucun mouvement. Elle s'est mise debout au fond de son cubicule et a fixé le sol.

Courriel de Magda demandant que toutes les communications passent par Christine et son représentant syndical.

[...]

[100] Mme Best a indiqué dans son témoignage que, le 20 décembre 2011, elle a reçu un courriel de la fonctionnaire, envoyé en copie conforme au représentant local de l'IPFPC Jeff Ryder, qui indique ce qui suit :

[Traduction]

Ma douleur à la mâchoire a empiré depuis hier après-midi. Je n'ai pas été en mesure de parler depuis la semaine dernière et je consomme maintenant uniquement de la nourriture liquide.

Hier après-midi vers 14 h, la gestionnaire de la SSQA est venue à mon cubicule et a commencé à fouiller mes dossiers, mon ordinateur portatif et les documents sur mon bureau. Je ne suis pas certaine de la raison. Vers 15 h, M. Rob Honch est venu à mon cubicule et m'a parlé pendant environ dix minutes. Je ne suis pas sûre de ce qu'il a dit, il parlait d'une voix douce. Vers 15 h 30, la gestionnaire de la SSQA et M. Kent Maier, le gestionnaire des RH, sont venus à mon cubicule et ont insisté pour je leur parle, malgré ma douleur à la mâchoire, et que j'appelle mon représentant syndical. Ce matin, vers 9 h 20, la gestionnaire de la SSQA est venue encore une fois à mon cubicule et a examiné mon ordinateur portatif. Les visites non annoncées et non prévues à mon cubicule aggravent la situation. Avec votre permission, je veux que cela cesse.

Je vous donne la permission de dire aux personnes appropriées de ne pas communiquer directement avec moi au sujet des problèmes de rendement et de discipline. Avec votre permission, je souhaite que mes affectations de travail proviennent de votre bureau. Mon représentant syndical doit être inclus dans la correspondance en tout temps.

[101] Mme Best a répondu ce qui suit le même jour au courriel de la fonctionnaire du 20 décembre 2011 :

[Traduction]

Magda,

Il est complètement inapproprié que vous vous attendiez à ce que toutes vos communications passent de votre directrice à votre représentant syndical. Vous n'avez présenté aucune raison pour expliquer pourquoi vous pouvez utiliser le courriel avec certaines personnes et pas d'autres. Jeff et moi-même ne sommes pas en mesure de gérer vos communications pour vous.

Nous ne demanderons à personne de cesser de communiquer avec vous directement. De plus, vous cesserez de faire parvenir vos communications du bureau en copie conforme à votre représentant syndical. Si vous croyez que vos droits sont violés ou si vous faites l'objet d'une mesure disciplinaire, vous devriez à ce moment communiquer avec votre syndicat.

Si vous n'êtes pas en mesure de fonctionner normalement dans le lieu de travail, nous vous demandons de consulter un médecin et d'obtenir une note décrivant les arrangements spéciaux qui doivent être pris - si vous êtes réellement en mesure de travailler.

Je ne souscris pas à votre interprétation des événements survenus hier après-midi. J'ai participé par téléphone à la majorité des événements qui sont survenus, alors j'en suis pleinement au courant.

Il n'y a absolument aucune raison pour laquelle votre gestionnaire - ou tout autre collègue - ne peut arrêter à votre cubicule. Votre gestionnaire a l'obligation de vous gérer ainsi que vos activités. Si elle doit demander l'aide d'autres personnes parce que vous refusez de communiquer avec elle, c'est donc ce qu'elle doit faire.

Je m'attends à ce que vous établissiez un moyen de communication avec votre gestionnaire et vos collègues d'ici demain midi (mercredi). Je m'attends également à recevoir une note détaillée de votre médecin d'ici la fin de la journée jeudi si des arrangements spéciaux sont nécessaires.

Si vous êtes incapables pour des raisons de santé d'accomplir vos fonctions, vous ne devriez pas venir sur le lieu de travail.

Vos demandes d'un traitement notablement spécial sont rejetées à ce moment-ci. À part le fait de tenir compte de votre mâchoire douloureuse (en attendant une note du médecin), tout le reste demeure inchangé.

[102] Je n'ai reçu aucune preuve indiquant que la fonctionnaire a déposé un grief au sujet des plaintes qu'elle a exprimées dans son courriel du 20 décembre 2011.

[103] La pièce G-2 est une note datée du 27 décembre 2011 de la Dre Therese Chua du Jasper Place Medical Centre, qui indique ce qui suit :

[Traduction]

Objet : Magdalena Forner

[...]

À tous ceux qu'il appartiendra

Mme Forner peut accomplir ses fonctions dans la mesure où elle ne prononce que quelques mots à la fois pour les deux prochaines semaines. Sa situation sera réévaluée dans deux semaines.

[104] La pièce G-4 est une série de documents du Jasper Place Medical Centre. Le premier est une prescription datée du 27 décembre 2011, de la Dre Chua, au nom de la fonctionnaire, pour de la massothérapie. Le deuxième est une note datée du 10 janvier 2012, de la Dre Sue Bernadas, remplaçante de la Dre Chua, précisant simplement ce qui suit : [traduction] « la présente vise à attester que l'état de Magdalena Forner a été évalué dans ce bureau et que cette dernière était et est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure ». La troisième est une prescription de la Dre Bernadas, datée du 10 janvier 2012, au nom de la fonctionnaire, pour de la physiothérapie. La quatrième est une note datée du 10 janvier 2012, de la Dre Bernadas, qui précise encore une fois simplement ce qui suit : [traduction] « la présente vise à attester que l'état de Magdalena Forner a été évalué dans ce bureau et que cette dernière était et est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. Elle pourrait retourner au travail le 6 février 2012 ».

[105] La Dre Chua et la Dre Bernadas n'ont pas témoigné.

[106] La fonctionnaire a confirmé en contre-interrogatoire que, bien qu'elle ait éprouvé de la douleur à la mâchoire en décembre 2011 et en janvier 2012, cela ne l'a pas empêché d'utiliser son ordinateur ou d'écrire à la main. Elle a confirmé qu'il était arrivé que Mme Mintz vienne la voir et lui parler et qu'elle ne lui ait pas répondu en raison de son problème à la mâchoire.

[107] L'énoncé des critères de mérite pour le poste de scientifique en processus atmosphériques (PC-02) a été présenté à la fonctionnaire en contre-interrogatoire. La fonctionnaire a déclaré avoir vu l'énoncé des critères de mérite pour son poste avant

février 2011, mais n'a pu vérifier si celui figurant à la pièce E-1, onglet 8, était le même que celui qu'elle avait avant d'être embauchée. En ce qui concerne l'énoncé des critères de mérite, la fonctionnaire a confirmé qu'elle comprenait qu'elle devait posséder les habiletés et les compétences qui y sont indiquées pour faire son travail. Elle a également reconnu qu'elle savait qu'elle devait posséder les caractéristiques indiquées dans l'énoncé des critères de mérite sous l'intitulé [traduction] « Qualité personnelle ».

[108] La description de travail pour le poste de scientifique en processus atmosphériques (PC-02), (pièce E-1; onglet 8), a été présentée à la fonctionnaire en contre-interrogatoire. La fonctionnaire a déclaré qu'avant février 2011, elle ne l'avait pas vue; cependant, en mars 2011, elle en avait une copie complète. La fonctionnaire a confirmé en contre-interrogatoire que la description du poste de scientifique en processus atmosphériques (PC-02) énumérait ses fonctions de travail et qu'elle comprenait qu'elle devait respecter les exigences de la description de travail et des normes, tel qu'il est indiqué dans l'énoncé des critères de mérite pour être une scientifique en atmosphère classifiée PC-02.

[109] La fonctionnaire a confirmé en contre-interrogatoire qu'elle comprenait qu'elle devait respecter les exigences de sa description de travail et de l'énoncé des critères de mérite pour être une scientifique en processus atmosphériques classifiée au groupe et au niveau PC-02.

[110] La pièce E-1, onglet 24, est un document intitulé [traduction] « Dictionnaire de compétences d'Environnement Canada ». Il établit, par niveau, les compétences de base, les compétences fonctionnelles et celles propres au travail. Selon Mme Mintz, le document peut être utilisé d'un certain nombre de façons; elle a déclaré qu'elle l'utilisait pour évaluer les employés. Ce document a été montré à la fonctionnaire en préparation de l'audience devant moi et elle a déclaré qu'avant sa préparation pour l'audience, on ne lui avait jamais montré ce document. Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'elle ne croyait pas que ce document ait déjà été fourni à la fonctionnaire.

[111] La pièce E-1, onglet 22, est un document créé par Mme Mintz et il est intitulé [traduction] « Analyse aux fins d'une enquête sur les possibilités d'emploi de rechange (en supposant que des postes sont disponibles) » (« document d'évaluation de la direction » ou « DED »). Selon Mme Mintz, ce DED a été commencé, dans sa forme initiale, en novembre 2011 et il a été mis au point après le licenciement de la

fonctionnaire. Le DED consistait en une analyse du rendement de la fonctionnaire par rapport à l'énoncé des critères de mérite pour le poste de scientifique spécialiste de l'atmosphère PC-02 en utilisant les compétences indiquées dans le Dictionnaire de compétences d'EC.

[112] Le DED n'a jamais été fourni à la fonctionnaire avant l'audience.

[113] Pendant son interrogatoire principal, la fonctionnaire a déclaré qu'entre le 26 mai 2011 (la date de son retour au travail après l'évaluation de l'aptitude à travailler) et janvier 2012 (son licenciement), elle ne se rappelait pas avoir reçu de communication concernant la correction de son travail.

[114] La fonctionnaire a indiqué dans son témoignage principal que, dans le cadre du PGR, on ne lui a jamais communiqué d'instruction, de norme ou d'attente. Elle a en outre déclaré qu'elle avait compris qu'elle serait visée par le PGR jusqu'à ce que sa gestionnaire voie une amélioration dans son travail.

[115] La fonctionnaire a admis en contre-interrogatoire qu'elle avait des rencontres quotidiennes et hebdomadaires avec sa gestionnaire et qu'habituellement, Mme Mintz lui demandait ce qu'elle faisait et qu'il lui arrivait de demander de l'aide à Mme Mintz.

[116] En contre-interrogatoire, plusieurs parties des notes de Mme Mintz ont été présentées à la fonctionnaire où l'on faisait référence aux rencontres qui ont eu lieu avant et après la mise en place du PGR et où Mme Mintz, ou une autre personne selon les directives de cette dernière, auraient donné à la fonctionnaire de la rétroaction, des conseils ou une aide en ce qui concerne son travail et, parfois, une aide et des instructions. Souvent, soit la fonctionnaire reconnaissait qu'elle avait reçu de la rétroaction, des conseils ou une aide, soit elle n'avait aucun souvenir que la rencontre ou la discussion avait eu lieu.

[117] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a déclaré que même si elle se souvenait des rencontres hebdomadaires avec Mme Mintz et M. Honch (une partie du temps), elle ne se rappelait pas ce qui avait été discuté pendant les rencontres. Bien que la fonctionnaire ait admis qu'à l'occasion de ces rencontres on lui a dit quel travail effectuer et à quel moment le faire, elle ne se rappelle pas qu'on lui ait dit comment faire le travail.

[118] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été renvoyée à la première page des notes de Mme Mintz et à la proposition voulant que l'une des raisons des rencontres hebdomadaires consiste à lui donner des conseils et de la rétroaction au sujet de son travail. La fonctionnaire a déclaré que c'était possible. La fonctionnaire a également été renvoyée à la section de la première page des notes de Mme Mintz, où il est question de la première semaine de réintégration de la fonctionnaire et où il est écrit [traduction] « conseils donnés à Magda sur les raccourcis dans Excel ». Cette dernière a déclaré qu'elle ne s'en rappelait pas. Un peu plus loin sur la première page des notes de Mme Mintz sous l'intitulé [traduction] « Du 6 au 10 juin », il est fait mention du 10 juin et des conseils donnés à la fonctionnaire par Mme Mintz. La fonctionnaire a déclaré qu'elle ne s'en rappelait pas. Lorsque renvoyée à la deuxième page des notes de Mme Mintz sous l'intitulé [traduction] « 15 juin », plus précisément à la partie des notes portant sur les conseils donnés par Mme Mintz, la fonctionnaire a confirmé que Mme Mintz lui avait donné des conseils et de l'aide.

[119] La fonctionnaire a déclaré que, lorsqu'elle faisait l'objet du PGR, les rencontres hebdomadaires et quotidiennes se sont poursuivies et Mme Mintz a continué de définir le travail qu'elle devait effectuer et d'établir le délai dans lequel il devait être fait. En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a admis que les PGR écrits lui étaient fournis au fur et à mesure qu'ils étaient créés et qu'ils donnaient des résumés du travail qu'elle devait effectuer et des délais qu'elle devait respecter. Elle a également admis que le document sur le PGR lui donnait aussi la possibilité de commenter son travail.

[120] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été renvoyée au deuxième document écrit sur le PGR pour la période d'examen du 15 au 19 août 2011, plus précisément à la première section qui traite de la tâche de Red Deer. La première case indiquait la tâche, la deuxième, le rapport d'étape de la fonctionnaire au jour de la rencontre et la troisième case, la rétroaction de la direction fournie à la fonctionnaire à la date de la rencontre. La fonctionnaire a reconnu qu'il s'agissait du format qui était suivi pour le processus relatif au PGR. La fonctionnaire a reconnu avoir obtenu la rétroaction de sa gestionnaire au sujet du travail. La fonctionnaire a aussi été renvoyée au troisième document écrit sur le PGR pour la période d'examen du 22 au 26 août 2011 et elle a confirmé que le document était présenté dans le même format que le document sur le PGR de la semaine précédente.

[121] La fonctionnaire a déclaré qu'elle appréhendait de se rendre aux rencontres hebdomadaires au sujet du PGR en raison de la rétroaction négative qui la touchait. Elle a reconnu s'être fait dire à plusieurs occasions qu'elle ne respectait pas les attentes d'une PC-02. Elle a reconnu en contre-interrogatoire s'être souvent fait dire qu'elle passait du temps sur des tâches qui ne faisaient pas partie de ses fonctions attribuées et qu'à cause de cela, Mme Best lui avait dit de respecter les instructions de Mme Mintz. La fonctionnaire a également reconnu qu'à l'occasion des rencontres quotidiennes et hebdomadaires, Mme Mintz l'avisait qu'elle faisait fausse route et lui disait d'arrêter. La fonctionnaire a admis s'être fait dire à de nombreuses reprises d'arrêter de passer du temps sur la question MasterCard.

[122] Mme Best a indiqué dans son témoignage que, le 10 novembre 2011, elle a rencontré la fonctionnaire et discuté avec elle de l'absence d'amélioration de son rendement. Mme Best a déclaré qu'elle avait tenté d'amener la fonctionnaire à parler à une personne, un médecin, un prêtre ou un ami, puisqu'il était évident pour elle que la fonctionnaire ne comprenait pas ce que son employeur lui demandait de corriger dans le lieu de travail. Une autre rencontre était prévue entre la fonctionnaire, Mme Best, Mme Mintz et M. Maier le 15 novembre 2011 dans le bureau de Mme Best afin de discuter du rendement de la fonctionnaire. L'invitation par courriel à la rencontre a été envoyée le 10 novembre 2011 (pièce E-1, onglet 21) et elle précisait ce qui suit :

[Traduction]

Magda

Vous faites l'objet d'un plan de gestion du rendement depuis quelques mois et avez récemment été visée par une mesure disciplinaire. Comme nous en avons discuté au cours de notre rencontre d'aujourd'hui (10 nov.), nous n'avons constaté aucune amélioration durable et nous devons passer aux prochaines étapes. La direction a exploré chaque avenue raisonnable pour vous aider à améliorer votre rendement et votre comportement. À moins d'apprendre de nouveaux renseignements, nous devons passer aux prochaines étapes.

Ces prochaines étapes seront examinées plus en détail à la rencontre. La direction vous a aidée à tenter d'amener votre rendement au niveau requis pour votre poste actuel, mais elle n'y est pas arrivée jusqu'à maintenant. La prochaine étape consiste, pour la direction, à décider si vous êtes apte à remplir une autre fonction ou occuper un autre poste du lieu de travail. Si une autre fonction ou un autre poste

convenable ne peut être trouvé, la direction procédera alors au licenciement.

Si vous souhaitez communiquer des renseignements à la direction qui peuvent aider à ramener votre rendement et votre comportement à un niveau satisfaisant, veuillez le faire à cette rencontre.

Je vous encourage à être accompagnée d'un représentant syndical ou d'une autre personne à cette rencontre. Les RH peuvent vous aider à trouver des représentants syndicaux si vous n'en connaissez pas.

[...]

[123] La réunion du 15 novembre 2011 a eu lieu, et une lettre portant la même date (pièce E-1, onglet 21) a été remise à la fonctionnaire à la rencontre. Mme Best a indiqué dans son témoignage que l'objet de la lettre était d'informer la fonctionnaire qu'elle ne respectait pas la norme qui était attendue d'elle, que l'employeur était troublé par son rendement depuis la fin de 2010 et le début de 2011 et qu'elle avait deux mois pour que son rendement soit [traduction] « à la hauteur des attentes ». Mme Best a également déclaré que la direction chercherait quelque chose qui respecterait son niveau de compétence. Mme Best a déclaré que, s'ils voyaient une amélioration dans le rendement de la fonctionnaire, ils étaient prêts à lui donner plus de temps pour travailler et améliorer son rendement; sinon, ils tenteraient de trouver quelque chose qui lui conviendrait mieux.

[124] La fonctionnaire a confirmé avoir reçu la lettre du 15 novembre 2011 ce jour-là, lettre qui indiquait en partie ce qui suit :

[Traduction]

L'objet de la présente lettre est de vous informer que vous ne respectez pas les exigences de votre poste et de vous aviser des conséquences du non-respect continu de ces exigences.

Votre rendement pour la période de la fin juillet 2011 au 28 octobre a été classé comme insatisfaisant et vous faites l'objet d'un plan de gestion du rendement (PGR) depuis ce temps. Des faiblesses persistantes ont été documentées dans les domaines de la réflexion critique, du jugement, de la communication efficace et de l'initiative.

[...]

Vous avez eu de nombreuses possibilités d'apporter les changements nécessaires afin de respecter les exigences de

vosre poste. En particulier, on vous a fourni des attentes clairement définies, un encadrement fréquent et une formation propre aux tâches, officielle ou en cours d'emploi.

[...]

Vous avez également été informée des exigences de votre poste de scientifique étudiant le projet des processus atmosphériques PC-02 par votre superviseure et gestionnaire, au moyen de la création de buts dans le cadre du processus d'objectifs de rendement et d'évaluation du rendement. De la rétroaction vous a été communiquée régulièrement, et vous avez eu la possibilité de discuter de vos besoins avec votre superviseure, votre gestionnaire et votre directrice.

[...] *Vous avez eu des tâches limitées et une charge de travail allégée afin de vous permettre de vous concentrer sur votre réintégration dans le lieu de travail et l'amélioration de votre rendement à un niveau satisfaisant. L'intention consistait à augmenter graduellement la portée, la complexité et le volume du travail à mesure que le rendement s'améliorerait, pour parvenir finalement à un rendement satisfaisant au niveau PC-02. Malgré les efforts de votre superviseure, votre rendement selon le PGR est toujours insatisfaisant et vous continuez de vous voir attribuer un sous-ensemble limité de fonctions d'un poste PC-02. Les tentatives récentes pour élargir la portée des responsabilités ont entraîné la répétition des comportements problématiques.*

[...]

À ce moment-ci, je dois vous informer que, si d'ici le 16 janvier 2012 votre rendement ne s'est pas amélioré au point où vous rencontrez les exigences de votre poste, je recommanderai que vous soyez rétrogradée à un poste convenable, s'il y en a un disponible, ou qu'il soit mis fin à votre emploi.

[...]

[125] En contre-interrogatoire, Mme Best a confirmé que la période pendant laquelle le rendement de la fonctionnaire a été évalué pour déterminer son rendement insatisfaisant a pris fin le 16 décembre 2011.

[126] La fonctionnaire a déclaré avoir pris des notes des rencontres auxquelles elle a assisté après son retour au travail le 26 mai 2011; cependant, aucune note n'a été déposée à l'audience.

[127] Le 6 janvier 2012, Mme Best a écrit à la fonctionnaire et l'a informée de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le 15 novembre 2011, je vous ai rencontrée pour vous informer que votre rendement pour la période de la fin juillet 2011 au 28 octobre 2011 avait été jugé insatisfaisant. Vous faites l'objet d'un plan de gestion du rendement officiel et vous obtenez de la rétroaction hebdomadaire sur votre rendement depuis la fin juillet.

En ce moment, l'évaluation de votre rendement pour la période du 31 octobre 2011 au 16 décembre 2011 demeure insatisfaisante, puisqu'il n'y a aucune amélioration.

Votre superviseure et moi-même travaillons avec vous depuis la fin juillet 2011 et avons fourni beaucoup de rétroaction verbale et écrite sur les diverses tâches qui vous avaient été attribuées en tant que scientifique en processus atmosphériques. En outre, je vous ai avisée que vous ne respectiez pas les exigences de votre poste PC-02 et il est évident que vous n'avez pas les habiletés et les compétences requises d'un scientifique en processus atmosphériques.

Comme vous le savez, le 15 novembre 2011, dans le cadre des discussions au sujet de votre rendement, je vous ai dit que si votre rendement ne s'améliorait pas, la haute direction pouvait envisager de mettre fin à votre emploi pour rendement insatisfaisant.

Comme tous les efforts précédents pour vous aider à améliorer votre rendement ont été infructueux, j'ai conclu qu'il était peu probable que toute autre attention supplémentaire règle les lacunes identifiées et que vous puissiez accomplir toute la gamme des fonctions de votre poste de scientifique en processus atmosphériques PC-02.

Par conséquent, je recommande au titulaire de l'autorité déléguée, David Grimes, sous-ministre adjoint, Service météorologique du Canada, qu'une mesure soit prise pour mettre fin à votre emploi pour rendement insatisfaisant conformément à l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

[128] Au moyen d'une lettre datée du 26 janvier 2012 de David Grimes, sous-ministre adjoint d'Environnement Canada, il a été mis fin à l'emploi de la fonctionnaire. La lettre indiquait ainsi le raisonnement sous-tendant le licenciement :

[Traduction]

[...]

La présente fait suite à la lettre que vous avez reçue de Christine Best, directrice régionale, Opérations météorologiques et environnementales, Service météorologique du Canada, datée du 6 janvier 2012, soulignant les problèmes touchant votre rendement au travail évalué pendant la période allant de la fin juillet 2011 à la fin décembre 2011. Votre rendement insatisfaisant préoccupe beaucoup la direction et a entraîné des efforts importants et extraordinaires pour vous fournir une formation et un encadrement supplémentaires afin de vous aider à respecter les attentes quant à votre rendement. Malgré ces mesures, vous n'avez pas réussi à démontrer une amélioration considérable et durable de votre rendement. Votre rendement s'est détérioré à un niveau de rendement moins que satisfaisant et il y est demeuré pendant les 14 dernières périodes d'évaluation.

J'ai conclu que vous n'êtes pas en mesure d'accomplir toute la gamme des fonctions de votre poste de scientifique en processus atmosphériques PC-02. En outre, comme tous les efforts précédents pour vous aider à améliorer votre rendement ont été infructueux, j'ai conclu qu'il était peu probable que toute autre attention supplémentaire règle les lacunes déterminées. De plus, les tentatives de trouver un autre poste aux niveaux PC-01 et PC-02 ont été infructueuses puisque vous n'avez pas les compétences essentielles requises pour un autre type de travail au groupe PC.

[...]

[129] Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'elle souscrivait à la décision de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire parce que cette dernière ne respectait pas les critères précisés dans l'énoncé des critères de mérite, raison pour laquelle elle avait été embauchée au départ. Mme Mintz a déclaré que la fonctionnaire semblait continuer à remettre en question la validité des données. Elle avait des difficultés à traiter et à analyser les données et à résumer les renseignements. Elle a continué à faire fausse route et à être hors sujet, malgré le fait qu'on lui rappelait sans cesse. La fonctionnaire ne pouvait interpréter la science et en venir à une conclusion, ce qui était essentiel à son emploi. En tant qu'employée, la fonctionnaire ne pouvait travailler en équipe; elle

ne pouvait s'adapter ou communiquer. Mme Mintz a déclaré que la fonctionnaire avait des problèmes de jugement, puisqu'elle remettait constamment en question les mêmes éléments pour lesquels elle avait déjà obtenu des réponses.

[130] Mme Mintz a déclaré que lorsqu'elle a comparé l'énoncé des critères de mérite au travail aux comportements de la fonctionnaire, elle pouvait à peine trouver un élément que la fonctionnaire accomplissait.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le défendeur

[131] Le défendeur a fait valoir que l'article 230 de la *Loi* établit une norme élevée que doit atteindre la fonctionnaire pour permettre à un arbitre de grief d'infirmier la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi pour rendement insatisfaisant.

[132] Le défendeur m'a renvoyé à *Raymond c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 23; *Plamondon c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)*, 2011 CRTFP 90, *Mazerolle c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CRTFP 6, et *Reddy c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2012 CRTFP 94.

[133] Le critère dans des affaires comme celle-ci est établi dans *Raymond* aux paragraphes 121 à 124 :

121. [...] Était-il raisonnable, à la lumière de la preuve, que l'administrateur estime que le rendement du fonctionnaire en cause était insuffisant?

122. Si l'arbitre de grief conclut que le jugement porté par l'administrateur quant au rendement du fonctionnaire était raisonnable, il a épuisé sa compétence et il doit décider que la rétrogradation était motivée. Il est important de noter qu'en vertu de l'article 230 de la Loi, l'évaluation de l'arbitre de grief doit porter non pas sur le caractère raisonnable de la décision prise par l'employeur de rétrograder le fonctionnaire, mais plutôt sur le caractère raisonnable de son appréciation du rendement du fonctionnaire. Ce n'est donc pas la décision de rétrograder qui est en cause, mais bien le jugement formulé quant à la suffisance du rendement du fonctionnaire. Ces paramètres sont beaucoup plus restrictifs qu'auparavant sous le régime de l'ancienne Loi, et s'appliquent toujours à l'égard des rétrogradations et licenciements pour des motifs autres que l'insuffisance de rendement.

123. À mon sens, en introduisant l'article 230 dans la Loi, le législateur a clairement voulu limiter le champ d'intervention de l'arbitre de grief, et ce à deux égards. Premièrement, il a voulu éviter que l'arbitre de grief ne substitue son opinion à celle de l'employeur quant à l'appréciation du rendement du fonctionnaire en ne lui permettant d'intervenir qu'en présence d'une preuve que le jugement posé par l'administrateur était déraisonnable. Je vois dans cet encadrement législatif une reconnaissance de la part du législateur que l'employeur est dans une meilleure position qu'un arbitre de grief pour apprécier la qualité du rendement d'un fonctionnaire qu'il voit fonctionner au quotidien.

124. Deuxièmement, l'arbitre de grief n'a pas le mandat d'apprécier le caractère approprié de la mesure de rétrogradation ou de licenciement s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur estime le rendement insuffisant. Ainsi, ou bien il était raisonnable que l'administrateur estime le rendement du fonctionnaire insuffisant, auquel cas la rétrogradation est maintenue, ou bien le jugement de l'administrateur est jugé déraisonnable et la rétrogradation est cassée. L'arbitre de grief ne peut substituer une sanction qu'il juge plus appropriée.

[134] Le défendeur a déclaré que, dans *Raymond et Plamondon*, le terme « raisonnable » est défini comme il l'a été par la Cour suprême dans *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, soit :

[47] La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonnabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. [...]

[135] Même si la fonctionnaire semblait commencer le travail et avoir des examens positifs, il était évident qu'il y avait des problèmes. Ces problèmes ont été soulignés dans la lettre du 20 février 2011 envoyée à SC. La preuve a clairement démontré que

les problèmes initialement identifiés depuis février 2011 se sont poursuivis pendant son emploi, et ce, jusqu'à son licenciement.

[136] La période pendant laquelle le travail de la fonctionnaire a été évalué était d'environ un an. Les problèmes qui ont été identifiés au début de 2011 sont les mêmes qu'à la fin de 2011. Il est clairement ressorti de la preuve que le comportement de la fonctionnaire n'allait pas changer et que son rendement au travail se détériorait.

[137] La fonctionnaire a démontré des tendances où elle était portée à être distraite de ses principales tâches. Lorsqu'elle était hors sujet et que sa gestionnaire lui disait de ne pas faire une chose, elle n'arrivait pas à se conformer à la directive.

[138] Un problème récurrent existait en ce qui concerne les données. La fonctionnaire devait analyser les données, mais plutôt que de le faire, elle se concentrait sur la vérification ou le contrôle de la qualité des données.

[139] Mme Mintz a fourni à la fonctionnaire beaucoup de mentorat et d'encadrement. Mme Mintz arrêtait tous les jours pour vérifier ce qu'elle faisait et lui offrir de l'aide, au besoin. Si la fonctionnaire avait des questions, elle avait plusieurs occasions de les poser à Mme Mintz. Malgré les nombreuses occasions, la fonctionnaire a admis en contre-interrogatoire qu'elle posait rarement des questions.

[140] La pièce E-1, onglet 5, pièce jointe 3 contient le compte-rendu d'une rencontre qui a eu lieu le 31 janvier 2011, où une dispute au sujet d'une tâche assignée concernant le projet Genesse a fait l'objet de discussions. Pendant la rencontre, il a été précisé à la fonctionnaire qu'elle était sa tâche précise. Il s'agissait de la première de multiples rencontres où la gestionnaire de la fonctionnaire a rencontré cette dernière et lui a donné des directives précises. En plus des rencontres quotidiennes, des rencontres hebdomadaires ont également été documentées. Finalement, la fonctionnaire a fait l'objet d'un PGR pour lequel il existe 16 documents écrits.

[141] Dès février 2011, la fonctionnaire était clairement au courant de l'insatisfaction de l'employeur quant à son rendement. À ce moment, l'employeur a retiré la fonctionnaire du travail et l'a envoyée faire une évaluation de SC. La fonctionnaire a obtenu une copie des documents envoyés à SC en date du 20 février 2011, demandant l'évaluation. Un simple examen de la lettre indique que l'employeur n'était pas satisfait du rendement de la fonctionnaire.

[142] Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler daté du 10 mai 2011 indique clairement que la fonctionnaire a des traits de personnalité qui peuvent poser problème dans le cadre de son emploi. Ce rapport comporte des directives claires à l'intention des fournisseurs de soins de santé de la fonctionnaire pour qu'ils collaborent avec son employeur afin de l'aider à trouver une solution. Il revenait à la fonctionnaire de donner à son employeur la possibilité de collaborer avec ses fournisseurs de soins de santé pour régler ces problèmes. Le fonctionnaire n'a pas pris ces mesures.

[143] Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler révèle les mêmes traits que l'employeur avait identifiés et qui sont restés jusqu'à la fin de l'emploi de la fonctionnaire. Il est incorrect pour la fonctionnaire de soutenir qu'elle n'a pas eu suffisamment de temps pour s'améliorer, puisqu'il était peu probable que son comportement change.

[144] Elle a eu de multiples rencontres, courriels et directives de la part de Mme Mintz et de Mme Best. La participation de Mme Best est importante; cela démontre que l'employeur n'a pas laissé la fonctionnaire [traduction] « seule à elle-même ». Même si elle était responsable de plus de 300 employés, Mme Best a quand même passé plus de temps que la normale à tenter de ramener la fonctionnaire sur la bonne voie.

[145] Les rencontres, les courriels, les PGR, les lettres et les discussions décrivaient clairement à la fonctionnaire les attentes et les exigences qu'elle devait respecter. Il est inconcevable que la fonctionnaire n'ait pas su ce qu'elle devait faire ou ne connaissait pas les normes qu'elle devait respecter.

[146] En ce qui concerne la preuve, Mme Mintz a pris des notes à mesure que les événements se déroulaient. Ces notes ont été déposées en preuve. De plus, Mme Mintz avait un souvenir clair des événements, indépendamment des notes. D'un autre côté, la fonctionnaire était un témoin difficile qui ne s'en remettait qu'à sa mémoire. Elle a déclaré avoir des notes, mais elle ne les a pas fournies. Dans de nombreux cas, la fonctionnaire n'avait aucun souvenir des événements en question et, lorsqu'elle a été contre-interrogée, une grande partie de ses souvenirs était limitée ou inexacte. Lorsqu'il y a une contradiction dans la preuve, étant donné l'ensemble de la preuve, les témoignages de Mme Mintz et de Mme Best devraient être préférés à celui de la fonctionnaire.

[147] En ce qui concerne le projet de données de Saskatoon, Mme Mintz a déclaré qu'il n'a pas été livré à temps, que la tâche assignée n'a pas été réalisée et qu'un plus grand encadrement était nécessaire que ce qui était prévu pour celui d'un PC-02. C'est le rendement de la fonctionnaire dans le cadre du projet de données de Saskatoon qui a amené l'employeur à assujettir la fonctionnaire au PGR.

[148] Il ressort clairement des notes de Mme Mintz que la fonctionnaire n'a pas simplement fait l'objet du PGR et qu'elle n'a pas été laissée sans directive ou aide. Mme Mintz a passé beaucoup de temps et d'effort à tenter d'identifier les problèmes. Mme Mintz a posé beaucoup de questions à la fonctionnaire. Le registre indique que tout ce dont a eu besoin la fonctionnaire lui a été fourni.

[149] La tâche de Red Deer a été conçue pour déterminer l'incidence du déménagement des cours municipales de la ville sur la qualité de l'air. Les cours ont été déménagées en 2009, mais la fonctionnaire n'a pas évalué la qualité de l'air après leur déménagement. Si vous avez la tâche de comparer le déplacement des cours, il est logique d'évaluer les données avant et après le déménagement; la fonctionnaire ne l'a pas fait, ce qui représente une prémisse scientifique de base.

[150] Le rendement de la fonctionnaire en ce qui concerne le projet de climatologie CAS n'était pas différent que pour les autres projets. La fonctionnaire avait besoin d'un encadrement important. Elle se laissait distraire. Elle se concentrait sur des tâches marginales non liées au projet. Tous les deux ou trois jours, de nouvelles distractions l'éloignaient du projet. Sa gestionnaire devait continuellement la ramener sur la bonne voie.

[151] L'affectation NO₂ a révélé à l'employeur que la fonctionnaire ne faisait pas de progrès.

[152] La dernière tâche attribuée à la fonctionnaire était le projet RNSPA-BTEX, qui lui a été attribué en novembre 2011. La fonctionnaire a encore une fois eu de la difficulté à traiter les données. Un mois après l'affectation, Mme Mintz a conclu qu'elle ne pouvait convaincre la fonctionnaire que les données étaient valides et qu'il était donc inutile que la fonctionnaire continue à y travailler.

[153] Bien que, selon le défendeur, l'employeur n'avait qu'à attribuer du travail à la fonctionnaire et lui faire remarquer qu'elle ne satisfaisait pas la norme qui était

attendue d'elle, l'employeur en l'espèce est allé beaucoup plus loin. La gestionnaire de la fonctionnaire a pris une part beaucoup plus active en raison de l'absence de réflexion critique, de problèmes de communication, de distraction répétée et de l'incapacité à saisir des concepts simples.

[154] La fonctionnaire a consacré énormément de temps à des questions non directement liées à son travail et sa gestionnaire devait lui rappeler qu'elles étaient hors sujet. La fonctionnaire n'a pu démontrer qu'elle pouvait accomplir le travail scientifique correctement; elle avait des difficultés à communiquer et à effectuer des tâches quotidiennes de base.

B. Pour la fonctionnaire

[155] La fonctionnaire a fait valoir que le critère du caractère raisonnable est celui qui est indiqué au paragraphe 131 de *Raymond*, qui précise ce qui suit :

[...] Ainsi, je ne vois pas comment on pourrait conclure qu'il était raisonnable qu'un administrateur général estime le rendement de l'un de ses fonctionnaires insuffisant, si preuve est faite que :

- *L'administrateur général ou les superviseurs qui ont apprécié le rendement du fonctionnaire se sont livrés à un exercice empreint de mauvaise foi;*
- *Le fonctionnaire n'était pas assujéti à des normes de rendement appropriées;*
- *L'employeur n'avait pas communiqué clairement au fonctionnaire les normes de rendement qu'il devait satisfaire; ou*
- *Le fonctionnaire n'avait pas reçu les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour atteindre les normes de rendement dans un délai jugé raisonnable.*

[156] La fonctionnaire a déclaré que son argument était fondé sur les trois points suivants :

1. les normes en vertu desquelles elle a été évaluée ne lui ont jamais été communiquées clairement;
2. elle n'a pas eu l'aide, les outils, les conseils et le mentorat appropriés;

3. elle s'est vu priver d'une période raisonnable pour améliorer son rendement.

1. Omission de communiquer clairement les normes

[157] La communication des exigences et des normes de travail de l'employeur était incohérente. Même si la fonctionnaire a un souvenir limité des rencontres hebdomadaires, l'absence de preuve n'est pas une preuve en soi. La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait pas reçu d'instructions sur ce qu'elle devait faire, les normes qu'elle devait respecter et en fonction desquelles elle serait évaluée ni la façon dont elle devait respecter cette norme.

[158] Les normes de l'employeur, que la fonctionnaire devait respecter, figurent à la pièce E-1, onglet 22, le DED, qui a été créé en fonction de la pièce E-1, onglet 24, soit le Dictionnaire de compétences d'EC. Ni le DED ni le Dictionnaire de compétences d'EC n'ont été fournis à la fonctionnaire.

[159] Selon Mme Mintz, le DED était plus ou moins complet à la fin de novembre ou au début de décembre 2011. À première vue, le DED précise qu'il a été créé en novembre et décembre 2011 et qu'il a été terminé en février 2012. La fonctionnaire a été évaluée en fonction des normes qui sont indiquées dans le DED. Comment la fonctionnaire peut-elle respecter des normes qui ne lui ont jamais été communiquées? Ce qui est extrêmement important, c'est que le DED a été compilé lorsque la fonctionnaire a appris que son emploi était compromis. L'employeur aurait dû fournir le DED à la fonctionnaire et y ajouter une autre colonne indiquant à la fonctionnaire ce qu'elle aurait pu faire pour régler les problèmes que l'employeur a déterminés.

[160] Étant donné les éléments de preuve indiqués dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler et les traits de personnalité de la fonctionnaire, il était essentiel de lui fournir un ensemble écrit de normes précisant qu'il s'agissait de la norme selon laquelle elle serait évaluée, ainsi que la façon dont elle omettait de respecter cette norme. Selon le témoignage Mme Mintz, lorsqu'elle a donné des instructions à la fonctionnaire, celle-ci ne les intégrait pas; si c'était le cas, comment l'employeur peut-il justifier de ne pas remettre par écrit les normes requises à la fonctionnaire?

[161] L'énoncé des critères de mérite et la description de travail PC-02 sont des documents pro forma qui n'étaient pas adaptés aux problèmes de la fonctionnaire.

[162] Le terme [traduction] « clairement » est important et doit signifier quelque chose. Le fait de fournir un volume de documents ne satisfait pas l'exigence de transmettre clairement des renseignements. La fonctionnaire avait droit à un énoncé clair de ce qui devait changer. Même si des éléments de preuve ont démontré qu'il y avait un grand nombre de documents, de tâches et de fonctions, la fonctionnaire n'a jamais obtenu les outils et la formation appropriés pour l'aider à atteindre ce but.

[163] Les communications de l'employeur étaient contradictoires. Mme Mintz a demandé à plusieurs reprises à la fonctionnaire de ne pas communiquer avec des personnes sans faire passer ses communications par un gestionnaire (dans la plupart des cas Mme Mintz elle-même); en fait, la fonctionnaire a fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de ses communications. En même temps, elle a été critiquée pour avoir omis d'agir de façon indépendante.

2. Outils et formation appropriés

[164] La fonctionnaire m'a renvoyé à *Canada Council for the Arts v. Public Service Alliance of Canada*, 2003 CLB 15013. Bien que l'employeur ait produit beaucoup de documents pour suggérer ce qui n'allait pas bien, il n'a pas fourni à la fonctionnaire les outils et la formation pour lui permettre d'atteindre l'objectif de satisfaire les attentes. Mme Mintz a déclaré qu'elle avait une politique de la porte ouverte et elle a été déçue lorsque la fonctionnaire ne s'est pas présentée. Selon la fonctionnaire, il ne lui revenait pas d'aller voir Mme Mintz, mais bien le contraire.

[165] Selon Mme Mintz, une supervision minimale et un travail de façon indépendante étaient attendus et cela a été pris en compte dans l'approche du défendeur juste avant le licenciement de la fonctionnaire. La fonctionnaire m'a renvoyé aux notes de Mme Mintz où cette dernière a déclaré qu'elle s'attendait à une indépendance de la part de la fonctionnaire; l'indépendance était le but, non le moyen. Le mentorat et d'autres outils et techniques étaient requis pour corriger le problème et parvenir au but. Ces outils et techniques n'ont pas été fournis.

[166] La fonctionnaire a déclaré qu'il ne suffisait pas à l'employeur de soutenir qu'elle faisait preuve d'un mauvais jugement; si l'employeur souhaitait que la fonctionnaire corrige cela, il aurait dû lui donner des exemples de ce qu'était un bon jugement par opposition à un mauvais jugement. La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur avait l'obligation d'indiquer le problème et de fournir de la rétroaction.

[167] La fonctionnaire m'a renvoyé à *O'Leary c. Conseil du Trésor (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2007 CRTEFP 10, où on précise ce qui suit aux paragraphes 306 et 316 :

306. [...] Outre le fait que le plan d'action mentionnait que Mme Hodder et M. O'Leary se rencontreraient quotidiennement, rien ne visait à régler les problèmes que vivait le fonctionnaire s'estimant lésé au travail. C'était une liste de tâches qu'un agent de dotation devait effectuer et il ne renfermait pas de véritables mesures susceptibles de fournir au fonctionnaire s'estimant lésé le soutien et l'encadrement professionnels requis pour surmonter son manque d'expérience en dotation. [...]

[...]

316. [...] Je suis également d'avis que l'employeur n'a pas donné une formation suffisante au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'aider à surmonter ses difficultés. La formation et l'aide étaient déficientes à plus d'un égard. Le plan d'action ne proposait pas de véritables moyens de rectifier les problèmes, une formation additionnelle a été refusée jusqu'à ce qu'il y ait remise en ordre des dossiers et rattrapage de l'arriéré, et outre les deux jours passés avec M. Millican, aucune formation en cours d'emploi n'a été dispensée. [...]

3. Période raisonnable

[168] La fonctionnaire ne s'est pas vu fournir une période raisonnable pour s'améliorer. Au départ, l'employeur a informé la fonctionnaire qu'elle avait deux mois pour s'améliorer, puis il est revenu sur sa parole et ne lui a donné qu'un mois. Le 15 novembre 2011, la fonctionnaire a appris que si elle ne s'améliorait pas d'ici le 16 janvier 2012, Mme Best recommanderait son licenciement. La décision de recommander le licenciement a été prise par Mme Best le 6 janvier 2012 et cette dernière a admis dans son témoignage qu'elle s'était fiée uniquement aux renseignements qu'elle avait au 16 décembre 2011 pour prendre cette décision. Selon la fonctionnaire, cela est fatal à l'argument de l'employeur. Ayant accordé à la fonctionnaire deux mois pour s'améliorer, il ne pouvait donc pas la licencier.

[169] La fonctionnaire m'a renvoyé à *Chambers v. Axia Netmedia Corporation*, 2004 NSSC 24, où la Cour a déclaré ce qui suit au paragraphe 62 :

[Traduction]

[62] Lorsque l'employeur déclare une période de probation, combinée à un avertissement quant aux lacunes dans le rendement et aux conséquences d'une omission de les corriger et si l'employé accepte, il ne revient pas à l'employeur, en l'absence d'un libellé très clair du contraire, d'abroger la période déclarée et de renvoyer plus tôt l'employé. [...]

[...]

L'employeur n'a pas le loisir de donner d'une main et de reprendre de l'autre.

[170] La fonctionnaire m'a aussi renvoyé à *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, où la Cour a déclaré ce qui suit à la page 181 :

*Tout d'abord, je pense qu'il est utile d'insister sur la présomption que le législateur n'a pas l'intention de modifier le droit existant ni de s'écarter des principes, politiques ou pratiques établis. Dans *Goodyear Tire & Rubber Co. of Canada c. T. Eaton Co.*, [1956] R.C.S. 610, p. 614, par exemple, le juge Fauteux (plus tard Juge en chef) écrit : [TRADUCTION] « le législateur n'est pas censé s'écarter du régime juridique général sans exprimer de façon incontestablement claire son intention de le faire, sinon la loi reste inchangée ». Dans *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, p. 1077, le juge Lamer (plus tard Juge en chef) écrit que « le législateur n'est pas censé, à défaut de disposition claire au contraire, avoir l'intention de modifier les règles de droit commun pré-existantes ».*

[171] La fonctionnaire a demandé à titre de réparation d'être réintégrée à son lieu de travail et le remboursement de tout salaire et avantages perdus ainsi que les intérêts sur ces pertes.

C. Réponse du défendeur

[172] La fonctionnaire a confondu la période d'évaluation et la période de licenciement. Elle était en congé de maladie entre le 6 janvier et le 16 janvier 2012. Elle a été licenciée le 26 janvier 2012. Qu'est-ce que la fonctionnaire aurait pu faire de façon réaliste puisqu'elle était en congé de maladie?

[173] Comme la fonctionnaire a reçu un avertissement en novembre 2011, il n'était pas du tout nécessaire de lui donner un avertissement.

[174] Bien que la fonctionnaire ait déclaré qu'on ne lui avait pas communiqué les normes selon lesquelles elle devait travailler, la jurisprudence indique que l'employé doit se voir remettre des normes pratiques et concrètes qu'il peut comprendre. Cela est indiqué dans *Canada Council for the Arts*.

[175] La fonctionnaire semble suggérer qu'il y a renversement du fardeau ou de la responsabilité : si l'employé ne respecte pas les exigences du poste et ne communique pas ce qu'est le problème, il revient à l'employeur de se manifester et d'offrir son aide. Bien que l'employeur ne souscrive pas à cette proposition, il a réellement fait ce qu'il pouvait pour tenter de découvrir ce qu'étaient les problèmes. Mme Mintz s'est donné beaucoup de mal pour déterminer ce qu'était la cause des problèmes et fournir à la fonctionnaire une aide pour corriger la situation.

[176] La fonctionnaire a fait valoir que le DED aurait dû lui être remis comme outil de gestion du rendement. L'employeur a choisi le processus relatif au PGR, et des rencontres quotidiennes et hebdomadaires ont été utilisées afin de discuter de ce qui arrivait et devrait être fait. La fonctionnaire a compris ce qu'étaient les attentes à partir de ces rencontres et documents.

[177] Si l'on accepte l'argument de la fonctionnaire, il est presque impossible pour l'employeur de respecter les critères avancés par cette dernière.

[178] L'article 230 de la *Loi* ne fait pas la common law et il en diffère. L'affaire *O'Leary* n'est pas la loi.

[179] Bien que la fonctionnaire n'ait pas reçu le DED, l'employeur lui a clairement communiqué tous les jours, souvent toutes les semaines, ce qui était attendu d'elle et cette communication s'est continuée dans les documents écrits sur le PGR.

IV. Motifs

[180] L'article 230 de la *Loi* prévoit la compétence d'un arbitre de grief en ce qui concerne le licenciement pour motif non disciplinaire et indique ce qui suit :

230. Saisi d'un grief individuel portant sur le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insuffisant d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale ou d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe 209(3), l'arbitre de grief ou la Commission, selon le cas, doit décider que le licenciement ou la rétrogradation étaient motivés s'il

conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement du fonctionnaire insuffisant.

[181] Le terme [traduction] « raisonnable », dans le contexte d'un contrôle judiciaire, a été défini ainsi par la Cour suprême dans *Dunsmuir* :

(47) La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel [...]

[182] Je suis d'avis que la norme de la Cour suprême quant à la façon dont les tribunaux auraient dû juger les décisions des tribunaux administratifs est vraie pour un tribunal administratif à qui l'on demande de juger, selon la norme du caractère raisonnable, la décision de l'employeur prise en vertu de l'article 230 de la *Loi*.

[183] Le défendeur a fait valoir que le caractère raisonnable correspondait à la définition du CSC dans *Dunsmuir*, alors que la fonctionnaire a soutenu que le caractère raisonnable correspondait à ce qui était établi dans *Raymond* au paragraphe 131. Je ne crois pas que les deux définitions s'excluent mutuellement. La CSC a défini ce que signifie le caractère raisonnable dans un sens large ou théorique et l'affaire *Raymond* permet de comprendre ce qu'il signifie dans le contexte de la *Loi*.

[184] Je souscris au raisonnement figurant aux paragraphes 123 et 124 de *Raymond* selon lequel le législateur, en introduisant l'article 230 de la *Loi*, a clairement voulu limiter le champ d'intervention de l'arbitre de grief. Il ne voulait pas que l'arbitre de grief substitue son opinion à celui de l'employeur quant à l'appréciation du rendement du fonctionnaire, sauf en présence d'une preuve que le jugement posé par l'administrateur était clairement déraisonnable. Tout simplement, la question à laquelle je dois répondre est celle de savoir si l'évaluation selon laquelle le rendement de la fonctionnaire était insuffisant, par Mme Mintz et Mme Best, et accepté par l'administrateur général, était raisonnable. Il s'agit d'une question en deux parties : d'abord, le rendement de la fonctionnaire était-il insatisfaisant et, ensuite, le cas

échéant, l'évaluation était-elle raisonnable? Si c'était le cas, ma compétence est épuisée et le licenciement doit être maintenu.

A. Le rendement de la fonctionnaire était-il insuffisant?

[185] La fonctionnaire a commencé à travailler en tant que scientifique en processus atmosphériques au bureau d'Edmonton de la SSQA du SMC d'EC à la fin de juin 2009. Il semble qu'il n'y ait eu aucun problème avec son rendement à partir de ce moment jusqu'à la fin de 2010. En effet, la première évaluation du rendement de la fonctionnaire pour l'exercice se terminant le 31 mars 2010 précisait que son rendement répondait aux attentes. La première indication qu'il y avait des problèmes avec la fonctionnaire est survenue en octobre 2010 lorsque Mme Mintz a reçu un rapport au sujet d'un litige entre la fonctionnaire et un autre employé sur des problèmes de contrôle de la qualité des données recueillies. Mme Mintz a indiqué dans son témoignage qu'à ce moment, elle a donné des instructions à la fonctionnaire et qu'elle croyait que cela avait réglé le problème; cependant, ce n'était pas le cas.

[186] Selon le témoignage de Mme Mintz, en raison d'un incident relativement au projet Genesee, elle a été préoccupée par la capacité de la fonctionnaire à effectuer le travail qui lui a été attribué. Une réunion a eu lieu le 31 janvier 2011 entre la fonctionnaire, Mme Mintz et M. Maier des RH. Le nœud du problème concernait le contrôle de la qualité des données. Des notes ont été prises pendant la rencontre, et un procès-verbal a été réalisé. Selon le témoignage de Mme Mintz, à la fin de la rencontre elle croyait que les difficultés éprouvées par la fonctionnaire quant aux données étaient une aberration et que le problème était réglé. Cependant, cela n'était pas le cas et, le lendemain, la fonctionnaire a envoyé une série de courriels que Mme Mintz a interprétée comme étant un refus d'effectuer le travail qui avait fait l'objet de discussions et qui avait été convenu à la rencontre de la veille. En conséquence, Mme Mintz a retiré le travail à la fonctionnaire.

[187] La preuve a démontré que le comportement de la fonctionnaire dans le lieu de travail après la rencontre du 31 janvier 2011 et pendant les quelques semaines qui ont suivi était, selon Mme Mintz, étrange et erratique. En raison de ce comportement, la fonctionnaire a été placée en congé de maladie et a dû participer à une évaluation de l'aptitude à travailler.

[188] La fonctionnaire était en congé de maladie payé du 16 février au 26 mai 2011. Durant cette période, elle a été examinée par un médecin de SC, qui a produit le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler le 10 mai 2011. Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler a été remis à la fonctionnaire et à l'employeur. Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler indiquait que la fonctionnaire avait certains traits de personnalité qui avaient une incidence sur son comportement au travail. Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler comportait des recommandations à l'intention de l'employeur et de la fonctionnaire en ce qui concerne l'environnement de travail et les affectations de cette dernière. Ces recommandations figurent aux paragraphes 37 et 38 de la présente décision et elles seront abordées plus loin dans les présents motifs.

[189] Le poste de scientifique en processus atmosphériques (PC-02), comme l'indique l'énoncé des critères de mérite, obligeait la fonctionnaire à faire ce qui suit :

- extraire et synthétiser des données précises, les analyser et en tirer des conclusions;
- planifier, organiser et mener des projets de recherche;
- travailler sous une supervision minimale;
- communiquer efficacement à l'oral et par écrit;
- avoir des relations interpersonnelles efficaces et travailler en équipe;
- être fiable et pouvoir s'adapter;
- faire preuve d'un bon jugement;
- être innovateur et faire preuve d'initiative.

[190] Ces critères, précisés dans l'énoncé des critères de mérite, sont repris, quoiqu'avec des mots différents, dans la description de travail de la fonctionnaire, dont une copie lui a été remise.

[191] La preuve a révélé que la fonctionnaire, malgré ses efforts, était incapable de réaliser les tâches principales liées à son poste.

[192] À partir du moment de sa réintégration en mai 2011 jusqu'à son licenciement, la fonctionnaire a obtenu cinq affectations importantes : le projet de données de

Saskatoon, le projet de climatologie CAS, la tâche de Red Deer, la tâche NO₂ et l'affectation RNSPA-BTEX, qui étaient tous, selon Mme Mintz, considérés comme un travail normal pour une personne classifiée au niveau PC-02. Trois des cinq tâches ont été terminées avant le licenciement de la fonctionnaire; le projet de climatologie CAS, n'était pas prévue prendre fin avant mars 2012, et l'affectation RNSPA-BTEX, lui a été retirée.

[193] La preuve a révélé que bien que la fonctionnaire ait effectué du travail dans le cadre de ces cinq affectations et qu'elle ait fourni, dans le cas de trois des cinq affectations, un produit livrable à sa gestionnaire sous forme de rapport, l'évaluation qu'en a faite Mme Mintz était que le travail effectué par la fonctionnaire ne correspondait pas du tout à celui requis d'un scientifique en processus atmosphériques classifié PC-02.

[194] La preuve a révélé que bien que la fonctionnaire ait produit un rapport pour le projet de données de Saskatoon, celui-ci était incomplet. Selon Mme Mintz, le projet de données de Saskatoon n'a pas été terminé à temps; la fonctionnaire n'a pas non plus répondu aux questions qui lui avaient été posées. Le projet de données de Saskatoon a été attribué à la fonctionnaire juste après son retour au travail à la fin mai 2011. C'est son manquement relativement à cette tâche qui a amené l'employeur à assujettir la fonctionnaire au PGR.

[195] La tâche NO₂ a été attribuée à la fonctionnaire au début septembre 2011, et sa date limite était le 22 septembre 2011. Cette date a été respectée; cependant, selon l'évaluation qu'en a faite Mme Mintz, le travail faisait preuve de peu d'analyse approfondie. Mme Mintz a décrit le travail comme bien au-dessous de celui d'un PC-02.

[196] La fonctionnaire n'a jamais terminé le projet de climatologie CAS. Ce projet était une affectation beaucoup plus importante que les autres; cependant, la preuve qui m'a été présentée a démontré que la fonctionnaire éprouvait des difficultés dans la réalisation et l'achèvement des fonctions de base du projet élargi, y compris de simples fonctions procédurales, qui faisaient partie intégrante de la réalisation de progrès dans le cadre du projet.

[197] La dernière affectation donnée à la fonctionnaire était l'affectation RNSPA-BTEX au début de novembre 2011. Cette affectation n'a pas été terminée par la

fonctionnaire, puisqu'elle a été retirée par Mme Mintz lorsqu'il s'était avéré évident que les problèmes qu'elle éprouvait l'empêchaient de mener à bien le projet.

[198] La preuve la plus révélatrice quant à la question de savoir si le rendement au travail de la fonctionnaire était satisfaisant ou non concerne la tâche de Red Deer. Il s'agissait de la première affectation entreprise pendant le PGR. Bien qu'il ait été remis à temps, le produit qui a été rendu était, selon les mots de Mme Mintz, du [traduction] « charabia ». Selon Mme Mintz, la fonctionnaire n'a pas abordé la partie essentielle de la tâche, qui consiste à comparer les données sur la qualité de l'air de la station de surveillance de Red Deer avant et après le déménagement des cours municipales de Red Deer, qui s'est produit en 2009. La preuve a révélé que la fonctionnaire n'avait pas évalué les données après le déplacement de 2009. Bien que la fonctionnaire ait réalisé un produit livrable, y compris une série de neuf graphiques, les documents qui m'ont été soumis n'avaient aucun sens, et elle n'a pas tenté de les expliquer. Pour ce qui est de cette tâche, la preuve dont je suis saisie démontre clairement que le rendement de la fonctionnaire ne respectait pas les critères indiqués dans l'énoncé des critères de mérite de sa description de travail.

[199] La preuve dont je suis saisie démontre clairement que le rendement de la fonctionnaire était insatisfaisant de juin 2011 jusqu'à son licenciement en janvier 2012.

B. La décision de l'administrateur général était-elle raisonnable?

[200] Comme il est indiqué dans *Raymond*, les critères suivants précisent ce qui pourrait être une décision déraisonnable :

1. L'administrateur général ou les superviseurs qui ont évalué le rendement de la fonctionnaire se sont livrés à un exercice empreint de mauvaise foi;
2. La fonctionnaire n'a pas été assujettie à des normes de rendement appropriées;
3. L'employeur n'a pas communiqué clairement à la fonctionnaire les normes de rendement qu'il ou elle devait satisfaire; ou

4. La fonctionnaire n'a pas reçu les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour répondre aux normes de rendement dans un délai jugé raisonnable.

[201] L'argument de la fonctionnaire, selon lequel l'employeur n'a pas agi de façon raisonnable, est fondé sur les trois points suivants :

1. les normes en vertu desquelles la fonctionnaire a été évaluée ne lui ont jamais été communiquées clairement;
2. la fonctionnaire n'a pas eu l'aide, les outils, les conseils et le mentorat appropriés;
3. la fonctionnaire s'est vu priver d'une période raisonnable pour améliorer son rendement.

[202] Il ne fait aucun doute que le trait de personnalité indiqué dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler était un facteur contributif au problème de rendement de la fonctionnaire.

[203] Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler précisait que la fonctionnaire n'avait pas un problème médical, mais des caractéristiques de personnalité de longue date qui pouvaient s'améliorer si elle demandait un soutien de la part de son ou de ses fournisseurs de soins de santé en même temps que des arrangements sur le lieu de travail. Les arrangements sur le lieu de travail, qui seraient bénéfiques à la fonctionnaire, étaient indiqués ainsi dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler :

1. L'employeur doit s'assurer que Mme Forner comprend clairement ses rôles et responsabilités, ceux de ses collègues et ceux de ses supérieurs.
2. L'employeur doit s'assurer que Mme Forner comprend clairement les attentes professionnelles de son employeur.
3. L'employeur devrait tenter de donner à Mme Forner du travail qui correspond le mieux aux traits de sa personnalité.
4. Tenir de brèves réunions régulières entre Mme Forner et sa superviseure dans un lieu privé afin de donner à Mme Forner une rétroaction opportune

liée aux préoccupations au sujet du rendement au travail et aux comportements sur le lieu de travail. Il a été suggéré que ces réunions soient limitées à 30 minutes, qu'elles se tiennent une ou deux fois par semaine pour les deux premiers mois suivants le retour au travail.

5. L'employeur peut se demander si le fait de retenir le service d'un médiateur ou d'un facilitateur externe aiderait à organiser ces discussions et à les structurer de façon à obtenir un avantage maximal.

[204] Le comportement indiqué dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler laisse entendre que la personnalité de la fonctionnaire était telle qu'elle avait grandement besoin d'être ordonnée et organisée et qu'elle était également préoccupée par les règles, les procédures et les détails mineurs, ainsi que par les exigences éthiques et procédurales au point de démontrer une attitude excessivement inflexible qui pouvait avoir des conséquences négatives dans le lieu de travail. Les comportements décrits dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler coïncidaient avec le comportement que Mme Mintz m'a décrit au sujet de la fonctionnaire dans le lieu de travail et la façon dont elle effectuait le travail qui lui était attribué.

[205] Le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler précisait également que, si les fournisseurs de soins de santé de Mme Forner comprenaient la perception de l'employeur des comportements sur le lieu de travail, cela pourrait améliorer leur capacité à collaborer avec Mme Forner afin d'améliorer ses connaissances et de discuter de façons d'aborder les préoccupations à mesure qu'elles surviennent. Si le fournisseur de soins de santé croit que cela serait utile, le superviseur pourrait donner à Mme Forner une rétroaction écrite structurée des événements où ses traits de personnalité semblent lui causer des difficultés au travail. L'auteure du rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler précisait qu'elle souhaitait que Mme Forner partage volontairement ces renseignements écrits et en discute avec son ou ses fournisseurs de soins de santé et que cela devrait être fait uniquement si Mme Forner et son ou ses fournisseurs de soins de santé appuient l'utilisation d'une telle rétroaction afin de faciliter le suivi médical.

[206] Selon la preuve déposée, il semble que ces traits de comportement avaient un effet sur la capacité de la fonctionnaire à travailler dans le lieu de travail; la preuve présentée par Mme Mintz, tant oralement que dans ses notes détaillées décrivent la

fonctionnaire comme étant incapable de se concentrer et comme faisant fausse route. Toujours selon Mme Mintz, la fonctionnaire doit se faire donner les mêmes instructions à répétition. Cependant, cette difficulté est carrément traitée dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. Les recommandations à l'intention de l'employeur ne pouvaient aller plus loin en ce qui concerne l'appui qu'il pouvait apporter à la fonctionnaire. Il apparaît clairement que la Dre Donald prévoyait qu'il serait nécessaire d'en faire davantage en recommandant également que la fonctionnaire fasse participer ses propres professionnels de soins de santé dans le retour au travail et le processus de réintégration. La fonctionnaire a choisi de ne pas faire cela.

[207] Selon la preuve que j'ai entendue, on pourrait supposer qu'il s'agit d'un cas d'omission de prendre des mesures d'adaptation; cependant, ce n'est pas le cas. La fonctionnaire n'a pas contesté le fait qu'elle n'a pas fait l'objet de mesures d'adaptation; elle n'a pas non plus déposé de preuve ou fait valoir qu'un arrangement était nécessaire. La seule preuve médicale pertinente est le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. La Dre Donald, l'auteure du rapport, n'a pas été appelée à témoigner; les médecins traitants de la fonctionnaire non plus. Selon la preuve déposée, je conclus que l'employeur a suivi les recommandations établies par la Dre Donald dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler. Malheureusement, la fonctionnaire n'a pas donné suite aux recommandations qui lui ont été suggérées, ce qui aurait pu l'aider ou aurait pu permettre à l'employeur de mieux l'aider en abordant les difficultés qu'elle éprouvait.

C. Les normes en vertu desquelles la fonctionnaire a été évaluée ne lui ont jamais été communiquées clairement

[208] Mme Mintz, la supérieure immédiate de la fonctionnaire, a conservé des notes dactylographiées complètes et des registres de ses rencontres et discussions avec la fonctionnaire depuis environ la fin janvier 2011 jusqu'en janvier 2012. Les registres comprennent également des échanges de courriels, des lettres et d'autres documents, qui ont été identifiés par Mme Mintz et parfois la fonctionnaire pendant qu'elles témoignaient devant moi. Une grande partie de la preuve concernant la conclusion de recommander le licenciement de la fonctionnaire figure dans ses notes et registres.

[209] Bien que la fonctionnaire ait déclaré qu'elle avait conservé des notes détaillées des rencontres qu'elle avait eues avec son employeur, elle n'en a produit aucune à

l'audience. Bien que cela ne soit pas en soi déterminant de la façon dont les événements se sont déroulés, la plupart du temps, lorsqu'on lui posait une question sur un élément lié à son travail et aux difficultés qu'elle éprouvait, la fonctionnaire répondait qu'elle ne pouvait s'en rappeler.

[210] La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur ne lui avait pas communiqué les normes qu'elle devait respecter, puisque le DED et les normes de compétence d'EC ne lui ont jamais été transmises. Selon la fonctionnaire, le DED aurait dû non seulement lui être communiqué, mais il aurait dû contenir d'autres documents indiquant exactement comment la fonctionnaire aurait pu atteindre les normes qu'elle ne respectait pas.

[211] Je ne souscris pas à l'argument de la fonctionnaire à cet égard. La gestionnaire de la fonctionnaire lui a répété à d'innombrables reprises ce qui était requis de sa part. Cela est attesté dans le témoignage de Mme Mintz et indiqué dans les nombreux documents figurant à la pièce E-1. Selon le témoignage de Mme Mintz, le DED a été créé en novembre 2011 et il portait sur le niveau de travail accompli par la fonctionnaire et il avait pour but de vérifier si le rendement de la fonctionnaire permettrait à cette dernière d'accomplir un travail à un niveau inférieur.

[212] Dans ses observations, la fonctionnaire a suggéré qu'il était essentiel de lui fournir un ensemble écrit de normes et en particulier le DED qui lui indiquait quelle était la norme qu'elle devait respecter et en quoi elle omettait de la respecter. Bien que le fait de fournir à la fonctionnaire le DED et les normes de compétence d'EC soit une façon pour l'employeur de lui communiquer les renseignements, ce n'était pas la seule façon; l'employeur n'avait pas non plus à le faire de cette manière. L'employeur a choisi de suivre les recommandations indiquées dans le rapport d'évaluation de l'aptitude à travailler, qui comprenaient ce qui suit :

- de brèves réunions régulières, quotidiennes et hebdomadaires;
- une rétroaction opportune en ce qui concerne le rendement au travail et les comportements;
- le recours à un médiateur ou à un facilitateur;
- la tentative d'attribuer du travail qui correspond à sa personnalité;

- le fait de s'assurer que la fonctionnaire comprend les attentes professionnelles;
- le fait de s'assurer que la fonctionnaire comprend son rôle et celui de ses collègues et supérieurs.

[213] À mon avis, il ressort clairement de la preuve déposée à l'audience, sous la forme du témoignage oral de Mme Mintz et de la fonctionnaire, ainsi que la preuve documentaire contenue dans la preuve écrite, que non seulement l'employeur a suivi les recommandations de l'évaluation de l'aptitude à travailler, mais que Mme Mintz a passé énormément de temps à expliquer à la fonctionnaire les exigences de son poste, le niveau de rendement qui était attendu d'elle et la façon d'effectuer le travail qui lui était attribué. Bien que la fonctionnaire puisse ne pas avoir reçu le DED ou les normes de compétence d'EC, il est évident que les normes en fonction desquelles la fonctionnaire était évaluée lui ont été communiquées, tout comme la façon dont elle pouvait les respecter.

[214] Dès le 20 juillet 2011, la mention suivante a été faite dans les notes de Mme Mintz en ce qui concerne la norme qu'elle devait respecter :

[Traduction]

20 juillet - rencontre de mise à jour hebdomadaire

[...]

Notes récapitulatives : Lorsqu'on lui a dit qu'elle ne respectait pas la cible pour l'analyse des données de Saskatoon, elle a dit qu'elle faisait tout ce qu'elle pouvait, a présenté ses excuses, a dit qu'elle tenterait de tout faire de la bonne façon et qu'elle demanderait plus de précisions. Magda a été informée que les problèmes de rendement ne découlaient pas d'une absence d'efforts, mais qu'elle avait des problèmes en ce qui concerne la manipulation, l'interprétation et le résumé des données. Selon les attentes à l'égard d'un scientifique en qualité de l'air PC-02 (scientifique en processus atmosphériques), celui-ci doit pouvoir combiner la manipulation, l'interprétation et les résumés des données et de l'information. Elle a reçu la copie du courriel envoyé à David Lavoue qui répondait aux questions précises auxquelles elle avait omis de répondre. On lui a dit de conserver la copie à titre d'exemple.

[...]

[215] La fonctionnaire a fait valoir que l'employeur lui avait imposé une mesure disciplinaire pour certaines de ses actions, alors que cela était manifestement [traduction] « lié au rendement » et qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite. Je n'ai reçu aucune preuve indiquant que la fonctionnaire avait contesté la mesure disciplinaire qu'elle s'est vu imposer ou la réparation qui a été demandée ou accordée. La mesure disciplinaire visait un comportement précis et ce comportement semblait clairement semblable à celui pour lequel la fonctionnaire a finalement été licenciée pour rendement insuffisant. Le fait que la fonctionnaire ait fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour ce comportement ne rend pas déraisonnable la conclusion de l'administrateur général selon laquelle le rendement de la fonctionnaire était insuffisant. Peut-être que la mesure disciplinaire n'était pas appropriée; cependant, cette question ne m'a pas été soumise ni aucune preuve selon laquelle le licenciement était un congédiement de nature disciplinaire déguisé. De plus, selon le témoignage de Mme Best, de toute évidence, la fonctionnaire ne comprenait pas le message au sujet de son comportement et Mme Best espérait que la voie de la mesure disciplinaire inciterait la fonctionnaire à corriger son rendement. Cette pensée était peut-être erronée, puisque la mesure disciplinaire n'a pas modifié le comportement ou le rendement.

D. La fonctionnaire n'a pas eu l'aide, les outils, les conseils et le mentorat appropriés

[216] Il est difficile d'envisager quelle autre mesure aurait pu être prise par l'employeur à cet égard. À compter de la fin du mois de mai 2011, Mme Mintz rencontrait la fonctionnaire presque quotidiennement. En plus des réunions presque quotidiennes, Mme Mintz avait des réunions hebdomadaires et, après la mise en œuvre du PGR, elle lui fournissait également des documents écrits chaque semaine pour décrire les travaux en cours, le rapport de la fonctionnaire sur les travaux, les attentes de la direction et l'orientation et le soutien de la direction.

[217] La fonctionnaire a eu amplement la possibilité de poser des questions à son gestionnaire et d'obtenir de l'aide, au besoin. Il ressort manifestement de la preuve déposée que la fonctionnaire posait parfois les mêmes questions à répétition, et passait ensuite à des préoccupations non reliées tout en ignorant les questions potentiellement importantes liées aux tâches qui lui avaient été attribuées. Selon le témoignage de Mme Mintz, elle a offert à la fonctionnaire une aide, une rétroaction et

une orientation. La fonctionnaire a reconnu lors de son contre-interrogatoire que Mme Mintz avait en fait effectué cela dans certains cas, dans d'autres cas elle a indiqué ne pas s'en souvenir. Je n'ai aucune raison de remettre en question le témoignage de Mme Mintz à cet égard, puisque cela est également indiqué dans les notes et les documents qui ont été établis au moment où les événements ont eu lieu et la fonctionnaire a parfois reconnu elle-même qu'elles ont été fournies.

[218] Un examen des documents liés au PGR démontre que de l'orientation et de la rétroaction ont clairement été données, puisque ces documents ont été fournis à la fonctionnaire et que, dans certains cas, ils étaient signés par cette dernière.

[219] Lorsqu'un employé accepte un emploi qui exige un niveau très élevé d'études (dont de nombreux exigent notamment un titre professionnel, comme un avocat, un docteur ou un ingénieur), on s'attend à ce que les employés qui sont embauchés et qui possèdent de tels antécédents à titre d'exigences préalables soient en mesure d'exercer les fonctions de base liées à l'obtention de ce diplôme et/ou de ce titre. La fonctionnaire a été embauchée pour occuper son poste sur la foi de ses études, soit une maîtrise en sciences. Selon le témoignage de Mme Mintz, la fonctionnaire éprouvait des difficultés à effectuer des calculs scientifiques fondamentaux et de base. Même si tout emploi auprès d'un employeur pourrait comporter ses propres caractéristiques particulières, selon les circonstances, je ne crois pas que le fait de fournir des outils, de l'aide et du mentorat englobe le fait d'exiger que l'employeur fournisse les éléments de base, lesquels étaient indiqués à l'énoncé des critères de mérite, que l'employée était censée posséder et appliquer dans le cadre de son emploi.

[220] Selon la preuve dont je suis saisie, il semble que plusieurs des manquements de la fonctionnaire découlaient de son incapacité à respecter les critères indiqués à titre de préalables du poste et non du fait qu'elle devait s'adapter aux caractéristiques particulières du poste précis.

E. La fonctionnaire s'est vu priver d'une période raisonnable pour améliorer son rendement

[221] Essentiellement, selon la position de la fonctionnaire, en novembre 2011, l'employeur lui a accordé une période de deux mois pour améliorer son rendement et, en ne lui accordant qu'un seul mois plutôt que les deux mois, elle a été empêchée de terminer son emploi.

[222] La fonctionnaire était bien au courant de l'insatisfaction de l'employeur relativement à son travail, et ce, depuis juin 2011. C'était son rendement faible dans le cadre du projet de données de Saskatoon qui a amené l'employeur à l'assujettir au PGR. S'il existait un doute quant à la préoccupation de l'employeur au sujet du rendement insatisfaisant de la fonctionnaire, ce doute n'existait clairement plus lorsqu'elle a été assujettie au PGR en juillet 2011.

[223] Le fondement de la conclusion de l'employeur selon laquelle le rendement de la fonctionnaire était insuffisant visait une période allant de la fin de juin 2011 à la mi-décembre 2011, un peu moins de six mois. Pendant cette période, l'employeur avait attribué à la fonctionnaire quatre affectations importantes dans le cadre desquelles la fonctionnaire n'a fait preuve d'aucune amélioration réelle en ce qui concerne son rendement. La preuve dont je suis saisie indique que la fonctionnaire a éprouvé les mêmes difficultés en matière de rendement à la fin de l'année que celles qu'elle a éprouvées en juin 2011.

[224] Même s'il est vrai que Mme Best a indiqué que l'évaluation du rendement de la fonctionnaire s'est terminée le 16 décembre 2011, la fonctionnaire n'a pas été congédiée avant le 26 janvier 2012. Aucun élément de preuve ne m'a été présenté quant à l'amélioration du rendement de la fonctionnaire à la date de son licenciement. Aucun élément de preuve indiquant que le rendement de la fonctionnaire aurait pu être amélioré pendant la période allant du 16 décembre au 26 janvier 2012 ne m'a été présenté. Je suis convaincu qu'il ne s'agissait pas d'une situation où un délai supplémentaire aurait changé quelque chose. La dernière affectation donnée à la fonctionnaire, soit l'affectation RNSPA-BTEX, lui a été enlevée par Mme Mintz le 13 décembre 2011 ou vers cette date. Au moment des Fêtes de Noël, la fonctionnaire avait été renvoyée à la maison et travaillait à domicile en raison de son problème à la mâchoire et des difficultés liées à sa communication avec Mme Mintz au lieu de travail. Elle n'est pas retournée au lieu de travail après le 22 décembre 2011 et elle était en congé de maladie non payé après le 10 janvier 2012.

[225] Je conclus que, à la lumière de la preuve dont je suis saisi, la décision de l'administrateur général de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire pour rendement insuffisant était raisonnable.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[227] Le grief est rejeté.

Le 31 octobre 2014.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,
arbitre de grief**