

Date : 20180312

Dossier : 566-02-7961

Citation : 2018 CRTESPF 18

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE :

JOHN FREZZA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Défense nationale)**

défendeur

Répertorié

Frezza c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Michael Fisher, avocat

Pour le défendeur : Kétia Calix, avocate

Affaire entendue à Toronto (Ontario)
du 6 au 9 janvier, du 2 au 5 juin et du 17 au 20 novembre 2015.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] John Frezza, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était au service du ministère de la Défense nationale (le « MDN » ou l'« employeur ») en tant que coordonnateur de la liaison, du retour au travail et du suivi des blessés (le « coordonnateur RT »). Au moyen d'une lettre en date du 31 mai 2010 (la « lettre du 31 mai »), il a été renvoyé en cours de stage à compter du 30 juin 2010.

[2] Le 9 juin 2010, le fonctionnaire a déposé un grief contestant la décision de l'employeur de le renvoyer en cours de stage en soutenant qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée, que le renvoi était effectué de mauvaise foi et qu'il portait atteinte à ses droits. À titre de réparation, il a demandé d'être réintégré immédiatement dans ses fonctions sans perte de salaire ou d'avantages sociaux et que toutes les sommes dues lui soient versées.

[3] Le 14 janvier 2013, le fonctionnaire a renvoyé son grief à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») aux fins d'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *LRTFP* »), alléguant qu'il avait été licencié pour des motifs disciplinaires.

[4] Le 7 février 2014, l'employeur s'est opposé au renvoi à l'arbitrage en faisant valoir qu'un arbitre de grief de la CRTFP n'a pas compétence pour entendre le grief puisqu'il s'agit d'un renvoi en cours de stage.

[5] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; « *LCRTEFP* ») a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « *CRTEFP* ») qui remplace la CRTFP et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une procédure amorcée en vertu de la *LRTFP* avant le 1^{er} novembre 2014 doit être assumée et résumée en vertu de la *LRTFP*, dans sa version modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[6] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale, changeant le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») et les titres de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* par, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[7] Le défendeur a cité quatre témoins : le colonel Gerard Blais, le major Gilles Legacy (à la retraite), le major Lynda Brady (à la retraite) et l'adjudant-chef Wayne Quinn. Le fonctionnaire a témoigné et a cité un témoin, l'adjudant-chef Michel Nassif (à la retraite).

[8] Je conclus que j'ai compétence pour entendre la présente affaire. Je conclus en outre que les mesures prises par l'employeur pour renvoyer le fonctionnaire en cours de stage équivalent à un subterfuge et à un camouflage et qu'elles ont été prises de mauvaise foi. De plus, les mesures prises équivalent à une mesure disciplinaire déguisée et à un licenciement plutôt qu'à un renvoi en cours de stage pour des motifs légitimes liés à l'emploi.

II. Résumé de la preuve

[9] Au moyen d'une lettre en date du 26 mars 2009, l'employeur a offert au fonctionnaire un poste à temps plein pour une période indéterminée, classifié au groupe et au niveau AS-04, à titre de coordonnateur RT au sein l'Unité interarmées de soutien du personnel (l'« UISP »), à la Direction de la gestion du soutien aux blessés à Toronto, en Ontario, à compter du 11 juin 2009. Il était assujetti à un stage d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur.

[10] Les sections pertinentes de la lettre en date du 31 mai mettant fin à l'emploi du fonctionnaire indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Veillez noter que cette décision est fondée sur un examen approfondi de votre rendement pendant la période de stage. Plus particulièrement, même si vous avez bénéficié d'une orientation exhaustive et d'un mentorat approfondi, vous n'avez pas démontré la volonté de modifier votre comportement afin de corriger les graves lacunes dans votre rendement. En conséquence, vos actes ont eu une incidence négative sur la crédibilité de l'unité auprès de nos partenaires et des commandants locaux.

[...]

[11] Les Forces armées canadiennes (les « FAC ») sont composées de l'Armée, de la Marine et de la Force aérienne. Le personnel militaire (les « membres ») est composé de membres réguliers ou de réservistes. Chaque membre fait partie d'une unité qui comporte une chaîne de commandement. Tous les membres exercent également un emploi ou un métier au sein de leur unité qui est située sur les bases militaires (les « bases des Forces canadiennes » ou les « BFC ») partout au pays et, parfois, à l'étranger.

[12] Lorsqu'un membre est malade ou blessé, un traitement médical est fourni par les FAC. Les FAC ont des unités médicales comprenant un personnel médical, des hôpitaux et des cliniques. Selon la maladie ou la blessure, il est possible qu'un membre ne soit pas en mesure de continuer à exercer ses fonctions de travail normales au sein de l'unité. Dans l'éventualité où les travaux doivent être exécutés par une autre personne, le poste du membre devra être doté. Cependant, au sein des FAC, si un membre devient malade ou blessé et qu'il ne peut exercer les fonctions de son emploi ou de son métier au sein de son unité, il doit quand même demeurer au sein d'une unité et d'une chaîne de commandement.

[13] La Direction de la gestion du soutien aux blessés du MDN élabore des politiques relatives aux soins non médicaux et au soutien social et financier à l'intention des membres malades ou blessés. L'UISP relève du commandement de la Direction de la gestion du soutien aux blessés. Elle a été créée en 2008 en raison de l'afflux des membres blessés et malades découlant du conflit en Afghanistan, et de l'incapacité du système actuel de la Direction de la gestion du soutien aux blessés de s'adapter et d'offrir les services de soutien nécessaires.

[14] Avant que l'UISP ne devienne opérationnelle ([traduction] « mise sur pied »), tous les membres blessés ou malades qui ne pouvaient pas exécuter les fonctions de

leurs postes ou de leur métier demeuraient assujettis à la structure de commandement de leurs unités. Toutefois, ils étaient transférés administrativement (« transférés ») à un emplacement théorique, soit la « Liste des effectifs du personnel non disponible ». Par conséquent, le commandant de l'unité pouvait nommer une personne suppléante afin de pourvoir le poste rendu vacant par suite d'une blessure ou d'une maladie. Les membres malades ou blessés continuaient de relever de la chaîne de commandement de leur unité opérationnelle.

[15] Grâce à la création et à la mise en œuvre de l'UISP, les membres blessés ou malades ont cessé d'être inscrits à la Liste des effectifs du personnel non disponible au sein de leur unité opérationnelle. Ils étaient alors affectés à l'UISP. Par conséquent, ils ne relevaient plus de la chaîne de commandement de leur unité opérationnelle, mais bien de la chaîne de commandement administrative de l'UISP.

[16] L'UISP a été divisée en différentes régions dans l'ensemble du pays. Elle était composée de personnel militaire et civil. Pendant la période pertinente, le col Blais était le directeur de la Direction de la gestion du soutien aux blessés et commandant de l'UISP. Il travaillait au quartier général de la Défense nationale (le « quartier général »), situé à Ottawa, en Ontario. Le maj Legacy était le commandant de l'UISP pour la région du sud de l'Ontario, dont le quartier général est situé à Toronto.

[17] Les « Centres intégrés de soutien du personnel » (les « CISP ») faisaient partie de l'UISP et ont été mis sur pied partout au Canada. Selon les éléments de preuve déposés, le personnel des CISP est composé de civils. Au moment des faits donnant lieu au renvoi en cours de stage du fonctionnaire, le système UISP-CISP n'était pas entièrement opérationnel. L'UISP exploitait alors environ 28 CISP qui offraient des services aux membres et où son personnel travaillait.

[18] Pendant la période pertinente aux faits liés au présent grief, l'UISP du sud de l'Ontario était composée de deux CISP qui étaient entièrement opérationnels, à Toronto et à London, en Ontario; deux autres CISP en étaient à différentes étapes opérationnelles de mise en œuvre, à la BFC Borden et à la BFC Meaford.

[19] Une [traduction] « Unité de services de secteur » (une « USS ») est un emplacement, habituellement une BFC mais pas toujours, où le personnel et les services responsables des membres inscrits sur la Liste des effectifs du personnel non disponible étaient situés avant l'UISP. Après la mise en œuvre des UISP, les USS ont

continué d'exister et comprenaient les UISP, qui offraient des services aux membres.

[20] Chacun des CISP avait un gestionnaire. Pendant la période pertinente, les gestionnaires de l'UISP du sud de l'Ontario chargés des CISP de Toronto et de London étaient comme suit :

- Lucienne Rossignol, entre le 11 juin et le 2 novembre 2009;
- l'adjuc Quinn, entre le 2 novembre 2009 et le 12 mars 2010;
- le maj Brady, entre le 12 mars et le 31 mai 2010.

[21] Pendant la période afférente aux événements pertinents au présent grief, la situation était la suivante :

- le maj Legacy était encore un membre actif;
- le maj Brady était à la retraite et un employé civil du MDN et, comme le fonctionnaire, il était en cours de stage;
- au moment de l'audience, l'adjuc Quinn était un officier des opérations auprès de l'UISP;
- le capt Sean Clark était le capitaine-adjutant (« capt adj ») du maj Legacy, pour l'UISP du sud de l'Ontario;
- le capt Frederick Egan était le commandant de peloton de l'UISP du sud de l'Ontario, pour au moins London et Toronto, et était situé physiquement à London;
- l'adj Myra Meier était une sous-officière principale auprès de l'UISP du sud de l'Ontario située à Toronto;
- le capt Fortier était le gestionnaire des carrières militaires; il était installé au Quartier général;
- le premier maître David Gingras était le gestionnaire des carrières à l'égard des stewards et était installé au quartier général;
- l'adjuc Nassif était l'expert en ce qui concerne les questions de RT; il

était situé à Ottawa;

- Percy Purpura occupait un poste classifié AS-04 au CISP de Toronto auprès de l'UISP du sud de l'Ontario et un collègue du fonctionnaire;
- le « 32^e Centre des Services de santé » (le « 32^e CSS ») était l'unité des services de santé des FAC située à Toronto;
- Le Dr Nguyen était un médecin militaire et le médecin-chef intérimaire de la base au 32^e CSS;
- Barbara Sigurdson était une gestionnaire de cas située au 32^e CSS;
- le « 31^e Centre des Services de santé » (le « 31^e CSS ») était l'unité des services de santé des FAC située à la BFC Borden;
- Gary Vienneau a occupé le poste de coordonnateur du RT auprès de l'UISP du sud de l'Ontario dans le CISP de London.

[22] Selon la description de travail du poste du fonctionnaire, ce dernier pouvait avoir à exercer des fonctions, en tout ou en partie, liées à la sensibilisation, au retour au travail et au suivi des blessés. Il était tenu de travailler étroitement et en collaboration avec d'autres organisations du gouvernement fédéral, du MDN et des FAC afin de réaliser les résultats liés aux mandats de l'UISP et de la Direction de la gestion du soutien aux blessés.

[23] Selon la preuve présentée, l'UISP du sud de l'Ontario, tant avant que le fonctionnaire commence à y travailler que pendant sa période d'affectation, était un milieu de travail difficile et troublé. La preuve a également révélé que l'UISP, dans son ensemble, y compris l'UISP du sud de l'Ontario, éprouvait ce qui ne peut être décrit qu'une crise en croissance.

[24] Avant sa nomination, le fonctionnaire comptait environ 30 ans de service non continu auprès des FAC. Son grade le plus élevé et définitif était celui d'adjudant-maître; il était un sous-officier principal. Il avait également travaillé pendant longtemps dans l'industrie ferroviaire, plus particulièrement dans les domaines de l'administration, de la vente et de la commercialisation.

[25] En 2005, vers la fin de sa carrière militaire, le fonctionnaire travaillait à la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Direction de la gestion du soutien aux blessés, à Ottawa, où il est resté jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de libération obligatoire de 60 ans. Il a exécuté des travaux semblables à ceux qu'il a eu à exécuter plus tard dans son poste de coordonnateur du RT auprès de l'UISP, et il relevait directement de l'adjuc Quinn. En 2008, avant d'avoir 60 ans, le fonctionnaire a participé au concours et a été nommé au poste de coordonnateur du RT, à l'UISP du sud de l'Ontario.

[26] Selon la preuve, après avoir reçu l'offre d'emploi pour le poste de coordonnateur du RT, l'employeur a approché le fonctionnaire et ils ont conclu une entente selon laquelle il déménagerait d'Ottawa à Barrie, en Ontario, et travaillerait deux jours par semaine à la BFC Borden et les trois autres jours au bureau du CISP de Toronto. L'entente était mutuellement convenable puisque la preuve a démontré que l'employeur avait l'intention de le muter à temps plein au CISP de la BFC Borden (qui était dans la région de Barrie). Le plan était mutuellement avantageux puisqu'il évitait au fonctionnaire de déménager deux fois, d'Ottawa à Toronto et ensuite de Toronto à Barrie. Selon cette entente, l'employeur paierait au fonctionnaire un seul déménagement, soit d'Ottawa à Barrie. De plus, jusqu'à son installation permanente au CISP à la BFC Borden, il était prévu que l'employeur paie également ses frais de déplacement entre Barrie et Toronto, conformément à la *Directive sur les dépenses de voyages* du Conseil du Trésor (le « CT »), lorsqu'il travaillerait au CISP de Toronto.

[27] Le 1^{er} août 2009, le fonctionnaire et son épouse sont déménagés d'Ottawa à Barrie.

[28] À titre de coordonnateur du RT, le fonctionnaire agissait à titre d'intermédiaire en matière de RT entre la chaîne de commandement, le membre blessé ou malade et les services de santé. En plus de la coordination du RT, ses fonctions comprenaient le suivi des blessés et la sensibilisation. Il a décrit le suivi des blessés comme étant effectué au moyen d'un tableau de ventilation, mis à jour hebdomadairement, de toutes les personnes qui étaient affectées à l'UISP du sud de l'Ontario ou qui faisaient l'objet d'un suivi. Lorsqu'il recevait un appel au sujet d'un membre qui était affecté à l'UISP du sud de l'Ontario, les renseignements faisaient l'objet d'un suivi en inscrivant des commentaires sur le tableau de ventilation. Les fonctions relatives à la sensibilisation ont été décrites comme des activités à l'extérieur des unités et des organisations, qui comprenaient la prestation de présentations sur les services de l'UISP.

[29] Dans le cadre de son témoignage, l'adjuc Nassif a parlé de l'affectation d'un membre à l'UISP pendant la période visée; il a dit que le processus n'était pas [traduction] « clair et net ». Le système de soins de santé des FAC traite une blessure ou une maladie, ainsi que l'incapacité pouvant en découler, à partir de ses propres installations médicales. Toutefois, un membre peut être affecté à un endroit au pays ou à l'étranger où il n'y a aucun système de soutien. Il peut arriver que les meilleurs soutiens et services pour ce membre soient dans une partie du pays autre que le lieu de son unité opérationnelle.

[30] Par exemple, un membre peut être localisé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et y exercer une fonction quelconque. Si ce membre est blessé ou devient malade et qu'il prend un congé pendant un certain temps, il est possible qu'il soit préférable qu'il retourne chez lui, où un système de soutien est en place, pour y habiter et se rétablir. Si sa maison et sa famille sont à Toronto, il serait alors approprié d'y déménager le membre et de l'affecter à l'UISP du sud de l'Ontario. Par conséquent, le membre serait en mesure de se rapporter, sur le plan administratif, à l'UISP le plus près de son lieu de résidence et de rétablissement. L'UISP, par l'intermédiaire de ses CISP, offrirait des services de soutien en rétablissement (sociaux et financiers) où le membre est localisé. Le système a été établi de manière à ce que l'UISP fournisse les mêmes services aux membres blessés ou malades par l'intermédiaire des CISP partout au pays.

[31] La preuve a établi qu'afin d'affecter un membre à l'UISP, le cmdt de son unité opérationnelle doit présenter une demande relative à cette affectation. Cette demande est envoyée à un certain nombre de personnes et d'unités, y compris le gestionnaire des carrières de la personne malade ou blessée visée par la demande.

[32] Les gestionnaires de carrières vont varier selon les différents métiers et emplois au sein des FAC. Chaque membre a un gestionnaire des carrières. Une fois que le gestionnaire des carrières reçoit une demande d'affectation à l'UISP de la part du cmdt, le lieu d'affectation du membre est déterminé en fonction d'un certain nombre de variables. L'adjuc Nassif a indiqué que les membres vivaient et se rétablissaient dans la zone de responsabilité d'une UISP régionale particulière, mais qu'ils n'étaient pas réellement affectés à cette UISP. Dans le cadre de l'affectation d'un membre, l'un des facteurs clés était ce qui lui arriverait. La décision était fondée sur un certain nombre de facteurs et concernait non seulement le membre, mais également ses professionnels de la santé, son gestionnaire des carrières et le cmdt opérationnel.

[33] L'adjuc Nassif a également affirmé que ce n'était pas tous les membres blessés ou malades qui avaient besoin de tous les services offerts par un CISP. L'aide en matière de RT ne constituait qu'un des services offerts et celui-ci n'était pas toujours nécessaire.

[34] Il n'y a aucun emploi au sein de l'UISP; il s'agit d'une unité administrative où les membres malades ou blessés se présentent pendant qu'ils n'exercent pas leur emploi ou métier habituel au sein de leur unité opérationnelle. Le fonctionnaire a déclaré qu'une partie de la fonction de coordonnateur RT consistait à trouver du travail pour les membres qui relevaient de sa zone de responsabilité. Il a indiqué qu'il cherchait un travail en fonction de l'endroit où étaient situés les membres et de leurs contraintes déterminées, y compris les contraintes médicales liées à l'emploi. Si un poste de RT convenable est trouvé, le membre signe un contrat. L'unité opérationnelle du membre n'assume aucune responsabilité financière ou administrative, qui relève de l'UISP.

[35] Selon le témoignage du fonctionnaire et des adjuc Quinn et Nassif, le processus de RT, qui permettait au fonctionnaire d'aider un membre malade ou blessé, était déclenché par l'envoi d'un formulaire intitulé [traduction] « Feuille de travail de retour au travail en matière de contraintes au travail du groupe des Services de santé des Forces canadiennes », souvent appelé la [traduction] « FC 2018 ».

[36] La FC 2018 est remplie par un médecin militaire. Des copies du formulaire sont distribuées à plusieurs personnes et organisations. L'adjuc Nassif a affirmé qu'un médecin militaire prescrit le RT et que la FC 2018 inscrit le membre dans le processus de RT. Entre autres, elle établit les contraintes géographiques et professionnelles qui pourraient toucher le membre à son retour au travail.

[37] Le fonctionnaire a déclaré qu'il incombait au membre de lui fournir une copie de la FC 2018. Il a affirmé qu'il pouvait prendre bon nombre de mesures après l'avoir reçu, selon ce qui suit :

1. les contraintes médicales liées à l'emploi du membre;
2. l'unité et l'emplacement de l'unité du membre;
3. l'emplacement du membre.

[38] Il a été démontré au moyen de la preuve que malgré la création de l'UISP, les

vieilles habitudes persistent. Des processus qui auraient dû être modifiés ne l'ont pas nécessairement été et la terminologie et le jargon antérieures à l'UISP étaient encore utilisés, ce qui portait à confusion.

A. Problèmes relatifs au comportement du fonctionnaire

[39] Le comportement qui a entraîné le licenciement du fonctionnaire a été attribué à ses aptitudes en communications.

[40] Le premier superviseur du fonctionnaire, Mme Rossignol, n'a pas témoigné. Toutefois, un courriel qu'elle a envoyé au maj Legacy, à la demande de ce dernier à la suite des événements qui seront décrits plus loin dans la présente décision, et daté du 14 mai 2010, a été déposé en preuve. Le fonctionnaire et l'adjuc Quinn ont abordé les événements qui y sont décrits.

[41] Dans ce courriel, Mme Rossignol a exprimé des préoccupations concernant des choses qu'elle a remarquées ou que d'autres ont portées à son attention, y compris ce qui suit :

- le fonctionnaire a fait preuve d'un manque de respect envers ses collègues féminines;
- son comportement a été décrit comme irrespectueux et comme manquant de courtoisie au cours des réunions, tant au sein de l'UISP qu'avec les partenaires externes;
- sa correspondance par courriel avec elle était exigeante, directive et démontrait un manque flagrant de respect.

[42] Dans un courriel antérieur, en date du 28 septembre 2009, à l'intention du maj Legacy, Mme Rossignol a décrit ses préoccupations au sujet du comportement du fonctionnaire à cette époque et elle a affirmé qu'elle souhaitait en discuter avec le maj Legacy. Elle a indiqué que ses préoccupations concernaient le fait qu'elle était à la fois une femme et une civile. Elle a également indiqué qu'elle avait reçu des plaintes d'autres personnes.

B. Spécialiste régional en conditionnement physique adapté

[43] Le spécialiste régional en conditionnement physique adapté (un « SRCPA ») joue

un rôle dans la réadaptation physique des membres malades ou blessés. Ce n'est pas tous les membres blessés ou malades qui auront besoin des services d'un SRCPA. De plus, tous les membres blessés ou malades qui reçoivent des services d'un SRCPA n'auront pas nécessairement besoin des services du programme de RT. Toutefois, ces services pouvaient se chevaucher et se chevauchaient.

[44] Un SRCPA (anonymisé dans la présente décision comme le « SRCPA A »; d'autres noms sont également anonymisés) a envoyé un courriel en date du 29 octobre au maj Legacy. Le courriel mentionnait une séance d'information que SRCPA A avait offerte à un certain nombre de personnes, y compris le fonctionnaire. Selon le courriel, SRCPA A a décrit le fonctionnaire comme posant de nombreuses questions au sujet d'un sujet qui, selon elle, ne le concernait pas. SRCPA A avait l'impression que le fonctionnaire était réfractaire au programme et elle trouvait son attitude inacceptable. Elle a affirmé qu'elle estimait que le fonctionnaire avait miné ses capacités devant tous les participants à la présentation.

[45] SRCPA A n'a pas présenté de témoignage.

[46] L'adjuc Quinn a remplacé Mme Rossignol en tant que superviseur du fonctionnaire à la fin du mois d'octobre ou au début du mois de novembre 2009. Pendant son témoignage, l'adjuc Quinn a décrit la question concernant SRCPA A comme étant liée à la façon de transmettre les renseignements figurant dans la FC 2018 aux SRCPA afin de faciliter leur travail. Il l'a décrit comme une discussion et a indiqué particulièrement qu'il ne s'agissait pas d'une discussion passionnée. Il a également expliqué la situation dans un courriel à l'intention du fonctionnaire en date du 6 avril 2010 et dans l'évaluation du rendement (le [traduction] « Rapport d'évaluation du rendement du personnel civil » ou le « RERPC ») du fonctionnaire qu'il avait effectuée pour la période du 11 juin 2009 au 12 mars 2010, et qui était datée du 26 mars 2010.

[47] Selon la preuve, SRCPA A a demandé au fonctionnaire de lui fournir des copies des FC 2018 de nombreux membres relevant de sa gestion. Le fonctionnaire était d'avis qu'il n'était pas nécessaire de fournir les FC 2018 à SRCPA A pour qu'elle fasse son travail. Ses superviseurs étaient d'avis que cela signifiait qu'il ne collaborait pas avec SRCPA A et qu'il n'établissait pas de bonnes relations de travail avec d'autres membres du personnel, qui faisaient partie intégrale du succès de l'UISP.

C. Incident concernant le capt Evans

[48] Le capt Evans est une infirmière autorisée; elle travaillait au 31^e CSS à la BFC Borden. Elle n'a pas témoigné.

[49] Le fonctionnaire a dit qu'il était chargé de donner un cours aux officiers désignés à la BFC Borden. Les cmdt affectent les officiers désignés aux fins de liaison avec la famille des membres dans des situations de blessure grave ou de décès afin de les aider, ainsi que les membres, à traverser ces événements. Il a déclaré que pour donner le cours, il avait besoin de conférenciers, et il souhaitait qu'une infirmière particulière du 31^e CSS agisse à ce titre. Il a communiqué avec elle directement. Par suite de cette communication directe, le capt Evans a envoyé un courriel au fonctionnaire, le 25 février 2010, pour l'informer que la demande devrait passer par son bureau. Elle lui a ensuite demandé de lui envoyer la demande directement et l'a informé qu'elle veillerait à ce qu'elle soit traitée.

[50] Le fonctionnaire a répondu dans un délai d'une demi-heure et a communiqué au capt Evans une copie de la demande initiale qu'il avait envoyée à l'infirmière « A ». Voici les passages pertinents de sa réponse :

[Traduction]

Bonjour capt Evans,

Ma demande a été présentée au chef d'équipe - Gestion de cas, [nom] et était ainsi rédigée :

Le 28 août 2009

La Direction de la gestion du soutien aux blessés offrira une séance de formation à l'intention des officiers désignés les 14 et 15 octobre, à Borden. En conséquence, j'aimerais savoir si quelqu'un de la Gestion des cas des FAC serait disponible pour donner une présentation de 50 minutes sur les interactions entre le gestionnaire des carrières et les officiers désignés à l'égard des membres GM/B ou TGM/B [gravement malade ou grièvement blessé ou très gravement malade ou très grièvement blessé].

Veillez noter que toute présentation PowerPoint doit être en français et en anglais et m'être acheminée au préalable.

Je vous en serais très reconnaissant si vous pouviez confirmer dans les plus brefs délais. J'effectuerai un suivi en fournissant plus de renseignements quant à l'emplacement et la date et

heure - plus près de l'événement.

Merci.

John

[nom], a répondu qu'elle s'en occuperait. Toutefois le cours prévu les 14 et 15 octobre 2009 a été annulé et est maintenant prévu les 3 et 4 mars 2010.

J'ai communiqué encore avec [nom] et elle m'a informé qu'elle donnerait ce cours.

Il existe, comme toujours, une relation de travail étroite entre la Gestion des cas et les CISP de la DGSP. Je vous présente mes excuses si cela vous a causé un problème, mais je me serais attendu à ce que ma demande soit acheminée aux opérations et à la formation ou que j'y sois renvoyé.

Cordialement

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[51] Le capt Evans a répondu le vendredi 26 février 2010, à 8 h 7, confirmant que, essentiellement, elle comprenait et qu'aucun problème n'en était découlé. Elle a affirmé ce qui suit dans son dernier paragraphe :

[Traduction]

[...]

Aucun problème n'a été causé. À l'avenir, une fois que la Gestion des cas confirme sa disponibilité pour une tâche demandée, je vous demanderais de communiquer avec moi ou [nom] aux opérations et à la formation afin que nous puissions doter en passant par les voies appropriées et faire le suivi en conséquence.

Je vous remercie de nouveau.

[...]

[52] Le fonctionnaire a répondu au capt Evans le même jour, à 8 h 24, en affirmant ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour capitaine Evens [sic],

Il s'agit d'une redondance pour laquelle j'ai véritablement le temps. Si le gestionnaire des carrières est disponible et qu'il vous en informe, cela devrait suffire.

Bonne journée [...]

[...]

[53] Le capt Evans s'est sentie insultée par le dernier courriel du fonctionnaire et a acheminé la chaîne à son cmdt qui, à son tour, l'a fait suivre au maj Legacy en l'informant qu'il souhait en discuter avec lui.

[54] Dans son témoignage, le maj Legacy a indiqué que selon son interprétation du dernier courriel du fonctionnaire, ce dernier mentionnait au capt Evans que sa demande était redondante et qu'il n'avait pas le temps pour ce type de demande. Il l'a interprété comme une réponse abrasive. Le maj Legacy a indiqué qu'il avait demandé au fonctionnaire de présenter ses excuses, ce qu'il a fait. Toutefois, ces excuses ont provoqué une autre controverse. Il a envoyé le courriel suivant au cmdt du capt Evans (avec copie conforme au maj Legacy) le 26 février 2010, à 10 h 43 :

J'ai relu les courriels - Je vous présente mes excuses. Toutefois, je ne fais pas partie de l'unité et je ne connais pas tous les processus internes de l'unité.

Comme toutes les autres unités où j'ai mobilisé des conférenciers clés aux fins de ce cours national, j'ai toujours traité avec le point de contact principal pour confirmer leur disponibilité. Si l'important est de recevoir les renseignements et que le gestionnaire de cas l'a en fait informé de la demande, cela ne suffit-il pas aux fins de l'exigence?

Même si je porte de nombreux chapeaux, je peux me conformer à la demande, au besoin, mais il pourrait être difficile de me souvenir d'amorcer un processus interne de l'unité dans un an lorsque la prochaine demande pourrait être présentée.

[...]

[55] Le maj Legacy a indiqué que les regrets du fonctionnaire ne favorisaient pas une bonne relation avec le 31^e CSS. Il a déclaré que le courriel initial du capt Evans demandait simplement au fonctionnaire de faire quelque chose à l'avenir et que sa réponse avait été inappropriée. Le maj Legacy a décrit les regrets du fonctionnaire comme [traduction] « indiquant ses regrets parce qu'il était tenu de le faire, mais en

indiquant ensuite qu'il ne faisait pas partie de leur unité. » Le maj Legacy a acheminé la chaîne de courriels complète à l'adjuc Quinn, en indiquant ce qui suit :

C'est une blague ou quoi? « Je vous présente mes excuses. Toutefois [...] » C'est comme dire, « Je dois présenter mes excuses, mais voici comment le tout va fonctionner quand même [...] ». Nous devons en discuter [...] encore. À quelle date son stage prend-il fin?

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[56] L'adjuc Quinn a présenté un témoignage au sujet de l'échange entre le fonctionnaire et le capt Evans. Il a décrit la réponse du fonctionnaire au courriel du capt Evans, qui mentionnait la redondance, comme étant quelque peu dénigrante; le problème était le ton. Il a indiqué ce qui suit :

- le 31^e CSS était à la BFC Borden;
- le fonctionnaire était chargé de la BFC Borden;
- le fonctionnaire travaillerait éventuellement à temps plein à la BFC Borden;
- il était important de collaborer avec les Services de la santé.

[57] Le lundi 1^{er} mars 2010, à 14 h 45, le fonctionnaire a envoyé un autre courriel au capt Evans, avec copie conforme à son cmdt et au maj Legacy. Il a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Même si j'ai relu votre message, une deuxième fois, je l'ai lu incorrectement. En conséquence, on m'a demandé de relire mon message, ce que j'ai fait et je vous dois des excuses importantes et sincères.

Ma réaction découlait (à bon droit ou à tort) du fait que j'ai interprété votre message comme signifiant que vous souhaitiez que je vous envoie une demande, même si le CM vous en avait informé, d'où l'utilisation du terme « redondance ».

J'ai maintenant relu votre courriel et je constate maintenant que vous me demandiez de le faire à l'avenir - « Aucun problème n'a été causé. Je vous demanderais, qu'à l'avenir

[...] ».

Même si j'ai extrêmement honte quant à l'ensemble de cette situation, je regrette plus sincèrement le courriel que j'ai envoyé. Veuillez savoir que je n'avais aucune intention de faire preuve d'un manque de respect à votre égard, à votre grade ou à votre poste.

[...]

D. Note de service sur les attentes, le RERPC et la gestion du rendement

[58] Il est ressorti de la preuve que le maj Legacy a songé à imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire relativement à l'incident concernant le capt Evans et qu'il s'était informé au sujet d'un renvoi en cours de stage. En fin de compte, après en avoir discuté, il a déterminé que les problèmes de rendement du fonctionnaire pourraient être réglés au moyen d'un plan de gestion du rendement élaboré par lui et l'adjuc Quinn.

[59] Le 25 mars 2010, le maj Legacy a communiqué au fonctionnaire une [traduction] « Note de service sur les attentes » (la « note sur les attentes »). La note comprenait 10 paragraphes et la ligne d'objet mentionnait les communications du fonctionnaire avec le capt Evans et son cmdt le 26 février et le 1^{er} mars 2010. L'objet déclaré de la note sur les attentes était de [traduction] « [...] préciser les attentes de [l']unité relativement [à un] rendement insuffisant. » Son caractère officiel était [traduction] « [...] fondé sur une analyse d'un certain nombre d'incidents; toutefois, il mettait l'accent sur le mauvais jugement du fonctionnaire relativement au ton utilisé dans la communication écrite entre le fonctionnaire et les membres du 31^e CSS. »

[60] Les paragraphes 2 à 5 énonçaient ce qui s'était produit dans le cadre de l'échange de courriels entre le fonctionnaire et le capt Evans, cernaient problèmes relatifs à ses courriels et soulignaient le ton inapproprié et la manière dont il a présenté ses excuses. Le paragraphe 5 l'informait que l'incident était consigné parce qu'il était un employé en cours de stage et que cet incident, jumelé à d'autres incidents isolés, démontrait qu'il faisait preuve de mauvais jugement.

[61] Les paragraphes 6 et 7 informaient le fonctionnaire de ce qui suit :

- il avait été sélectionné aux fins du poste en fonction des critères d'expérience en négociation avec les hauts fonctionnaires; il devait démontrer une amélioration dans son traitement avec d'autres

membres du personnel, tant au sein de l'unité qu'à l'externe;

- il devait démontrer sa volonté à faire preuve d'esprit d'équipe au sein de l'unité;
- il devait permettre à d'autres de collaborer de manière efficace avec lui;
- il devait collaborer de manière respectueuse avec tous ses collègues et les partenaires de service;
- en cas de malentendus, il devait améliorer ses relations de travail au moyen de compétences de négociations positives et efficaces;
- il devait faire preuve de respect en tout temps dans son travail écrit, surtout dans ses courriels;
- sa correspondance aux membres malades ou blessés des FAC devait être objective et factuelle;
- sa correspondance pourrait être interprétée de manière différente selon la perception du lecteur et le style de sa rédaction;
- son superviseur examinerait son travail écrit pour l'aider relativement à l'efficacité de ce travail afin de veiller à ce qu'il réponde aux attentes;
- il était attendu qu'il soit réceptif aux critiques constructives qui lui étaient données en vue de l'aider.

[62] Le paragraphe 8 indiquait que pour le reste de sa période de stage, il devait participer à des séances de débriefage sur son rendement avec son superviseur, au moins une fois toutes les deux semaines, afin de mettre l'accent sur le niveau de collaboration qu'il offrait à ses collègues et aux partenaires de service et la norme de son travail écrit et avec les membres du personnel. Il indiquait en outre que son superviseur serait chargé de la liaison avec les Ressources humaines (RH) en vue de coordonner la formation en aptitudes à communiquer par écrit et en gestion de temps efficaces, à laquelle il devait participer. Il indiquait également que la formation, si elle était disponible, serait offerte dans les plus brefs délais, pendant la période de stage.

[63] Le paragraphe 10 informait le fonctionnaire que toute autre violation des

attentes en matière de travail pourrait entraîner une mesure disciplinaire.

[64] Immédiatement après l'incident concernant le capt Evans et la note sur les attentes, l'adjuc Quinn a rédigé le premier RERPC du fonctionnaire en date du 26 mars 2010. L'adjuc Quinn a indiqué qu'il avait livré le RERPC et rencontré le fonctionnaire. Toutefois, il devait quitter son poste auprès de l'UISP du sud de l'Ontario. Il a été remplacé par le maj Brady, qui serait alors responsable de la mise en œuvre de la note sur les attentes.

[65] Le RERPC visait la période où le fonctionnaire relevait de Mme Rossignol et de l'adjuc Quinn (neuf mois). Il comportait les cinq cotations possibles suivantes : [traduction] « Impossible à déterminer », « Ne répondait pas à la plupart », « Répondait à la plupart », « Répondait à tous » et « Dépassait les attentes ». L'évaluation du fonctionnaire était [traduction] « Répondait à la plupart ». Dans l'espace prévu pour les commentaires du gestionnaire ou du superviseur, l'adjuc Quinn a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

Grâce à son emploi antérieur auprès de la Direction de la gestion du soutien aux blessés, M. Frezza offre une expérience et des connaissances approfondies dans le cadre de son nouveau rôle auprès de l'UISP. Il a les aptitudes pour devenir un atout important aux fins des activités quotidiennes du CISP. Il est sans aucun doute dévoué à aider les soldats et les anciens combattants blessés ou malades, ainsi que leur famille. Nonobstant son expérience, M. Frezza doit s'efforcer de contrôler ses émotions dans l'exécution de ses fonctions. Il a réalisé plusieurs réalisations notables pendant cette période d'observation. Toutefois, ces réalisations sont éclipsées par la rétroaction négative sur un certain nombre d'incidents isolés qui témoignent du mauvais jugement dont a fait preuve M. Frezza, ce qui est simplement inacceptable. Il a les aptitudes pour contribuer positivement à l'UISP. Toutefois, il doit faire preuve d'un meilleur jugement dans ses actes personnels et dans sa correspondance écrite avec les membres du personnel et il doit s'efforcer de réaliser des résultats positifs en s'assurant que ses relations avec tous les partenaires, intervenants et membres du personnel demeurent professionnelles et respectueuses en tout temps, peu importe les circonstances. M. Frezza a le potentiel et le dévouement pour faire une contribution importante au bien-être des membres du personnel blessés et malades des FAC. Il doit s'efforcer de s'assurer que ses meilleurs atouts ne soient pas éclipsés par de mauvais jugements.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[66] Le fonctionnaire n'était pas d'accord avec cette évaluation et a fait parvenir à l'adjuc Quinn ses commentaires et préoccupations par courriel le 29 mars 2010, à 23 h 11. L'adjuc Quinn a répondu au moyen d'un courriel de trois pages en date du 6 avril 2010.

[67] À titre de nouvelle superviseure du fonctionnaire à compter de la fin mars 2010, le maj Brady était chargée de son débriefage, tel qu'il était indiqué dans la note sur les attentes. Elle a effectué un total de trois évaluations du rendement bihebdomadaires. Un document écrit a été rédigé en plus d'une réunion en personne. Elle a témoigné au sujet de son rendement et des trois examens, à savoir :

- pour la période du 26 mars au 9 avril 2010, l'évaluation écrite est datée du 8 avril 2010 (l'« évaluation du 8 avril »);
- pour la période du 12 avril au 23 avril 2010, l'évaluation écrite est datée du 26 avril 2010 (l'« évaluation du 26 avril »);
- pour la période du 26 avril au 7 mai 2010, l'évaluation écrite est datée du 7 mai 2010 (l'« évaluation du 7 mai »).

1. L'évaluation du 8 avril

[68] Selon l'évaluation du 8 avril, le rendement du fonctionnaire a été évalué comme étant généralement bon, avec quelques exceptions liées à son style de communication. Deux incidents particuliers ont été mentionnés :

1. une présentation le 29 mars 2010;
2. ses communications par courriel.

[69] Lors d'une présentation le 29 mars 2010, le fonctionnaire a donné une séance d'information sur le RT. Le maj Brady a indiqué que, dans l'ensemble, la présentation était bonne, mais elle a indiqué que la partie positive était éclipsée par le fait que le fonctionnaire avait indiqué que les SRCPA constituent un [traduction] « défi »; il a décrit un problème lié aux SRCPA comme [traduction] « les choses sont compliquées s'il y a trop de mains dans le gâteau ». Le maj Brady a indiqué qu'elle, le capt Clark et le maj Legacy avaient tous interprété les commentaires comme une bévue, tandis que le fonctionnaire n'avait pas constaté son faux pas. Après la présentation, le maj Brady a discuté avec le fonctionnaire. Elle a déclaré qu'il n'avait pas reconnu son erreur,

notamment lorsqu'il a dit que des membres de l'équipe de l'UISP constituent un défi, ce que d'autres ont interprété comme s'il identifiait les SRCPA comme un problème. Elle a affirmé que son acte indiquait un manque de tact et de réflexion.

[70] En ce qui concerne le problème du fonctionnaire relativement aux communications par courriel, on a mentionné qu'il ne savait pas quand passer d'une communication par courriel à une communication téléphonique afin de clarifier les renseignements et quand inclure son superviseur lorsque les communications étaient transmises à un échelon plus élevé de la structure organisationnelle.

[71] Malgré ces deux préoccupations soulevées par le maj Brady dans l'examen du 8 avril, dans l'ensemble, elle a conclu que le fonctionnaire s'était réellement amélioré.

2. L'évaluation du 26 avril

[72] Dans l'examen du 26 avril, le maj Brady a encore indiqué que le rendement global du fonctionnaire était conforme à celui de l'évaluation du 8 avril et que son rendement quotidien et que les services offerts aux clients étaient généralement bons. Toutefois, elle a de nouveau mentionné le jugement insatisfaisant principalement en ce qui concerne la communication par courriel. Elle a indiqué les quatre problèmes liés au jugement comme suit :

- un courriel concernant une feuille de communication avec les clients;
- un courriel concernant des vœux d'anniversaire;
- une tâche d'impression;
- un courriel portant sur une initiative visant les sans-abris.

[73] En ce qui concerne la question liée à la feuille de communication avec les clients, le maj Brady a indiqué qu'elle avait attribué au fonctionnaire la tâche de lui fournir la feuille de communication avec les clients au plus tard à la fin d'une semaine donnée, qu'elle lui avait dit qu'aucun autre courriel n'était nécessaire et qu'il devrait l'appeler si une autre discussion était nécessaire. Il lui a envoyé un courriel pour indiquer qu'il ne terminerait probablement pas la feuille de communication avec les clients dans le délai imparti, comme elle lui avait demandé. Le maj Brady a indiqué que son courriel démontrait [traduction] « un manque d'acquiescement ou de souci du détail » relativement à sa [traduction] « demande de ne pas envoyer d'autres courriels »

et plutôt que d'indiquer que la tâche ne serait probablement pas achevée, il aurait dû indiquer qu'un délai supplémentaire pourrait être nécessaire. Elle a affirmé qu'elle lui avait demandé de ne pas lui envoyer de courriel parce qu'elle en recevait trop. Elle a indiqué qu'elle n'avait pas besoin de courriels petits et courts et qu'elle souhaitait que les gens [traduction] « se présentent brièvement à son bureau ».

[74] Le courriel relatif à la carte d'anniversaire était inoffensif. Le fonctionnaire l'a envoyé au maj Brady et à tout le monde à l'UISP du sud de l'Ontario. Il était indiqué comme « urgent » et la carte d'anniversaire y était jointe, exigeant ainsi que les destinataires n'ouvrent non seulement le courriel, mais qu'ils cliquent également sur la pièce jointe pour ouvrir la carte.

[75] Le maj Brady a affirmé qu'elle avait apprécié la carte et ce qu'elle exprimait et qu'elle avait remarqué que le fonctionnaire faisait preuve d'esprit d'équipe et de remonte moral. Le maj Legacy, qui faisait partie de la chaîne de courriels, s'en est plaint auprès d'elle. Il a déclaré qu'il participait à une réunion de rapatriement et qu'il n'était pas à son bureau lorsqu'il l'a reçu. Il a indiqué qu'il n'était pas en mesure d'ouvrir la pièce jointe à l'aide de son BlackBerry et qu'il était donc retourné au bureau pour l'ouvrir. Il a alors constaté que le courriel n'était pas réellement urgent. Il a envoyé un courriel au maj Brady indiquant que même s'il était également reconnaissant du sentiment lié à la carte, le fonctionnaire n'aurait pas dû indiquer que le courriel était urgent.

[76] Le fonctionnaire a été informé qu'à l'avenir il ne devrait pas indiquer que des courriels sont urgents s'ils ne le sont pas et le maj Brady lui a dit qu'elle s'attendait à ce qu'il présente ses excuses au maj Legacy. Le fonctionnaire l'a plutôt informé de la façon de régler le problème avec son BlackBerry. Par conséquent, le maj Legacy s'est plaint auprès du maj Brady que le fonctionnaire ne comprenait pas le problème.

[77] Le fonctionnaire a présenté un témoignage au sujet de sa discussion avec le maj Legacy et des conseils qu'il lui a donnés relativement à son problème de BlackBerry. Il a affirmé qu'après avoir présenté ses excuses au maj Legacy, il lui a montré comment régler le problème lié à l'ouverture de pièces jointes, moment auquel le maj Legacy lui a dit qu'il n'avait éprouvé aucune difficulté à ouvrir la pièce jointe. Lorsque le maj Legacy a été contre-interrogé à ce sujet, il a indiqué qu'il ne se souvenait pas de cette discussion.

[78] Le problème relatif à la tâche d'impression concernait le fait que de nombreuses personnes au bureau utilisaient la même imprimante et que le fonctionnaire avait pris par erreur les pages imprimées du maj Brady. Elle a indiqué ce qui suit dans l'évaluation du 26 avril :

[Traduction]

[...]

[...] Le 15 avril, une simple erreur est survenue lorsque John a pris mes pages imprimées par erreur. Le problème que j'ai éprouvé à cet égard n'était pas l'erreur en soi, mais la presque absence totale de réaction lorsque j'ai porté l'erreur à son attention. Même si aucune excuse n'a été présentée, il a procédé à offrir des raisons pour l'erreur. Tel que je l'ai expliqué à John pendant notre discussion de l'incident le 15 avril, l'erreur en soi n'était pas le problème, la façon dont il a répondu à l'erreur et le manque de regrets constituaient le problème. Une sensibilité et une courtoisie élémentaires accrues sont requises [...]

[...]

[79] Pendant son témoignage, le maj Brady a affirmé que le problème n'était pas que le fonctionnaire avait pris ses pages imprimées par erreur, mais qu'il n'a pas dit [traduction] « Je m'excuse, je les ai prises par erreur ».

[80] La quatrième préoccupation soulevée dans l'évaluation du 26 avril concernait un courriel sur une initiative pour les sans-abris que le maj Brady avait envoyé au personnel de l'UISP à titre d'information. Le fonctionnaire a répondu, par courriel, en décrivant certaines préoccupations. Elle a indiqué que les préoccupations qu'il a soulevées n'étaient pas le problème; encore une fois, elle a indiqué qu'il aurait pu les lui communiquer oralement, plutôt que par courriel. Le deuxième problème concerne l'utilisation de la phrase suivante [traduction] « J'ai été à l'école avec votre réponse [...] », dans sa réponse, ce qu'elle a interprété comme étant inappropriée. Elle a indiqué que s'il lui avait téléphoné ou lui avait parlé en personne, l'utilisation de cette phrase aurait probablement été évitée.

3. L'évaluation du 7 mai

[81] La dernière évaluation est celle du 7 mai. Le rendement du fonctionnaire a été évalué comme bon et il n'y avait aucune préoccupation importante. Le dernier paragraphe indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...] En somme, M. Frezza s'est considérablement amélioré en matière de communications, il a appliqué les conseils qui lui ont été donnés et a utilisé le téléphone plus souvent. Il cherche également à suivre une formation supplémentaire. Je suis convaincue que M. Frezza travaille activement à améliorer son rendement et qu'il peut être un membre efficace de l'UISP.

[82] Pendant son témoignage, le maj Brady a affirmé que jusqu'à l'évaluation du 7 mai, il n'y avait aucun problème. Le fonctionnaire effectuait du travail de haute qualité et son rendement était bon. Elle croyait qu'il pourrait être un membre efficace de l'UISP du sud de l'Ontario.

[83] Dans le cadre du processus lié au RERPC, l'adjuc Quinn avait suggéré que le fonctionnaire suive certaines formations en vue de l'aider avec son problème de rendement. La question de la formation a également été soulevée pendant la discussion entre le fonctionnaire et le maj Brady au cours des évaluations du 26 avril et du 7 mai. Il est ressorti de la preuve que même si le fonctionnaire avait bénéficié de certaines des formations et qu'il envisageait de les suivre, aucune de ces formations n'a été offerte entre le RERPC et son licenciement.

[84] Le maj Brady a déclaré avoir fourni au fonctionnaire une liste de formations possibles lors de la réunion du RERPC. Le fonctionnaire a affirmé qu'il avait tenté de s'y inscrire et de les suivre, mais qu'aucune des formations n'était offerte entre la réunion du RERPC et son licenciement.

[85] Lors de son interrogatoire principal, le maj Brady a affirmé qu'elle souhaitait que le fonctionnaire améliore ses lacunes quant à son rendement. Elle a déclaré que l'UISP et le CISP du sud de l'Ontario, au sein desquels ils travaillaient, étaient un milieu de travail difficile. Elle a indiqué qu'elle estimait qu'au moyen d'une orientation et d'une formation appropriées, le fonctionnaire pourrait être un bon employé. Elle a affirmé qu'elle estimait qu'elle et le fonctionnaire pourraient collaborer afin qu'il réussisse son stage et qu'il pourrait être un AS-04 très compétent.

E. Témoignage du colonel Blais

[86] Le colonel Blais a indiqué qu'il avait décidé de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. Il a déclaré qu'en raison du rôle des FAC, il est important de maintenir

les relations avec les partenaires et les clients, qui doivent être saines et harmonieuses afin de s'assurer que les membres malades et blessés reçoivent les services dont ils ont besoin. Il a indiqué qu'il connaissait le fonctionnaire depuis longtemps mais qu'il n'avait jamais été son superviseur immédiat.

[87] Le colonel Blais a indiqué que les connaissances techniques du fonctionnaire n'étaient pas un problème. Les relations du fonctionnaire avec les partenaires de l'UISP constituaient un problème. Il a décrit les relations du fonctionnaire avec les organisations partenaires comme [traduction] « au mieux, ténues ». Il a déclaré que selon les rapports qu'il avait reçus du maj Brady, lorsque le fonctionnaire prenait un pas vers l'avant, il en prenait deux vers l'arrière. Il affirme que le fonctionnaire représentait un obstacle aux partenariats et qu'il devait le relever de ses fonctions.

[88] En ce qui concerne l'interaction du fonctionnaire avec les services de santé, le colonel Blais a mentionné un conflit avec un gestionnaire de cas. Lorsqu'on lui a demandé, le fonctionnaire a présenté ses excuses; toutefois, il a également indiqué la raison pour laquelle il avait raison. Par conséquent, le médecin-chef de la base a été contrarié et le fonctionnaire a dû rédiger une deuxième lettre d'excuses.

[89] En ce qui concerne les SRCPA, le colonel Blais a affirmé que le fonctionnaire avait refusé de leur fournir les renseignements dont ils avaient besoin parce qu'il n'estimait pas que c'était nécessaire. La question devait être acheminée à un échelon plus élevé aux fins de règlement.

[90] Le colonel Blais a indiqué que bien que le fonctionnaire ait reconnu que son comportement était inapproprié, qu'il se soit excusé et qu'il ait consacré des efforts pour changer, il n'estimait pas que son comportement changerait.

F. Matelot de 3^e classe « AB »

[91] Le matelot de 3^e classe (mat 3) « AB » était une steward de la Marine dont l'unité opérationnelle était un navire militaire situé à la BFC Esquimalt, près de Victoria, en Colombie-Britannique. Sa maison et sa famille étaient à Hamilton, en Ontario. Au début de 2010, elle était malade.

[92] Une série de chaînes de courriels a été déposée en preuve à l'égard de mat 3 AB en date de février 2010. Le premier courriel, en date du 26 février 2010, a été envoyé à M. Purpura à 7 h 42, de la part du lieutenant P. M. Pasturczyk, qui faisait partie de la

chaîne de commandement de mat 3 AB sur le navire où elle exerçait ses fonctions. Voici les passages pertinents du courriel :

[Traduction]

J'ai reçu vos coordonnées de Bob Witteveen ici à Esquimalt. Selon ma compréhension de votre message téléphonique, vous êtes en congé jusqu'au 4 mars 2010. Je vous écris pour vous informer qu'une steward [mat 3 AB] [...] à bord du NCSM [nom du navire] a récemment appris qu'elle a une maladie grave. Le message ci-joint confirme cette désignation [...]

[...] elle a été affectée à la CatT (catégorie médicale temporaire) et, à l'origine, un congé de maladie de 30 jours lui a été accordé. Notre hôpital de la base a approuvé son déplacement à Toronto et a pris les dispositions nécessaires afin qu'elle y commence sa convalescence avec son PPP [plus proche parent] à Hamilton et qu'elle continue son traitement par l'intermédiaire de l'USS à Toronto [...]

[...]

[93] Bob Witteveen était le coordonnateur du RT au CISP de la BFC Esquimalt. Le même jour que le lieutenant Pasturczyk a envoyé un courriel à M. Purpura, M. Witteveen a transmis au fonctionnaire, à 12 h 6, le courriel du lieutenant Pasturczyk à M. Purpura en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je ne sais pas si le NCSM [nom du navire] a réussi à communiquer avec Percy [M. Purpura] et j'estime que le CISP de Toronto devrait s'impliquer rapidement dans ce cas particulier. Je vous achemine les renseignements ci-dessous afin de permettre au CISP de communiquer avec le NCSM [nom du navire] à l'appui de [mat 3 AB] afin de s'assurer que l'Unité, la famille et la membre obtiennent un bon soutien.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez d'autres questions.

[...]

[94] Dans un délai de 25 minutes suivant la réception du courriel de M. Witteveen, le fonctionnaire a envoyé un courriel à l'adjuc Quinn, avec copie conforme au maj Brady, afin de les informer qu'il était retardé par un autre cas ce jour-là et que M. Purpura

était absent. Il a donc demandé à l'adjuc Quinn s'il pouvait se pencher sur la question. Dans les deux heures suivant la réception du courriel du fonctionnaire, l'adjuc Quinn a envoyé un courriel au lieutenant Pasturczyk, avec copie conforme au fonctionnaire, à M. Purpura, au maj Brady et à M. Witteveen, et a mentionné ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai tenté de communiquer avec vous cet après-midi. Toutefois, votre section était apparemment fermée pour l'après-midi.

Je suis le gestionnaire des services par intérim du CISP de Toronto. Je tenais à accuser réception de votre lettre et possiblement discuter d'autres renseignements afin de vous aider. Nous pouvons certainement vous aider relativement à toute exigence administrative. J'ai souligné qu'elle recevra un traitement par l'intermédiaire de l'USS de Toronto et, par conséquent, nos collaborateurs également par l'intermédiaire du gestionnaire des cas des FAC en offrant une aide.

Si vous souhaitez en discuter davantage, vous pouvez m'appeler lundi (au numéro d'Ottawa) ou M. John Frezza.

[...]

[95] Le 26 février 2010, à 14 h 36, Mme Sigurdson a envoyé un courriel à l'adjuc Quinn en indiquant ce qui suit : [traduction] « Bonjour Wayne. J'ai en fait connaissance de cette personne. Elle est en route vers sa maison en fin de semaine. J'obtiendrai d'autres renseignements du capitaine Cane la semaine prochaine. » Dans les 15 minutes suivant la réception de ce courriel, l'adjuc Quinn a répondu en ajoutant le fonctionnaire à la chaîne de courriels et en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

D'accord et je transmettrai les renseignements au ltv Pasturczyk s'il appelle.

John : Veuillez en prendre note au cas où vous recevriez l'appel lundi. Ma principale préoccupation est de connaître l'intention de l'unité concernant une affectation à l'UISP et tout autre élément administratif qu'ils nous demanderont d'examiner. S'ils vous appellent, veuillez me faire parvenir la rétroaction, ainsi qu'à Barb. Je ferai le point avec le cmdt/capt adjt une fois que nous aurons plus de

renseignements sur l'intention et le plan futur.

[...]

[96] Aucun élément de preuve n'a été déposé à savoir qui est le capitaine Cane ou quel est son rôle, le cas échéant, concernant mat AB et son interaction avec l'UISP du sud de l'Ontario.

[97] À 15 h 56, le 26 février 2010, l'adjuc Quinn a envoyé un courriel à Mme Sigurdson, au maj Legacy et au capt Clark (avec copie conforme au fonctionnaire et à M. Purpura) en indiquant ce qui suit :

J'ai discuté avec le ltv Pasturczyk.

La membre est en congé de maladie pendant 30 jours et les premiers documents relatifs à la CatT ont été présentés. Aucun processus n'a été amorcé. Toutefois, le ltv Pasturczyk estime qu'une affectation à la Liste des effectifs du personnel non disponible sera probablement recommandée à la chaîne de commandement. J'ai expliqué que cela devrait être effectué en tant qu'affectation à l'UISP et que l'affectation serait probablement au CISP de Toronto.

Le ltv Pasturczyk est le superviseur de la membre et communique avec la famille. Il informera la famille que le CISP a pour objet d'offrir un soutien administratif et demandera à mat 3 de communiquer avec nous à son gré.

Nous n'avons pas discuté du pronostic, simplement du fait que la maladie est grave, mais il y a espoir que mat 3 se rétablisse et retourne au travail. Je soupçonne qu'il faudra une période initiale de rétablissement stricte à l'aide des services médicaux et, lorsqu'il sera approprié, un RT sera amorcé. J'en saurais plus une fois que la membre se présentera au 32^e CSS FC et que Barb l'aura rencontré.

À l'intention de Barb : Après votre réunion avec la membre, nous pourrions peut-être nous rencontrer pour confirmer le plan pour mat 3. Selon une discussion avec le représentant de l'unité, je suggérerais qu'une fois que la poussière retombera relativement au traitement, nous devrions régler la question de l'affectation.

À l'intention du cmdt/capt adjt : À titre d'information. Rien n'est définitif quant à l'affectation.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[98] Le 17 mars 2010, à 9 h 25, le Dr Nguyen au 32^e CSS (Toronto) a envoyé un courriel au cmdt de mat 3 AB, soit le cdr R. J. Lewis Manning, (avec copie au lt Pasturczyk, à Mme Sigurdson et à d'autres), en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

RECOMMANDATION D'INSCRIPTION À LA LISTE DES EFFECTIFS DU PERSONNEL NON DISPONIBLE

1. Pour des raisons médicales, [mat 3 AB] devrait être inscrite sur la Liste des effectifs du personnel non disponible de l'Unité de services de la région de Toronto, conformément à la recommandation. 100/00.

2. Aux fins d'examen.

[...]

Liste de distribution

Mesure

USS de Toronto / cmdt

Renseignements

Méd C B du 32^e CCS FC

Gestionnaire de la clinique du 32^e CSS FC

[...]

[99] Mme Sigurdson a transmis ce courriel au maj Brady le 30 mars 2010, à 13 h 34, en indiquant : [traduction] « Je ne suis pas certaine si je vous l'ai envoyé ou non ». Le 31 mars 2010, à 15 h 17, le maj Brady a acheminé, à son tour, le courriel de Mme Sigurdson au maj Legacy, au capt Clark, à M. Purpura, au fonctionnaire, à l'adj Meier et à d'autres.

[100] Le 29 mars 2010, le cdr Lewis Manning a rédigé la lettre suivante (la « lettre du 29 mars ») :

[Traduction]

[...]

Liste de distribution

*DEMANDE DE TRANSFERT À LA LISTE DES EFFECTIFS DU
PERSONNEL NON DISPONIBLE*

STWD [numéro d'ID et nom du membre des FAC]

Références : A. Note de service 6640-1 (LISTE DES EFFECTIFS
DU PERSONNEL NON DISPONIBLE) 32^e CSS FC,
RECOMMANDATION DE TRANSFERT À LA LISTE DES
EFFECTIFS DU PERSONNEL NON DISPONIBLE le
17 mars 2010 (ci-jointe)

B. CANFORGEN 100/00 ADMHRMIL 061 161430Z AUG 00

1. À la référence A, V. Nguyen, le Médecin-chef de la base par
intérim, 32^e CSS FC, a indiqué que [mat 3 AB] a de graves
limitations médicales, qu'elle ne sera pas en mesure de
retourner au travail dans ses fonctions normales pendant
plus de six mois et qu'elle est une bonne candidate à la Liste
des effectifs du personnel non disponible. Le poste de
[mat 3 AB] est essentiel aux activités de l'unité et un
remplacement est requis.

2. On demande que [mat 3 AB] soit transférée à la Liste des
effectifs du personnel non disponible (LEPND) à l'USS de
Toronto, CIU 3536 aux fins d'un emploi par l'intermédiaire
du Centre de retour au travail et de transition (CRTT).

[...]

Liste de distribution

Mesure

Quartier général / D MIL C 2 / 2-2-2 STWD GC//

Renseignements

MARPACHQ/J11

Méd C B du CCS FC

Gestionnaire de la clinique/Méd C B du 32^e CSS FC//

USS de Toronto / cmdt

CISP Esquimalt/Centre des opérations de renseignements

CISP Toronto/Centre des opérations de renseignements

[101] Le vendredi 16 avril 2010, à 10 h 17, mat 3 AB a envoyé un courriel à
Mme Sigurdson, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Comment allez-vous? Je vais bien. J'étais curieuse quant à
savoir à qui je dois m'adresser au sujet du protocole de*

*retour au travail, s'il y a un poste ou un courriel?
Pourriez-vous aussi me donner le courriel du capitaine Cane?
Je vous en serais très reconnaissante. Merci.*

[...]

[102] Le lundi 19 avril 2010, à 12 h 25, Mme Sigurdson a répondu, avec copie conforme au maj Brady, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

*En ce qui concerne le retour au travail, il incombe au médecin d'évaluer votre aptitude au travail.
Si vous avez hâte d'amorcer un RT, vous devez en discuter avec le Dr Ngyuen, il vous recommandera aux fins de notre programme de RT.
À l'heure actuelle, nous prévoyons vous transférer administrativement à l'UISP du CISP à Toronto et cette question sera également réglée au moyen de ce transfert.
J'envoie une copie du courriel au gestionnaire de l'unité qui vous accueillera simplement pour l'informer que vous êtes intéressée au RT.*

[...]

Puisque vous devrez en discuter avec le médecin, vous devez fixer un rendez-vous. Veuillez informer le bureau que le rendez-vous concerne un retour au travail (salle 3900 à la SEM).

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[103] Le 19 avril 2010, à 14 h 7, le maj Brady a envoyé un courriel à l'adj Meier et au capt Clark, indiquant qu'elle avait entendu que mat 3 AB pourrait être affectée au CISP de London et qu'elle cherchait une confirmation. Le 21 avril, l'adj Meier a répondu en indiquant qu'elle et le capt Egan avaient une copie de la FAC 2018 de mat 3 AB et qu'elle n'avait eu aucune autre nouvelle quant à son affectation.

[104] Le 22 avril 2010, le capt Egan a envoyé un courriel à l'adj Meier, au maj Brady et au capt Clark, indiquant qu'il était allé à Toronto la semaine précédente, qu'une discussion avait été tenue au sujet de l'affectation de mat 3 AB (CISP de London ou CISP de Toronto), et que cette décision devrait être prise par le cmdt de son navire à la BFC Esquimalt. Le capt Egan a confirmé qu'il avait reçu la FAC 2018 de mat 3 AB et qu'il l'avait en sa possession depuis le 15 mars 2010. Selon sa compréhension, mat 3 AB était encore membre de son unité opérationnelle et relevait du cmdt de ce

navire. Toutefois, selon ce qu'il comprenait, elle résidait dans la région de Hamilton.

[105] Le 23 avril 2010, le capt Clark a envoyé un courriel au capt Fortier à Ottawa, avec copie conforme au capt Egan à London, en vue d'en savoir davantage sur l'intention du cmdt de l'unité opérationnelle de mat 3 AB. Il a indiqué ce qui suit : [traduction] « Mon équipe a hâte d'aider la membre [...] ». Le capt Fortier a répondu par courriel le 26 avril 2010, à 10 h 59, pour informer le capt Clark qu'il comprenait que le cmdt de mat 3 AB à la BFC Esquimalt avait l'intention de [traduction] « [...] demander un transfert à la Liste des effectifs du personnel non disponible à Esquimalt et en service temporaire (« ST »), tel qu'il a été requis, à Toronto avec sa famille, le dossier est en suspens en attendant la lettre du cmdt » [sic pour l'ensemble de la citation]. Le capt Clark a ensuite acheminé la chaîne de courriels complète au maj Brady et au capt Egan, à 10 h 59, le même jour. De plus, à 15 h 8, le maj Brady a envoyé un courriel aux capitaines Clark et Egan, avec copie conforme à l'adj Meier, au fonctionnaire et à d'autres, accusant réception des renseignements figurant dans le courriel et confirmant qu'elle avait reçu la FAC 2018 de mat 3 AB. Elle a affirmé ce qui suit : [traduction] « Nous venons également de recevoir une FC 2018 pour la membre - qui relève dorénavant de notre zone de responsabilité, au moins temporairement - en vue de commencer un programme de RT. »

[106] Le lundi 3 mai 2010, à 13 h 21, mat 3 AB a envoyé un courriel à Mme Sigurdson pour lui demander l'état de son protocole de RT et l'informer qu'elle avait discuté avec le Dr Nguyen le lundi précédent et qu'il lui avait donné une recommandation à cet égard. À 13 h 25, Mme Sigurdson a répondu, avec copie conforme au fonctionnaire et à M. Vienneau à London, en déclarant ce qui suit :

[Traduction]

Votre recommandation a été envoyée à John Frezza ici au CISP de Toronto.

Je lui ai envoyé une copie, toutefois, j'estime qu'elle sera traitée par le centre à London puisque la région de Hamilton relève de ce centre. Je crois qu'une personne communiquera avec vous bientôt, mais vous pouvez envoyer un courriel à Gary ou l'appeler au [numéro de téléphone].

[107] Le 4 mai 2010, à 8 h 16, le fonctionnaire a acheminé les courriels du 3 mai 2010 au maj Brady en indiquant simplement ce qui suit : [traduction] « Lynda, nous en avons discuté. » Le maj Brady a répondu à 9 h 27, avec copie conforme à

Mme Sigurdson, à M. Vienneau et aux capitaines Clark et Egan. Elle a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Merci John.

Barbara, selon les dernières nouvelles du capt adjt de l'UISP, l'intention du cmdt est demander une affectation à la Liste des effectifs du personnel non disponible à Esquimalt et ST, au besoin, à la région de Toronto avec sa famille. Une lettre du cmdt est en suspens en vue de faire passer celle-ci à la prochaine étape.

Selon les discussions antérieures avec l'UISP, nous avons été informés de traiter la membre comme sans rendez-vous, jusqu'à avis contraire. Nous n'avons aucune autorité ni de renseignements suffisants encore pour amorcer l'élaboration d'un plan de RT - c.-à-d. les dates auxquelles elle sera dans la région, la durée qu'elle y sera, la fréquence des déplacements, entre autres.

J'ai discuté avec Sean encore une fois ce matin et il a confirmé qu'il n'y avait aucun changement à cet égard.

Pouvez-vous demander à [mat 3 AB] d'attendre avant de communiquer avec le coordonnateur des services. Une fois que nous aurons plus de renseignements sur l'intention du cmdt et que nous confirmons le caractère approprié d'un plan de RT, nous amorcerons la communication, probablement par votre intermédiaire.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

1. Le 6 mai 2010

[108] À 10 h, un ordre d'affectation pour mat 3 AB (l'« affectation du 6 mai ») a été envoyé par courriel par le premier maître Gingras (gestionnaire des carrières de mat 3 AB) à l'intention du capt Fortier. Il indiquait que mat 3 AB était affectée à [traduction] « l'UISP de Toronto à compter du 7 mai 2010 ». Le capt Fortier a acheminé l'affectation du 6 mai et la chaîne de courriels à l'UISP du sud de l'Ontario à 10 h 27. Le capt Clark a acheminé la chaîne de courriels complète (y compris l'affectation du 6 mai) à 11 h 17, aux majors Legacy et Brady, à l'adj Meier et à d'autres. Le courriel énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Objet : FW : DIRECTIVES SUR L'AFFECTION DE LA STWD
[MAT 3 AB]*

Importance : élevée

Bonjour à tous,

Veillez voir ci-dessous la directive d'affectation tant attendue à l'égard de la membre visée (à compter de demain). Veuillez noter qu'il s'agit d'une affectation directe, contrairement à la proposition initiale que nous avons tous vue.

CISP de Toronto, veuillez prendre les mesures appropriées et en informer le QG lorsque la liste de vérification à l'arrivée est achevée.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[109] À 13 h 30, le maj Brady a acheminé la chaîne de courriels au fonctionnaire, ainsi qu'à M. Purpura et à Mme Sigurdson, avec copie conforme à l'adj Meier et à une autre personne. Le courriel énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Importance : élevée

Pour votre information à tous,

John, puisque nous avons déjà une FC 2018 aux fins du RT, veuillez ajouter [mat 3 AB] à votre liste de clients de RT et aux fins de tout autre service supplémentaire requis. Adj Meier, veuillez présenter mat 3 à John pendant la réalisation de la liste de vérification.

Barbara, PVI, de nouveaux renseignements depuis la réunion de ce matin.

[...]

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

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[110] À 11 h 4, en même temps que la chaîne de courriels était communiquée au sein de l'UISP du sud de l'Ontario, mat 3 AB a envoyé un courriel directement au fonctionnaire en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour monsieur.

J'ai discuté récemment avec le PM Gingras au sujet de mon affectation au CISP de Toronto. Je souhaitais connaître l'état du processus de mon protocole de retour au travail. On suggère que je travaille au Collège des Forces canadiennes avec les stewards, ce qui pourrait me permettre d'achever ma trousse QL4. Merci beaucoup de votre temps.

[Mat 3 AB]

[...]

[111] À 13 h 49, l'adj Meier a envoyé un courriel à mat 3 AB, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Objet : FW : DIRECTIVES SUR L'AFFECTATION DE LA STWD OSB [MAT 3 AB]

Bonjour OSB [mat 3 AB],

Même si j'ai entendu votre nom au sein du CISP (Centres intégrés de soutien du personnel), je n'ai reçu votre message d'affectation qu'aujourd'hui. J'espère que vous êtes au courant de cette affectation récente (bien que je discutais tout justement avec John Frezza qui m'a informé qu'il vous l'a mentionné). J'ai inclus le message d'affectation ci-dessous aux fins d'information.

Je souhaite maintenant fixer un rendez-vous afin que vous puissiez vous rendre à notre emplacement aux manèges militaires Denison (1, allée Yukon, à Toronto) afin d'effectuer votre autorisation et vous rencontrer. Ma semaine est ouverte de mardi (après 10 h) à vendredi - si vous pourriez me donner une date qui vous convient - il faudra environ deux heures pour remplir les formulaires que vous devez signer, ainsi que votre autorisation à la base.

[...]

[112] À 15 h 03, mat 3 AB a répondu en indiquant qu'elle était disponible en tout temps pendant la semaine pour remplir les formulaires.

[113] À 14 h 31, le fonctionnaire a répondu à mat 3 AB, avec copie conforme à

l'adj Meier, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le présent fait suite à notre conversation.

1. *J'ai reçu votre 2018-E, en date du 26 avril 2010, indiquant le RT comme suit :*
 - a. *Travail de bureau*
 - b. *Tâches physiques légères seulement.*
 - c. *des demi-journées – quatre jours par semaine*
2. *Des discussions ont été tenues selon lesquelles il se pourrait que vous ne soyez pas affectée ici; la raison pour laquelle personne n'avait communiqué avec vous;*
3. *Vu vos contraintes médicales liées à l'emploi, il semble que le travail avec les stewards au collègue ne soit pas une option pour le moment;*
4. *Le choix de travailler à Toronto ou à London vous a été donné et vous avez choisi Toronto;*
5. *Maintenant que nous avons reçu votre message d'affectation, votre superviseur, l'adj Meier, communiquera avec vous et j'attends avec impatience de vous rencontrer lorsque vous vous présenterez aux fins du processus d'accueil.*
6. *Je vous donnerai une copie de votre 2018-E pour vos dossiers.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[114] Le fonctionnaire a transféré ce courriel au maj Brady, qui a répondu à 14 h 45, le même jour, comme suit : [traduction] « Bon travail, merci, John! »

[115] Lors de son témoignage, une copie de sa chaîne de courriels avec mat 3 AB (qu'il avait transféré au maj Brady) a été montrée au fonctionnaire. Il a mentionné qu'il avait discuté avec mat 3 AB le 6 mai 2010, avant d'envoyer son courriel le même jour à 14 h 31. Il a dit que mat 3 AB lui avait dit qu'elle souhaitait effectuer son RT près de chez-elle, à Hamilton, mais qu'elle a ensuite dit qu'elle voulait le faire au collègue des FAC (situé à Toronto). Elle a communiqué au fonctionnaire le nom de son superviseur de carrière. Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait communiqué avec cette personne et a

confirmé que les contraintes médicales liées à l'emploi de mat 3 AB ne lui permettraient pas d'effectuer son RT au collège des FAC.

[116] Le fonctionnaire a affirmé que mat 3 AB lui avait dit qu'elle résidait à Hamilton, qu'elle n'avait aucun véhicule et que son père travaillait à Toronto et qu'il s'y rendait en voiture. Lorsqu'elle se rendait à ses rendez-vous médicaux à Toronto, son père la conduisait. Le fonctionnaire a indiqué qu'elle lui avait dit que son père pourrait la conduire au travail et la ramener chez-elle. Le fonctionnaire a trouvé une affectation sur le NCSM [caviardé], une unité de la Réserve navale à Hamilton, près de sa maison.

[117] Le fonctionnaire a été renvoyé à la chaîne de courriels du 16 au 26 avril 2010. Il a été interrogé sur ce qu'il a fait une fois qu'il a reçu la FC 2018. Il a répondu qu'il avait suggéré au maj Brady qu'ils amorcent un processus de RT à l'égard de mat 3 AB, conformément à la pratique habituelle. Il a ensuite été interrogé au sujet de la chaîne de courriels des 3 et 4 mai 2010, dans laquelle mat 3 AB demande une mise à jour. Le fonctionnaire a répondu qu'il avait suggéré au maj Brady d'amorcer le processus de RT puisqu'ils avaient la FC 2018. Il a indiqué qu'elle lui avait dit d'attendre.

[118] Le fonctionnaire a été renvoyé à la chaîne de courriels du 6 mai 2010, à laquelle était jointe l'affectation du 6 mai et il a été interrogé sur ce qu'il a fait lorsqu'il a reçu les courriels du maj Brady. Il a indiqué qu'il aurait commencé à mettre en œuvre le programme de RT. Il a précisé qu'il aurait examiné le dossier et remarqué la lettre du 29 mars et, par conséquent, il aurait constaté qu'à la deuxième page du document original, une copie avait été envoyée au « CISP de Toronto/Centre des opérations de renseignements ». Il a affirmé que lorsqu'il a vu la lettre du 29 mars, il avait demandé à l'adjointe administrative pourquoi il ne l'avait pas vu avant. Il a déclaré qu'elle lui avait dit qu'elle l'avait donnée au maj Brady lorsqu'elle est arrivée.

[119] Le 6 mai 2010, à 13 h 38, le PM Gingras a envoyé par courriel au capt Fortier une deuxième affectation pour mat 3 AB, en date du 6 mai 2010 (l'« affectation modifiée »). Il l'a également transmis au capt Clark qui ne l'a toutefois pas acheminé avant 8 h 22 le lendemain aux majors Legacy et Brady, à l'adj Meier et au capt Egan. Le capt Clark a déclaré ce qui suit : [traduction] « Veuillez noter que les dates ont été modifiées. Cette modification facilitera le voyage de recherche d'un domicile, entre autres. Veuillez noter que le NCSM [nom du navire] est encore chargé des facteurs administratifs de cette affaire et de toute autre question administrative personnelle jusqu'à son

affectation. »

2. Le 7 mai 2010

[120] À 8 h 52, la maj Brady a envoyé l'affectation modifiée (et la chaîne de courriels) par courriel au fonctionnaire et à M. Purpura, en indiquant simplement ce qui suit : [traduction] « PVI, modification de la date d'affectation. Myra est déjà ajoutée au courriel ci-dessous. »

[121] La date d'affectation a été modifiée du 7 mai 2010 au 30 juin 2010. Aucun élément de preuve quant à la raison pour laquelle l'affectation du 6 mai a été modifiée n'a été déposé en preuve.

[122] À la question de savoir ce qu'il a fait lorsqu'il a vu l'affectation modifiée, le fonctionnaire a répondu qu'il n'était pas content parce que la supposée raison déclarée pour modifier la date d'affectation était d'aider mat 3 AB à faire un voyage de recherche de domicile, qui n'était pas nécessaire parce que mat 3 AB n'était pas à la BFC Esquimalt ni sur son navire, mais déjà à Hamilton. Le fonctionnaire a déclaré avoir immédiatement communiqué ces préoccupations au maj Brady; il a indiqué qu'elle ne savait pas quoi faire. Il a affirmé être au courant qu'elle en avait informé le maj. Legacy.

[123] À 9 h 7, l'adj Meier a envoyé un courriel à mat 3 AB, accusant réception de l'affectation modifiée et proposant une réunion le 30 juin 2010, à 13 h. À 11 h 42, mat 3 AB a envoyé un courriel à l'adj Meier et au fonctionnaire. Elle a mentionné ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour adj Meier,

Le 30 juin me convient et j'étais au courant de cette modification lorsque j'ai lu mon message d'affectation modifiée. Est-il possible d'amorcer un programme de retour au travail plus tôt que dans presque deux mois, afin que j'aie quelque chose à faire? J'aimerais beaucoup aider. Au départ, à Hamilton, puisque j'ai encore des rendez-vous avec un spécialiste pendant le mois de juin. Merci de votre temps.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[124] À 15 h 38, le fonctionnaire a envoyé un courriel à l'adj Alma Bungay au NCSM [caviardé] à Hamilton, où il avait pris les dispositions nécessaires pour le programme de RT de mat 3 AB. Le courriel indiquait ce qui suit :

- Mat 3 AB avait été récemment transférée de son unité opérationnelle à l'UISP du sud de l'Ontario; dès son rétablissement médical, prévu à la fin du mois de juin, elle serait affectée de nouveau à son unité opérationnelle;
- Le programme de RT de mat 3 AB est fondé sur ses contraintes médicales liées à l'emploi, soit des demi-journées et des travaux légers, quatre jours par semaine;
- Mat 3 AB devait être autorisée à participer au programme de RT au NCSM [caviardé];
- L'UISP du sud de l'Ontario conserverait les pouvoirs de supervision et d'administration à l'égard de mat 3 AB;
- Le NCSM [caviardé] fournirait une orientation à mat 3 AB;
- le NCSM [caviardé] n'aurait aucune obligation financière.

3. Après le 10 mai 2010

[125] Le 10 mai 2010, l'adj Bungay a transmis le courriel du fonctionnaire du 7 mai 2010 (au sujet du programme de RT de mat 3 AB) à son cmdt qui, à son tour, a approuvé la participation du NCSM [caviardé].

[126] Le 11 mai 2010, à 10 h 3, le capt Egan a envoyé un courriel à l'adj Meier, avec copie conforme au maj Brady. Il a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai discuté avec le capt adjt hier à l'égard du membre visé. Je sais que le message d'affectation souligne que la membre est affectée à Toronto à compter du 30 juin 2010. Cela dit, selon ce que nous comprenons, elle est en ST à Hamilton et cherche un logement à occuper avec son fiancé. Je vais communiquer avec elle pour déterminer où elle a l'intention de résider et

déterminer quelle SEM elle utilise et je déterminerai le meilleur CISP pour répondre à ses besoins en fonction de la situation géographique [...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[127] « SEM » est un sigle pour la salle d'examen médical et m'a été décrit comme une clinique médicale.

[128] Le maj Brady a acheminé ce courriel au fonctionnaire à 10 h 57, le même matin. Cinq minutes plus tard, le fonctionnaire lui a répondu en indiquant que mat 3 AB lui avait dit, ainsi qu'à l'adj Meier, qu'elle souhaitait commencer un programme de RT dès que possible. Il a également affirmé qu'il avait pris les dispositions nécessaires pour qu'elle effectue son programme de RT au NCSM [caviardé], qui était près de sa maison, et qu'il n'y avait aucun lien avec sa date d'affectation. Il a informé le maj Brady que mat 3 AB venait le voir le lendemain et qu'il en avait également informé l'adj Meier. Cinq minutes après avoir envoyé son courriel au maj Brady, elle lui a répondu en accusant réception de son courriel et en l'informant qu'il serait peut-être nécessaire de demander l'autorisation d'amorcer le RT plus tôt que la date d'affectation si mat 3 AB le souhaitait ainsi. Elle a demandé au fonctionnaire de discuter avec l'adj Meier et le capt Egan, selon le cas, et de les informer des progrès réalisés. Elle lui a également dit qu'il n'était pas nécessaire de l'inclure dans l'échange de courriels - une mise à jour orale à leur réunion hebdomadaire suffirait.

[129] Le 11 mai 2010, à 11 h 36, le maj Brady a envoyé un courriel au fonctionnaire, à l'adj Meier et au capt Egan (avec copie conforme au maj Legacy et au capt Clark). Elle a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour tout le monde. J'ai discuté de ce sujet avec John et le capt Egan. Les deux conviennent d'amorcer un RT [pour mat 3 AB] plus tôt, et aussi tôt que la semaine prochaine, selon les plans que John a mis en place.

Vu que la date d'affectation est le 30 juin, le capt Egan confirmera si nous avons toutes les autorisations nécessaires pour procéder. Une mise à jour vous sera acheminée.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[130] Le 11 mai 2010, à 11 h 46, le maj Legacy a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

J'ai été informé hier que [mat 3 AB] est à Hamilton, ce qui est dans la zone de responsabilité de London. Pourquoi a-t-elle été affectée à Toronto? Pourquoi Toronto organise-t-il son RT? À l'heure actuelle, nous n'avons aucune autorité à l'égard de cette personne tant qu'elle ne nous sera pas affectée.

[131] Le 11 mai 2010, à 12 h 53, le maj Brady a répondu, avec copie conforme au fonctionnaire, à l'adj Meier et aux capitaines Clark et Egan, comme suit :

[Traduction]

[...]

Vous avez les mêmes questions que j'ai par rapport à l'autorisation de RT. J'ai discuté de l'affaire avec John ce matin et il a indiqué que du point de vue du RT, il ne devrait y avoir aucune préoccupation. J'ai depuis demandé à Fred de faire une enquête du point de vue d'un C2.

Je ne suis pas certaine quant à la personne qui a choisi le lieu de l'affectation; nous avons reçu le message d'affectation comportant ces renseignements du capt adjt vendredi.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[132] Le Maj Legacy a répondu à tout le monde inclus dans la chaîne de courriels à 13 h 17, comme suit :

[Traduction]

Capitaine Egan et adj Meier,

1. *La membre est affectée et je lui ai donc demandé où se serait son lieu de résidence après la date de CE. Je supposerais qu'il s'agirait du CISP de London puisque ses rendez-vous avec son spécialiste sont à Hamilton.*

Capitaine Clark,

2. *Veillez confirmer auprès du capt adjt du NCSM [caviardé] s'ils ont un coordonnateur du retour au travail et s'ils s'opposent à ce que la membre participe à un programme de retour au travail au NCSM [caviardé]*

jusqu'à sa date de CE.

3. *Après avoir obtenu la confirmation de l'état-major du CISP; si le lieu de résidence est London, veuillez communiquer avec le gestionnaire des carrières et faire modifier le message afin d'indiquer l'affectation au CISP de London.*

Linda et le capt Egan,

4. *Hamilton est dans la zone de responsabilité de London. Je veux commencer à respecter les frontières de la zone de responsabilité puisque j'ai des membres du personnel au CISP qui peuvent répondre à l'exigence de ces personnes précises. Une affectation au CISP ne tient pas compte des soins de santé qu'ils reçoivent au 32^e CSS à Toronto. Même si un membre consulte le personnel médical à Toronto, cela ne signifie pas qu'il s'agit du CISP où le membre est affecté. Malheureusement, dans ce cas, la recommandation du médecin militaire était qu'elle soit affectée au CISP de Toronto et je ne l'ai pas remis en question parce que je ne savais pas qu'elle était à Hamilton jusqu'à hier.*
5. *London compte deux AS-04, un capitaine et un adj en raison de leur zone de responsabilité importante, tandis que Toronto aurait un AS-04 et un adj. Le CISP de Toronto n'a pas les moyens d'assumer des cas qui ne relèvent pas de sa zone de responsabilité.*

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

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[133] Le dernier courriel de la chaîne provenait du capt Egan, qui a répondu à tout le monde à 13 h 31, le 11 mai 2010. Il a indiqué qu'il avait discuté avec mat 3 AB ce matin-là et il a confirmé qu'elle ne cherchait pas à déménager, qu'elle vivait avec ses parents à Hamilton et que ses rendez-vous avec son spécialiste étaient à Hamilton, mais qu'elle utilisait la SEM à Toronto.

[134] Le fonctionnaire a affirmé qu'il amorcerait un processus de RT uniquement après avoir reçu une FC 2018. Il se souvenait avoir reçu la FC 2018 le 26 ou le 28 avril 2010, et qu'il aurait ensuite tenue une discussion avec le maj Brady. Il a indiqué qu'il savait que Hamilton était dans la zone de responsabilité de London, mais que mat 3 AB obtenait des services du 32^e CSS à Toronto, qui avait recommandé qu'elle soit affectée à Toronto. Il a souligné qu'avant de recevoir l'affectation du 6 mai, il aurait exécuté des travaux préliminaires.

[135] Le fonctionnaire a déclaré que l'affectation modifiée n'a changé que la date d'affectation, passant du 7 mai 2010 au 30 juin 2010, rien d'autre. Mat 3 AB vivait encore à Hamilton et elle consultait des professionnels de soins de santé à l'UISP du sud de l'Ontario.

[136] Le maj Brady a confirmé qu'un membre malade ou blessé qui ne peut pas occuper son poste ou qui doit le quitter est muté à l'UISP. Elle a indiqué que souvent, le rétablissement est en cours ou le sera bientôt. Les affectations sont effectuées afin que le membre puisse être près de sa famille.

[137] Le maj Brady a décrit la situation de mat 3 AB comme étant compliquée. Elle a confirmé que l'UISP du sud de l'Ontario avait été informée rapidement de la situation de mat 3 AB et qu'elle savait qu'elle venait. Le maj Brady a cerné deux problèmes. Le premier concernait la date d'affectation hâtive. Il y avait habituellement un délai de 30 jours, mais ils ont reçu le message d'affectation le 6 mai, avec date d'entrée en vigueur le lendemain; par la suite, soit le lendemain, la date a été modifiée à la fin du mois de juin 2010. Le deuxième problème qu'elle a défini concernait le fait que deux CISP de l'UISP du sud de l'Ontario se situaient à moins de 100 km l'un de l'autre : Toronto et London. Elle a affirmé que le message d'affectation pour mat 3 AB indiquait qu'elle devait être affectée au CISP de Toronto. Toutefois, elle a déclaré qu'ils ont ensuite appris que mat 3 AB vivait à Hamilton. Elle a indiqué qu'il s'agissait d'un problème parce que Hamilton était situé entre Toronto et London, et qu'il fallait donc en discuter.

[138] Le maj Brady a indiqué qu'à l'origine, il n'y avait aucune FC 2018 pour mat 3 AB. Lorsque le formulaire a été reçu, ils ont eu le « feu vert » pour amorcer un processus de RT à son égard. Elle a confirmé que le RT serait effectué sans égard au message d'affectation, qui relevait du commandement.

[139] Le maj Brady a déclaré que selon l'affectation du 6 mai, mat 3 AB était affectée à la chaîne de commandement du maj Legacy. En conséquence, mat 3 AB relevait de l'adj Meier, qui relevait à son tour du capt Egan qui, lui, relevait du maj Legacy. Le maj Brady a affirmé que lorsque l'affectation modifiée a été reçue, mat 3 AB ne relevait plus de la chaîne de commandement de l'UISP du sud de l'Ontario; elle était encore affectée à son unité opérationnelle à la BFC Esquimalt.

[140] À la date de l'affectation du 6 mai, mat 3 AB vivait à Hamilton, et ce, depuis un

certain temps. Elle recevait des traitements médicaux à Toronto et à Hamilton. Le maj Brady a confirmé que même si mat 3 AB relevait de la responsabilité administrative d'une autre personne, le CISP de Toronto avait l'autorisation d'amorcer un processus de RT puisqu'un tel processus avait été autorisé par l'intermédiaire de la FC 2018.

[141] À un moment donné après la réception de l'affectation modifiée, probablement le 22 mai 2010, le fonctionnaire a communiqué avec l'adjuc Nassif à ce sujet. Celui-ci a décrit la communication du fonctionnaire comme [traduction] « un souci à l'égard d'un membre qui pourrait être laissé pour compte. » L'adjuc Nassif prenait cette question à cœur et a déclaré que le pire qui pouvait arriver était [traduction] « qu'un membre soit laissé pour compte ». Il a affirmé que selon les renseignements fournis par le fonctionnaire, il estimait que le maj Legacy était [traduction] « complètement à côté de la coche ».

[142] Pendant son témoignage, l'adjuc Nassif a passé en revue tous les documents concernant mat 3 AB, soit des premiers courriels en date de la fin février 2010 jusqu'à ceux du 7 mai 2010, inclusivement, portant sur l'affectation modifiée. Il a indiqué que la mise en œuvre de l'UISP avait pour objet de veiller à ce que les membres blessés et malades ne soient pas laissés pour compte, ce qui était un problème avec l'ancien système fondé sur la Liste des effectifs du personnel non disponible, plus particulièrement en ce qui concerne les membres qui avaient été en Afghanistan. Il a affirmé que l'affectation d'un membre à l'UISP et la FC 2018 étaient deux processus distincts.

[143] L'adjuc Nassif a affirmé qu'il y avait eu beaucoup de communications, de courriels et de renvoi de renseignements à l'UISP du sud de l'Ontario étant donné que, vu la façon dont le processus était établi, le cmdt de mat 3 AB, ainsi que son médecin traitant, aurait probablement eu des discussions avec elle concernant ses soins, son rétablissement et son RT. Il a décrit la chaîne de courriels comme une « mesure de suivi » à l'égard de la zone de responsabilité de Toronto, à l'UISP du sud de l'Ontario et au CISP de Toronto, signifiant [traduction] « [mat 3 AB] sera parmi les vôtres; préparez-vous ».

[144] La chaîne de courriels échangés entre mat 3 AB et l'adj Meier, avant l'affectation modifiée et après celle-ci, a été présentée à l'adjuc Nassif. Il a été interrogé à savoir ce

qui empêchait l'UISP d'exécuter le RT vu que mat 3 AB était à Hamilton et qu'elle souhaitait commencer un RT. Il a affirmé que rien ne l'empêchait, pourvu que ses contraintes médicales liées à l'emploi le permettent et qu'elle soit à proximité du lieu où le programme de RT serait exécuté.

[145] Le courriel du fonctionnaire à l'attention du maj Brady, en date du 11 mai 2010, à 11 h 3, a été présenté à l'adjuc Nassif. Ce dernier a été interrogé au sujet des mesures prises par le fonctionnaire pour organiser le RT pour mat 3 AB au NCSM [caviardé]. Il a répondu que les mesures prises par le fonctionnaire étaient [traduction] « tout à fait appropriées ». Le courriel de réponse du maj Brady, envoyé le même jour à 11 h 7, qui indiquait au fonctionnaire qu'en ce qui concerne le RT de mat 3 AB, l'UISP avait l'[traduction] « [...] l'autorisation d'amorcer le RT plus tôt que la date d'affectation si la membre le souhaitait », lui a également été présenté. Il a affirmé qu'il n'estimait pas qu'une autorisation était nécessaire, simplement [traduction] « un appel amical ». Quant à savoir qui ferait l'appel, l'adjuc Nassif a déclaré que n'importe qui pouvait le faire – le maj Brady ou le maj Legacy ou même le fonctionnaire.

[146] Les échanges de courriels entre le maj Brady et le maj Legacy, le 11 mai 2010, à 11 h 36 et à 11 h 46, ont aussi été présentés à l'adjuc Nassif. Dans ces courriels, le maj Brady soulignait que le fonctionnaire et le capt Egan avaient convenu du plan d'intégrer mat 3 AB plus rapidement à un programme de RT et même aussi tôt que la semaine suivante, selon les plans que le fonctionnaire avait mis en place et que le capt Egan confirmerait qu'ils avaient les autorisations nécessaires pour procéder. L'adjuc Nassif a été interrogé au sujet de la réponse du Maj Legacy, selon laquelle l'UISP du sud de l'Ontario n'avait [traduction] « [...] aucune autorisation à l'égard de cette personne [mat 3 AB], tant qu'elle ne nous est pas affectée. » Il a été interrogé quant à l'exactitude de cet énoncé. Il a indiqué qu'il était exact, mais qu'il s'agissait également d'une zone grise. Dans sa réponse, il a affirmé qu'il existe différentes cultures aux FAC, selon la direction générale de services. Il a indiqué que la Force aérienne est plus susceptible de faire ce qui s'impose, tandis que l'Armée est plus axée sur les règles. Il a déclaré ensuite que le maj Legacy faisait partie de l'Armée.

[147] L'adjuc Nassif a été interrogé quant à savoir ce qu'il pensait lorsqu'il a vu tous les courriels que le fonctionnaire lui avait envoyés au sujet de mat 3 AB. Il a répondu ce qui suit : [traduction] « [le fonctionnaire] pensait qu'il y avait une erreur et il savait que j'étais au Quartier général et il voulait que je fasse quelque chose ». L'adjuc Nassif

a déclaré que, dans le cadre de la formation qu'il avait donnée aux coordonnateurs du RT, il avait mis l'accent sur la déontologie et sur la primauté de veiller à ce que les gens retournent au travail et de ne pas les laisser pour compte. Il était d'avis que mat 3 AB était laissée pour compte. À ce sujet, il a indiqué qu'il avait envoyé un courriel au maj Legacy, le 11 mai 2010, à 15 h 20, comme suit :

[Traduction]

Bonjour monsieur. J'espère que tout va bien. J'ai discuté récemment avec John Frezza et il m'a informé d'un problème en ce qui concerne une membre à l'égard de qui un retour au travail a été prescrit. Je n'ai pas toutes les précisions, mais même si le message d'affectation de la membre n'a pas encore été reçu officiellement par Toronto, mais qu'une copie de la FC 2018 a été mis à la disposition du coordonnateur du RT, il devrait procéder à l'élaboration d'un plan de RT pour cette personne et ne pas la faire attendre pendant trop longtemps avant de commencer le RT, surtout lorsque la membre souhaite commencer un RT et que sa chaîne de commandement y souscrit. Le processus de RT pourrait quand même avoir lieu en même temps que la réception d'un message d'affectation officiel. Qu'en pensez-vous? Nous pouvons en discuter lorsque vous viendrez à la conférence des cmdt à Ottawa.

[148] À la question de savoir pourquoi il a envoyé le courriel, l'adjuc Nassif a répondu qu'il espérait que le RT de mat 3 AB aurait commencé et qu'on s'occuperait d'elle. À la question de savoir pourquoi il n'a pas attendu la date d'affectation modifiée, il a déclaré que si la membre était à Hamilton, le CISP avait déjà communiqué avec elle et que tout le monde était d'accord, alors le RT aurait dû avoir été exécuté. L'idée était de prendre rapidement des mesures pour exécuter le plan et la paperasse (l'affectation) suivrait.

[149] Le maj Legacy a répondu au courriel de l'adjuc Nassif le 11 mai 2010, à 15 h 52, comme suit :

[Traduction]

Bonjour adjuc. L'inclusion de l'expression « J'espère que tout va bien » et du nom « john frezza » dans le même paragraphe constitue habituellement une contradiction pour moi. Nous pouvons en discuter la semaine prochaine.

En ce qui concerne ce cas particulier, je souscris à ce que vous dites.

J'ai acheminé un courriel distinct comprenant la directive qui a été envoyée plus tôt cet après-midi. Essentiellement, John ne devrait pas participer à ce cas parce qu'il ne s'agit pas de sa zone de responsabilité et il ne devrait pas mettre une membre en RT qui ne nous est pas affectée sans l'approbation de sa chaîne de commandement.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[150] Le 11 mai 2010, à 19 h 49, le maj Legacy a envoyé un courriel au fonctionnaire en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je ne sais pas si vous avez discuté avec M. Nassif avant ou après que j'aie envoyé mes directives après le déjeuner aujourd'hui, toutefois, si la discussion a été tenue après et que je n'ai pas été clair, permettez-moi de clarifier.

Je suis d'accord avec tout ce que M. Nassif a indiqué ci-dessous, y compris et en soulignant la section qui précise « et que sa chaîne de commandement y souscrit ». Pour autant que je sache, le NCSM [nom du navire] n'a pas autorisé le RT de cette membre, la membre ne nous a pas encore été affectée et, par conséquent, nous n'avons pas reçu l'autorisation de la placer en RT.

Conformément à mes directives antérieures, le capt adjt discutera avec l'unité et obtiendra l'autorisation de RT. D'ici là, vous devez attendre.

Encore une fois, il s'agit d'une directive. Il n'est pas nécessaire de répondre au présent courriel.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[151] Le 11 mai 2010, à 21 h 17, le fonctionnaire a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

En reconnaissant le fait que vous avez déclaré que votre courriel constituait une directive et qu'il ne m'était pas nécessaire d'y répondre, je me sens obligé d'y répondre.

Après avoir relu le courriel de M. Nassif ci-dessous, je souscris également à la section qui précise :

« même si le message d'affectation de la membre n'a pas

encore été reçu officiellement par Toronto, mais qu'une copie de la FC 2018 a été mis à la disposition du coordonnateur du RT, il devrait procéder à l'élaboration d'un plan de RT pour cette personne et ne pas la faire attendre pendant trop longtemps avant de commencer le RT, surtout lorsque la membre souhaite commencer un RT et que sa chaîne de commandement y souscrit. »

M. Nassif poursuit ensuite

« Le processus de RT pourrait quand même avoir lieu au moment de recevoir le message d'affectation officiel. »

M. Legacy, veuillez noter que dans le dossier du membre au CISP figure un message de l'unité d'appartenance de la membre qui énonce essentiellement que la membre nous sera affectée et qui demande que nous l'aidions relativement à son RT et à la transition. Je vous fournirai une copie de ce message lorsque je retournerai au bureau demain, le 12 mai 2010.

À titre de coordonnateur du RT du CISP de Toronto, j'ai pris des mesures en fonction de la FC 2018-E, émise par le MM.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[152] Le 12 mai 2010, à 8 h 32, le maj Legacy a transféré la chaîne de courriels complète au maj Brady (avec copie conforme au capt Clark), en commençant par le courriel de l'adjud Nassif du 11 mai 2010, à 15 h 20, et a mentionné ce qui suit :

[Traduction]

Lynda,

1. Je n'ai pas répondu à John hier pour deux raisons :

a. Je ne voulais pas risquer qu'il ne se présente pas au travail parce que je le stresse et qu'il manque son rendez-vous en matière de grief ce matin;

b. Je devais me calmer afin de ne pas prendre mon BlackBerry et causer des dommages importants.

2. Voici les trois problèmes afférents au courriel ci-dessous :

a. Le respect de la chaîne de commandement : Je crois que ma directive était claire quant à ce qui devait se produire. Je lui ai même dit de ne pas me répondre parce que je ne voulais pas qu'il se cause d'autres problèmes. Toutefois, il s'est senti obligé de me répondre. Personnellement, si j'avais été dans sa situation, j'aurais consulté mon

superviseur si j'avais d'autres choses à ajouter à ce sujet.

b. La transmission de renseignements : Après toutes les discussions qui ont eu lieu par téléphone, par courriel et en personne au sujet du fait que nous n'avons aucune autorisation d'exécuter le RT à l'égard de cette membre, John avait apparemment un message dans le dossier de la membre nous donnant l'autorisation de l'exécuter? Pourquoi ces renseignements n'ont-ils pas été transmis avant? Conserve-t-il les renseignements afin de les utiliser à son gré ou de les transmettre aux personnes qu'il choisit?

c. Pourquoi s'est-il senti obligé d'inclure M. Nassif dans sa liste de distribution? Les conseils techniques avaient été reçus et personne ne s'y est opposé. Avait-il l'intention de me discréditer auprès de nos supérieurs au QG?

3. Je prévois répondre à son courriel plus tard ce matin, soulignant essentiellement les trois points figurant au deuxième paragraphe, à moins que vous n'estimiez, en tant que sa superviseure, que vous devez les aborder et que je ne dois pas jeter de l'huile sur le feu.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[153] Dans la version de ce courriel qui a été communiqué au fonctionnaire en vertu de sa demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP), la partie indiquée comme suit avait été caviardée : « Je devais me calmer afin de ne pas prendre mon BlackBerry et causer des dommages importants. »

[154] Le maj Brady a répondu au maj Legacy à 9 h 15, le 12 mai 2010, comme suit :

[Traduction]

Bon matin Gilles, incroyable.

Je souscris tout à fait à tous vos commentaires ci-dessous et je vous recommande de les aborder directement avec John. Il semble que même après un examen du rendement régulier intense de six semaines « très direct » et d'un counseling que je lui ai offert, John continue de ne pas écouter et de répondre de manière appropriée.

[...]

[155] Dans la version de ce courriel qui a été communiqué au fonctionnaire en vertu de sa demande d'AIPRP, le terme « incroyable » était caviardé.

[156] Les versions non caviardées des courriels envoyés le 12 mai 2010, à 8 h 32 et à 9 h 15, n'ont été produites qu'à l'audience et devant mon insistance.

[157] Lorsqu'il a été interrogé au sujet du courriel du fonctionnaire en date du 11 mai 2010, à 21 h 17, en réponse à son courriel dans lequel il renvoie à l'autorisation figurant au dossier (la lettre du 29 mars) et à son échange avec le maj Brady le matin du 12 mai 2010, le maj Legacy a affirmé que la lettre du 29 mars aurait dû être produite immédiatement.

[158] En contre-interrogatoire, à la question de savoir si le fonctionnaire devrait être réprimandé pour avoir répondu au courriel du 11 mai 2010, à 19 h 49, le maj Legacy a répondu « Non ». Toujours en contre-interrogatoire, le maj Legacy a été interrogé au sujet du courriel mentionné par le fonctionnaire dans sa réponse au maj Legacy le 10 mai 2010, à 21 h 14, et sur la question de savoir s'il s'agissait de la première fois que la mention de l'autorisation (la lettre du 29 mars) avait été portée à son attention et qu'il en était furieux. Il a répondu « Oui ».

[159] Pendant son interrogatoire principal, le maj Legacy a affirmé qu'une semaine s'était écoulée avant que le fonctionnaire ne lui fournisse la lettre du 29 mars. Lorsqu'il a été interrogé à ce sujet en contre-interrogatoire, il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Je me souviens qu'il lui a fallu de nombreux jours; trois ou quatre jours. » Il a ensuite admis que le fonctionnaire lui avait envoyé la lettre le lendemain.

[160] En contre-interrogatoire, le maj Legacy a été interrogé au sujet du courriel du 12 mai 2010, à 12 h 2, du maj Brady, dans lequel elle a dit au fonctionnaire : [traduction] « Veuillez ne pas répondre à ce courriel ». À la question de savoir si le fonctionnaire avait bien fait de répondre étant donné qu'il ressentait le besoin de répondre au courriel, le maj Legacy a répondu « Oui ». À la question de suivi suivante : [traduction] « Il ne s'agit pas d'un acte qui devrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire? », le maj Legacy a indiqué que cela était exact.

[161] En contre-interrogatoire, le maj Legacy a confirmé que l'adjuc Nassif était un expert en RT et que non seulement il n'était pas fautif pour le fonctionnaire de discuter avec l'adjuc Nassif, mais également que le fonctionnaire avait été encouragé à discuter avec lui en vue d'obtenir des conseils en matière de RT. Le maj Legacy a également admis que si l'adjuc Nassif lui donnait des conseils en matière de RT, il tiendrait fortement compte de ces conseils.

[162] Immédiatement après ses échanges de courriels du 11 mai 2010, avec l'adjuc Nassif et le fonctionnaire, le maj Legacy a discuté avec la dirigeante principale des ressources humaines (« DPRH »). Insatisfait de ses conseils, il a envoyé un courriel à Simon Lachaine (un autre professionnel en RH) le lendemain en indiquant qu'il avait discuté avec la DPRH la veille et qu'elle l'avait informé qu'il n'existait pas suffisamment de renseignements consignés pour renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. Dans son témoignage, le maj Legacy a convenu qu'il cherchait à obtenir une autre opinion de M. Lachaine. Il a affirmé qu'il voulait plus de temps pour [traduction] « documenter » le dossier contre le fonctionnaire. C'est également à ce moment-là que le maj Legacy a demandé à Mme Rossignol et à l'adjuc Quinn de lui fournir les renseignements sur le fonctionnaire et d'appuyer sa position de recommander le renvoi en cours de stage de ce dernier.

[163] En même temps qu'il tenait des discussions avec les professionnels des RH, le maj Legacy a continué de discuter de la question avec le maj Brady. Le 12 mai 2010, à 10 h 59, il lui a fait parvenir ses chaînes de courriels du 11 mai 2010 avec l'adjuc Nassif et le fonctionnaire en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Après examen et réception de conseils du capt adjt, j'ai décidé de prendre du recul et de ne plus participer personnellement et d'arrêter la guerre des courriels avec l'un des membres de votre personnel, ce qui me permettra de garder le moral quand et si des situations se rendent à mon niveau. Tel que je l'ai mentionné dans un courriel précédent, je constate des problèmes à l'égard de certains membres de votre personnel à Toronto que vous devez régler :

- 1. **Le respect de la chaîne de commandement :** Lorsqu'une directive est donnée, elle ne doit pas être contestée directement par les membres du personnel. S'ils ne souscrivent pas à la directive, ils doivent vous en informer et vous pouvez la contester auprès de moi si vous estimez que c'est approprié ou leur dire de poursuivre leurs activités.*
- 2. **La transmission de renseignements :** Les membres de votre personnel doivent vous présenter leur argument lorsqu'il existe un problème et qu'ils possèdent les renseignements ou des facteurs atténuants qui doivent être communiqués. Dans ce cas, John aurait dû produire*

le message de l'unité dès que la question de l'autorisation a été soulevée. Veuillez me faire parvenir par télécopieur une copie de ce message lorsque John vous la fournira [...]

- 3. Réseau technique par rapport au réseau de commandement :** *J'encourage les membres du personnel de recourir à leur réseau technique pour obtenir des conseils. Ils doivent savoir qu'il s'agit de conseils et non d'ordres. Si je donne une directive, peu importe les conseils obtenus du réseau technique ou même une directive qui est contraire aux conseils, mes ordres doivent être suivis et non les conseils.*

Veuillez assurer le suivi.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[164] Le 12 mai 2010, à 10 h 58, Sandi Hill, l'adjointe administrative de l'UISP du sud de l'Ontario et du CISP de Toronto, et identifiée en contre-interrogatoire par le maj Legacy comme étant son adjointe administrative, a envoyé au fonctionnaire une copie de la lettre du 29 mars par courriel.

[165] Le 12 mai 2010, à 12 h 2, le maj Brady a répondu au courriel du fonctionnaire en date du 11 mai 2010, à 21 h 16, envoyé au maj Legacy, comme suit :

[Traduction]

John,

Nous en discuterons plus tard cet après-midi.

Si vous ne l'avez pas déjà fait, veuillez envoyer au cmdt la correspondance que vous avez mentionnée, qui provient de l'unité DQP, aujourd'hui dès que possible. Veuillez ne pas répondre à ce courriel.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[166] En contre-interrogatoire, le maj Legacy a été interrogé au sujet de la mention dans le courriel du maj Brady indiquant : [traduction] « Veuillez ne pas répondre à ce courriel. ». Plus précisément, on lui a demandé si le fonctionnaire aurait dû répondre s'il en ressentait le besoin et qu'il n'aurait pas dû être réprimandé à cet égard. Le maj Legacy a affirmé qu'il était d'accord.

[167] Le 12 mai 2012, à 14 h 29, conformément au courriel de 12 h 2 du maj Brady, le fonctionnaire a envoyé au maj Legacy, au maj Brady et au capt Clark une copie de la

lettre du 29 mars et a indiqué simplement ce qui suit : [traduction] « Bonjour maj Legacy : vous trouverez ci-jointe la lettre du cmdt de la membre. »

[168] À 14 h 43, le même jour, le maj Legacy a répondu au maj Brady et au capt Clark comme suit au sujet du courriel du fonctionnaire :

[Traduction]

Sean,

Je reviens à la directive initiale donnée hier après-midi. S.v.p, modifier la date et le lieu d'affectation dès que possible, dans l'impossibilité, veuillez communiquer avec le NCSM [nom du navire] pour obtenir l'autorisation du RT de la membre en leur nom.

Linda,

Veillez informer M. Frezza quant à la différence entre des renseignements et des mesures dans une correspondance et ce que constitue une autorisation.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[169] Le maj Brady a été renvoyée à la mention d'une zone de responsabilité qui figurait dans l'affectation du 6 mai, soit l'affectation modifiée, dans le courriel du 17 mars du Dr Nguyen et dans la lettre du 29 mars. À la question de savoir quand elle a reçu ou vu la lettre du 29 mars, elle a répondu qu'elle l'avait vue pendant les nombreux échanges de courriels qui ont eu lieu après le 7 mai 2010, lorsque le maj Legacy posait des questions quant à l'autorisation. Elle a affirmé que le fonctionnaire avait dit qu'il y avait une note de service dans le dossier et qu'il la fournirait dès qu'il se rendrait au travail.

[170] Le maj Brady a déclaré que le maj Legacy était très mécontent; elle a dit qu'il [traduction] « était très offusqué ». Elle a indiqué qu'elle était convaincue que le CISP avait l'autorisation d'amorcer le RT et que la lettre du 29 mars aurait éliminé le problème.

G. Frais liés au service temporaire

[171] L'adjuc Quinn a indiqué que lorsque l'UISP a été mise sur pied, elle était divisée en huit emplacements régionaux et que les CISP au sein des UISP régionales avaient été mis sur pied par étape.

[172] Lorsque le fonctionnaire a été embauché, le CISP à la BFC Borden n'était pas un des emplacements mis sur pied au cours des premières étapes. Il a affirmé que lorsqu'il a été informé qu'il était le candidat retenu dans le cadre du processus relatif aux postes de coordonnateur du RT, l'adjuc Quinn l'a approché et lui a demandé s'il serait disposé à travailler à Borden trois jours par semaine et les deux autres à Toronto. L'adjuc Quinn a indiqué que l'intention n'était pas que le fonctionnaire déménage à Toronto. Il a été réinstallé d'Ottawa à Barrie et il travaillait à la BFC Borden trois jours par semaine et se rendait à Toronto les deux autres jours. L'employeur avait accepté de verser au fonctionnaire une indemnité de déplacement relative au service temporaire (« ST ») pour ses déplacements à Toronto.

[173] Le maj Legacy a déclaré que, selon sa compréhension, le fonctionnaire avait été embauché pour travailler à Toronto, mais qu'une entente avait été conclue selon laquelle il pouvait vivre à Barrie et se déplacer à Toronto. Il a confirmé que, selon sa compréhension, cette entente a été conclue parce qu'il était prévu que le fonctionnaire travaillerait éventuellement à temps plein à la BFC Borden. Le maj Legacy a affirmé qu'il était contrarié par cette entente qui a été conclue et approuvée à Ottawa et que personne n'avait pris la peine d'en discuter avec lui au préalable. Il a indiqué qu'il était préoccupé par le fait que le fonctionnaire recevait des avantages sous forme d'indemnité de déplacement alors que les autres personnes dans sa zone de responsabilité ne les recevaient pas. Il a également indiqué qu'en vivant à Barrie plutôt qu'à Toronto, le fonctionnaire obtenait l'avantage d'une maison plus grande pour moins d'argent. Le maj Legacy a indiqué qu'il estimait que cet avantage aurait dû compenser les frais de déplacement du fonctionnaire. Il a ajouté que cet avantage restreignait son budget et qu'il n'aimait pas ça; par conséquent, il y a mis fin.

[174] Le maj Legacy a envoyé le courriel mettant fin à l'indemnité de déplacement du fonctionnaire le 23 octobre 2009, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Références : A. Courriel de M. Quinn en date du 13 juillet 2009 (ci-joint)

B. Réunion avec M. Frezza, le maj Legacy et l'adjum Desroches, à 13 h 30, le 21 octobre 2009

M. Frezza,

1. Le présent courriel fait suite à notre réunion et a pour

objet de vous communiquer mes lignes directrices par écrit. Conformément à la référence A, vous étiez autorisé d'utiliser Borden/Barrie en tant que lieu d'emploi puisque Borden avait été établi en tant qu'unité satellite pour appuyer Borden et Meaford pendant une période intérimaire. Depuis que la directive est entrée en vigueur, les événements suivants sont survenus, qui ont éliminé l'exigence que Borden soit une unité satellite :

- a. le CISP de Meaford est maintenant opérationnel et comporte son propre personnel;*
- b. l'étape III a maintenant été retardée jusqu'à nouvel avis;*
- c. la directive de la Direction de la gestion du soutien aux blessés a réduit l'exigence d'avoir un AS-04 sur place;*
- d. la restriction sur l'emploi des fonds pour les indemnités de déplacement au sein du Ministère.*

2. Tel qu'il a été discuté pendant notre réunion, votre lieu d'emploi, à compter du 21 octobre 2009, est le CISP de Toronto située dans l'édifice Denison. En conséquence, l'indemnité de déplacement ne vous sera plus offerte aux fins de votre déplacement de Borden à Toronto puisque le satellite n'existera plus. Afin de vous donner le temps d'organiser vos déplacements, Borden, en tant qu'unité satellite, cessera d'exister le 28 octobre. En conséquence, une indemnité de déplacement sera autorisée du 21 au 28 octobre inclusivement aux fins de votre déplacement de Borden à Toronto.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[175] Le fonctionnaire a indiqué que le maj Legacy lui avait dit que l'entente était frauduleuse, ce que le maj Legacy a nié en contre-interrogatoire.

[176] Après son licenciement, conformément à la procédure de règlement des griefs, toutes les indemnités de déplacement après le 28 octobre 2009 ont été remboursées au fonctionnaire.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[177] L'employeur a soutenu que la Commission n'a pas compétence pour entendre la présente affaire en vertu de l'art. 211 de la *Loi*. Il a déclaré que le licenciement du

fonctionnaire était un renvoi en cours de stage en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13; la « *LEFP* »).

[178] *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, déclare que l'employeur doit s'acquitter du fardeau de la preuve, et qu'il doit établir que le fonctionnaire était en stage, qu'il a obtenu un avis ou une compensation tenant lieu de préavis et qu'une lettre énonçant les motifs de son renvoi en cours de stage lui a été remise, ce qui a été fait. Les articles 61 et 62 de la *LEFP* et l'art. 211 de la *Loi* confèrent à l'administrateur général le pouvoir de renvoyer une personne en cours de stage, à l'égard duquel la Commission ne peut intervenir.

[179] Une fois que l'employeur s'est acquitté de son fardeau, il incombe ensuite au fonctionnaire de démontrer que la décision de mettre fin à son emploi au moyen d'un renvoi en cours de stage était un subterfuge, un camouflage, qu'elle était fondée de manière factice sur la *LEFP* ou qu'elle était de mauvaise foi. L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire ne s'était pas acquitté de ce fardeau.

[180] Le fonctionnaire a été embauché pour occuper le poste de coordonnateur du RT à compter du 11 juin 2009. Il était assujéti à une période de stage de 12 mois. Les qualifications essentielles et l'énoncé des critères de mérite du poste comprenaient l'expérience en négociation et la collaboration avec les hauts fonctionnaires et les cadres; être en mesure de communiquer oralement et par écrit; de bonnes habiletés interpersonnelles, de la diplomatie et du tact; la capacité de travailler sous pression.

[181] L'employeur a soutenu qu'il est clairement ressorti de la preuve que le fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage pour des motifs légitimes liés à l'emploi. Le colonel Blais a déterminé que le fonctionnaire n'était pas la personne appropriée pour ce poste.

[182] Le colonel Blais a indiqué que les compétences et les connaissances techniques du fonctionnaire n'étaient pas en question; son style et le ton de ses communications et les répercussions de ces communications sur les relations que l'UISP tentait d'établir avec les autres unités et partenaires posaient problème.

[183] Le fonctionnaire a eu plusieurs gestionnaires pendant son stage. L'adjuc Quinn a eu des discussions informelles avec lui et lui a offert un counseling informel relativement à ses problèmes de rendement. Dans son témoignage, il a dit qu'il avait

des discussions hebdomadaires avec le fonctionnaire et qu'un certain nombre de documents déposés en preuve démontraient le counseling et l'orientation qu'il a fournie au fonctionnaire.

[184] Malgré ces séances de counseling et ces discussions, l'adjuc Quinn a indiqué que le fonctionnaire éprouvait toujours des problèmes de rendement, qui ont mené à l'incident avec le capt Evans. Le RERPC rédigé par l'adjuc Quinn mentionnait des problèmes de rendement que le fonctionnaire devait s'efforcer d'améliorer. Dans le cadre du processus de RERPC, une réunion a eu lieu le 25 mars 2010, à laquelle le fonctionnaire, l'adjuc Quinn et la nouvelle gestionnaire du fonctionnaire, le maj Brady, ont participé. Au cours de cette réunion, l'adjuc Quinn a encore mentionné des problèmes de rendement et a donné des conseils au fonctionnaire.

[185] Le maj Legacy a émis la note sur les attentes durant la même période que la réunion du 25 mars 2010 et la publication du RERPC. Le RERPC, la réunion du 25 mars et la note sur les attentes informaient le fonctionnaire des attentes de la direction; ils énuméraient ses problèmes de rendement et lui donnaient l'occasion de l'améliorer.

[186] En conséquence de la note sur les attentes, du RERPC et de la réunion du 25 mars, le maj Brady a tenu des réunions bimensuelles avec le fonctionnaire dans le but de lui fournir des outils, de l'orientation et le counseling nécessaires pour régler ses problèmes de rendement. Pendant les réunions, le maj Brady a examiné les préoccupations soulevées et ils en ont discuté. Dans son témoignage, elle a mentionné ce qui s'était passé pendant les réunions. Des rapports écrits de chaque évaluation bimensuelle ont été présentés au fonctionnaire lors des réunions et ont été déposés à titre de preuve.

1. Mat 3 AB

[187] Deux problèmes ont été soulevés, dont un concernait le respect de l'autorité. Le fonctionnaire était au courant de la documentation, notamment de la lettre du 29 mars au sujet de mat 3 AB, et il n'en a pas informé l'employeur avant 21 h, le 11 mai 2010, et uniquement après que l'adjuc Nassif en ait envoyé un extrait au maj Legacy. Le fonctionnaire a partagé la lettre avec l'adjuc Nassif, mais pas avec ses supérieurs, alors que la direction (les majors Legacy et Brady) remettait en question leur autorité à traiter avec mat 3 AB.

[188] Le deuxième problème concerne le fait que le fonctionnaire a répondu au courriel du major Legacy en date du 11 mai 2010, à 19 h 49, alors que le ce dernier lui avait dit de ne pas le faire.

[189] Avant *Tello*, la jurisprudence soutenait que l'employeur devait s'acquitter du fardeau de la preuve de démontrer qu'un employé avait été renvoyé en cours de stage pour des motifs légitimes liés à l'emploi. Une fois que l'employeur s'acquittait de ce fardeau, il incombait ensuite au fonctionnaire d'établir que le renvoi était en réalité un subterfuge, un camouflage, un acte de mauvaise foi ou une discrimination, qui aurait conféré à la Commission la compétence nécessaire. *Tello* a changé cette façon de procéder. Maintenant, un employeur n'est pas tenu d'établir un motif valable lié à l'emploi dans le cadre d'un renvoi en cours de stage. L'employeur m'a également renvoyé à *Canada (Attorney General) v. Penner*, [1989] 3 F.C. 429 (C.A.), *Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529, *Rahman c. Administrateur général (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2013 CRTFP 6, *Rahman c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 1007 et *Warman c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 103.

[190] Dans *Kagimbi c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 19, l'arbitre de grief a souligné qu'il n'est même pas nécessaire qu'un employeur donne à un employé la possibilité de corriger un rendement insuffisant ou d'informer l'employé de ses lacunes. Il a déclaré qu'il n'incombait pas à un arbitre de grief de décider si l'employeur a agi de façon équitable dans le traitement des lacunes d'un fonctionnaire s'estimant lésé. Selon *Kagimbi*, l'employeur peut avoir mal géré la période de stage d'un fonctionnaire s'estimant lésé, pourvu qu'il ne l'ait pas fait de mauvaise foi. L'omission de l'employeur de suivre ses propres lignes directrices ne constitue pas une raison suffisante pour permettre à la Commission d'intervenir

puisque les lignes directrices ne sont pas juridiquement contraignantes pour l'employeur.

[191] Dans *Rahman*, il a été conclu que la façon dont l'employeur évalue l'emploi n'a aucune pertinence pourvu que le renvoi en cours de stage ne soit pas fondé sur un motif factice ou sur un subterfuge, un camouflage ou de la mauvaise foi.

[192] Selon *Fell c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 2, il ne suffit pas d'établir que l'employeur a fait des erreurs ou qu'un fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas eu suffisamment de chances, ce qui n'est pas l'équivalent d'un subterfuge ou d'un camouflage. Le fonctionnaire doit établir que les motifs évoqués visaient à camoufler des motifs inappropriés ou inacceptables.

[193] Dans *Kubinski c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 87, la Commission a conclu que l'employeur n'était pas tenu d'avertir un fonctionnaire s'estimant lésé avant de le renvoyer en cours de stage. De plus, le fait qu'un fonctionnaire s'estimant lésé puisse avoir eu de nombreux superviseurs au cours d'une période de stage ne donne pas lieu à une conclusion de mauvaise foi, de subterfuge, de camouflage ou de mesure disciplinaire déguisée.

[194] L'employeur a averti le fonctionnaire parce qu'il souhaitait qu'il réussisse.

[195] La Commission ne peut pas examiner les motifs du renvoi en cours de stage pour décider s'ils sont raisonnables. Ce n'est pas le critère applicable. À moins que le fonctionnaire ne puisse démontrer que les actes de l'employeur équivalaient à un subterfuge, à un camouflage, à de la mauvaise foi ou qu'ils étaient fondés de manière factice sur la *LEFP* constituant une mesure disciplinaire déguisée, la Commission n'a pas compétence.

[196] En ce qui concerne la crédibilité, l'employeur m'a renvoyé à *Faryna v. Chorny*, [1952] 2 DLR 354.

[197] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait. En conséquence, il a demandé que l'objection à la compétence soit maintenue et que le grief soit rejeté.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[198] Le fonctionnaire a commencé son emploi en juin 2009. À l'origine, les problèmes de rendement ont été soulevés de manière informelle. Il a eu des discussions avec l'adjuc Quinn, ce qu'il ne considérait pas comme du counseling en raison de leur relation. Les choses ont changé en mars 2010 au moment du RERPC et de la note sur les attentes.

[199] Avant de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage, l'employeur devait l'informer de ses attentes et l'aviser s'il n'y répondait pas. L'employeur devait aussi lui donner l'occasion de s'améliorer et il devait lui donner les outils pour lui permettre de le faire. Il s'agit du processus établi par l'employeur.

[200] Même si le fonctionnaire n'a jamais suivi la formation qu'il devait suivre, il a fait ce qu'il devait faire. Cependant, il a quand même été licencié en raison de l'incident concernant mat 3 AB. Il s'agit d'un subterfuge et d'un camouflage. La décision était arbitraire et de mauvaise foi. Les énoncés de l'employeur relatifs à l'incident concernant mat 3 AB sont dépourvus de fondement.

[201] Même si l'employeur a renvoyé à *Kagimbi* et déclaré qu'il n'était pas tenu à la transparence, cela ne signifie pas que la Commission ne peut pas évaluer ses actes en fonction de sa propre norme pour décider si le comportement de l'employeur constituait un subterfuge, un camouflage ou de la mauvaise foi. Tous les faits doivent être examinés. En l'espèce, tous les faits établissent que le renvoi en cours de stage constituait effectivement un subterfuge, un camouflage et de la mauvaise foi.

1. Faits

[202] Le col Blais a entériné la décision. Bien que la décision de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage ait légalement été la sienne, en réalité, il n'y a pas pris part. Il n'a participé ni à la gestion ni à la supervision du fonctionnaire et il n'est pas intervenu dans les consultations. Tout a été délégué au maj Legacy, ainsi qu'aux superviseurs immédiats du fonctionnaire (Mme Rossignol, l'adjuc Quinn et le maj Brady).

[203] Le col Blais s'est fondé sur les renseignements qui lui ont été fournis par le maj Legacy. Il l'a cru sur parole. Le col Blais a convenu qu'il s'était fondé sur les renseignements fournis par ses subordonnés. Si les renseignements fournis par ses

subordonnés sont inexacts ou erronés, il s'agit de mauvaise foi.

[204] Selon le témoignage de l'adjuc Quinn, le moral était bas à Toronto, ce qu'il a attribué au style de leadership du maj Legacy. Cette situation était exacerbée dans le cas du fonctionnaire. Par suite de la mise sur pied de l'UISP et des CISP, il était plus difficile de comprendre les rôles que les organisations militaires et civiles devaient jouer. La preuve a révélé qu'il y avait une opposition importante au rôle de coordonnateur du retour au travail du fonctionnaire. Tous ces problèmes étaient exacerbés par le stress découlant de l'arrivée à la BFC Trenton, en Ontario, de soldats rapatriés de l'Afghanistan, qui devaient ensuite être emmenés à Toronto.

[205] Bien que le col Blais ait laissé entendre que le fonctionnaire avait des problèmes de rendement avant d'atteindre l'âge de libération obligatoire, la preuve documentaire, soit le dernier RERPC du fonctionnaire à titre de membre, n'a rien dévoilé à cet égard. Lorsque cet argument a été renvoyé au col Blais, il s'est ravisé et a laissé entendre qu'en omettant de mentionner les lacunes du fonctionnaire dans son dernier RERPC des FC, il lui avait rendu service. Au lieu d'aider les employés, la dissimulation de leurs lacunes les condamne plutôt à l'échec.

[206] Mme Rossignol a été la première superviseuse du fonctionnaire. Sa preuve documentaire, présentée par l'employeur, contenait des allégations cinglantes contre le fonctionnaire. Cependant, aucune de ces allégations n'avait été portée à l'attention du fonctionnaire et ce dernier n'en a eu connaissance qu'après son licenciement. Mme Rossignol n'a jamais témoigné. Les documents qu'elle a produits ont été envoyés au maj Legacy pendant qu'il était son dossier et cherchait un appui pour le renvoi en cours de stage du fonctionnaire. Peu de poids devrait être accordé aux documents de Mme Rossignol.

[207] L'adjuc Quinn a pris le relais de Mme Rossignol. L'adjuc Quinn ne se souvenait pas d'un incident impliquant supposément une gestionnaire de cas, Mme Sweeny, qui aurait porté plainte du fait que le fonctionnaire avait demandé un diagnostic et que le maj Legacy avait demandé à l'adjuc Quinn d'en discuter avec le fonctionnaire. Il a déclaré que les gestionnaires de cas n'étaient pas tous nécessairement coopératifs en ce qui concerne la nouvelle UISP et la mise sur pied des CISP. Selon la preuve présentée par le fonctionnaire, il n'a jamais demandé qu'un membre fasse l'objet d'un diagnostic, mais il est possible qu'il ait demandé suffisamment de renseignements pour remplir

son formulaire de suivi d'accident, ce qu'il était tenu de faire.

[208] Selon le témoignage de l'adjuc Quinn, il y avait un désaccord au sein des CISP. Il y avait des problèmes systémiques, à la fois dans l'UISP et au sein des CISP, ainsi que dans les unités extérieures et les autres organisations qui devaient travailler ensemble. Les différentes organisations protégeaient leurs fiefs.

[209] L'adjuc Quinn a déclaré avoir dit au maj Legacy que la collectivité médicale sautait rapidement aux conclusions concernant le fonctionnaire en raison de son poste et du milieu de travail.

a. L'incident lié au Capt Evans

[210] Le fonctionnaire a reconnu qu'il n'aurait pas dû agir comme il l'a fait et il s'est excusé. Il n'y a pas lieu de douter de la sincérité de ses excuses.

[211] Presque immédiatement après cet incident, le maj Legacy a commencé à envisager le renvoi en cours de stage. Il a déclaré qu'il avait [traduction] « entendu dire » que le fonctionnaire était une [traduction] « bombe à retardement » à la BFC Borden. L'adjuc Quinn a déclaré qu'il avait dit au maj Legacy d'être prudent, parce que le fonctionnaire effectuait un bon travail à la BFC Borden.

[212] L'adjuc Quinn et le maj Legacy n'étaient pas toujours d'accord. Le maj Legacy voulait réprimander le fonctionnaire. L'adjuc Quinn s'efforçait d'assurer la réussite du fonctionnaire, tandis que le maj Legacy montait son dossier de renvoi en cours de stage.

b. Le RERPC

[213] Le RERPC a fait état de certaines lacunes du fonctionnaire.

[214] Bien que l'avocat ait examiné chaque lacune, il suffit de dire qu'il s'agissait en grande partie de questions liées à l'élaboration et à la mise en œuvre de procédures au sein de l'UISP, des CISP et des organisations partenaires. Il ne s'agissait toutefois pas des motifs énoncés par le col Blais dans la lettre de licenciement ou dans son témoignage concernant les motifs de licenciement du fonctionnaire.

c. La note de service énonçant les attentes

[215] La note de service énonçant les attentes avait pour but d'offrir au fonctionnaire

la possibilité d'évoluer, de s'améliorer et de réussir. L'adjuc Quinn et le maj Brady étaient d'accord à ce sujet. La note a été produite neuf mois après le début de la période de stage. L'adjuc Quinn a déclaré que même si des problèmes ont été cernés, ils étaient de nature à permettre au fonctionnaire d'y remédier. Le maj Brady était responsable de la gestion du rendement, des réunions bihebdomadaires et du plan de formation du fonctionnaire.

[216] L'adjuc Quinn était d'avis que le fonctionnaire avait du potentiel, qu'il était possible de corriger ses erreurs et qu'il pouvait réussir. Le maj Legacy ne s'intéressait pas au succès du fonctionnaire; il voulait le rabaisser.

[217] Les évaluations du rendement bihebdomadaires ont révélé que le fonctionnaire avait réalisé des progrès, à un point tel que lors de la dernière évaluation bihebdomadaire effectuée par le maj Brady, il n'y avait aucun problème, jusqu'à ce que l'affaire mettant en cause mat 3 AB.

[218] Le maj Legacy a des problèmes de crédibilité. Les critères applicables à la crédibilité sont énoncés dans *Faryna*. Il ressort de la preuve documentaire que le maj Legacy avait une opinion défavorable du fonctionnaire, et ce, depuis peu après l'arrivée du fonctionnaire à l'UISP.

d. Indemnité de déplacement

[219] La question de l'indemnité de déplacement est un exemple éloquent de cette impression défavorable dès l'arrivée du fonctionnaire. La preuve, tant orale que documentaire, a démontré le mépris clair et direct que le maj Legacy ressentait envers le fonctionnaire. Le maj Legacy était contrarié parce que le fonctionnaire recevait une indemnité de déplacement. Il était contrarié parce que l'indemnité avait été approuvée à Ottawa. Selon lui, le fonctionnaire ne méritait pas une telle indemnité. La preuve à ce sujet a clairement démontré l'attitude et l'opinion défavorables du maj Legacy envers le fonctionnaire, dès le début de son mandat.

[220] La preuve a révélé que l'indemnité de déplacement avait été approuvée à Ottawa, non seulement pour le fonctionnaire, mais aussi pour d'autres personnes. Le maj Legacy était convaincu qu'il y avait deux poids deux mesures, et il a accusé le fonctionnaire de fraude à l'égard de la portion de l'indemnité qui concernait les frais de repas. Il s'agit d'une allégation grave contre un employé. Cette accusation

d'infraction à la loi s'est ajoutée à la suppression de l'indemnité.

e. Carte d'anniversaire du maj Brady

[221] Le fonctionnaire a envoyé aux membres de l'UISP et du CISP de Toronto un courriel avec pièce jointe, avec la mention [traduction] « Urgent ». Il s'agissait d'une carte d'anniversaire pour le maj Brady. La carte a fait sourire le maj Brady, jusqu'à ce qu'elle découvre que le maj Legacy en avait été contrarié. Le maj Brady a alors adopté la position suivante : [traduction] « Cela n'aurait pas dû me faire sourire » pour ensuite affirmer que la carte était une erreur. Il s'agit de révisionnisme historique.

[222] Le maj Legacy a déclaré qu'il n'avait pas pu ouvrir la pièce jointe. Il ne s'agit pas d'un problème de rendement. La leçon avait été tirée. Le fonctionnaire s'est excusé, mais comme le maj Legacy n'a pas apprécié les excuses, le maj Brady s'en est mêlée au motif que le fonctionnaire avait besoin de conseils.

[223] Selon le témoignage du fonctionnaire, lorsqu'il s'est adressé au maj Legacy à la suite de l'incident de la carte d'anniversaire, ce dernier lui a dit qu'il avait toujours été capable d'ouvrir la pièce jointe. Le maj Legacy a été contre-interrogé à ce sujet. Il n'a pas nié que cette discussion avait eu lieu, ni qu'il n'avait pas fait réparer son BlackBerry. Il a dit qu'il ne s'en souvenait pas.

[224] Si le maj Legacy n'a pas fait réparer son BlackBerry, cela démontre une attitude négative. S'il a été capable d'ouvrir la pièce jointe, alors il a délibérément miné la crédibilité du fonctionnaire. Le fonctionnaire a fait valoir qu'il était plus probable que le maj Legacy ait dit qu'il avait toujours pu ouvrir la pièce jointe, tel qu'il l'a allégué.

f. Mat 3 AB

[225] Pendant son interrogatoire principal, le maj Legacy a parlé du courriel envoyé le 11 mai 2010, à 19 h 49, et de la réponse du fonctionnaire le même jour à 21 h 11. Il a affirmé qu'il avait été en colère parce que le fonctionnaire avait répondu et qu'il s'agissait de la première fois qu'il était informé de la situation.

[226] Toujours pendant son interrogatoire principal, le maj Legacy a affirmé que le fonctionnaire avait pris une semaine pour lui apporter le document en question qu'il avait demandé et qui donnait autorité à l'UISP et au CISP de Toronto. De plus, le document ne mentionnait pas que mat 3 AB serait affectée à l'UISP et au CISP de Toronto, ni si elle devait participer à un programme de retour au travail. Pendant le

contre-interrogatoire sur cette question, le maj Legacy a affirmé qu'il avait fallu trois ou quatre jours au fonctionnaire pour lui apporter le document. Puis, lorsque de la pression a été exercée sur lui, il a reconnu qu'il n'avait fallu qu'un jour au fonctionnaire pour le lui apporter.

[227] Le maj Legacy a aussi reconnu en contre-interrogatoire que si le fonctionnaire avait estimé qu'il était nécessaire de répondre à son courriel du 11 mai 2010, à 19 h 49, il n'aurait pas dû être blâmé pour cela. S'il ne pouvait pas être blâmé pour avoir estimé qu'il était nécessaire de répondre, la mesure disciplinaire n'était donc pas justifiée. Le maj Legacy a reconnu qu'il avait été mesquin.

[228] Cependant, le maj Legacy a maintenu que la lettre du 29 mars ne donnait aucune autorité à l'UISP de la région du sud de l'Ontario ou au CISP de Toronto en ce qui concerne mat 3 AB. Ainsi, il y avait une contradiction entre le témoignage du maj Legacy et celui du maj Brady et de l'adjuc Nassif, qui ont déclaré que la lettre leur donnait autorité et autorisait la participation au programme de retour au travail.

[229] Aucun élément de preuve n'a été présenté à savoir pourquoi la date d'affectation de mat 3 AB, qui était prévue le 7 mai 2010, avait été reportée au 30 juin 2010. En contre-interrogatoire, le maj Legacy a été interrogé à savoir s'il avait demandé ou initié le report de l'affectation de mat 3 AB. Il a répondu en laissant entendre que le maj Brady l'avait fait. Pendant le réinterrogatoire, il a de nouveau suggéré que l'UISP de la région du sud de l'Ontario et le CISP de Toronto n'exerçaient aucune autorité sur mat 3 AB. Il a ensuite affirmé qu'il ignorait pourquoi l'affectation avait été reportée. Tout cela était insensé, parce que mat 3 AB était déjà à Hamilton.

[230] Le maj Legacy a reconnu que les documents concernant l'affectation prévue le 6 mai et l'affectation différée mentionnaient une affectation à l'UISP de Toronto; cependant, il voulait que mat 3 AB soit affectée au CISP de London.

[231] L'adjuc Nassif a déclaré que s'il est connu qu'un membre s'en vient dans une zone de responsabilité, il faut s'occuper de ce membre; le lieu de l'affectation importe peu. En dernier ressort, la seule préoccupation du maj Legacy concernant mat 3 AB était le lieu : London ou Toronto. Il était offusqué. Le cmdt de mat 3 AB voulait qu'elle soit affectée à Toronto. Le témoignage du maj Legacy diffère de ceux du maj Brady, de l'adjuc Nassif et du fonctionnaire.

[232] Dans son témoignage, le maj Legacy a tenté d'établir une distinction entre la Liste des effectifs du personnel non disponible et l'UISP; il n'y en a aucune. La Liste des effectifs du personnel non disponible est devenue l'UISP. Si on lui donne le bénéfice du doute, alors il ne connaît rien à son travail et, en conséquence, le fonctionnaire et mat 3 AB en ont souffert. Si on ne lui donne pas le bénéfice du doute, il a induit l'audience en erreur ou, pire, il a menti.

[233] Le fonctionnaire a soutenu que le bénéfice du doute ne devrait pas être accordé au maj Legacy et que tout le scénario mettant en cause mat 3 AB constituait un subterfuge, un camouflage et de la mauvaise foi.

g. Maj Brady et les examens bihebdomadaires

[234] De son propre aveu, jusqu'au renvoi en cours de stage du fonctionnaire, le maj Brady n'avait même pas vu la description de travail de son poste et n'avait aucune expérience en matière de retour au travail. Par ailleurs, elle était nouvelle au sein de la fonction publique et ses consultations et examens visant le fonctionnaire étaient ses premiers. Son approche était militariste, ce qui n'était pas propice au soutien des membres qui effectuaient un retour au travail.

[235] Le maj Brady a mené trois examens bihebdomadaires, lesquels ont tous démontré que le fonctionnaire s'améliorait. Le premier a permis de constater que son rendement était bon de façon générale. Les difficultés que le maj Brady a relevées étaient mineures et elle a indiqué que le fonctionnaire s'améliorait. Le deuxième examen bihebdomadaire témoignait d'une amélioration plus soutenue; encore une fois, quelques problèmes mineurs ont été relevés. Le dernier examen bihebdomadaire était positif et mentionnait que le fonctionnaire progressait.

[236] Peu de temps après le dernier examen bihebdomadaire, il y a eu la situation concernant mat 3 AB. Le maj Legacy a déclaré que le fonctionnaire avait régressé et, par conséquent, il a décidé de le renvoyer en cours de stage.

[237] S'il n'y a rien à signaler au sujet de l'affaire mat 3 AB, alors le fonctionnaire n'aurait pas dû faire l'objet d'un renvoi en cours de stage.

[238] Le fonctionnaire a fait de son mieux, mais sa crédibilité a été minée en partie par des problèmes systémiques et, d'autre part, par suite des actes du maj Legacy.

[239] Lorsqu'on examine l'affaire relative à mat 3 AB, il devient évident que les maj Brady et Legacy faisaient passer les besoins du maj Legacy avant ceux des membres malades ou blessés. Le principe fondamental de l'UISP est d'assurer le retour au travail des membres malades ou blessés, dès que possible, et de veiller à ce que ce membre ait l'occasion de récupérer et de poursuivre sa carrière.

[240] L'UISP de la région du sud de l'Ontario et le CISP de Toronto étaient parfaitement au courant de l'arrivée de mat 3 AB. Ils disposaient du formulaire FC 2018 et mat 3 AB souhaitait retourner travailler.

[241] L'adjuc Nassif a déclaré que des considérations particulières entraient en ligne de compte dans l'affectation d'un membre malade ou blessé, notamment où le cmdt du membre, le gestionnaire des carrières du membre et les médecins traitants du membre souhaitaient que celui-ci soit affecté et où le membre voulait aller. L'adjuc Nassif a aussi déclaré que le quartier général s'oppose rarement aux ordres du médecin en ce qui concerne des membres malades ou blessés.

[242] Au moment de la réception des documents d'affectation en date du 6 mai, le fonctionnaire avait déjà communiqué avec mat 3 AB. Pour une raison quelconque, l'affectation a été modifiée. Personne n'a pu fournir d'explication. Il y a eu des discussions au sujet d'un voyage à la recherche d'un logement, mais il s'agissait d'un faux-fuyant, puisque mat 3 AB vivait déjà avec ses parents à Hamilton et ne cherchait pas de logement.

[243] L'adjuc Nassif a déclaré que ce qui était arrivé dans le cas de mat 3 AB n'aurait pas dû arriver. Le fait que la date d'affectation ait été modifiée ne signifiait pas qu'il ne fallait pas se préoccuper du membre. Quelqu'un aurait dû répondre au téléphone.

[244] En contre-interrogatoire, les détails de l'affaire relative à mat 3 AB, notamment les circonstances, son programme de retour au travail, et l'affectation prévue le 6 mai et l'affectation modifiée, ont été exposés au maj Brady. Celle-ci a déclaré qu'il incombait au maj Legacy et au capt Evans de déterminer dans quel CISP mat 3 AB serait affectée. Elle a ajouté que les besoins de mat 3 AB ou ce qu'elle souhaitait obtenir étaient peu importants. Cependant, il est bien connu que mat 3 AB avait un moyen de transport, soit son père, pour Toronto et non London, ce qui constitue probablement la raison pour laquelle le cmdt de son unité opérationnelle à la BFC Esquimalt, le Dr Nguyen, et sa gestionnaire des carrières ont tous décidé de l'affecter à

Toronto.

[245] Le maj Brady a laissé entendre que l'affectation à London était logique afin de minimiser les déplacements, ce qui est insensé, puisque mat 3 AB ne possédait pas de voiture et que son père allait travailler à Toronto tous les jours en voiture. La seule personne pour qui cette situation était opportune était le maj Legacy, qui cherchait à s'assurer que tous ses employés demeurent dans leur zone de responsabilité.

[246] Il est intéressant de constater que dans son témoignage, le maj Brady s'est interrogée à savoir si mat 3 AB avait une incapacité, bien que la réponse à cette question figurait clairement dans la documentation. Le maj Brady a déclaré qu'il n'y a incapacité que dans un cas où un membre est libéré de l'armée. Voilà qui est choquant. L'adjuc Nassif a affirmé que le changement d'affectation de Toronto à London ne semblait pas avoir été effectué pour mat 3 AB, mais pour le maj Legacy, à des fins personnelles.

[247] La procédure de retour au travail n'était pas seulement en cours, elle avait été organisée. Mat 3 AB était une membre malade et vulnérable. Même s'il est possible que le fonctionnaire n'ait pas avisé le maj Legacy au sujet de la lettre du 29 mars, il ne l'a certainement pas cachée à qui que ce soit.

[248] Le 11 mai 2010, le retour au travail de mat 3 AB était déjà en place, mais le capt Evans pensait qu'elle se trouvait à Hamilton uniquement aux fins d'un voyage à la recherche d'un logement. Le fonctionnaire a dit au maj Brady que le retour au travail avait été organisé (ce qui n'avait rien à voir avec l'affectation) et que mat 3 AB était déjà à Hamilton et qu'elle était prête à commencer à travailler. Entre le 6 et le 11 mai 2010, le fonctionnaire a parlé à mat 3 AB à trois reprises. Cependant, lorsqu'il a communiqué l'information au maj Brady, celle-ci a été préoccupée par sa gestuelle. En contre-interrogatoire, elle a été questionnée à ce sujet, et elle a fait allusion à [traduction] « un Italien qui parle avec ses mains ». Quoi qu'il en soit, le maj Brady a écrit au maj Legacy et lui a dit que le fonctionnaire et le capt Egan étaient tous deux d'avis qu'il y avait lieu de procéder au retour au travail. Le maj Legacy est intervenu relativement au fait que le CISP soit à Toronto alors qu'il devrait être à London. Soudainement, la maj Brady a été d'accord avec le maj Legacy.

[249] Ultiment, le fait d'avoir mat 3 AB au CISP de London était avantageux pour le maj Legacy et, par conséquent, pour le maj Brady. La priorité était accordée à ce qui

était bon pour eux plutôt qu'à ce qui était bon pour mat 3 AB.

[250] Le fonctionnaire était responsable devant l'adjuc Nassif en ce qui concerne les retours au travail, qui est le domaine d'expertise de l'adjuc Nassif. Le fonctionnaire lui a écrit afin de lui communiquer ses préoccupations, que l'adjuc Nassif a vérifiées et reconnues comme étant appropriées. L'adjuc Nassif a aidé le fonctionnaire à rédiger le courriel du 11 mai 2010, dans lequel il a exprimé ses préoccupations au maj Legacy.

[251] Le maj Legacy a répondu au courriel de l'adjuc Nassif du 11 mai 2010, dans lequel l'habilitation est remise en question. Dans son courriel au fonctionnaire concernant la question de savoir si l'UISP de la région du sud de l'Ontario avait autorité, le maj Legacy a dit au fonctionnaire de ne pas répondre. Le fonctionnaire a répondu parce qu'il savait que l'habilitation figurait dans le dossier, ce qu'il a dit au maj Legacy.

[252] Même si, dans son courriel, le maj Legacy a dit au fonctionnaire qu'il n'était [traduction] « pas nécessaire de répondre au présent courriel », il savait que celui-ci répondrait, ce qu'il a fait. Le lendemain matin, le maj Legacy a cherché des motifs, n'importe lesquels, pour se débarrasser du fonctionnaire. Il a cherché une faille qu'il pourrait exploiter. Il n'a pas aimé les conseils qu'il a reçus, alors il a cherché ailleurs.

[253] Le fonctionnaire m'a renvoyé à *Penner*, à titre de jurisprudence essentielle en ce qui concerne la compétence de la Commission.

[254] *McMorrow c. Conseil du Trésor (Affaires des Anciens Combattants Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-23967 (19931119), [1993] C.R.T.F.P.C. n° 192 (QL) établit les principes permettant d'établir la compétence de la Commission dans ce genre d'affaires. À la page 11, dans un renvoi à la Cour d'appel fédérale, l'arbitre de grief a déclaré que le pouvoir de renvoyer un employé en cours de stage n'était pas illimité. L'exercice pertinent de ce pouvoir exige que l'employeur conclue de bonne foi pendant le stage que l'employé n'est pas apte à assumer le poste auquel il a été nommé. À la page 12, l'arbitre de grief a déclaré que pour décider si l'employeur a agi de bonne foi, il est pertinent d'examiner s'il a fait fi des notions d'équité les plus élémentaires au moment de l'évaluation du comportement d'un fonctionnaire.

[255] *Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRFTP 109, confirme les décisions rendues dans *Penner* et *McMorrow*. Dans

Dhaliwal, l'arbitre de grief s'est penché sur la définition de la bonne foi. Même si le fonctionnaire peut ne pas avoir droit à l'équité procédurale, la façon dont l'employeur a abordé les faits concernant le fonctionnaire peut ou non être pertinente. Le fait qu'il ait établi des directives qu'il n'a pas suivies touche la procédure décisionnelle et peut permettre de conclure à la mauvaise foi.

[256] *Rousseau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 91, confirme la décision rendue dans *Penner* et d'autres décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le fonctionnaire doit s'acquitter du fardeau de la preuve. Il ne suffit pas pour l'employeur d'alléguer un motif de renvoi en cours de stage; il doit y avoir un motif.

[257] *Tello* ne change rien. Le contenu est le même. La mauvaise foi doit être observée dans l'ensemble des faits.

[258] En dernier lieu, le fonctionnaire m'a renvoyé à *Dyson c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2015 CRTEFP 58. Il a fait valoir que l'approche établie dans cette affaire est celle que je devrais adopter à son égard. Il a déclaré que son renvoi en cours de stage était sans fondement.

[259] L'employeur a attendu huit mois après le début du stage du fonctionnaire pour entamer une procédure officielle avec lui. Il aurait dû lui offrir une formation officielle auparavant. Lorsqu'il l'a soumis à toutes les exigences, le fonctionnaire a répondu aux attentes.

[260] Les faits qui entourent la situation de mat 3 AB équivalent à un subterfuge. Comme il est établi dans *McMorrow*, le processus décisionnel de l'employeur n'est pas illimité, parce que ses décisions pourraient avoir un effet dévastateur.

[261] Le fonctionnaire a fait valoir que le renvoi en cours de stage équivalait à un subterfuge et un camouflage, et qu'il était arbitraire et de mauvaise foi. Par conséquent, j'ai compétence, le grief devrait être accueilli et le fonctionnaire devrait être réintégré dans ses fonctions.

C. Réponse de l'employeur

[262] L'adjuc Quinn a déclaré que des rencontres et des discussions hebdomadaires étaient tenues avec le fonctionnaire et qu'elles tenaient lieu de counseling informel au

sujet des questions de rendement.

[263] La note de service énonçant les attentes était une initiative concertée du maj Legacy et de l'adjuc Quinn dans le but d'informer le fonctionnaire des attentes de la direction, afin de s'assurer qu'il possédait les outils nécessaires pour améliorer son rendement au travail.

[264] Le maj Legacy n'était pas le gestionnaire du fonctionnaire, mais il a été informé des lacunes de son rendement par sa gestionnaire.

[265] En ce qui concerne l'allégation que le maj Legacy affichait du mépris envers le fonctionnaire en raison de la question de l'indemnité de déplacement, la preuve donne à penser que le maj Legacy était contrarié parce qu'il n'en avait pas été informé, et non parce qu'il éprouvait un tel mépris.

[266] Le courriel de Mme Rossignol a soulevé diverses préoccupations. Bien qu'elle n'ait pas témoigné à l'audience, le maj Legacy a reçu son courriel et en a accusé réception. Même s'il n'a pas partagé ce courriel avec le fonctionnaire, il ne s'agit pas de mauvaise foi. Rien ne dépend du courriel de Mme Rossignol.

[267] Le fonctionnaire a déposé des griefs à l'encontre de son RERPC et de la note de service énonçant les attentes. Ces griefs ont été rejetés. Comme le fonctionnaire ne les a pas renvoyés à l'arbitrage, ils ne peuvent être contestés dans le présent grief.

[268] Le maj Legacy et l'adjuc Quinn ont reconnu que le CISP de Toronto éprouvait des difficultés.

[269] Le commentaire concernant le fonctionnaire selon lequel il était une [traduction] « bombe à retardement », que celui-ci a attribué au maj Legacy, a effectivement été mentionné dans un courriel à l'intention du maj Legacy.

[270] La décision de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage était fondée sur ses aptitudes personnelles, ce qui lui a été communiqué.

[271] La préoccupation relative à l'incident mettant en cause le capt Evans vise le ton de la communication. Il ne s'agissait pas de la première fois que la question de la communication était soulevée. La note de service énonçant les attentes a été créée après cet incident.

[272] L'employeur a fait valoir que même sans l'incident mettant en cause mat 3 AB, le renvoi en cours de stage pourrait être maintenu.

[273] L'employeur a fait valoir qu'au moment du témoignage du maj Legacy, certains des courriels pertinents en l'espèce n'avaient pas été portés à son attention, ce qui pourrait avoir entraîné des erreurs dans son témoignage. Le fait que le maj Legacy n'ait pas disposé de ces courriels ne devrait pas porter conséquence à sa crédibilité.

[274] Le maj Legacy était réellement préoccupé par les limites en ce qui concerne les CISP et par l'échange de renseignements en temps opportun.

[275] Selon le fonctionnaire, la directive de ne pas répondre au courriel du 11 mai 2010 était un coup monté, mais il n'y en a aucune preuve.

[276] L'incident relatif à mat 3 AB n'a pas entraîné le renvoi du fonctionnaire en cours de stage; il ne s'agissait que du dernier d'une série d'incidents.

[277] L'employeur a demandé conseil auprès des RH, ce qui se produit constamment. Les avocats donnent constamment des conseils. Les clients peuvent les accepter ou non. L'usage que fait le client des conseils n'équivaut pas à de la mauvaise foi.

[278] Le fait que le maj Brady n'ait aucune expérience n'est pas pertinent. Elle gérait le rendement au travail du fonctionnaire et lui fournissait les outils dont il avait besoin pour réussir. Il incombe à l'employeur de décider si le fonctionnaire est la personne appropriée. L'employeur connaît son milieu de travail, ses besoins et ce qui est nécessaire à son fonctionnement. L'employeur est très bien placé pour savoir si une personne convient à un poste.

[279] La Commission n'a pas compétence pour établir les critères en fonction desquels le fonctionnaire devrait être évalué; cela revient à l'employeur.

[280] L'employeur a encouragé le fonctionnaire à suivre des cours de formation. Le maj Brady et l'adjuc Quinn ont déclaré que pendant la réunion du 25 mars 2010, ils ont parlé de formation avec le fonctionnaire. Le maj Brady avait regardé les cours de formation. Elle a remis au fonctionnaire les documents afin qu'il puisse s'inscrire aux cours. Le fonctionnaire s'est inscrit à des cours de formation, mais il était trop tard.

[281] En ce qui concerne les conseils de l'adjuc Nassif, celui-ci ne faisait pas partie de

la chaîne de commandement et ne pouvait pas donner d'ordres au fonctionnaire.

IV. Motifs

[282] La première question dont je suis saisi touche la compétence. L'article 211 de la *Loi* est rédigé en ces termes :

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

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

(b) soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

[283] La jurisprudence est bien établie dans ce domaine. Aux paragraphes 51 et 53 de *Chaudhry c. Canada (Procureur général)*, 2007 CF 389, la Cour fédérale a énoncé succinctement, en ces termes, le critère généralement reconnu :

[51] Dans ces circonstances, l'employeur a convaincu l'arbitre qu'il s'était acquitté du fardeau l'obligeant à montrer qu'il y avait une preuve quelconque d'un motif lié à l'emploi pour procéder à un renvoi en cours de stage. Voir à cet égard la décision Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi (2001), 205 F.T.R. 238, au paragraphe 37, où le juge Lemieux a écrit ce qui suit :

Plus spécifiquement, l'employeur n'a pas à produire une preuve prima facie d'un motif déterminé valable, mais seulement à produire un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif.

[...]

[53] Une fois que l'employeur s'était acquitté de son fardeau, il incombait à l'employé de démontrer la mauvaise foi de ce dernier. À cet égard, l'arbitre a conclu que le demandeur n'avait pas prouvé que le renvoi en cours de stage était une imposture ou qu'il s'agissait d'une mesure prise de mauvaise foi.

[284] Dans *Kagimbi c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 400, lorsqu'elle a confirmé la décision de la CRTFP, la Cour fédérale a déclaré que la *LEFP* avait été rédigée de manière à laisser beaucoup de flexibilité à l'employeur pendant la période de stage « [...] justement pour qu'il puisse évaluer les compétences d'un employé potentiel ». La Cour a poursuivi en disant que la décision de l'employeur de renvoyer

l'employée était une décision qui avait été prise de bonne foi; « [...] c'est-à-dire, qu'elle est fondée sur une insatisfaction quant aux capacités de l'employée de faire le travail en question ».

[285] Le col Blais a décidé de licencier le fonctionnaire pour les motifs énoncés dans sa lettre du 31 mai 2010, qui étaient fondés sur des renseignements que d'autres personnes lui avaient fournis. Ces motifs satisfont au critère énoncé dans *Tello* et, à ce titre, permettent de s'acquitter du fardeau initial de la preuve, selon laquelle la décision de licencier le fonctionnaire était fondée sur des motifs liés à l'emploi.

[286] Cependant, l'enquête ne prend pas fin pour autant. Comme il est établi dans la jurisprudence, un fonctionnaire s'estimant lésé peut convaincre un arbitre de grief qu'il a compétence s'il parvient à établir, selon la prépondérance des probabilités, que le motif du licenciement n'était pas un motif légitime lié à l'emploi, et qu'il s'agissait d'un autre motif, factice, ou bien d'une mesure disciplinaire déguisée, d'un subterfuge, d'un camouflage ou de la mauvaise foi. Le paragraphe 127 de *Tello* est rédigé comme suit :

[127] Comme le fonctionnaire a été incapable d'établir que la décision de le renvoyer en cours de stage était arbitraire, il lui incombe de prouver que le licenciement est un subterfuge [sic] ou du camouflage. Tel qu'il a été mentionné par la Cour d'appel fédérale dans un autre contexte (Dansereau c. Canada (1990), [1991] 1 C.F. 444 (CA), à la page 462, on ne peut présumer de la mauvaise foi et un employé qui tente de fournir une preuve de mauvaise foi « [...] a une tâche particulièrement difficile à accomplir. [...] ». Dans McMorrow c. Conseil du Trésor (Anciens combattants), dossier de la CRTFP 166-02 -23967 (19931119), un arbitre de grief a mentionné, à la page 14, qu'à son avis :

[...]

[...] si on peut démontrer que l'employeur a tiré une conclusion arbitraire sur les faits lorsqu'il a décidé effectivement de renvoyer la personne en cours de stage, alors cette décision est nulle. [...]

[...] Il est banal d'affirmer que pour établir s'il y a eu ou non bonne foi il faut examiner toutes les circonstances entourant l'affaire. Les faits qui peuvent justifier une conclusion de mauvaise foi peuvent se présenter de multiples façons [...] en tenant pour acquis, bien sûr, que l'on doit toujours, en partant, présumer de la bonne foi de l'employeur.

[...]

[...]

[287] Pour les motifs énoncés ci-dessous, j'estime que les actes de l'employeur constituaient un subterfuge et un camouflage, qu'ils étaient de mauvaise foi et que le licenciement du fonctionnaire équivalait à une mesure disciplinaire déguisée.

[288] Dans sa lettre du 31 mai, le col Blais a déclaré que le fonctionnaire avait été renvoyé en cours de stage parce que, malgré une orientation et un mentorat exhaustifs, il n'avait pas démontré la volonté de modifier son comportement afin de remédier aux lacunes importantes dans son rendement, lesquelles portaient atteinte à la crédibilité de l'UISP auprès de ses partenaires et des commandants locaux.

[289] Dans son témoignage, le col Blais a déclaré que les connaissances techniques du fonctionnaire ne posaient pas de problème, mais que sa relation avec les partenaires de l'UISP en posait un. Le col Blais a qualifié cette relation de fragile, au mieux, et a déclaré que le fonctionnaire faisait obstacle aux partenariats. Par conséquent, il a dû le retirer de ses fonctions. Le Col Blais a ensuite déclaré que même si le fonctionnaire a reconnu que son comportement avait été inapproprié, qu'il s'était excusé et qu'il avait consacré des efforts pour changer, il n'avait pas l'impression que le comportement allait changer.

[290] La preuve présentée par le col Blais ne concordait pas avec les autres éléments de preuve, orale ou documentaire, qui ont été présentés à l'audience. Sa décision n'est raisonnée que dans la mesure où les faits sur lesquels il s'est fondé pour prendre cette décision le sont également; les faits lui ont été fournis par les maj Legacy et Brady.

[291] Il ressort des faits que bien que le fonctionnaire ait éprouvé les difficultés précisées par le col Blais, le maj Legacy a néanmoins mis en branle un plan d'action, de concert avec l'adjuc Quinn qui supervisait le fonctionnaire à l'époque. Ce plan d'action a ensuite été appliqué par le maj Brady, qui avait pris le relais de l'adjuc Quinn. C'est ce qui figurait dans la note de service énonçant les attentes qui a été présentée au fonctionnaire le 25 mars 2010, conjointement avec son unique RERPC, qu'il a reçu le lendemain. La note de service énonçant les attentes faisait état de l'incident mettant en cause le capt Evans et sur les mesures mises en place pour régler ses problèmes de rendement.

[292] La note de service énonçant les attentes indiquait clairement que le maj Brady ferait le point avec le fonctionnaire toutes les deux semaines, en mettant l'accent sur le niveau de collaboration qu'il offrait à ses collègues et aux partenaires du service.

[293] Trois débriefages bihebdomadaires ont eu lieu, notamment une réunion et une évaluation écrite. Avant chaque réunion d'examen, le maj Brady évaluait le travail du fonctionnaire sur une période de deux semaines. Elle lui fournissait aussi une évaluation écrite. Ces réunions d'évaluation bihebdomadaires (débriefages) ont eu lieu les 8 avril, 26 avril et 7 mai 2010.

[294] Le 7 mai 2010, l'évaluation écrite mentionnait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En résumé, M. Frezza a considérablement amélioré ses communications, il a utilisé les conseils qui lui ont été fournis, il s'est servi du téléphone plus souvent et il demande à recevoir une formation complémentaire. Je suis convaincue que M. Frezza s'efforce activement d'améliorer son rendement et peut devenir un membre efficace de l'UISP.

[295] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, le maj Brady a déclaré qu'avec l'achèvement de l'évaluation bihebdomadaire du 7 mai 2010, il ne restait aucun problème, que le travail du fonctionnaire était de grande qualité et qu'il avait un bon rendement. Elle a déclaré qu'il pouvait être un membre efficace de l'UISP.

[296] L'employeur avait décidé que la mesure qu'il convenait de prendre pour remédier aux lacunes du fonctionnaire consistait à gérer son rendement afin de le mettre à niveau. Étant donné que, selon le témoignage du maj Brady, cette gestion du rendement avait été couronnée de succès, l'employeur ferait preuve de mauvaise foi s'il tentait de s'appuyer sur les événements antérieurs à l'évaluation bihebdomadaire du 7 mai 2010, comme motif de renvoi en cours de stage. Par conséquent, les événements qui ont incité l'employeur à renvoyer le fonctionnaire en cours de stage doivent avoir eu lieu après le 7 mai 2010.

[297] Il ressort clairement de la preuve présentée et des arguments avancés que les événements liés à l'affectation de mat 3 AB à l'UISP de la région du sud de l'Ontario, et le rôle du fonctionnaire dans le retour au travail de cette dernière, ont déclenché le processus de renvoi en cours de stage du fonctionnaire.

[298] Les FC sont une organisation particulière, dont l'administration diffère de celle de la fonction publique. Les militaires sont assujettis à une chaîne de commandement. L'UISP était une unité militaire où des membres malades ou blessés étaient mutés depuis leur unité opérationnelle. L'UISP était conçue pour aborder les problèmes liés au soutien des membres malades ou blessés. Elle devait offrir à ces membres une chaîne de commandement à laquelle rendre compte, qui devait administrer leur cas tout au long de la période où ils recevaient des soins, récupéraient et se réhabilitaient de façon à être en état de reprendre le service, et ce, sans interférer avec la chaîne de commandement de leur unité opérationnelle. Le concept est logique. L'UISP est responsable des membres malades ou blessés, et les unités opérationnelles sont responsables des membres partout où ils sont affectés et des fonctions qui leur sont assignées.

[299] Comme il s'agissait d'une unité militaire, l'UISP avait une structure de commandement militaire. Le col Blais se trouvait au sommet de la hiérarchie. Chaque région différente avait un cmdt. À l'époque, l'UISP de la région du sud de l'Ontario était dirigée par le maj Legacy, qui relevait directement du col Blais. Le capt Evans relevait du maj Legacy; l'adj Meier relevait du capt Evans. Le capt Clark était l'adjudant ou adjoint de direction du maj Legacy. Tous les membres malades ou blessés qui étaient affectés à l'UISP de la région du sud de l'Ontario rendaient compte par la voie hiérarchique de la chaîne de commandement, éventuellement au col Blais, qui était au sommet de la hiérarchie.

[300] La preuve a révélé que chacune des UISP régionales était également associée à un bureau civil — le CISP — qui était doté en personnel civil et offrait des services de soutien aux membres malades ou blessés. Les employés, comme le fonctionnaire, le maj Brady et M. Purpura, n'étaient pas des membres, mais des fonctionnaires au sens de la *Loi*. Les CISP étaient administrés par un gestionnaire. L'UISP de la région du sud de l'Ontario disposait de deux CISP pleinement opérationnels, à Toronto et à London, qui semblent tous deux avoir été administrés d'abord par Mme Rossignol, puis par l'adjuc Quinn et finalement le maj Brady. En tant qu'employée civile, celle-ci relevait du maj Legacy. Le fonctionnaire et M. Purpura relevaient directement du maj Brady.

[301] Par conséquent, l'UISP avait deux structures organisationnelles distinctes, une structure militaire, au sein de laquelle les membres malades ou blessés rendaient compte par la chaîne de commandement militaire, et une autre structure qui, dans le

cadre de la fonction publique, était une organisation civile qui offrait des services aux membres malades ou blessés. Les UISP et les CISP régionaux faisaient souvent partie de groupes plus importants de militaires ou du MDN. L'UISP de la région du sud de l'Ontario offrait des services aux USS de Toronto et de London, à la BFC Meaford et à la BFC Borden, qui sont des bases militaires comportant d'autres unités militaires.

L'affaire relative à mat 3 AB

[302] Mat 3 AB était une membre atteinte d'une maladie. À la fin de février 2010, elle s'inscrivait dans la chaîne de commandement de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, et les CISP de Toronto et de London l'avaient tous deux dans leur mire. Le lt Pasturczyk, qui faisait partie de la chaîne de commandement de son unité opérationnelle, avait envoyé un courriel à plusieurs personnes de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, tant du côté militaire que du côté civil. Essentiellement, son courriel avait pour but d'aviser l'UISP de la région du sud de l'Ontario de l'arrivée de mat 3 AB.

[303] Le 26 février 2010, l'adjuc Quinn a envoyé un courriel au maj Legacy, à Mme Sigurdson et au capt Clark (l'adjt du maj Legacy), avec copies conformes au fonctionnaire et à M. Purpura. Dans son courriel, l'adjuc Quinn a déclaré qu'il était probable que l'unité de mat 3 AB l'affecte à la Liste des effectifs du personnel non disponible (UISP) et qu'elle serait envoyée au CISP de Toronto. L'Adjuc Quinn a aussi mentionné que toutes les personnes concernées en sauraient plus une fois que mat 3 AB se serait présentée aux Svcs S 32 (à Toronto) et que Mme Sigurdson l'aurait rencontrée.

[304] Le 17 mars 2010, le médecin-chef de la base par intérim aux Svcs S 32, le Dr Nguyen, a écrit à l'unité opérationnelle de mat 3 AB, afin de proposer qu'elle soit inscrite sur la Liste des effectifs du personnel non disponible de l'USS de Toronto. Je remarque deux choses. Tout d'abord, comme je l'ai déjà dit dans la présente décision, les vieilles habitudes ont la vie dure et les anciens termes étaient encore en usage. Comme la Liste des effectifs du personnel non disponible n'existait plus, le terme que le Dr Nguyen voulait sans doute utiliser était celui d'« UISP ». Les témoins qui ont travaillé dans ce secteur en ont dit autant. Ensuite, le Dr Nguyen travaillait aux Svcs S 32, à Toronto et, à ce titre, s'il présentait cette évaluation, il faut en conclure que mat 3 AB avait dû s'y trouver pour qu'il ait pu l'examiner. Mme Sigurdson a transmis sa communication au maj Legacy, à son adjt, au capt Clark, au maj Brady, au fonctionnaire et à d'autres personnes.

[305] Le 24 mars 2010, le cmdt de mat 3 AB, le cdr Manning, a rédigé la lettre du 29 mars, qui mentionnait ce qui suit, suivant les conseils du Dr Nguyen :

- Mat 3 AB ne sera pas apte à reprendre ses fonctions habituelles pendant plus de six mois;
- elle est une bonne candidate pour la Liste des effectifs du personnel non disponible;
- elle devrait être inscrite sur la Liste des effectifs du personnel non disponible à Toronto, afin d'obtenir un emploi dans le cadre d'un retour au travail.

[306] D'après l'ensemble de la preuve, il est évident que dans la lettre du 29 mars, le cdr Manning disait que mat 3 AB devrait être affectée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario, à Toronto, afin d'obtenir un emploi dans le cadre d'un retour au travail, puisqu'elle était une bonne candidate pour cela.

[307] Une copie de la lettre du 29 mars a été transmise au cmdt de l'USS de Toronto et à l'officier responsable du CISP de Toronto. Personne ne m'a été présenté comme étant le cmdt de l'USS. Cependant, le maj Legacy était l'officier responsable.

[308] Dans son témoignage, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait obtenu une copie de la lettre originale en date du 29 mars, qui était au dossier du CISP de Toronto. Il a déclaré que, dans cet exemplaire, le renvoi au [traduction] « CISP de Toronto/officier responsable » avait été surligné en jaune. Il a déclaré qu'il avait reçu cette lettre de l'adjointe administrative des maj Legacy et Brady, et que cette adjointe avait pour pratique de surligner la référence lorsqu'une copie était fournie au maj Brady.

[309] Entre la fin mars et la date de réception des documents d'affectation, soit le 6 mai, de nombreux échanges de courriels ont eu lieu entre plusieurs personnes de l'UISP de la région du sud de l'Ontario (tant du côté de la chaîne de commandement que de celui de la fonction publique). Ces courriels renfermaient notamment une discussion visant à décider si mat 3 AB serait affectée à London ou à Toronto, puisqu'elle vivait à Hamilton.

[310] Le 6 mai 2010, mat 3 AB a été affectée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario, à compter du lendemain. Les documents d'affectation indiquaient qu'elle était mutée

du vaisseau à bord duquel elle était en service à l'UISP de Toronto. Plus tard le même jour, le document d'affectation en date du 6 mai a été modifié. Le seul changement visait la date d'entrée en vigueur qui était reportée au 30 juin 2010. Aucune explication n'a été fournie relativement à ce changement. Comme dans les documents d'affectation originaux en date du 6 mai, l'affectation modifiée prévoyait la mutation de mat 3 AB d'un vaisseau à l'UISP de Toronto.

[311] Il n'y a aucune allusion à un CISP, que ce soit dans le document original ou dans le document d'affectation modifié le 6 mai. Encore là, les vieilles habitudes ont la vie dure, et les termes [traduction] « affectée et affectation » ont été utilisés de manière interchangeable.

[312] Il ressort de la preuve que les membres étaient affectés à des unités militaires. À l'époque pertinente, l'unité opérationnelle de mat 3 AB était un vaisseau de la marine qui se trouvait à la BFC Esquimalt. Mat 3 AB était affectée à l'UISP, une unité militaire. Avant la création de l'UISP, les membres malades ou blessés étaient inscrits sur la Liste des effectifs du personnel non disponible, qui était une liste nationale au sein d'une unité. Avec le changement structurel, les unités opérationnelles avaient la possibilité de demander que les membres malades ou blessés ne soient plus inscrits dans la chaîne de commandement de leur unité opérationnelle respective, mais qu'ils le soient à l'UISP. La preuve a révélé que l'UISP comptait des régions et que le maj Legacy avait assuré le commandement de l'UISP de la région du sud de l'Ontario. Cette région englobait, à tout le moins, ce qu'on appellerait la communauté urbaine de Toronto qui s'étend jusqu'à London et à Hamilton vers l'ouest et jusqu'à la rive sud du lac Huron vers le nord, ce qui comprenait la BFC Meaford et la BFC Borden.

[313] Tant au moyen du document d'affectation rédigé le 6 mai que du document modifié, mat 3 AB a été affectée à l'UISP de Toronto. Cependant, il s'agit d'une autre fausse appellation, puisqu'il n'y avait pas d'UISP de Toronto. La seule conclusion est qu'il s'agissait de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, parce qu'elle était l'UISP responsable de Toronto.

[314] La preuve n'a pas révélé que des membres étaient affectés aux CISP. Bien qu'un certain nombre d'échanges de courriels ait mentionné l'affectation de mat 3 AB au CISP de Toronto ou de London, ceux-ci ne sont pas exacts puisque les CISP étaient des unités de travail qui offraient des services aux membres. Peu importe que mat 3 AB ait

vécu à Hamilton, à Toronto, à London, à Barrie ou à la BFC Borden, une fois affectée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario, elle relevait de la chaîne de commandement du maj Legacy. Le maj Brady administrait les deux CISP qui auraient offert des services en réponse aux besoins de soutien de mat 3 AB (London ou Toronto).

[315] La preuve a révélé que mat 3 AB voulait participer à un processus de retour au travail. Le cdr Manning a déclaré dans la lettre du 29 mars qu'elle [traduction] « [...] était une bonne candidate pour la Liste des effectifs du personnel non disponible », et a demandé qu'elle y soit inscrite à Toronto, afin d'obtenir un emploi dans le cadre d'un retour au travail.

[316] Il ressort de l'ensemble de la preuve que le fonctionnaire a fait ce qu'il devait pour organiser un programme de retour au travail approprié à l'intention de mat 3 AB, à tel point que le 6 mai 2010, à 14 h 45, le maj Brady lui a envoyé un courriel disant ceci : [traduction] « Bon travail, merci, John! »

[317] En effet, même après la réception du message indiquant que l'affectation était modifiée, l'activité s'est poursuivie dans le cadre du programme de retour au travail de mat 3 AB. Le fonctionnaire a échangé des courriels avec l'adj Bungay à bord du HMCS [caviardé], avec le Capt Evans et avec le Maj Brady au sujet du retour au travail potentiel de mat 3 AB, notamment un courriel de compte rendu le 11 mai 2010, à 11 h 3.

[318] Le 11 mai 2010, à 11 h 36, le maj Brady a envoyé au fonctionnaire, à l'adj Meier et au capt Egan, avec copies conformes au maj Legacy et à son adjt, le capt Clark, un courriel mentionnant ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour tout le monde. J'ai discuté de ce sujet avec John et le capt Egan. Les deux conviennent d'amorcer un RT [pour mat 3 AB] plus tôt, et aussi tôt que la semaine prochaine, selon les plans que John a mis en place.

Vu que la date d'affectation est le 30 juin, le capt Egan confirmera si nous avons toutes les autorisations nécessaires pour procéder. Une mise à jour vous sera acheminée.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[319] Les choses ont semblé s'aggraver pour le fonctionnaire à la suite de ce courriel.

En l'espace de dix minutes, à 11 h 46, le maj Legacy a répondu qu'il n'avait appris que la veille que mat 3 AB se trouvait à Hamilton et que cette ville se trouvait dans la zone de responsabilité de London.

[320] Je trouve suspect que, dans ce courriel, le maj Legacy ait déclaré qu'il n'avait appris que la veille que mat 3 AB se trouvait à Hamilton, compte tenu du nombre important de courriels qui semblent avoir été échangés à la fois au sein de sa chaîne de commandement qu'au sein de sa propre structure organisationnelle civile, à savoir les suivants :

- Le 19 avril 2010, à 14 h 7, le maj Brady a envoyé un courriel concernant l'affectation de mat 3 AB à l'adj Meier et au capt Clark (l'adjt du maj Legacy). Ce courriel soulevait précisément la question de l'affectation de mat 3 AB au CISP de London.
- Le 22 avril 2010, le capt Egan a envoyé un courriel à l'adj Meier, au maj Brady et au capt Clark; encore une fois, ce courriel portait sur les discussions qu'il avait eues au sujet de l'affectation de mat 3 AB à London ou à Toronto, et mentionnait que la décision devait revenir au cmdt de mat 3 AB à la BFC Esquimalt (le cdr Manning).
- Le 23 avril 2010, le capt Clark a envoyé un courriel au sujet de mat 3 AB au capt Fortier (le directeur des carrières militaires à Ottawa), avec copie conforme au capt Egan. Le capt Fortier a répondu le 26 avril 2010. Le capt Clark a transmis toute la chaîne de courriels au capt Egan, au maj Brady, à l'adj Meier, au fonctionnaire et à d'autres personnes.
- Le 3 mai 2010, mat 3 AB a envoyé un courriel concernant l'état du processus de retour au travail à Mme Sigurdson, en disant qu'elle avait parlé au Dr Nguyen et qu'il l'avait recommandé. Ce courriel et la réponse de Mme Sigurdson ont été transmis au fonctionnaire et au coordonnateur du retour au travail du CISP de London. Le fonctionnaire a transmis tous ces courriels au maj Brady et aux capt Clark et Egan.

[321] Le capt Clark était l'adjt du maj Legacy. Le capt Egan était deuxième dans la

chaîne de commandement de l'UISP de la région du sud de l'Ontario et relevait directement du maj Legacy. L'adj Meier rendait compte au maj Legacy par l'intermédiaire du capt Egan. Le maj Brady était la gestionnaire de la fonction publique des CISP de Toronto et de London, et relevait directement du maj Legacy. Il ne fait aucun doute qu'à tout le moins les trois personnes les plus proches du maj Legacy, dont l'une que je qualifierais d'adjoint de direction (le capt Clark), étaient certainement au courant d'un problème concernant le choix du CISP approprié pour traiter les besoins de mat 3 AB en raison de l'endroit où elle habitait. Il est difficile d'imaginer que tout se soit passé sans que quiconque en ait informé le maj Legacy.

[322] Il ressort de la preuve que le maj Legacy semblait être préoccupé par le lieu d'affectation de mat 3 AB. Cependant, celui-ci semble confondre cette affectation avec la prestation de services du CISP à l'intention de mat 3 AB. La preuve dont je suis saisi a révélé qu'il s'agissait de deux choses tout à fait distinctes. L'affectation d'un membre entraîne un changement au niveau de sa chaîne de commandement, c'est-à-dire des personnes dont il relève. En l'espèce, mat 3 AB était affectée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario.

[323] Il n'y avait pas d'UISP individuel pour Toronto, London, la BFC Meaford ou la BFC Borden.

[324] Le maj Legacy et son personnel, qu'il s'agisse de sa chaîne de commandement (les capt Egan ou Clark) ou des civils (le maj Brady), utilisaient couramment le terme « affectation » pour faire allusion au CISP qui offrirait des services à mat 3 AB. Cependant, cet usage est inexact, car la prestation de services diffère de l'affectation. Il semble également que les termes « UISP » et « CISP » aient été utilisés de manière interchangeable. Ce mauvais usage est évident à la lumière du langage que le maj Legacy a utilisé dans son courriel du 11 mai 2010, à 13 h 17, dans lequel il priait les capt Egan et Clark, l'adj Meier et le maj Brady de faire certaines choses, notamment de confirmer certains renseignements. Il a également prié le capt Egan et l'adj Meier (qui étaient ses subordonnés dans la chaîne de commandement militaire) de trouver où mat 3 AB résiderait. Il a affirmé qu'il présumait qu'il s'agissait du CISP de London puisqu'il pensait que les rendez-vous de mat 3 AB chez un spécialiste avaient lieu à Hamilton. Il a demandé au capt Clark de confirmer auprès de l'adjt de l'unité opérationnelle de mat 3 AB (à la BFC Esquimalt) s'ils avaient un coordonnateur du retour au travail et si la participation de mat 3 AB à un programme de retour au travail

en collaboration avec le HMCS [caviardé] leur posait des difficultés. Finalement, il a donné la consigne suivante au capt Clark : [traduction] « [...] si le lieu de résidence est London, communique avec le gestionnaire de carrières et demande que le message soit modifié de façon à tenir compte de l'affectation au CISP de London ».

[325] Selon les faits irréfutables, la situation était la suivante, que mat 3 AB ait été affectée à compter du 7 mai 2010 (comme il est indiqué dans le document d'affectation en date du 6 mai) ou à compter du 30 juin 2010 (comme il est indiqué dans le document d'affectation modifié) :

- mat 3 AB vivait à Hamilton;
- elle était affectée à la chaîne de commandement militaire du maj Legacy, l'UISP de la région du sud de l'Ontario;
- elle pouvait recevoir les services du CISP du bureau de London ou du bureau de Toronto;
- le maj Brady était responsable des deux CISP, celui de London et celui de Toronto.

[326] Le courriel du maj Legacy en date du 11 mai 2010, à 13 h 17, semble avoir été fondé sur des renseignements erronés ou faux. À ce moment, mat 3 AB vivait à Hamilton, et non à London, et elle voyait le Dr Nguyen, qui était basé aux Svcs S 32 à Toronto. Le capt Egan l'a confirmé au maj Legacy à 13 h 31, de même que les rendez-vous de mat 3 AB chez le spécialiste avaient lieu à Hamilton.

[327] De plus, à un moment donné entre le 6 et le 11 mai 2010, à 14 h 59, le fonctionnaire et l'adjuc Nassif (l'EM du retour au travail au MDN) ont eu une conversation téléphonique. Ils ont chacun présenté un témoignage sur la teneur de leur discussion, sans toutefois que le deuxième soit présent dans la salle d'audience au moment du témoignage, et leurs témoignages s'harmonisaient. La discussion concernait l'affectation modifiée de mat 3 AB et ce qui semblait être, à leur avis, un frein au programme de retour au travail prévu pour elle, qui avait déjà été négocié et qui était prêt à être mis en œuvre. Ils ont déclaré qu'ils avaient l'impression qu'un membre malade tombait entre les mailles du filet.

[328] À la suite de sa discussion avec le fonctionnaire, le 11 mai 2010, à 15 h 20,

l'adjuc Nassif a envoyé un courriel concernant mat 3 AB au maj Legacy. Ce courriel était ainsi rédigé :

[Traduction]

Bonjour monsieur. J'espère que tout va bien. J'ai discuté récemment avec John Frezza et il m'a informé d'un problème en ce qui concerne une membre à l'égard de qui un retour au travail a été prescrit. Je n'ai pas toutes les précisions, mais même si le message d'affectation de la membre n'a pas encore été reçu officiellement par Toronto, mais qu'une copie de la FC 2018 a été mis à la disposition du coordonnateur du RT, il devrait procéder à l'élaboration d'un plan de RT pour cette personne et ne pas la faire attendre pendant trop longtemps avant de commencer le RT, surtout lorsque la membre souhaite commencer un RT et que sa chaîne de commandement y souscrit. Le processus de RT pourrait quand même avoir lieu en même temps que la réception d'un message d'affectation officiel. Qu'en pensez-vous? Nous pouvons en discuter lorsque vous viendrez à la conférence des cmdt à Ottawa.

[329] Le maj Legacy a présenté la réponse qui suit le 11 mai 2010, à 15 h 52 :

[Traduction]

Bonjour adjuc. L'inclusion de l'expression « J'espère que tout va bien » et du nom « john frezza » dans le même paragraphe constitue habituellement une contradiction pour moi. Nous pouvons en discuter la semaine prochaine.

En ce qui concerne ce cas particulier, je souscris à ce que vous dites.

J'ai acheminé un courriel distinct comprenant la directive qui a été envoyée plus tôt cet après-midi. Essentiellement, John ne devrait pas participer à ce cas parce qu'il ne s'agit pas de sa zone de responsabilité et il ne devrait pas mettre une membre en RT qui ne nous est pas affectée sans l'approbation de sa chaîne de commandement.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[330] Le 11 mai 2010, le maj Legacy et le fonctionnaire ont échangé les courriels ci-dessous :

[Le maj Legacy au fonctionnaire, à 19 h 49 :]

[Traduction]

[...]

Je ne sais pas si vous avez discuté avec M. Nassif avant ou après que j'aie envoyé mes directives après le déjeuner aujourd'hui, toutefois, si la discussion a été tenue après et que je n'ai pas été clair, permettez-moi de clarifier.

Je suis d'accord avec tout ce que M. Nassif a indiqué ci-dessous, y compris et en soulignant la section qui précise « et que sa chaîne de commandement y souscrit ». Pour autant que je sache, le NCSM [nom du navire] n'a pas autorisé le RT de cette membre, la membre ne nous a pas encore été affectée et, par conséquent, nous n'avons pas reçu l'autorisation de la placer en RT.

Conformément à mes directives antérieures, le capt adjt discutera avec l'unité et obtiendra l'autorisation de RT. D'ici là, vous devez attendre.

Encore une fois, il s'agit d'une directive. Il n'est pas nécessaire de répondre au présent courriel.

[Le fonctionnaire au Maj Legacy, à 21 h 17 :]

[Traduction]

[...]

En reconnaissant le fait que vous avez déclaré que votre courriel constituait une directive et qu'il ne m'était pas nécessaire d'y répondre, je me sens obligé d'y répondre.

Après avoir relu le courriel de M. Nassif ci-dessous, je souscris également à la section qui précise :

« même si le message d'affectation de la membre n'a pas encore été reçu officiellement par Toronto, mais qu'une copie de la FC 2018 a été mis à la disposition du coordonnateur du RT, il devrait procéder à l'élaboration d'un plan de RT pour cette personne et ne pas la faire attendre pendant trop longtemps avant de commencer le RT, surtout lorsque la membre souhaite commencer un RT et que sa chaîne de commandement y souscrit. »

M. Nassif poursuit ensuite

« Le processus de RT pourrait quand même avoir lieu au moment de recevoir le message d'affectation officiel. »

M. Legacy, veuillez noter que dans le dossier du membre au CISP figure un message de l'unité d'appartenance de la membre qui énonce essentiellement que la membre nous sera affectée et qui demande que nous l'aidions relativement à son

RT et à la transition. Je vous fournirai une copie de ce message lorsque je retournerai au bureau demain, le 12 mai 2010.

À titre de coordonnateur du RT du CISP de Toronto, j'ai pris des mesures en fonction de la FC 2018-E, émise par le MM.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[331] À la suite de son échange de courriels avec le fonctionnaire et l'adjuc Nassif, le 11 mai 2010, en fin de journée, le maj Legacy a envoyé un courriel au maj Brady le 12 mai 2010, à 8 h 32, afin de lui transmettre les courriels qu'il avait échangés avec le fonctionnaire et l'adjuc Nassif. Il a également mentionné ce qui suit :

[Traduction]

[...]

1. Je n'ai pas répondu à John hier pour les deux raisons suivantes :

a. Je n'allais pas le faire au cas où il ne serait pas venu au travail parce que je le stresse et que je manque son rendez-vous concernant le grief ce matin.

b. Je devais me calmer afin de ne pas prendre mon BlackBerry et causer des dommages importants.

Il y a trois problèmes dans le courriel, que je signale ci-dessous :

a. En ce qui concerne la chaîne de commandement : Je crois que ma directive était claire quant à ce qui devait se passer. Je lui ai même dit de ne pas me répondre parce que je ne voulais pas qu'il s'attire d'autres ennuis. Mais il s'est senti obligé de le faire. Personnellement, si je m'étais trouvé à sa place, je me serais adressé à mon superviseur si j'avais eu autre chose à ajouter à ce sujet.

b. Transmission de renseignements : Après toute la discussion qui a eu lieu par téléphone/courrier électronique/en personne concernant le fait que nous n'étions pas habilités à assurer le retour au travail de ce membre, John dispose apparemment d'un message indiqué dans le dossier du membre qui nous autoriserait à procéder? Pourquoi ce message n'a-t-il pas été communiqué avant, est-ce que John accumule des renseignements afin de s'en servir quand bon lui semble, avec les personnes de son choix?

c. Pourquoi a-t-il jugé bon d'inscrire M. Nassif dans sa

liste de distribution? Les conseils techniques avaient été reçus et n'avaient pas fait l'objet de commentaires. Son intention était-elle de me discréditer auprès de nos QG supérieurs?

3. Je prévois répondre à son courriel plus tard ce matin, essentiellement pour souligner les trois points indiqués au paragraphe 2, à moins que vous n'ayez le sentiment qu'à titre de superviseure de John il vous revient de régler cette question et que je ne devrais pas jeter de l'huile sur le feu.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[332] Il est évident, au vu des courriels, que le maj Legacy était contrarié parce que le fonctionnaire avait consulté l'adjuc Nassif.

[333] Lorsqu'il a fourni ce courriel au fonctionnaire dans le cadre de sa demande d'AIPRP, l'employeur a caviardé le passage qui laissait apparaître l'animosité évidente du maj Legacy et la menace physique envers le fonctionnaire. Le message n'a été produit sous forme non caviardée qu'au moment où j'en ai fait la demande, au cours de l'audience.

[334] Il est évident que les faits suivants avaient mis le Maj Legacy en colère :

- le fonctionnaire s'était adressé à l'adjuc Nassif;
- le fonctionnaire leur aurait caché des enseignements concernant mat 3 AB, à lui et au maj Brady.

[335] Le document que, selon les allégations du maj Legacy, le fonctionnaire aurait mis de côté était la lettre du Cdr Manning en date du 29 mars. Il s'agit de la communication que le fonctionnaire avait extraite du dossier de mat 3 AB, dont il a été établi qu'une copie avait été transmise à l'officier responsable du CISP de Toronto, qui n'était nul autre que le maj Legacy. Il s'agit aussi, selon le fonctionnaire, du document dont des passages ont été surlignés par l'adjointe administrative lorsqu'il l'a extrait du dossier de mat 3 AB. Le fonctionnaire a déclaré que l'adjointe avait agi comme tel pour indiquer que le maj Brady l'avait vue.

[336] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, le maj Legacy a allégué non seulement que le fonctionnaire avait eu la lettre du 29 mars en sa possession et qu'il ne l'avait pas partagée, mais que le fonctionnaire avait pris plus d'une semaine pour lui

remettre après qu'il le lui eût demandé. Plus tard, en contre-interrogatoire, le maj Legacy a modifié son témoignage pour laisser entendre que trois ou quatre jours avaient été nécessaires. Au bout du compte, il a reconnu que, en réalité, la lettre lui avait été délivrée le 12 mai 2010, comme le fonctionnaire avait déclaré qu'il le ferait dans le courriel qu'il lui avait adressé.

[337] Dans sa réponse au courriel du maj Legacy, le 12 mai 2010, à 8 h 32, le maj Brady a immédiatement été d'accord avec son évaluation, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Bon matin Gilles, incroyable.

Je souscris tout à fait à tous vos commentaires ci-dessous et je vous recommande de les aborder directement avec John. Il semble que même après un examen du rendement régulier intense de six semaines « très direct » et d'un counseling que je lui ai offert, John continue de ne pas écouter et de répondre de manière appropriée.

[...]

[338] Immédiatement après ses échanges de courriels avec l'adjuc Nassif et le fonctionnaire, le 11 mai 2010, le maj Legacy s'est adressé à la DPRH. Comme il n'a pas été satisfait des conseils reçus, il a envoyé un courriel à un autre professionnel des RH, M. Lachaine. Dans ce courriel, le maj Legacy a déclaré qu'il s'était entretenu avec la DPRH la veille, et qu'elle l'avait avisé qu'il n'y avait pas suffisamment de renseignements au dossier pour renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. Dans son témoignage devant moi, le maj Legacy a convenu qu'il avait demandé une autre opinion auprès de M. Lachaine. Il a déclaré qu'il avait cherché à obtenir plus de temps pour étayer le dossier contre le fonctionnaire.

[339] Parallèlement à ses discussions avec des professionnels des RH, le maj Legacy a continué à discuter de cette affaire avec le maj Brady. Le 12 mai 2010, à 10 h 59, il lui a envoyé un courriel rédigé en ces termes :

[Traduction]

[...]

Après examen et réception de conseils du capt adjt, j'ai décidé de prendre du recul et de ne plus participer personnellement et d'arrêter la guerre des courriels avec l'un

des membres de votre personnel, ce qui me permettra de garder le moral quand et si des situations se rendent à mon niveau. Tel que je l'ai mentionné dans un courriel précédent, je constate des problèmes à l'égard de certains membres de votre personnel à Toronto que vous devez régler :

- 4. **Le respect de la chaîne de commandement** : Lorsqu'une directive est donnée, elle ne doit pas être contestée directement par les membres du personnel. S'ils ne souscrivent pas à la directive, ils doivent vous en informer et vous pouvez la contester auprès de moi si vous estimez que c'est approprié ou leur dire de poursuivre leurs activités.*
- 5. **La transmission de renseignements** : Les membres de votre personnel doivent vous présenter leur argument lorsqu'il existe un problème et qu'ils possèdent les renseignements ou des facteurs atténuants qui doivent être communiqués. Dans ce cas, John aurait dû produire le message de l'unité dès que la question de l'autorisation a été soulevée. Veuillez me faire parvenir par télécopieur une copie de ce message lorsque John vous la fournira [...]*
- 6. **Réseau technique par rapport au réseau de commandement** : J'encourage les membres du personnel de recourir à leur réseau technique pour obtenir des conseils. Ils doivent savoir qu'il s'agit de conseils et non d'ordres. Si je donne une directive, peu importe les conseils obtenus du réseau technique ou même une directive qui est contraire aux conseils, mes ordres doivent être suivis et non les conseils.*

Veuillez assurer le suivi.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[340] Dès le début du mandat du fonctionnaire à l'UISP de la région du sud de l'Ontario, le maj Legacy a semblé développer envers lui une animosité qui découlait de l'entente de voyage que le fonctionnaire avait conclue avec l'employeur au niveau national.

[341] Cette animosité que le Maj Legacy a éprouvée envers le fonctionnaire était également évidente dans les échanges qu'il a eus avec le maj Brady immédiatement après ses échanges avec l'adjuc Nassif et le fonctionnaire le 11 mai 2010, à savoir, les suivants :

[Traduction]

- *Bonjour adjuc. L'inclusion de l'expression « J'espère que tout va bien » et du nom « John Frezza » dans le même paragraphe constitue habituellement une contradiction pour moi. Nous pouvons en discuter la semaine prochaine.*
- *Je devais me calmer afin de ne pas prendre mon BlackBerry et causer des dommages importants.*

[342] J'estime également que le maj Legacy n'a pas été tout à fait franc avec la Commission au sujet des faits entourant ses interactions avec le fonctionnaire, notamment, comme j'y ai déjà fait allusion, en ce qui concerne sa réception de la lettre du 29 mars et la question de la carte d'anniversaire envoyée au maj Brady par courriel.

[343] En ce qui concerne la carte, le maj Legacy a déclaré qu'il se rendait à une réunion de rapatriement et qu'il n'était pas à son bureau lorsqu'il a reçu le courriel. Il a affirmé qu'il n'avait pas pu ouvrir la pièce jointe sur son BlackBerry, qu'il avait dû retourner à son bureau pour le faire, et qu'il a découvert à ce moment-là qu'il ne s'agissait pas réellement d'une urgence.

[344] Dans le courriel qu'elle a envoyé à l'unité à la suite de l'envoi de la carte d'anniversaire et de son entretien avec le maj Legacy à ce propos, le maj Brady a indiqué que le maj Legacy était en route pour Trenton et qu'il avait dû s'arrêter au bureau pour examiner la pièce jointe.

[345] La version des faits présentée par le maj Legacy ne remplit pas le critère énoncé dans *Faryna*. Si le courriel était vraiment urgent et que le Maj Legacy se trouvait à l'extérieur du bureau, sur la route, il aurait facilement pu appeler l'une des dix autres personnes nommées dans la chaîne de courriels, y compris le maj Brady et le capt Clark, son adjt. Il aurait également pu leur envoyer un courriel, afin de leur dire qu'il ne pouvait pas ouvrir la pièce jointe et demander de quoi il s'agissait, étant donné que son BlackBerry offre tant le service de téléphonie que de messagerie.

[346] Dans son témoignage à cet égard, le fonctionnaire a déclaré qu'après avoir présenté des excuses au maj Legacy, il a tenté de lui dire qu'il pouvait régler son BlackBerry de façon à ce qu'il puisse ouvrir les pièces jointes. Il a affirmé que le Maj Legacy lui avait dit qu'il pouvait toujours ouvrir les pièces jointes. Lorsqu'il a été questionné à ce propos en contre-interrogatoire, le maj Legacy n'a pas dit que ce n'était pas le cas, mais il a répondu qu'il ne se souvenait pas de la discussion.

[347] D'après les faits, il m'apparaît évident qu'après le dernier examen bihebdomadaire du rendement du fonctionnaire, le 7 mai 2010, les seuls événements qui se sont déroulés qui auraient pu inciter l'employeur à renvoyer le fonctionnaire en cours de stage sont les événements relatifs aux mesures que le fonctionnaire a prises à l'égard du dossier de mat 3 AB, entre le 10 et le 12 mai 2010. En réalité, c'est précisément à cela que le maj Brady a fait allusion dans sa réponse au courriel du maj Legacy le 12 mai 2010, à 8 h 32, lorsqu'elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « Il semble que même après un examen du rendement régulier intense de six semaines « très direct » et d'un counseling que je lui ai offert, John continue de ne pas écouter et de répondre de manière appropriée ».

[348] Bien que l'employeur ait déclaré que le fonctionnaire avait mal agi, et qu'il ait fait allusion au fait que ce même comportement faisait l'objet de la gestion du rendement, non seulement ce n'était pas le cas, mais les témoignages de vive voix des maj Legacy et Brady n'étaient pas leurs propres positions ni, à plus forte raison, ce qui était indiqué dans la lettre du 31 mars et ce qu'a affirmé le col Blais.

[349] Rien de ce qui a été révélé au moyen de la preuve au sujet des mesures prises par le fonctionnaire à l'égard du dossier de mat 3 AB ne pouvait être jugé inapproprié de quelque façon que ce soit ni, à plus forte raison, relever des motifs invoqués par le col Blais pour le renvoyer en cours de stage. Les trois événements suivants ont eu lieu entre le 10 et le 12 mai 2010, et semblent avoir déclenché l'intention du maj Legacy de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage :

1. Le fonctionnaire avait communiqué avec l'adjuc Nassif et leur discussion a mené à l'envoi du courriel de l'adjuc Nassif au maj Legacy, le 11 mai 2010.
2. Le fonctionnaire a répondu au courriel envoyé par le maj Legacy le 11 mai 2010, à 19 h 49.
3. Le fonctionnaire a dissimulé des renseignements concernant l'autorité à l'égard de mat 3 AB (sous la forme de la lettre du 29 mars) à la chaîne de commandement de l'UISP de la région du sud de l'Ontario.

A. Communications avec l'adjuc Nassif, le 11 mai 2010 ou vers cette date

[350] L'adjuc Nassif était l'expert de l'UISP et de la DGSB pour ce qui est des questions

de retour au travail. Il devait être à la disposition des coordonnateurs du retour au travail pour les conseiller. Le fonctionnaire était un coordonnateur du retour au travail, et il était tout à fait approprié qu'il demande conseil à l'adjuc Nassif sur des questions liées au retour au travail.

[351] Même si le maj Legacy était le cmdt de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, il n'était pas un expert en retour au travail. J'estime non seulement qu'il n'y avait rien de mal à ce que le fonctionnaire demande des conseils et sollicite l'expertise de l'adjuc Nassif, mais aussi qu'il était tout à fait approprié de le faire. Comme l'adjuc Nassif ne relevait pas du maj Legacy, il n'y avait aucune façon que ce comportement soit perçu comme passant au-dessus de l'autorité du maj Legacy. Le fonctionnaire a soulevé une préoccupation au sujet d'une situation que lui-même et l'adjuc Nassif avait identifiée comme un risque potentiel qu'un membre malade tombe entre les mailles du filet. En réalité, comme il a été établi par la preuve, le nouveau système de l'UISP visait précisément à remédier à ce genre de problème par rapport à l'ancien système.

[352] Le 11 mai 2010, l'adjuc Nassif, et non le fonctionnaire, a écrit au maj Legacy pour soulever les préoccupations que lui et le fonctionnaire avaient discutées et qu'ils estimaient importantes. L'adjuc Nassif aurait pu décider de ne pas envoyer de courriel au maj Legacy. Le fait que le maj Legacy ait déclaré dans le courriel qu'il a envoyé au fonctionnaire ce jour-là, à 19 h 42, qu'il était d'accord avec tout ce que l'adjuc Nassif avait dit me rend perplexe. S'il était d'accord avec l'adjuc Nassif, quel est le problème? En contre-interrogatoire, le maj Legacy a confirmé que l'adjuc Nassif pouvait être consulté pour des questions de retour au travail et il a déclaré qu'il suivrait probablement l'avis de l'adjuc Nassif en ce domaine.

B. Réponse par courriel du fonctionnaire au maj Legacy, le 11 mai 2010, à 21 h 17

[353] Selon les allégations, le fonctionnaire n'aurait pas dû répondre au maj Legacy par courriel, parce que ce dernier lui avait dit qu'il n'était : [traduction] « pas nécessaire de répondre au présent courriel ». Cependant, à 21 h 17, le fonctionnaire a répondu au courriel du maj Legacy, en date du 11 mai 2010, à 19 h 42.

[354] Pour être franc, cela est absurde. La réponse du fonctionnaire était tout à fait appropriée, parce qu'elle concernait le processus de retour au travail de mat 3 AB et l'habilitation appropriée pour procéder à ce retour au travail. Dans ses courriels, le maj Legacy donnait des directives qui reposaient sur des faits erronés. Le fonctionnaire

savait qu'elles étaient erronées et croyait avoir vu un document quelconque indiquant qu'il existait une habilitation pour procéder au retour au travail et que non seulement la chaîne de commandement de mat 3 AB était d'accord, mais qu'elle avait lancé le processus. Le fonctionnaire n'a fait que dire la vérité à la personne au pouvoir en mentionnant à son patron en quoi consistait exactement la situation. Le fonctionnaire a vraiment été pris dans un dilemme. Il semble que le maj Legacy n'était pas au courant de la lettre du 29 mars, ce qui a soulevé la troisième préoccupation, puisque lorsque le fonctionnaire l'a informé de la lettre du 29 mars, le maj Legacy l'a accusé de dissimuler de l'information.

[355] Finalement, en contre-interrogatoire, lorsque le maj Legacy a été interrogé à savoir si le fonctionnaire aurait dû être réprimandé pour lui avoir répondu, le maj Legacy a répondu : [traduction] « Non ».

C. Dissimulation alléguée de renseignements (la non-divulgarion de la lettre du 29 mars)

[356] Cette allégation du maj Legacy est carrément erronée. Bien qu'il ait qualifié ce comportement de dissimulation, les faits ont clairement démontré que la lettre du 29 mars figurait dans un dossier concernant mat 3 AB et qu'elle avait été envoyée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario avec copie conforme à l'officier responsable du CISP de Toronto. Le maj Legacy était l'officier responsable de l'UISP de la région du sud de l'Ontario. De plus, la gestionnaire des deux CISP qui faisaient partie de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, à savoir le maj Brady, relevait du maj Legacy.

[357] Le maj Brady a déclaré dans son témoignage qu'elle avait vu la lettre du 29 mars durant la période d'activité intense qui a suivi le 7 mai 2010. Le fonctionnaire a aussi déclaré que lorsqu'il a vu la copie originale de la lettre, le 11 mai 2010 ou vers cette date, le renvoi à l'officier responsable de Toronto avait été surligné par l'adjointe administrative. Le surlignement était utilisé pour signaler ce que le maj Brady avait vu.

[358] Le maj Brady n'avait peut-être pas vu la lettre du 29 mars au moment de son envoi, ou peut-être qu'elle l'a vue et qu'elle l'a rapidement oubliée. Dans un cas comme dans l'autre, ce n'est pas pertinent, puisque le document avait été envoyé et reçu, et qu'il était dans le dossier de mat 3 AB à l'époque pertinente. Il semble improbable que les majors Legacy et Brady ne l'aient pas vu ni l'un ni l'autre. Si je leur accorde à tous deux le bénéfice du doute, je me retrouve déconcerté par la position qu'ils ont tous

deux adoptée lorsque le fonctionnaire a porté ce document pertinent à leur attention. Essentiellement, ils ont conclu que son comportement justifiait la perte de son emploi.

[359] Si ni le maj Legacy ni le maj Brady n'ont vu la lettre du 29 mars, comment aurait-il pu être inapproprié de la part du fonctionnaire de la porter à leur attention? Ce geste n'était pas inapproprié. Il était tout-à-fait approprié que le fonctionnaire agisse comme il l'a fait s'il croyait qu'il s'agissait d'une mesure pertinente à la prise de décision, ce qui était le cas, plus précisément parce que, selon le maj Brady, elle en a témoigné. Bien que celle-ci ait affirmé être certaine que l'UISP et le CISP avaient l'autorité de poursuivre le processus de retour au travail (après l'arrivée du document d'affectation modifié), elle a affirmé que la lettre du 29 mars aurait supprimé ce problème.

[360] Il n'y a par ailleurs absolument aucune preuve que le fonctionnaire a dissimulé la lettre.

[361] La preuve a aussi révélé que dès que le CISP a eu en main une copie du formulaire FC 2018, il était autorisé à entamer le processus de retour au travail. Cette preuve concorde avec celle du maj Brady, qui a déclaré dans son témoignage que même si, initialement, le CISP n'avait pas le formulaire FC 2018, la réception du document agissait comme feu vert pour entamer le processus de retour au travail. Néanmoins, la mention de la lettre du 29 mars semble avoir été l'élément qui ait déclenché les démarches du maj Legacy pour aller chercher de l'aide auprès des RH pour renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. Cela n'a absolument aucun sens.

[362] Je suis conscient du fait qu'en raison de l'affectation, mat 3 AB relevait de la chaîne de commandement de l'UISP de la région du sud de l'Ontario, et que la structure hiérarchique posait des problèmes dans son cas vis-à-vis de l'UISP. Cependant, l'affectation de mat 3 AB et son retour au travail étaient des questions distinctes. Les questions de savoir si elle était effectivement affectée à l'UISP de la région du sud de l'Ontario et si la lettre du 29 mars autorisait cette UISP ne sont pas pertinentes. La question de savoir si mat 3 AB était affectée ou non n'a pas entraîné le licenciement du fonctionnaire.

[363] J'estime que le fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage pour des motifs autres que légitimes et liés à l'emploi. Le renvoi en cours de stage était un subterfuge, un camouflage et de mauvaise foi et équivalait à une mesure disciplinaire déguisée à

l'égard du fonctionnaire. Il est évident que le maj Legacy était en colère contre le fonctionnaire parce que ce dernier avait consulté l'adjuc Nassif au sujet de la situation de mat 3 AB, et que le courriel de l'adjuc Nassif au maj Legacy et les échanges de courriels subséquents avec le fonctionnaire l'ont mis en furie. En effet, les courriels que le maj Legacy a envoyés au maj Brady le lendemain matin (le 12 mai 2010), dans lesquels il laisse entendre que le fonctionnaire ne suit pas les directives ou ne les comprend pas, le confirment. Il n'y a aucune preuve à cet égard. Le fonctionnaire a simplement demandé conseil à l'adjuc Nassif, après quoi il a présenté à son supérieur un document révélant de l'information que personne ne semblait connaître, à savoir que non seulement la chaîne de commandement de mat 3 AB approuvait que celle-ci participe à un programme de retour au travail, mais que le processus avait été initié.

[364] Par conséquent, j'ai compétence pour entendre le grief. Le grief est accueilli.

[365] Comme je n'ai pas entendu la preuve concernant l'atténuation des pertes, je maintiendrai compétence pour traiter la question des dommages. Même si j'encourage les parties à résoudre cette question par eux même, dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la présente décision, elles devront indiquer à la Commission leur disponibilité aux fins d'une audience sur la question des dommages.

[366] Pour tous les motifs énoncés ci-dessus, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance figure à la page suivante.)

V. Ordonnance

[367] J'ai compétence pour entendre la présente affaire.

[368] Le grief est accueilli.

[369] Le fonctionnaire doit être réintégré au groupe et au niveau AS-04.

[370] Je demeure saisi de la présente affaire pour résoudre la question des dommages.

[371] Les parties doivent se rencontrer dans les plus brefs délais et tenter de convenir d'un montant approprié en ce qui concerne les dommages à verser, à défaut de quoi une audience sera mise au rôle.

[372] Dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la présente décision, les parties devront indiquer à la Commission leur disponibilité aux fins d'une audience sur la question des dommages.

Le 2 mars 2018.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le secteur public
fédéral**