

Date : 20040630

Dossier : 166-2-32771

Référence : 2004 CRTFP 80



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**DIDIER ARNOULD**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Pêches et Océans Canada)**

employeur

*Devant* : Léo-Paul Guindon, commissaire

*Pour le fonctionnaire s'estimant lésé* : Laurin Mair, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

*Pour l'employeur* : Stéphane Hould, avocat



---

Affaire entendue à Calgary (Alberta),  
les 3 et 4 février 2004.

## DÉCISION

---

[1] Le 13 août 2002, Didier Arnould, qui travaillait au ministère des Pêches et Océans du Canada (MPO) comme agent des pêches, a déposé un grief relativement à son renvoi en cours de stage. Son grief a été renvoyé en arbitrage le 23 septembre 2003.

[2] Voici un extrait de la lettre de licenciement de l'employeur (pièce E-16) datée du 8 août 2002 :

[Traduction]

*Objet : Renvoi en cours de stage*

*Conformément au paragraphe 28(2) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et au paragraphe 31(1) du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, j'ai le regret de vous aviser qu'il sera mis fin à votre emploi au ministère des Pêches et Océans à compter du 6 septembre 2002. En date d'aujourd'hui, le 8 août 2002, vous devez remettre toutes les clés et marques d'identification et tous les documents et l'équipement et vous ne vous présenterez plus au travail. Vous êtes dès maintenant en congé rémunéré jusqu'au 6 septembre 2002.*

*Cette décision s'appuie sur la conclusion selon laquelle vous ne répondez pas aux exigences d'un poste d'agent des pêches GT-03. Votre rendement au travail a constamment suscité certaines inquiétudes pendant votre probation prolongée. Le nombre et la gravité des incidents ont augmenté au fil du temps et ont commencé à déranger le personnel et les activités du district. Ces incidents correspondent à ceux qui sont documentés par divers formateurs et surveillants depuis le début de votre emploi à l'essai au MPO. Ces inquiétudes vous ont été soulignées à de nombreuses reprises au cours de réunions avec votre surveillant et avec le directeur par intérim de la conservation et de la protection. Vous avez eu de nombreuses occasions de modifier votre comportement en conséquence. Aucune amélioration n'a été constatée et, à ce jour, votre rendement ainsi que vos aptitudes personnelles ne satisfont pas aux exigences d'un agent des pêches GT-03. Vous avez également été informé qu'à défaut de corriger cette situation, vous pourriez être renvoyé en cours de stage.*

[3] Le Programme de progression de carrière des agents des pêches (PPCAP) a été établi en 1982 pour donner une formation aux gens qui désirent devenir agent des pêches au MPO (pièce E-1). La progression du stagiaire au PPCAP est ainsi décrite :

[Traduction]

1. *Les stagiaires sont recrutés comme cadets (non-employés) pour la durée des éléments de formation en salle de cours (18 mois).*
2. *Une fois réussie la formation en salle de cours, les stagiaires sont nommés dans le groupe et niveau GT-01.*
3. *Après avoir réussi la formation sur le terrain, d'une durée d'environ six mois, les stagiaires sont promus dans le groupe et niveau GT-02.*
4. *Après avoir réussi une autre période de formation sur le terrain d'une durée de 12 mois, les stagiaires sont promus au groupe et niveau GT-03.*
5. *Le Programme a été conçu et testé et soigneusement pondéré pour permettre la progression normale des stagiaires dans une période de 24 mois. Cependant, pour des situations exceptionnelles, le Programme comporte une disposition sur la formation accélérée.*

[4] Les stagiaires doivent réussir toutes les étapes du PPCAP pour satisfaire aux exigences de l'Énoncé de qualités d'un poste d'agent des pêches GT-03. Les stagiaires sont en période probatoire pendant tout le programme de formation jusqu'à ce qu'ils soient nommés au niveau GT-03. Des agents des pêches chevronnés sont affectés aux recrues comme formateurs sur place chargés d'élaborer des plans de formation pour les affectations en cours d'emploi, de mettre en oeuvre les activités de formation nécessaires et d'évaluer le rendement et les progrès des stagiaires. Le PPCAP prévoit qu'un échec à la formation en salle de cours ou à la formation sur le terrain nécessite une formation de rattrapage et une seule reprise d'examen, et tout échec ultérieur se traduira par la fin de l'emploi.

[5] M. Arnould a commencé sa formation comme cadet en janvier 2000, après avoir réussi la formation en salle de cours de six mois. Il a été nommé au groupe et au niveau GT-01 le 19 juin 2000, à la suite d'un concours prévoyant une affectation à Baie-Comeau dans la région arctique (pièce E-4). M. Arnould a été nommé pour une période déterminée du 19 juin au 18 août 2000. À Baie-Comeau, M. Arnould a travaillé avec un agent des pêches chevronné qui lui a été affecté comme moniteur sur le terrain. Six agents des pêches travaillent au bureau du MPO à Baie-Comeau.

[6] Après trois semaines, Grant Pryznyk, directeur, Région centrale et arctique, a offert à M. Arnould une affectation au bureau de Hay River pour une période prévue de trois à quatre mois débutant le 10 juillet 2000. Larry Dow était son moniteur sur le terrain. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré dans son témoignage qu'il avait été peu guidé au cours de ses périodes de travail à Hay River, qui ont été prolongées jusqu'au 25 mars 2001. Il a travaillé à Calgary pendant une semaine et est retourné à Hay River pendant un mois, cette période ayant pris fin le 30 avril 2001.

[7] Le 7 août 2000, le MPO a offert à M. Arnould une nomination pour une durée indéterminée à temps plein à la Direction de la gestion de l'habitat du poisson à Calgary (pièce E-5). Le 27 septembre 2000, l'employeur a informé M. Arnould que sa période probatoire se prolongerait jusqu'à la fin de son programme de formation (pièce E-6).

[8] Pour la période du 19 juin au 19 décembre 2000, M. Dow a rempli le journal de formation sur le terrain (pièce E-3) et a produit un rapport sur les aptitudes personnelles le 26 janvier 2001 (pièce E-7). M. Dow a conclu son rapport de la façon suivante :

[Traduction]

#### CONCLUSION

*Cet examen ne touche que la période du 19 juin au 19 décembre 2000. Après avoir étudié le rendement général de Didier au cours des six derniers mois, je suis d'avis qu'il est prêt à être promu au niveau GT-2. Je lui accorde la notation « satisfaisant » en raison de certains problèmes relatifs à ses aptitudes personnelles.*

*Pendant la période de réalisation de cette évaluation (26 janvier 2001), Didier travaillait de façon entièrement satisfaisante. Il s'est produit un autre incident relativement à l'utilisation d'un camion du gouvernement, mais ce ne sera pas un problème s'il continue à suivre la politique du MPO sur l'utilisation des véhicules.*

[9] Dans son rapport, M. Dow donne une notation insatisfaisante au critère « jugement » du formulaire sur les aptitudes personnelles. Un incident ayant trait au privilège donné à M. Arnould d'utiliser le camion de patrouille pour ses besoins personnels après ses heures de travail a été mentionné dans le rapport. Cet incident montre que M. Arnould en a fait une montagne en soutenant qu'il y a eu invasion de sa

vie privée par son surveillant à cette occasion. Par ailleurs, son surveillant voulait tout simplement autoriser l'utilisation du camion de patrouille à des fins personnelles après les heures de travail dans le respect de la politique sur les passagers autorisés du MPO. Un incident concernant la saisie de filets maillants illégaux a également été mentionné dans le rapport. Ces deux incidents illustraient des malentendus entre MM. Arnould et Dow ainsi qu'un problème de communication sous-jacent. Au cours de cette période, M. Arnould s'est plaint à M. Pryznyk que son surveillant affichait une attitude anti-francophone et M. Dow s'est par la suite excusé.

[10] Par suite de la recommandation de M. Dow, M. Arnould a été promu au groupe et au niveau GT-02 en date du 26 février 2001, le tout prenant effet le 1<sup>er</sup> novembre 2000. M. Arnould a accepté la nomination à Calgary pour la région des Prairies le 28 février 2001 (pièce E-8).

[11] Le 7 mai 2001, le bureau de Calgary est devenu le lieu de travail de M. Arnould et Jeff Armstrong a été nommé comme son moniteur sur le terrain et surveillant. M. Arnould a travaillé à Calgary jusqu'au 8 août 2002, à l'exception de deux brèves périodes, soit du 20 juillet au 16 août 2001, alors qu'il a travaillé à Fort Hardy, et du 28 novembre 2001 au 14 février 2002, alors qu'il a travaillé dans le district de Peace River.

[12] Pour la période au cours de laquelle M. Arnould était surveillé par M. Armstrong (alors qu'il travaillait à Calgary ou dans le district de Peace River), certains incidents ont été rapportés dans l'évaluation finale (pièce E-9).

[13] Le premier a trait aux commentaires négatifs formulés par M. Arnould à M. Armstrong en date du 30 avril 2001 relativement à son surveillant à Hay River (M. Dow). Selon M. Armstrong, ce comportement révélait une approche conflictuelle de la part de M. Arnould à l'égard de son surveillant. Le 27 septembre 2001, un examen des incidents précédents faisait ressortir la question de ses relations avec son surveillant et avec les autres employés. M. Arnould a répliqué qu'il était fâché de l'attitude de M. Dow, qui a rempli le rapport sur ses aptitudes personnelles après son départ de Hay River à destination de Calgary.

[14] Deux incidents mentionnés dans l'évaluation finale ont trait à des absences du travail sans autorisation (le 7 mai 2001 et en octobre 2001). Relativement à l'absence de mai, M. Arnould a expliqué qu'il a tout simplement repris du temps qu'il avait travaillé sur son horaire régulier pour des motifs personnels (il devait passer prendre

sa femme à l'aéroport). Quant à sa deuxième absence, il a dû prolonger ses vacances d'une semaine pour des raisons personnelles (son mariage au Pérou et de la maladie dans la famille). En ces deux occasions, M. Arnould n'a pas obtenu d'autorisation préalable de son surveillant.

[15] Son surveillant lui a accordé oralement sa demande de congé en avril ou mai 2002, après qu'un autre agent ait modifié ses projets pour lui rendre service. M. Arnould désirait prendre des congés autres que ceux qui avaient été convenus. Cette situation a fait l'objet de conflits avec son surveillant et avec d'autres agents, comme l'a constaté M. Armstrong, qui a indiqué, dans son évaluation finale, que M. Arnould avait des problèmes de communication avec lui et ses collègues de travail.

[16] M. Armstrong a conclu ce qui suit dans l'évaluation finale transmise par télécopieur à M. Arnould au bureau de Hay River le 6 février 2002 (pièce E-9) :

[Traduction]

*Compte tenu des questions et des préoccupations concernant le rendement général de l'agent des pêches Arnould et du temps qu'il a travaillé avec moi dans le bureau de Calgary, des commentaires des autres collègues de travail et des commentaires des formateurs et surveillants du MPO, il ne doit pas être promu au niveau d'agent des pêches GT-03 à ce moment-ci. Il ne satisfait pas aux exigences d'un agent des pêches de niveau GT-03 et ses notations sont insatisfaisantes pour quatre des six critères d'évaluation.*

*L'agent des pêches Arnould doit faire des changements et améliorer ses relations avec son surveillant et ses autres collègues. À l'heure actuelle, j'ai été informé que d'autres employés ne se sentent pas à l'aise de travailler avec l'agent des pêches Arnould pour diverses raisons. Il doit être plus positif en milieu de travail. Il doit se concentrer sur le perfectionnement et l'amélioration de sa capacité de traiter des dossiers complexes. Par le passé, il s'est montré intéressé à jouer un rôle dans l'élaboration de présentations à des groupes scolaires et d'autres types de groupes et je l'appuie pour développer ce volet du travail.*

*La période de formation au niveau GT-02 de l'agent des pêches Arnould doit être prolongée pour lui donner plus de temps pour améliorer son rendement dans les domaines mentionnés plus haut et d'être ensuite réévalué afin de déterminer s'il peut satisfaire aux exigences du poste d'agent des pêches de niveau GT-03. Je recommande un prolongement de sa période de formation de six mois. Une évaluation sera effectuée afin de déterminer s'il peut profiter*

*d'une formation particulière existante pour corriger certaines lacunes. L'agent des pêches Arnould devrait être jumelé à un agent des pêches chevronné de niveau GT-03 qui aiderait M. Arnould à atteindre l'objectif de devenir agent des pêches GT-03. Il sera évalué dans le cadre de rencontres usuelles avec son surveillant, sa charge de travail et sa démarche étant revues toutes les semaines ou toutes les deux semaines. À la fin de la période de formation prolongée, il sera évalué pour voir s'il satisfait aux exigences du poste d'agent des pêches de niveau GT-03.*

[17] Les notations insatisfaisantes ont été explicitées dans le rapport déposé à titre de pièce E-9 et M. Arnould leur a répliqué par écrit (pièce E-10). Voici un extrait de ses observations générales en guise d'introduction :

[Traduction]

*J'aimerais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour répondre formellement par écrit à mon évaluation finale couvrant la période du 7 mai 2001 à ce jour, alors que j'étais à Calgary, et exprimer mes sentiments à ce sujet.*

*Je crois comprendre qu'une évaluation constitue un exercice d'appréciation de mon rendement. Il s'agit d'un rapport qui ne devrait pas représenter une surprise et je dois dire que ce n'est pas le cas ici. J'estime que cette appréciation est passablement démoralisante. Il devrait s'agir d'un processus continu à rétroaction régulière, comportant des communications et des consultations entre le surveillant et l'employé, afin que des progrès soient effectués et que les objectifs soient atteints. J'ai l'impression que cette évaluation ne reflète pas mon rendement général et j'estime qu'elle est contradictoire et qu'elle porte à confusion.*

*L'évaluation se fonde sur le temps que j'ai passé au bureau de Calgary, comme l'indique le titre. Je ne comprend pas pourquoi le temps que j'ai passé à Port Hardy n'est mentionné nulle part étant donné que l'on m'avise qu'on s'est informé de mon rendement à cet endroit et je suis sûr qu'il s'agissait de commentaires valables. J'ai également passé six semaines de travail dans le district de Peace River et il n'y a aucune mention de cette période ou de mon rendement à cet endroit nulle part.*

*Si cette évaluation doit reposer uniquement sur le temps que j'ai passé au bureau de Calgary, peut-on m'expliquer pourquoi il est fait mention d'incidents et de situations qui se sont produits à Hay River? Ne m'a-t-on pas dit pendant la réunion du 30 avril 2001 à Calgary qu'il s'agissait d'un nouveau départ?*

[18] Malgré l'allégation selon laquelle le rapport a constitué une surprise pour lui, M. Arnould a déclaré dans sa réplique que des discussions au sujet des incidents rapportés ont eu lieu dans la plupart des cas avec son surveillant. Relativement à certains de ces incidents, M. Arnould n'avait pas le même point de vue ou la même compréhension que M. Armstrong. Dans les commentaires qu'il a formulé concernant certains incidents, M. Arnould a mentionné qu'il se sentait mal à l'aise par rapport au comportement de son moniteur sur le terrain, qu'il estimait que certains motifs justifiaient ses gestes ou qu'il a mal interprété ce qu'il a dit, peut-être en raison de « différences culturelles ».

[19] À l'audience, M. Arnould a déclaré qu'après sa réplique à l'évaluation, l'ambiance est devenue plus intolérable au bureau et il a eu le sentiment qu'il y avait davantage de distance entre lui et le surveillant qu'avec les autres agents et que son travail n'était pas examiné de la même façon que celui des autres agents.

[20] Un programme de formation et de perfectionnement (pièce E-13) a été dressé par M. Armstrong le 15 avril 2002 pour améliorer le rendement et pallier aux lacunes sur le plan des aptitudes personnelles qui ont été cernées dans l'évaluation finale. M. Arnould a accepté ce programme.

[21] M. Pryznyk a avisé par écrit M. Arnould le 9 mai 2002 (pièce E-12) que sa période probatoire serait prolongée de six mois à compter du 5 avril 2002. Voici la lettre en question :

[Traduction]

*Vous suivez actuellement un programme de formation en cours d'emploi dans le cadre du Programme de progression de carrière des agents des pêches. Vous avez réussi la période probatoire de la formation en cours d'emploi de niveau GT-01 d'après une évaluation effectuée alors que vous étiez à Hay River, dans les T.N.-O., et vous avez été promu au niveau probatoire GT-02, puis relocalisé à Calgary, en Alberta.*

*Depuis la date de cette relocalisation, votre surveillant, Jeff Armstrong, a relevé des lacunes dans certaines facettes de votre rendement, surtout dans vos aptitudes personnelles. Ces questions d'aptitudes personnelles ont été abordées lors de réunions antérieures avec Jeff ainsi que dans votre évaluation finale. Certaines d'entre elles sont : l'absence de volonté d'accepter la responsabilité de ses gestes, la négation inappropriée de faits, le fait de blâmer autrui, l'absence de*



*volonté d'accepter des conseils et des critiques constructives, des accusations, une attitude conflictuelle et un manque d'esprit d'équipe.*

*Vous, Jeff et moi avons participé à des rencontres pour discuter des lacunes et parachever un programme de formation qui pourrait vous permettre de vous améliorer pour satisfaire aux exigences de l'Énoncé de qualités d'un poste d'agent des pêches de groupe et de niveau GT-03. Les aptitudes personnelles représentent un volet très important de l'emploi d'agent des pêches.*

*Le programme de formation a été officialisé grâce à votre participation et vous avez accepté de suivre la formation et le perfectionnement établis dans ce programme. Il comporte une formation officielle et des séances périodiques de consultation et d'appréciation avec votre surveillant. Vous devriez également vous efforcer d'utiliser les éléments soulevés dans votre évaluation finale et ce que vous apprendrez dans vos cours de formation à venir comme outils pour vous aider à modifier votre comportement et votre approche en vue d'atteindre l'objectif de satisfaire aux exigences d'un poste d'agent des pêches de groupe et de niveau GT-03.*

*Votre période de formation au niveau GT-02 est prolongée de 6 mois civils à compter du 5 avril 2002. Par conséquent, votre période probatoire est prolongée de cette même période. Après cette date, vous ferez l'objet d'une évaluation couvrant cette période.*

*Si vous ne satisfaites pas aux exigences d'un poste d'agent des pêches de niveau GT-03 à la fin de ce prolongement de six mois, il sera mis fin à votre emploi d'agent des pêches. Il n'y aura pas d'autre prolongement de quelque période de formation que ce soit aux termes du Programme de progression de carrière des agents des pêches.*

*Je m'attends à bénéficier de votre collaboration pleine et entière et je vous incite à améliorer votre rendement et à satisfaire aux exigences ministérielles d'un agent des pêches GT-03 d'ici la fin de la période de formation prolongée.*

[22] M. Arnould a soumis des problèmes de communication qu'il a éprouvé avec son surveillant, M. Armstrong, aux soins d'Adrienne Paylor (gestionnaire de district). Cette question a fait l'objet de discussions avec M<sup>me</sup> Paylor et M. Armstrong dans des réunions tenues en mars, avril et juillet 2002, comme l'indiquaient les notes de M<sup>me</sup> Paylor déposées par M. Arnould comme pièce G-2.

[23] Deux incidents qui sont survenus entre M. Arnould et des collègues de travail ont été abordés lors de rencontres avec M<sup>me</sup> Paylor. Le premier, qui s'est produit en mai 2002, avait trait à un voyage à une traverse de pont sur la rivière Pembina avec deux biologistes qui se sont plaint de sa conduite et de ses réactions émotionnelles. Le deuxième incident s'est produit en juillet 2002, en compagnie d'une biologiste, au retour d'un course sur les bateaux. Ces incidents, débattus avec M<sup>me</sup> Paylor et(ou) de M. Armstrong, montrent que des problèmes de communication sont survenus entre M. Arnould et ses collègues de travail. Les notes de M<sup>me</sup> Paylor établissent clairement que le contexte de travail au bureau de Calgary s'est détérioré à la suite de l'incident de juillet, les employés ayant été touchés négativement en leurs relations avec M. Arnould.

[24] De l'avis de M. Arnould, les notes de Mme Paylor établissent clairement que la décision de le congédier était déjà prise par la direction lorsqu'il a été informé du prolongement de sa période probatoire. M. Arnould a compris des notes de M<sup>me</sup> Paylor que le jour où les gestionnaires ont décidé de prolonger sa période probatoire, ils ont décidé qu'il ne satisfait pas aux exigences du poste d'agent des pêches de groupe et de niveau GT-03.

[25] Le programme de formation et de perfectionnement (pièce E-13) n'a pas été complété. Les ateliers sur le harcèlement mis à l'horaire par le MPO ont été suivis et il n'a pas été possible pour M. Arnould de suivre les autres cours indiqués dans le programme (le cours T-412 a été annulé; il n'était pas disponible pour le cours P-607 et il n'était plus au ministère quand l'atelier sur le règlement anticipé de conflits a été offert). La médiation n'a pas été considérée nécessaire par M. Armstrong, qui ne voulait pas en faire partie. M. Arnould n'a pas pris de rendez-vous avec les conseillers en matière d'aide aux employés, car il estimait qu'il n'en avait pas besoin. Les consultations hebdomadaires se sont poursuivies pendant seulement trois semaines et aucune évaluation mensuelle n'a été effectuée par son surveillant pour déterminer si des progrès avaient été réalisés.

[26] Le 8 août 2002, Garry Linsey, directeur régional des Prairies, a signé la lettre de renvoi en cours de stage suivant la recommandation de M. Armstrong et de M<sup>me</sup> Paylor (pièce E-16).

ArgumentsPour l'employeur

[27] Dans le présent dossier, le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé en cours de stage et l'employeur doit établir que ce renvoi est lié au travail. L'employeur doit prouver qu'il existe une véritable cause de renvoi, comme l'insatisfaction quant aux aptitudes. Un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* n'a pas compétence s'il lui est prouvé de façon satisfaisante que l'employeur agissait de bonne foi quant au motif d'insatisfaction relativement aux aptitudes de l'employé pour le poste. L'insatisfaction quant à l'aptitude peut découler de l'inconduite ou du mauvais comportement de l'employé. L'avocat de l'employeur faisait valoir, à l'appui de ses arguments, les décisions rendues dans *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429, et *Ross c. Conseil du Trésor (Services correctionnels Canada)*, 2003 CRTFP 97.

[28] L'employeur a démontré que l'article 28 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui porte sur le renvoi motivé en cours de stage, s'applique. Une fois que l'employeur s'est acquitté de ce fardeau, le fonctionnaire s'estimant lésé doit établir que les gestes posés par l'employeur constituent, dans les faits, une supercherie ou une manoeuvre de camouflage pour donner compétence à l'arbitre en vertu de l'article 92 de la *LRTFP*. À l'appui de ces arguments, l'avocat a fait valoir les décisions rendues dans *Canada (Attorney General) v. Leonarduzzi*, [2001] F.C.J. No. 802, *Owens c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2003 CRTFP 33, *Spurrell c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2003 CRTFP 15, et *Earl* (dossier de la CRTFP 166-2-27346 (1997) (QL)).

[29] Dans le présent dossier, M. Arnould a été renvoyé en cours de stage et l'arbitre nommé en vertu de la *LRTFP* ne devrait pas s'ingérer dans cette décision. M. Arnould était en période probatoire pendant la durée de la formation (pièce E-6) jusqu'à l'obtention de son niveau GT-03 aux termes du PPCAP (pièce E-1) et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (paragraphe 30(1)).

[30] Le Rapport sur les aptitudes personnelles rempli par M. Dow (pièce E-7) pour la période s'échelonnant du 19 juin au 19 décembre 2000 accorde à M. Arnould une notation satisfaisante et conclut qu'il est prêt à être promu au niveau GT-02. Il fait état de certains problèmes quant à ses aptitudes personnelles. L'évaluation finale effectuée

par M. Armstrong a été envoyée à M. Arnould en date du 6 février 2002 (pièce E-9) et de nombreux incidents y sont rapportés. Dans cinq catégories, M. Arnould a obtenu une notation insatisfaisante et n'a pas satisfait aux exigences du niveau GT-03 du poste d'agent des pêches. Les périodes de formation et de stage ont été prolongées de six mois, à compter du 5 avril 2002 (pièce E-12).

[31] D'autres incidents relatifs aux aptitudes personnelles de M. Arnould sont survenus pendant sa période de formation prolongée. Les incidents avec ses collègues en mai et en juillet 2002 révèlent que M. Arnould éprouve toujours des difficultés dans ses rapports avec son surveillant et les autres employés. Ces incidents ont donné lieu à des problèmes avec d'autres employés qui ont eu de la difficulté à travailler avec M. Arnould. M. Linsey a réagi à la situation et a renvoyé M. Arnould en cours de stage le 8 août 2002 (pièce E-16). Il a précisé les motifs du renvoi en cours de stage dans sa lettre, suivant les recommandations de M. Armstrong et de M<sup>me</sup> Paylor.

[32] Les notes personnelles de M<sup>me</sup> Paylor décrivent les incidents qui sont à l'origine du renvoi en cours de stage et les réunions dans le cadre desquelles ces incidents ont été discutés avec M. Arnould et, lors de certaines rencontres, avec son surveillant.

[33] L'employeur s'est acquitté du fardeau de la preuve de démontrer que son insatisfaction quant aux aptitudes personnelles de M. Arnould était la cause du renvoi en cours de stage.

[34] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas établi que le renvoi avait été fait de mauvaise foi. M. Arnould a déclaré qu'il était en désaccord avec l'appréciation et l'évaluation des incidents faite par l'employeur. Les incidents sont de véritables incidents et l'employeur a agi de bonne foi, ayant donné à M. Arnould l'occasion de s'améliorer en prolongeant sa période de formation.

[35] M. Arnould n'a pas prouvé que les gestes posés par l'employeur constituent une supercherie ou un camouflage. Pour tous ces motifs, l'arbitre devrait refuser le grief pour défaut de compétence.

#### Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[36] Après la décision rendue dans *Penne, supra*, l'employeur doit agir de bonne foi. Dans le présent dossier, le décideur, M. Linsey, doit prouver qu'il a agi de bonne foi en évaluant la situation. Dans le cas de M. Arnould, M. Linsey ignorait ce qui se passait

dans le bureau. La législation prévoit qu'il ne peut pas déléguer son pouvoir de décision.

[37] M<sup>me</sup> Paylor a écrit, dans ses notes du 21 juin 2002 (pièce G-2), qu'elle a réagi à la situation, avec l'accord de M. Armstrong, en prolongeant la période de formation. Elle a précisé, au cours de la conférence téléphonique avec MM. Pryznyk et Armstrong tenue le 9 juillet 2002, qu'ils avaient l'intention de licencier M. Arnould à ce moment-là. Le 15 juillet 2002, M<sup>me</sup> Paylor a rapporté une conversation avec Ian Coffin relative au licenciement de M. Arnould. M. Linsey a déclaré qu'il n'était absolument pas au courant de cela et qu'il n'a reçu de l'information sur le dossier de M. Arnould qu'à la fin de juillet ou au début d'août 2002.

[38] Le principe selon lequel la décision du renvoi en cours de stage devait être prise par le décideur et non par un approbateur à l'aveuglette a été formulé dans la décision rendue dans *Muliadi v. Ministry of Employment and Immigration* (1986), 66 N.R. 8 (C.A.).

[39] M. Linsey n'a pas donné à M. Arnould l'occasion d'apaiser les préoccupations concernant son renvoi en cours de stage. Le PPCAP (pièce G-1) prévoyait que M. Arnould devait avoir une formation avec un moniteur sur le terrain. M. Arnould n'a pas eu de formation avec M. Armstrong pendant la période au cours de laquelle il a travaillé à Calgary ou à Hay River. M. Arnould n'a reçu ni entraînement ni motivation de M. Armstrong. Tout au long de sa période de formation, M. Arnould a reçu une véritable formation sur le terrain seulement pendant sa courte période de travail à Port Hardy. Son moniteur sur le terrain était alors M. Parker.

[40] Dans la présente affaire, M. Armstrong a caché de l'information à M. Arnould et a agi en secret contre lui. M. Armstrong s'est servi de l'évaluation faite par M. Dow et de l'« incident français » qui lui a été rapporté. M. Armstrong estimait que M. Arnould n'avait pas l'esprit d'équipe parce qu'il se rendait aux locaux du syndicat pour s'informer de ses droits. La mauvaise foi de M. Armstrong est manifeste lorsqu'il classe la lettre qu'il a reçu des biologistes (pièce E-15) dans le dossier personnel de M. Arnould sans lui en remettre une copie. L'arbitre a compétence dans le présent dossier, car les gestes de l'employeur révèlent une supercherie ou un camouflage.

### Réplique

[41] En guise de réfutation, l'avocat de l'employeur a fait valoir que les notes de M<sup>me</sup> Paylor du 9 juillet 2002 ne constituent pas une décision de rejet, mais seulement l'une des solutions envisagées à ce moment-là. La décision rendue dans *Muliadi, supra*, ne peut être appliquée à ce renvoi en cours de stage parce que la *Loi sur l'immigration* et le *Règlement* ne peuvent trouver application.

#### Motifs de décision

[42] M. Arnould a été informé de la décision de son employeur de mettre fin à son emploi en le renvoyant en cours de stage en vertu du paragraphe 28(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. M. Linsey a précisé que sa décision reposait sur la conclusion selon laquelle M. Arnould ne satisfaisait pas aux exigences du poste d'agent des pêches de groupe et de niveau GT-03, en particulier en ce qui a trait à ses aptitudes et au rendement. Le grief déposé par M. Arnould contre cette décision a été renvoyé en arbitrage par l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vertu du sous-alinéa 92(1)b(i) de la *LRTFP*, qui prévoit ce qui suit :

92. (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :*

[...]

*b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit*

[...]

*c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.*

[43] M. Arnould a été nommé agent des pêches de niveau GT-01 le 19 juin 2000 à Baie-Comeau pour une période de trois mois. L'offre de nomination prévoyait qu'il serait en période probatoire pour la durée de sa formation (pièce E-4). M. Arnould a accepté une nomination d'une durée indéterminée au bureau de Calgary, au même poste, à compter du 18 août 2000 (pièce E-5). La période probatoire de 12 mois précisée dans la lettre du 17 août 2000 a été rajustée le 27 septembre 2000 pour

s'appliquer à la durée de la formation conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et au règlement afférent (pièce E-6).

[44] La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* prévoit une période de probation :

28(1) À partir de la date de sa nomination à un poste pourvu par nomination externe, le fonctionnaire est considéré comme stagiaire durant la période fixée par règlement par la Commission pour lui ou la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie.

(1.1) Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas le stage.

(2) À tout moment au cours du stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de le renvoyer, pour un motif déterminé, au terme du délai de préavis fixé par la Commission pour lui ou la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie. Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de cette période.

[45] Le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (2000)* prévoit ce qui suit :

30.(1) Le stage prévu au paragraphe 28(1) de la Loi est la période indiquée à l'annexe 2 pour la catégorie de fonctionnaires applicable.

ANNEXE 2  
(Paragraphe 30(1) et 31(1))  
PÉRIODES DE STAGE ET PRÉAVIS

Colonne 1	Colonne 2
Article      Catégorie      de fonctionnaires	Stage
1. Fonctionnaires qui sont recrutés à la condition de réussir une formation obligatoire et dont la nomination porte sur une période de plus d'un an.	Durée de la formation ou douze mois, la période la plus longue étant à retenir, à l'exclusion de toute période de congé non payé ou de formation linguistique à plein temps et de toute période de congé payé de plus de trente jours consécutifs.
2. Fonctionnaires qui sont recrutés en vue de participer à un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle et dont la nomination porte sur une période de plus d'un an.	Durée de l'apprentissage ou de la formation professionnelle ou douze mois, la période la plus longue étant à retenir, à l'exclusion de toute période de congé non payé ou de formation

	<i>linguistique à plein temps et de toute période de congé payé de plus de trente jours consécutifs.</i>
--	--

[46] À l'audience, il n'a pas été contesté que la période de stage de M. Arnould devait prendre fin que lors de la réussite de sa formation. Il était entendu que la promotion au groupe et niveau GT-03 mettrait fin au stage. Comme M. Arnould n'a pas été promu au groupe et niveau GT-03, il était encore en stage à la date de son licenciement.

[47] L'avis donné par M. Linsey en date du 8 août 2002 (pièce E-16) était régi par le paragraphe 28(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, M. Linsey possédant le pouvoir délégué de signature d'un tel avis.

[48] Le paragraphe 92(3) de la *LRTFP* prévoit ce qui suit :

*(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

[49] Je souscris à la position de mon collègue le commissaire Ian R. Mackenzie qui résume les décisions des tribunaux liées à l'application des dispositions de la *LRTFP* qui agissent réciproquement sur celles de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* dans *Owens c. Conseil du Trésor, supra*, de la façon suivante :

[...]

*Le paragraphe 92(3) de la LRTFP dispose quant à lui que rien dans le paragraphe 92(1) « n'a pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ».*

*Il suffit de lire cette disposition pour comprendre que le Parlement voulait interdire l'arbitrage des renvois en période de stage. La Cour fédérale s'est penchée sur ce paragraphe et, dans son arrêt le plus récent à ce sujet, dans l'affaire Leonarduzzi, supra, elle a déclaré ce qui suit aux arbitres sur la portée de leur compétence :*

*... 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.*

...



... L'employeur ne peut s'appuyer sur le paragraphe 28(2) pour licencier des employés sans leur fournir un motif réel ...

Dans l'arrêt Penner, supra, la Cour d'appel fédérale a retenu le critère que la Commission avait établi dans Smith (dossier de la Commission 166-2-3017) :

...

En effet, une fois que l'employeur a présenté à l'arbitre une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine ...

Une fois que l'employeur s'est acquitté de sa charge de démontrer que le motif du renvoi était lié à l'emploi, la charge de la preuve retombe sur le fonctionnaire s'estimant lésé, qui doit démontrer que les actions de l'employeur étaient une supercherie ou du camouflage et n'étaient donc pas conformes aux dispositions du paragraphe 28(2) de la LEFP, comme dans Leonarduzzi, supra. Dans l'arrêt Penner, précité, la Cour a articulé ce critère de façon légèrement différente :

... un arbitre nommé sous le régime de la L.R.T.F.P. est sans compétence à l'égard d'un renvoi en cours de stage lorsque la preuve présentée le convainc que les représentants de l'employeur ont agi de bonne foi au motif qu'ils ne considéraient pas que l'employé possédait les aptitudes requises pour occuper le poste visé

...

Cette approche quant à la compétence d'un arbitre d'entendre un grief contestant un renvoi en cours de stage en vertu de l'article 92 de la LRTFP a été récemment suivie par la Commission dans Spurrel (2003 CRTFP 15), dossier de la Commission 166-23-31504.

...

[50] La preuve a révélé que l'employeur a démontré que la décision de renvoyer le fonctionnaire s'estimant lésé en cours de stage reposait sur des motifs liés à l'emploi. M. Armstrong et M<sup>me</sup> Paylor ont informé M. Linsey de leurs préoccupations concernant le rendement de M. Arnould pendant son stage. Il a en outre été avisé que des incidents graves sont survenus avec M. Arnould et ces incidents lui ont été signalés. M. Linsey était d'accord avec l'évaluation de M. Armstrong et de M<sup>me</sup> Paylor selon laquelle il ne s'est produit aucune amélioration malgré le prolongement du stage. Il a

également souscrit à la recommandation de M. Armstrong et de M<sup>me</sup> Paylor de renvoyer M. Arnould en cours de stage parce que son rendement, y compris ses aptitudes personnelles, ne satisfaisait pas aux exigences d'un agent des pêches de niveau GT-03. Les notes de M<sup>me</sup> Paylor, déposées comme pièce G-2 par M. Arnould, montrent que ces préoccupations lui ont été signalées à de nombreuses reprises au cours de réunions et que les incidents se sont révélés perturbateurs pour les autres membres du personnel et pour le fonctionnement du bureau de district.

[51] Je ne suis pas d'accord avec l'argument du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé selon lequel M. Linsey ne peut procéder à un renvoi en cours de stage sur la foi de rapports et d'évaluations produits par le surveillant de M. Arnould (M. Armstrong) et par la directrice par intérim (M<sup>me</sup> Paylor), qui sont ses subalternes. Le fait que les appréciations, les évaluations et les activités de suivi quotidiennes soient faites par le surveillant et/ou la directrice par intérim ne peut pas être interprété comme établissant que M. Linsey ne faisait que donner l'approbation finale. Il s'agit d'une procédure usuelle en relations de travail pour le gestionnaire responsable de déléguer la surveillance quotidienne des employés au surveillant et/ou au directeur de services et de vérifier avec eux l'exactitude des faits qui lui sont rapportés. Je suis convaincu que les faits et/ou les incidents justifiant l'évaluation de M. Arnould sont exacts. Les notes de M<sup>me</sup> Paylor et le témoignage de M. Arnould montrent clairement que les incidents, qui se sont produits pendant le stage et son prolongement sont des questions liées à l'emploi et que l'employeur avait de bonnes raisons d'être insatisfait des aptitudes de M. Arnould.

[52] Je n'ai pas compétence pour évaluer si la procédure de formation ou l'entraînement sur le terrain qui s'inscrit dans le programme de formation suffit pour atteindre l'objectif de formation prévu par le PPCAP du ministère des Pêches et Océans. La procédure de formation et les exigences (Énoncé de qualités) applicables à un agent des pêches relèvent clairement de l'employeur et je ne peux m'ingérer, comme le prévoit l'article 7 de la *LRTFP*.

[53] Je ne puis considérer que les gestes posés par l'employeur constituent une supercherie ou un camouflage. L'employeur a suivi le principe fondamental d'équité lorsqu'il a évalué la qualité de M. Arnould à divers moments au cours de son processus de formation. Le témoignage de M. Arnould révèle que les incidents mentionnés dans ces appréciations sont réels et étaient liés à l'emploi, malgré le fait que le fonctionnaire

s'estimant lésé puisse être en désaccord avec la gravité de ces incidents ou avec les préoccupations soulevées par ces incidents.

[54] Je ne peux pas considérer le fait que l'employeur a discuté de la possibilité de renvoyer M. Arnould à la fin de son stage, à la fin de janvier 2001, comme [traduction] « une preuve qu'il a décidé, à ce stade, de s'en débarrasser ». Au contraire, l'employeur a donné à M. Arnould l'occasion de rajuster son comportement en lui accordant un prolongement de six mois à son stage et à sa période de formation.

[55] M<sup>me</sup> Paylor et/ou M. Armstrong ont étroitement conseillé ou orienté M. Arnould tout au long de sa période de formation prolongée, comme le montrent les notes de M<sup>me</sup> Paylor. J'estime que M. Arnould n'a pas été pris par surprise par l'employeur qui a clairement expliqué ses attentes au cours de réunions tenues avec M<sup>me</sup> Paylor et/ou M. Armstrong. Par conséquent, je conclus que M. Arnould n'a pas prouvé que les gestes de l'employeur équivalaient à une supercherie ou un camouflage.

[56] Pour tous ces motifs, le grief déposé contre le renvoi en cours de stage est rejeté pour défaut de compétence.

**Léo-Paul Guindon,  
commissaire**

OTTAWA, le 30 juin 2004.

Traduction de la C.R.T.F.P.

