

Date: 20250428

Dossiers: 566-02-48202 et 48203

Référence: 2025 CRTESPF 44

*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

MÉLANIE JODOIN

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

défendeur

Répertorié

Jodoin c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Isabelle Roy-Nunn, avocate

Pour le défendeur : David Perron, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 16 au 18 décembre 2024.
Arguments écrits supplémentaires déposés le 23 décembre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Aperçu

[1] Mélanie Jodoin, qui travaillait pour Emploi et Développement social Canada (EDSC), a été congédiée moins de 12 mois après son entrée en poste, pour avoir fait certains commentaires à une collègue. EDSC a affirmé que son congédiement constituait un renvoi en cours de stage. Mme Jodoin a présenté un grief pour contester son congédiement.

[2] Lorsque l'employeur renvoie un employé en cours de stage, c'est à lui qu'incombe initialement le fardeau de montrer que l'employé était toujours en période de stage et qu'il lui a fourni l'avis ou l'indemnité tenant lieu de préavis requis. Lorsque cette démonstration est faite, le fardeau se déplace vers l'employé, qui doit prouver que le renvoi en cours de stage par l'employeur n'était pas justifié.

[3] Le grief présenté par Mme Jodoin soulève deux questions, chacune ayant trait à l'un des deux volets du critère.

[4] La première question consiste à établir si Mme Jodoin était toujours stagiaire lorsqu'elle a été congédiée. Mme Jodoin a informé la direction qu'elle souffrait d'une incapacité quelques mois après son embauche, et le processus de prise de mesures d'adaptation n'était pas encore terminé au moment de son congédiement. Mme Jodoin soutient que, suivant le paragraphe 2(3) du *Règlement fixant la période de stage et le délai de préavis en cas de renvoi au cours de la période de stage* (DORS/2005-375; le « *Règlement sur la période de stage* ») sa période de stage de 12 mois a été interrompue à partir de la date à laquelle elle a informé l'employeur de son incapacité, et ce, jusqu'à ce que toutes les mesures d'adaptation nécessaires lui aient été offertes.

[5] J'ai conclu que Mme Jodoin était toujours stagiaire lorsqu'elle a été congédiée. Après un examen attentif du libellé, de l'objet et du contexte du paragraphe 2(3) du *Règlement sur la période de stage*, j'ai conclu que cette disposition n'est pas applicable à l'employé qui, comme Mme Jodoin, informe l'employeur de son incapacité après le début de son emploi. Elle ne s'applique qu'au début de la période de stage.

[6] La deuxième question à trancher consiste à établir si le renvoi en cours de stage de Mme Jodoin était fondé sur la mauvaise foi ou la discrimination. J'ai conclu que ce n'était pas le cas. Son renvoi en cours de stage était une mesure prise de bonne foi en

réponse aux commentaires qu'elle avait formulés à une collègue et qui minaient ses aptitudes au travail au sein de la fonction publique fédérale. Ni ces commentaires ni la décision de la renvoyer en cours de stage n'avaient de lien avec son incapacité.

[7] J'ai donc rejeté le grief de Mme Jodoin.

[8] Voici mes motifs détaillés.

II. La fonctionnaire s'estimant lésée était toujours stagiaire lorsqu'elle a été congédiée

A. Aperçu du *Règlement sur la période de stage*

[9] Comme je viens de le mentionner dans l'aperçu, la première question à trancher consiste à établir si Mme Jodoin était toujours stagiaire au moment de son congédiement. EDSC a reconnu dans ses observations finales que, si Mme Jodoin n'était plus stagiaire, son congédiement ne pourrait pas être maintenu.

[10] Aux termes de l'article 61(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), la personne nommée à l'administration publique centrale (dont EDSC fait partie) par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période fixée par règlement du Conseil du Trésor. L'article 26(1)c) de la *LEFP* confère explicitement au Conseil du Trésor le pouvoir de fixer par règlement la période de stage. Le Conseil du Trésor s'est donc prévalu de ce pouvoir pour adopter le *Règlement sur la période de stage*.

[11] Le *Règlement sur la période de stage* prévoit la durée de la période de stage pour les nouveaux employés, selon l'information précisée en annexe. Il n'est pas contesté que la période de stage de Mme Jodoin était de 12 mois. Aux articles 2(2) et 2(3) du *Règlement sur la période de stage* sont précisées certaines périodes qui ne sont pas incluses dans le stage. L'article 2 du *Règlement sur la période de stage* est ainsi libellé :

[...]

...

Période de stage

2 (1) *La période de stage visée à l'alinéa 61(1)a) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique est, pour la catégorie de fonctionnaires figurant dans la colonne 1 de l'annexe, la période*

Probationary period

2 (1) *The probationary period referred to in paragraph 61(1)(a) of the Public Service Employment Act, for the class of employees described in column 1 of an item of the*

<i>figurant dans la colonne 2 en regard de cette catégorie.</i>	<i>schedule, is the period set out in column 2 of the item.</i>
(2) La période de stage ne comprend pas :	(2) The probationary period does not include any period
a) les périodes de congé non payé;	(a) of leave without pay;
b) les périodes de formation linguistique à plein temps;	(b) of full-time language training;
c) les périodes de congé payé de plus de trente jours consécutifs;	(c) of leave with pay of more than 30 consecutive days; or
d) dans le cas du fonctionnaire saisonnier, les périodes pendant lesquelles il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste en raison de leur nature saisonnière.	(d) during which a seasonal employee is not required to perform the duties of the position because of the seasonal nature of the duties.
(3) La période de stage du fonctionnaire handicapé à l'égard duquel doivent être prises des mesures d'adaptation commence à la date de prise des mesures.	(3) The probationary period for an employee who is disabled and requires job accommodation begins on the day on which the necessary accommodation is made.
[...]	...

[12] Mme Jodoin soutient qu'elle n'était pas stagiaire lorsqu'elle a été congédiée, car elle était handicapée et les mesures d'adaptation dont elle avait besoin ne lui avaient pas encore toutes été offertes. Elle affirme que sa période de stage a été interrompue à partir du moment où elle a informé l'employeur de son incapacité, pour ne reprendre que lorsque toutes les mesures d'adaptation dont elle avait besoin auraient été mises en œuvre. EDSC fait valoir que le paragraphe 2(3) du *Règlement sur la période de stage* n'a pas eu pour effet d'interrompre la période de stage de Mme Jodoin pendant le processus de prise de mesures d'adaptation.

[13] Pour trancher la question de savoir si Mme Jodoin était stagiaire, il faut interpréter le *Règlement sur la période de stage*. Pour ce faire, il faut évaluer le libellé, l'objet et le contexte du *Règlement sur la période de stage*; voir *Bernard c. Canada (Institut professionnel de la fonction publique)*, 2019 CAF 236, au par. 7, et *Piekut c. Canada (Revenu national)*, 2025 CSC 13, aux par. 42 à 45.

[14] J'ai conclu que la période de stage d'un employé n'est pas interrompue s'il demande des mesures d'adaptation en raison d'une incapacité. L'article 2(3) du

Règlement sur la période de stage s'applique plutôt aux employés qui informent leur employeur de leur incapacité avant le début de leur emploi ou au moment où commence leur emploi. Dans ces situations, suivant l'article 2(3), la période de stage ne commence qu'une fois que les mesures d'adaptation ont été prises à l'égard de l'employé.

[15] Je vais d'abord exposer tous les faits essentiels qui sont nécessaires pour bien circonscrire la question à trancher dans la présente affaire. Je présenterai ensuite les motifs pour lesquels j'ai conclu que le *Règlement sur la période de stage* a le sens que je lui ai donné, selon son libellé, son contexte et son objet.

B. Les faits concernant la question en litige ne sont pas contestés

[16] Nul ne conteste les faits relatifs à l'incidence du *Règlement sur la période de stage*. EDSC a embauché Mme Jodoin au poste d'agent des services de paiement pour une durée déterminée devant aller du 10 décembre 2020 au 7 décembre 2021. Étant donné qu'elle avait été nommée par nomination externe, Mme Jodoin devait se soumettre à une période de stage de 12 mois.

[17] En mars 2021, Mme Jodoin a expliqué à sa chef d'équipe (Mireille Robert) qu'elle avait des problèmes de santé qui faisaient en sorte qu'elle devait prendre des pauses plus fréquentes pour aller à la salle de bain. Elle a fourni un certificat médical le 21 mai 2021 pour expliquer la nature de ses problèmes de santé. Dans le certificat médical, il était indiqué que Mme Jodoin avait besoin de mesures d'adaptation pour le déroulement des opérations et les tâches ainsi que d'une évaluation ergonomique complète.

[18] Le 1er juin 2021, la gestionnaire de l'unité dont faisait partie Mme Jodoin (Katherine Raposo-Massé) a envoyé une lettre au sujet des répercussions qu'avait sa demande de mesures d'adaptation sur la période de stage. La lettre en question renvoyait aux articles 2(2) et 2(3) du *Règlement sur la période de stage* et contenait les renseignements suivants :

[Traduction]

[...]

Étant donné que vous avez besoin de mesures d'adaptation, votre période de stage a été interrompue à partir du 19 mai 2021, pour permettre la mise en place des mesures d'adaptation appropriées dans votre milieu de travail. La rétroaction que vous recevrez au

travail pendant cette période d'interruption ne doit pas être considérée comme une rétroaction fournie aux fins de gestion du rendement ni à des fins disciplinaires. Les rencontres de rétroaction visent plutôt à fournir des renseignements sur votre progrès pour vous aider à acquérir les connaissances, les compétences et les capacités nécessaires pour accomplir vos tâches. Nous souhaitons que vous ayez du succès dans votre poste d'agent des services de paiement. Veuillez donc considérer la rétroaction, de même que les autres mesures que nous avons mises en place pour vous aider (par exemple, les conseils fournis pour les appels par la LNSA), comme des occasions pour acquérir les connaissances, les compétences et les capacités requises pour effectuer votre travail.

[...]

[19] Les parties s'entendent pour dire qu'EDSC a pris des mesures d'adaptation relativement à l'incapacité de Mme Jodoin, mais que celles-ci n'avaient pas été entièrement mises en œuvre au moment où Mme Jodoin a été congédiée. Comme je l'ai mentionné dans l'aperçu, EDSC a congédié Mme Jodoin en raison de commentaires qu'elle avait faits à une collègue. Elle a formulé ces commentaires les 16 et 17 juin 2021, et EDSC l'a congédiée le 20 juillet 2021. Autrement dit, les événements ayant donné lieu au congédiement de Mme Jodoin et le congédiement lui-même ont eu lieu après que celle-ci eut informé l'employeur de son incapacité, mais avant que toutes les mesures d'adaptation nécessaires aient été prises à l'égard de cette incapacité.

C. La lettre du 1er juin 2021 n'a aucun effet juridique

[20] Avant d'examiner la signification du *Règlement sur la période de stage*, j'aimerais me pencher sur l'incidence de la lettre du 1er juin 2021 dont je viens tout juste de reproduire un extrait. Dans cette lettre, il est clairement indiqué que la période de stage de Mme Jodoin a été interrompue.

[21] Dans son témoignage, Mme Raposo-Massé a affirmé que, selon sa compréhension de la lettre, la période de stage avait été interrompue pour ce qui est de l'évaluation du rendement au travail de Mme Jodoin, mais pas pour ce qui est de l'évaluation de ses aptitudes pour le poste. Les commentaires que Mme Jodoin avait formulés étaient pertinents aux fins de l'évaluation de ses aptitudes pour le poste, mais non de l'évaluation de son rendement au travail; ainsi, elle était toujours considérée comme stagiaire à cette fin.

[22] EDSC, à juste titre, n'a pas fait valoir cet argument dans ses observations finales. Comme l'a fait remarquer la fonctionnaire s'estimant lésée, l'employeur ne peut pas [traduction] « fragmenter » les périodes de stage en différentes périodes à différentes fins et, de toute façon, la nuance entre les aptitudes et le rendement au travail est trop ténue pour justifier un tel exercice.

[23] EDSC a plutôt affirmé que la lettre avait été envoyée par erreur et qu'elle n'avait aucun effet juridique. Je suis d'accord avec EDSC.

[24] La période de stage au sein de l'administration publique centrale est fixée par règlement, et non en fonction de chaque contrat. Il s'agit donc d'une exigence prévue par la loi. Aux termes de l'article 61(1) de la *LEFP*, « [l]a personne nommée par nomination externe **est considérée comme stagiaire** pendant la période [...] » [je mets en évidence] fixée par le *Règlement sur la période de stage*. Aux termes de l'article 113b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*), la convention collective ne peut avoir pour effet d'établir une condition d'emploi qui a été établie sous le régime de la *LEFP*, ce qui comprend la période de stage. Ni les agents négociateurs ni les employés individuels au sein de l'administration publique centrale ne peuvent négocier avec leur employeur pour modifier la période de stage. De la même façon, l'employeur ne peut pas unilatéralement éliminer, prolonger ou établir autrement la période de stage. Le passage suivant figure au paragraphe 114 de la décision *Gill c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 55 :

114. Le Règlement régissant les stages ne comporte aucune disposition qui permettrait à l'employeur et à un employé de convenir d'une autre période de stage; l'employeur ne peut pas non plus prolonger ou réduire unilatéralement une telle période. Il s'agit d'une période précise, telle qu'elle est prévue par le Règlement régissant les stages.

[25] Dans la décision *La Reine c. Ouimet*, [1979] 1 C.F. 55 (C.A.), la section d'appel de la Cour fédérale a jugé qu'une disposition du règlement en vigueur à l'époque qui devait conférer à l'administrateur général d'un ministère fédéral le pouvoir de prolonger la période de stage d'un employé n'était pas valide, car aucun pouvoir n'était expressément prévu dans la *LEFP* pour permettre à l'administrateur général de prolonger la période de stage. La Cour suprême du Canada a confirmé cette décision dans l'arrêt *Emms c. La Reine et autre*, [1979] 2 R.C.S. 1148. Ces deux décisions

montrent que, pour qu'il soit possible de prolonger une période de stage, il faut que ce pouvoir soit expressément établi dans la *LEFP*. Or, ce pouvoir n'est pas expressément mentionné, et il ne saurait être implicite non plus.

[26] La lettre du 1er juin 2021 n'a aucun effet juridique, car l'employeur ne peut pas modifier la période de stage, que ce soit pour la prolonger, la raccourcir ou l'interrompre. La durée de la période de stage est fixée par la loi, par application du *Règlement sur la période de stage*.

[27] Enfin, la fonctionnaire s'estimant lésée affirme que, si la lettre n'a aucun effet juridique, elle démontre tout de même la mauvaise foi dont a fait preuve l'employeur. J'examinerai de façon plus approfondie l'allégation de mauvaise foi formulée par la fonctionnaire s'estimant lésée plus loin dans la présente décision.

D. Libellé du *Règlement sur la période de stage* — l'importance du terme « commence »

[28] Comme je l'ai déjà mentionné, la question en litige dans la présente affaire porte sur l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*, aux termes duquel « [l]a période de stage du fonctionnaire handicapé à l'égard duquel doivent être prises des mesures d'adaptation **commence** à la date de prise des mesures » [je mets en évidence]. Le mot clé dans l'article 2(3) est le terme « commence » ou, dans la version anglaise, le terme « *begins* ». Il s'agit d'un synonyme de « débiter ». Le verbe « commencer » ne signifie pas la même chose que les verbes « recommencer » ou « reprendre ».

[29] Lorsqu'un événement commence, puis s'interrompt pendant un certain temps, on ne fait pas référence à son début au moment de la reprise de l'événement. L'événement peut continuer, recommencer ou reprendre, mais il ne « commence » pas après avoir été interrompu. Une partie de baseball qui est interrompue en raison de la pluie ne « commence » pas lorsque le terrain est redevenu sec, tout comme une guerre suspendue pendant une trêve ne « commence » pas lorsque se termine la trêve, et un voyage mis sur pause en raison d'une maladie ne « commence » pas lorsque le voyageur est guéri : dans tous ces cas de figure, l'événement se poursuit ou recommence. Le verbe « commencer » fait référence à la première partie d'une action, et non à la deuxième.

[30] Selon le sens ordinaire de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*, cette disposition ne peut s'appliquer à un employé qui a déjà commencé sa période de stage. En effet, elle prévoit que la période de stage du fonctionnaire handicapé qui a besoin de mesures d'adaptation **commence** à la date de prise des mesures. Ainsi, l'article 2(3) s'applique lorsque le nouvel employé informe l'employeur de son incapacité avant de commencer son emploi ou à la date de début de son emploi. La période de stage s'appliquant à cet emploi ne commence que lorsque les mesures d'adaptation relatives à l'incapacité ont été prises. L'utilisation du terme « commence » fait en sorte que l'article 2(3) ne peut s'appliquer aux employés dont la période de stage est déjà commencée.

E. Contexte et objet du *Règlement sur la période de stage*

[31] La seule lecture du *Règlement sur la période de stage* selon son sens ordinaire n'est pas déterminante; son libellé doit être examiné au regard de son contexte et de son objet; voir *Piekut*, au par. 45. Dans la présente affaire, l'analyse du contexte et de l'objet de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* appuie l'interprétation selon laquelle cet article ne vise que les employés qui avaient informé l'employeur de leur incapacité avant le début de la période de stage. Six raisons m'amènent à tirer cette conclusion.

1. Contexte textuel de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*

[32] Tout d'abord, l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* doit être interprété parallèlement à l'article 2(2), lequel est libellé ainsi : « La période de stage **ne comprend pas** : les périodes [...] » [je mets en évidence], après quoi quatre périodes devant être exclues de la période de stage sont énumérées. Cela signifie que le Conseil du Trésor, lorsqu'il a rédigé le *Règlement sur la période de stage*, a examiné les situations où la période de stage devait être interrompue. Il en a énuméré quatre. Si le législateur avait prévu que la période précédant la prise de mesures d'adaptation soit considérée de la même façon que les quatre autres périodes, il aurait simplement énuméré cette période à l'article 2(2) du *Règlement sur la période de stage* ou alors il aurait utilisé une formulation explicite pour indiquer que la période de stage « ne comprend pas » la période pendant laquelle les mesures d'adaptation sont prises.

[33] Selon la présomption d'uniformité d'expression, le législateur est censé utiliser les termes avec soin et de façon uniforme dans une loi ou un règlement. Les mêmes

mots revêtent le même sens, mais les termes différents employés dans un même texte législatif sont censés avoir des sens différents; voir *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. University of Calgary*, 2016 CSC 53, au par. 53. Dans la présente affaire, le Conseil du Trésor a utilisé l'expression « ne comprend pas » à l'article 2(2) et le terme « commence » à l'article 2(3). Je dois respecter ce choix. Si le Conseil du Trésor avait voulu que l'article 2(3) ait le sens que Mme Jodoin lui donne, il aurait utilisé l'expression « ne comprend pas » au lieu du terme « commence ».

2. Historique législatif de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*

[34] Pendant les plaidoiries finales, j'ai abordé le sujet de l'historique de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* et j'ai demandé aux parties de présenter des observations à cet égard. Les deux parties ont présenté des observations écrites sur cette question peu après l'audience.

[35] La *LEFP* actuelle a été adoptée en 2005 et a ainsi abrogé et remplacé une autre loi du même nom. Les deux versions de la *LEFP* prévoient que les nouveaux employés doivent être soumis à une période de stage lorsqu'ils commencent un emploi. Toutefois, la loi en vigueur avant la *LEFP* de 2005 prévoyait que c'était la Commission de la fonction publique qui avait pour mandat de prendre un règlement portant sur la période de stage. La *LEFP* actuellement en vigueur confère plutôt ce pouvoir au Conseil du Trésor. Par conséquent, le Conseil du Trésor a adopté le *Règlement sur la période de stage* en 2005. Auparavant, c'est le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2000-80; *REFP*) qui régissait la période de stage.

[36] Tant le *REFP* que le *Règlement sur la période de stage* étaient accompagnés d'un résumé de l'étude d'impact de la réglementation. Ces résumés ne font pas partie intégrante des règlements, mais ils peuvent aider à en comprendre la teneur; voir *Merck Frosst Canada & Co. c. Apotex Inc.*, 2011 CAF 329, au par. 45; et *Monsanto c. Canada (Santé)*, 2020 CF 1053, au par. 70.

[37] Je commence par reproduire ci-dessous la partie pertinente du *REFP* :

[...]	...
<i>STAGE</i>	<i>PROBATION</i>
<i>Période de stage</i>	<i>Probationary period</i>

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.*

30. (1) *The probationary period referred to in subsection 28(1) of the Act is the period described in Schedule 2 that corresponds to the class of employees of which the employee is a member.*

Mesures d'adaptation

Job accommodation

(2) *Pour l'application du paragraphe 28(1) de la Loi, la date de nomination d'un fonctionnaire handicapé qui a besoin de mesures d'adaptation est réputée être celle à laquelle ces mesures sont prises.*

(2) *For the purpose of subsection 28(1) of the Act, the date of appointment of an employee who is disabled and requires job accommodation is considered to be the date on which the necessary accommodation is made.*

[...]

...

[38] Il y a deux différences principales entre le *REFP* et le *Règlement sur la période de stage*. Premièrement, dans le *REFP*, il n'y avait pas de disposition équivalente à l'article 2(2) du *Règlement sur la période de stage* pour indiquer des périodes pendant lesquelles la période de stage n'était pas comptabilisée.

[39] Deuxièmement, l'article 30(2) du *REFP* s'articule autour de l'expression « date de nomination ». La raison en est que l'article 28(1) de la loi antérieure était également libellé différemment de l'article 61 de la *LEFP* actuelle. Aux termes de la version actuellement en vigueur, « [l]a personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période [...] » fixée par le *Règlement sur la période de stage*. L'article 28(1) de la loi antérieure à 2005 indiquait quant à lui que, « [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 [...] ».

[40] Interprété dans ce contexte législatif, l'article 30(2) du *REFP* établissait encore plus clairement que l'article correspondant du *Règlement sur la période de stage* actuel qu'il ne s'appliquait que dès le tout début de la relation d'emploi. Plutôt que de prévoir une prolongation de la période de stage, cette disposition prévoyait que la date de la nomination était réputée être celle à laquelle les mesures d'adaptation étaient prises. Cette disposition ne pouvait donc pas s'appliquer à un employé qui aurait informé l'employeur de son incapacité une fois sa période de stage commencée.

[41] Les deux parties dans la présente affaire affirment que la différence entre les deux règlements est que, sous le régime du *REFP*, la nomination de l'employé handicapé était retardée, tandis que, sous le régime du *Règlement sur la période de stage*, c'est le début de la période de stage de l'employé handicapé qui est retardée. Je suis d'accord. Toutefois, le *REFP* est également conforme au libellé de l'ancienne *LEFP*. Étant donné que, sous le régime de l'ancienne loi, la période de stage commençait à la date de la nomination, le libellé du *REFP* utilisait la même terminologie. Comme la nouvelle *LEFP* ne comprend pas cette exigence, le *Règlement sur la période de stage* pouvait être formulé différemment, et c'est effectivement le cas.

[42] Voici les deux résumés de l'étude d'impact de la réglementation :

Résumé d'impact de la réglementation du *REFP* :

[...]

Stage :

*Les dispositions réglementaires portant sur la période de stage donnent effet à l'article 28 de la Loi en déterminant la durée de la période de stage et en stipulant la période d'avis à l'intérieur de laquelle l'administrateur général doit informer le fonctionnaire de son intention de le renvoyer en cours de stage. Les périodes de stage et d'avis, qui ne sont pas les mêmes pour tous les fonctionnaires, sont précisées dans une annexe du règlement. Il est à noter que les fonctionnaires sont soumis à une période de stage uniquement à leur entrée au sein de la fonction publique, période qui prend effet à la date de nomination. Il est important que tous les fonctionnaires disposent des outils et du soutien nécessaires pour démontrer en détail qu'ils répondent aux exigences du poste pendant cette période. Ainsi, le règlement prévoit maintenant que la période de stage des personnes handicapées ayant besoin de mesures d'adaptations, **ne débute que lorsque celles-ci disposent des aménagements requis.***

[...]

Résumé d'impact de la réglementation du *Règlement sur la période de stage* :

[...]

Les règlements actuels, qui sont le fruit de plus d'une décennie de consultations entre la CFP et les ministères et collectivités fonctionnelles, ont été modifiés afin de mieux répondre aux besoins opérationnels des collectivités fonctionnelles et des administrations. Depuis avril 2004, lorsque l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) a entamé des consultations au nom du CT, les représentants ministériels et les agents négociateurs ont indiqué

qu'ils étaient totalement satisfaits des marges de manœuvre offertes et n'ont pas fait état de problèmes à l'échelle de la fonction publique indiquant un besoin de réforme.

Le CT maintiendra le statu quo en ce qui a trait à son règlement visant la durée du stage et le délai du préavis durant le stage pour les employés nommés de l'extérieur de la fonction publique.

[...]

[Je mets en évidence]

[43] Ces deux résumés donnent fortement à penser que la signification du nouveau et de l'ancien règlement devait demeurer la même. Tout d'abord, le résumé de l'étude d'impact de la réglementation du *REFP* reprend la même formulation qui se trouve actuellement dans le *Règlement sur la période de stage*, lorsqu'il est indiqué que la période de stage des personnes handicapées « [...] **ne débute que** lorsque celles-ci disposent des aménagements requis » [je mets en évidence]. Comme je l'ai déjà expliqué, le terme « nomination » était utilisé dans le *REFP* pour correspondre à la terminologie utilisée dans la *LEFP*; toutefois, l'intention qui sous-tendait le règlement était formulée en des termes que le Conseil du Trésor pouvait employer en 2005 à la lumière de la nouvelle formulation utilisée dans la *LEFP*.

[44] De plus, le résumé de l'étude d'impact de la réglementation du *Règlement sur la période de stage* indique qu'il était prévu que le statu quo soit maintenu par rapport à l'ancien *REFP*. Il s'agit là d'une autre forte indication que l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* ne s'applique aux employés qu'au début de leur période de stage, soit de façon à maintenir le statu quo par rapport à l'ancien *REFP*.

[45] Mme Jodoin a fait remarquer qu'il n'était pas tout à fait exact que le maintien du statu quo était souhaité, étant donné l'ajout de l'article 2(2) au *Règlement sur la période de stage*, qui n'existait pas dans le *REFP*. J'estime que c'est exact. Toutefois, les résumés d'impact de la réglementation ne détaillent pas ligne par ligne l'ensemble d'un règlement. Ils expliquent plutôt l'intention générale qui sous-tend un règlement. L'intention générale qui sous-tendait l'adoption du *Règlement sur la période de stage* était de maintenir le statu quo. Cependant, dans les cas où la formulation s'éloigne clairement du statu quo (comme pour l'article 2(2)), le langage clair s'applique, malgré l'intention générale énoncée dans le résumé d'impact de la réglementation. Inversement, l'article 2(3) peut être interprété comme une disposition qui permet le maintien d'un statu quo. J'ai déjà expliqué pourquoi il s'agissait de son sens ordinaire.

Le résumé d'impact de la réglementation fournit un contexte utile qui confirme cette interprétation.

3. La jurisprudence n'est pas utile pour l'interprétation du *Règlement sur la période de stage*

[46] Les deux parties ont convenu qu'il n'existait pas de jurisprudence portant directement sur la question en litige. Toutefois, les deux parties ont invoqué la décision *Gill* et ont soutenu que celle-ci appuyait leur position.

[47] La décision *Gill* traite de l'interprétation de l'article 2(2) du *Règlement sur la période de stage*. Plus précisément, il y est question de la façon de calculer les congés payés et non payés visés aux articles 2(2)a) et 2(2)c) du *Règlement sur la période de stage*. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui, dans cette décision, renvoie également aux prédécesseurs de la Commission), a conclu que l'employeur avait mal calculé les périodes de congé payé et non payé et que, par conséquent, il avait congédié le fonctionnaire s'estimant lésé le lendemain de la date de fin de sa période de stage.

[48] Cette affaire ne portait que sur l'article 2(2) du *Règlement sur la période de stage*, mais la Commission a tout de même formulé le commentaire suivant au sujet de l'article 2(3) :

[...]

[117] Le paragraphe 2(2) et l'article 3 du Règlement régissant les stages ont pour but de définir la durée d'une période de stage. Ces dispositions indiquent simplement les périodes qui ne font pas partie du calcul de cette période de 12 mois.

[...]

[120] Il ressort clairement d'un examen du paragraphe 2(2) et de l'article 3 que ce ne sont pas tous les congés qui doivent être exemptés du calcul de la période de stage [...]

[...]

[140] Il est tout aussi clair, d'après le libellé de l'article 3 du Règlement régissant les stages qu'en ce qui concerne les employés handicapés qui ont besoin de mesures d'adaptation, la période pendant laquelle ils ont exercé leurs fonctions sans mesure d'adaptation est exclue du calcul. Cela n'est pas seulement tout à fait logique, mais il est également conforme à l'argument de l'employeur selon lequel la période de stage vise à donner une période raisonnable pour évaluer les nouveaux employés et à leur donner une période raisonnable pour démontrer leurs

compétences et leur aptitude. Il ne serait ni équitable ni raisonnable d'évaluer le rendement des nouveaux employés qui ont besoin d'une mesure d'adaptation lorsqu'ils n'ont pas bénéficié de cette mesure d'adaptation.

[...]

[49] Étant donné que l'article 2(3) n'était pas lié aux faits de l'affaire *Gill*, la Commission n'a pas examiné davantage sa signification. Les commentaires de la Commission, en particulier ceux qui figurent à l'article 140, pourraient appuyer l'une ou l'autre des positions dans la présente affaire. Lorsque la Commission affirme que « [...] la période pendant laquelle [les employés handicapés qui ont besoin de mesures d'adaptation] ont exercé leurs fonctions sans mesure d'adaptation est exclue du calcul », elle va dans le même sens que Mme Jodoin, mais, lorsqu'elle affirme « [qu'il] ne serait pas équitable ni raisonnable d'évaluer le rendement des **nouveaux** employés qui ont besoin d'une mesure d'adaptation [...] » [je mets en évidence], elle semble plutôt donner raison à EDSC.

[50] J'ai jugé que la décision *Gill* était utile lorsqu'il s'agissait d'examiner l'objet de la période de stage et du *Règlement sur la période de stage* dans son ensemble. Toutefois, j'ai aussi jugé qu'elle ne me permettait pas de trancher la question pointue dans la présente affaire concernant la signification de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*. Dans la décision *Gill*, la Commission n'a pas interprété l'article 2(3), et les commentaires qu'elle a formulés au sujet de cet article fournissaient simplement un contexte pour l'interprétation de l'article 2(2) et les longues étapes de calcul des congés payés et non payés qu'avait pris le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire.

4. Les principes d'interprétation législative s'appliquant aux lois conférant des avantages et aux lois relatives aux droits de la personne ne sont pas utiles dans la présente affaire

[51] Dans ses arguments, Mme Jodoin s'est appuyée sur les deux principes d'interprétation législative suivants : les lois conférant des avantages devraient recevoir une interprétation large et généreuse, et les lois visant la protection des droits de la personne devraient également recevoir une interprétation large et libérale. Selon Mme Jodoin, les deux principes signifient que toute ambiguïté dans le libellé de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* devrait être interprétée en sa faveur.

[52] Ces principes d'interprétation législative ont été qualifiés par la Cour suprême du Canada de « [...] principes d'interprétation secondaires, y compris des présomptions résiduelles [...] » au paragraphe 48 de l'arrêt *Piekut*. La Cour a également affirmé que ces principes étaient pertinents uniquement si, au terme d'une analyse textuelle, contextuelle et téléologique, il subsistait une véritable ambiguïté. J'ai conclu que le libellé, le contexte et l'objet du *Règlement sur la période de stage* ne donnaient lieu à aucune ambiguïté, si bien qu'il n'est pas nécessaire de s'en remettre à ces principes secondaires.

[53] Quoi qu'il en soit, j'ai aussi conclu qu'aucun de ces principes n'appuie la cause de Mme Jodoin dans la présente affaire.

[54] Le principe dit relatif aux lois conférant des avantages est tiré de lois qui confèrent un avantage financier discrétionnaire au prestataire et a été appliqué dans des domaines connexes, notamment l'assurance-emploi (*Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, à la p. 10), l'indemnité de licenciement au titre des lois sur les normes du travail (*Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, au par. 36; et *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986, aux p. 1002 et 1003), les pensions de retraite (*Girard c. Canada (Procureur général)*, 2022 C.F. 578) et les paiements versés aux époux qui se séparent (*Clarke c. Clarke*, [1990] 2 R.C.S. 795, aux p. 806 et 807). Ce principe a aussi été appliqué à d'autres lois qui ne conféraient pas des avantages financiers, comme la demande d'une mère pour exercer un droit de visite auprès de ses enfants sous tutelle de l'État (*Kawartha-Haliburton Children's Aid Society v. M.W.*, 2019 ONCA 316).

[55] Le *Règlement sur la période de stage* ne confère aucun avantage aux employés. Il a toutefois une incidence sur la possibilité pour l'employé congédié de faire valoir ses droits à l'encontre de son ancien employeur. Il ne s'agit pas pour autant d'une loi conférant des avantages.

[56] Au mieux, il s'agit plutôt qu'une loi qui restreint les droits, puisque l'employé qui a été congédié de bonne foi pendant sa période de stage ne peut pas voir sa plainte renvoyée à l'arbitrage. Toutefois, le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage est établi par la loi. Bien qu'il existe une présomption selon laquelle il ne faut pas porter atteinte aux droits reconnus par la common law, cette présomption est beaucoup moins stricte lorsqu'il s'agit de droits protégés par des lois. Comme il est expliqué au

paragraphe 15.04(1) de *The Construction of Statutes*, 7e édition, par Sullivan, [traduction] « lorsqu'il est question de droits conférés par une loi, la portée en est d'abord définie par le législateur, et celui-ci peut modifier la loi comme il l'entend ».

[57] Par ailleurs, je suis d'accord avec EDSC pour dire que l'interprétation du *Règlement sur la période de stage* prônée par Mme Jodoin serait à son avantage dans la présente affaire, mais elle nuirait à d'autres en raison de la prolongation de la période de stage de 12 mois. Les employés congédiés après la période de stage de 12 mois ne profiteraient pas d'une interprétation du *Règlement sur la période de stage* qui aurait pour effet de prolonger leur période de stage en raison des mesures d'adaptation prises à l'égard d'une incapacité. Pour ces motifs, le principe de l'interprétation large et libérale s'appliquant aux lois conférant des avantages ne peut pas servir la cause de Mme Jodoin dans la présente affaire.

[58] Le principe selon lequel les lois visant à protéger les droits de la personne devraient aussi être interprétées de façon large et libérale ne s'applique pas non plus dans la présente affaire. Ce principe s'applique aux lois dont l'objet est de consacrer ou de garantir des droits protégés par la Constitution ou d'autres droits fondamentaux. Ce principe s'applique évidemment aux lois en matière de droits de la personne (voir *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, aux p. 157 et 158), mais aussi à celles qui portent sur les langues officielles et la protection des renseignements personnels (voir *Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, 2002 CSC 53, aux par. 23 à 25), compte tenu du « statut particulier » de ces lois.

[59] Le *Règlement sur la période de stage* dans son ensemble n'a pas de statut particulier faisant en sorte qu'il viserait à garantir des droits de la personne. Je n'ai connaissance d'aucun fondement (et Mme Jodoin n'en a pas mentionné non plus) selon lequel une disposition d'un règlement devrait être interprétée comme si elle avait un statut quasi constitutionnel, alors que le reste du règlement n'aurait pas ce statut.

[60] Mme Jodoin affirme en outre que le fait de soumettre un employé qui a besoin de mesures d'adaptation, mais qui ne les a pas obtenues, aux mêmes normes que les employés qui n'ont aucune limitation équivaut à de la discrimination. Mme Jodoin a exagéré l'état du droit dans cette observation. Il est discriminatoire de soumettre un employé handicapé à une norme professionnelle uniquement si l'incapacité est liée à la

norme professionnelle. Je reviendrai plus en détail sur cette question lorsque j'évaluerai l'affirmation de Mme Jodoin selon laquelle son congédiement était discriminatoire.

[61] Pour les motifs exposés ci-dessus, j'estime que les deux principes d'interprétation législative qui ont été mentionnés ne sont pas utiles aux fins de l'interprétation de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*.

5. Conséquences de l'interprétation sur d'autres affaires

[62] Si j'adoptais l'interprétation de l'article 2(3) avancée par Mme Jodoin, il en découlerait une application illogique ou des résultats qui n'auraient assurément pas été envisagés par le législateur.

[63] Tout d'abord, si Mme Jodoin a raison, qu'advient-il de la période de stage une fois que les mesures d'adaptation ont été prises? Continue-t-elle jusqu'à ce que 12 mois exactement se soient écoulés depuis l'embauche initiale, continue-t-elle pendant une plus longue période pour que la période de stage avant la divulgation de l'incapacité et après la prise des mesures d'adaptation totalise 12 mois ou recommence-t-elle pour une nouvelle période de 12 mois? Mme Jodoin fait valoir que, comme cette question n'est pas soulevée dans le présent grief, je n'ai pas à m'en préoccuper. Pourtant, j'estime qu'il convient de l'examiner. Selon la première interprétation, la période de stage serait écourtée, une possibilité qui n'est nullement évoquée dans le *Règlement sur la période de stage* dans quelque autre situation que ce soit. Selon la troisième interprétation, l'employé se trouverait dans la situation peu enviable de redevenir stagiaire pendant 12 mois, éventuellement après avoir pratiquement terminé l'ensemble de sa période de stage, selon le moment où il aurait informé l'employeur de son incapacité. La deuxième interprétation est probablement la moins illogique, mais elle a tout de même pour effet de prolonger la période de stage de l'employé et de le priver de la sécurité d'emploi accrue qui accompagne la fin de la période de stage. Aucune de ces interprétations n'est entièrement satisfaisante.

[64] De plus, comment caractériser la période au cours de laquelle l'employé attend que toutes les mesures d'adaptation aient été prises à son égard? Par exemple, supposons qu'un employé agisse de manière inappropriée avant d'avoir informé l'employeur de son incapacité et que celui-ci ne le découvre que par après. L'employé peut-il alors être renvoyé en cours de stage pendant qu'il attend que des mesures

d'adaptation soient prises? Lorsque j'ai posé cette question pendant les plaidoiries finales, Mme Jodoin a répondu par l'affirmative. Toutefois, cette mesure ne concorderait pas avec la façon dont la Commission considère les autres cas de renvoi en cours de stage. Comme le montre la décision *Gill*, l'employeur ne peut pas renvoyer un employé en cours de stage une fois la période de stage terminée, même si les incidents en question se sont produits pendant que l'employé était toujours stagiaire.

[65] Une autre possibilité, selon l'interprétation proposée par Mme Jodoin, serait que l'employé qui a commis un geste répréhensible ne soit plus considéré comme stagiaire en attendant que les mesures d'adaptation nécessaires soient prises, puis qu'il redevienne stagiaire une fois les mesures prises, et qu'il soit immédiatement renvoyé en cours de stage en raison du geste commis antérieurement. J'ai de grandes réserves quant à une interprétation du *Règlement sur la période de stage* qui nécessiterait que l'employeur et l'employé déploient tous les efforts nécessaires à la prise des mesures d'adaptation (qui peuvent être considérables), tout en sachant très bien que, dès que les mesures seront prises, l'employé sera congédié de toute façon.

[66] Enfin, l'interprétation de Mme Jodoin pourrait aussi mener à une période de stage sans fin. Il est rare que le processus de prise de mesures d'adaptation n'exige qu'une action ponctuelle. Les limites fonctionnelles associées à une incapacité peuvent évoluer avec le temps. Ainsi, il est possible que l'employé qui bénéficie de toutes les mesures d'adaptation nécessaire voie ses limitations fonctionnelles changer du jour au lendemain et que d'autres mesures soient nécessaires. Selon l'interprétation de Mme Jodoin, la période de stage s'interromprait et reprendrait chaque fois que de nouvelles mesures deviendraient nécessaires.

6. Objectif du *Règlement sur la période de stage*

[67] EDSC a formulé divers arguments pour expliquer l'objet de la période de stage en général et exposer en quoi son interprétation de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* est conforme à cet objet. La période de stage vise à donner l'occasion à l'employeur d'évaluer l'aptitude d'un nouvel employé, non seulement sa capacité d'accomplir les tâches qui lui sont assignées, mais aussi d'autres qualités générales, comme son caractère et sa capacité de travailler en harmonie avec d'autres; voir *Jacmain c. Procureur général (Canada)*, [1978] 2 R.C.S. 15, aux p. 38 et 39; et *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, au par. 109, entre autres nombreuses décisions.

[68] J'ai jugé que l'objet de la période de stage en général n'est pas utile pour l'interprétation de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*. Il est plutôt utile pour évaluer l'objet de l'article 61 de la *LEFP*, lequel établit l'existence de la période de stage. Or, le *Règlement sur la période de stage* fixe la durée de ladite période; il n'établit pas son existence. Il est donc plutôt nécessaire que j'évalue l'objet du *Règlement sur la période de stage* en général et de l'article 2(3) en particulier.

[69] Pour ce qui est de l'objet du *Règlement sur la période de stage* en général, il est clairement énoncé à l'article 26(1)c) de la *LEFP*, qui confère au Conseil du Trésor le pouvoir de prendre des règlements pour « fixer la période de stage visée au paragraphe 61(1) [...] ». L'objet de cet article est donc de fixer la durée de la période de stage.

[70] La façon dont le *Règlement sur la période de stage* est libellé fait également ressortir deux de ses objectifs. Premièrement, le *Règlement sur la période de stage* fixe la durée de la période de stage selon les renseignements contenus dans une annexe. Celle-ci présente six catégories d'employés. Deux de ces catégories concernent des fonctionnaires recrutés pour suivre une formation ou un programme d'apprentissage, et leur période de stage correspond à la durée de la formation ou de l'apprentissage ou à douze mois, selon la période la plus longue. Deux catégories concernent des groupes professionnels précis (Recherche scientifique et Enseignement universitaire) et sont assorties de périodes de stage d'une durée de 24 et de 36 mois, respectivement. Il existe une autre catégorie regroupant les fonctionnaires nommés pour une période d'un an ou moins. Dans ce cas, la période de stage correspond à la durée totale de la période d'emploi ou à 12 mois (pour des nominations consécutives), selon la période la plus courte. La dernière catégorie englobe tous les fonctionnaires qui ne sont pas visés par les autres catégories. Leur période de stage est de 12 mois.

[71] Ainsi, le *Règlement sur la période de stage* établit de façon claire et précise la durée de la période de stage pour chaque employé. Il fait en sorte qu'il n'y ait aucun pouvoir discrétionnaire permettant de fixer la durée de la période de stage et que chaque employé dans la même situation bénéficie de la même période de stage. Autrement dit, l'objet du *Règlement sur la période de stage* est la clarté et l'uniformité.

[72] Deuxièmement, l'article 2(2) du *Règlement sur la période de stage* prévoit une exception applicable aux périodes de congé non payé, aux périodes de formation

linguistique à plein temps, aux périodes de congé payé de plus de 30 jours consécutifs et aux périodes pendant lesquelles le fonctionnaire saisonnier n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste. Ces périodes auxquelles s'applique l'exception ont toutes en commun le fait que l'employé n'est pas au travail, de sorte que l'employeur n'est pas en mesure d'évaluer son rendement ni ses qualités personnelles globales. Ce qui nous amène à un autre objet du *Règlement sur la période de stage* : établir une certaine durée pendant laquelle les employés doivent travailler et qui, selon le Conseil du Trésor, est nécessaire aux fins de l'évaluation de leur rendement et de leurs qualités personnelles.

[73] Pour ce qui est de l'article 2(3) en particulier, j'ai déjà cité le résumé d'impact de la réglementation s'appliquant à cette disposition. En résumé, il visait à maintenir le statu quo de la version originale du règlement (le *REFP*), dont l'objet était de retarder le début de la période de stage en attendant que les mesures d'adaptation nécessaires aient été prises à l'égard de l'employé.

[74] J'ai conclu que l'objet précis de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* était plus utile pour l'interprétation que l'objet général du *Règlement sur la période de stage* ou même de la période de stage en tant que telle. Toutefois, mon interprétation de l'article 2(3) (c'est-à-dire le fait qu'il ne s'applique qu'au début de la période de stage) n'est pas en contradiction avec l'objet du *Règlement sur la période de stage*, soit d'assurer la clarté et l'uniformité dans la durée de la période de stage. Il n'est pas non plus en contradiction avec l'objet général de la période de stage. Le fait qu'un employé ayant une incapacité n'ait pas bénéficié de toutes les mesures d'adaptation requises ne signifie pas toujours qu'il soit incapable de travailler ou d'être évalué sur le plan des qualités personnelles ou du rendement au travail, si l'évaluation n'est aucunement liée à l'incapacité en question.

[75] Suivant l'article 2(3) du règlement actuellement en vigueur (contrairement au *REFP*), les employés qui informent leur employeur de leur incapacité dès le départ peuvent tout de même être nommés et suivre l'orientation et la formation de base en attendant que l'employeur mette en place les mesures d'adaptation nécessaires. La période de stage ne commence pas avant que les mesures d'adaptation aient été prises. Toutefois, dès lors que la période de stage est commencée (soit parce que l'employé n'avait pas informé l'employeur de son incapacité avant, comme dans la présente affaire, soit parce que les mesures d'adaptation ont été prises), la période de stage ne

s'interrompt pas en raison de l'incapacité (qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité ou d'une incapacité dont l'employeur vient d'être informé). Toute cette interprétation est conforme à l'objet général du règlement ou de la période de stage dans son ensemble.

F. Conclusion sur la signification de l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage*

[76] J'ai conclu que l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* s'applique aux employés qui informent leur employeur de leur incapacité avant leur entrée en fonction ou au moment de leur entrée en fonction. La période de stage pour ces employés ne commence alors que lorsque les mesures d'adaptation requises ont été prises à leur égard. Les employés qui informent leur employeur de leur incapacité pendant leur période de stage conservent leur statut de stagiaire en attendant que les mesures d'adaptation requises soient prises. Cette interprétation de l'article 2(3) est conforme au sens ordinaire de la disposition suivant laquelle la période de stage « [...] **commence** à la date de prise des mesures » [je mets en évidence]. Elle est également conforme au contexte et à l'objet de la disposition.

[77] Il s'ensuit que Mme Jodoin était toujours stagiaire lorsqu'elle a été congédiée.

III. Le renvoi en cours de stage a été fait de bonne foi et n'était pas discriminatoire

[78] Les deux parties s'entendent pour dire que, si Mme Jodoin était toujours stagiaire au moment de son renvoi, c'est à elle qu'incombe le fardeau de démontrer que son renvoi en cours de stage était entaché de mauvaise foi ou était fondé sur la discrimination. Je suis d'accord avec les deux parties à cet égard.

[79] Au paragraphe 111 de la décision *Tello*, la Commission a établi une approche en deux volets s'appliquant au renvoi en cours de stage. Selon le premier volet, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le fonctionnaire s'estimant lésé était en période de stage au moment de son renvoi et qu'un préavis ou une indemnité en guise de préavis a été donné. J'ai déjà expliqué pourquoi j'ai conclu que Mme Jodoin était toujours stagiaire lorsqu'elle a été congédiée. Elle a également admis qu'elle avait reçu une indemnité tenant lieu de préavis au moment de son congédiement.

[80] Selon le deuxième volet, c'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il incombe de prouver que son congédiement reposait artificiellement sur la *LEFP*. Pour ce faire, il peut montrer soit que son congédiement était entaché de mauvaise foi, soit qu'il était

fondé sur la discrimination. Mme Jodoin invoque tant la mauvaise foi que la discrimination dans la présente affaire.

[81] J'ai conclu que Mme Jodoin ne s'était pas acquittée du fardeau qui lui incombait de prouver que son renvoi en cours de stage était entaché de mauvaise foi ou fondé sur la discrimination.

[82] Dans cette partie de la décision, je commencerai par exposer la conduite adoptée par Mme Jodoin qui a mené à son congédiement. J'expliquerai ensuite les motifs pour lesquels j'ai conclu qu'EDSC n'avait pas agi de mauvaise foi lorsqu'il a congédié Mme Jodoin en raison de sa conduite. Enfin, j'expliquerai pourquoi cette décision n'était pas non plus fondée sur la discrimination.

A. Conduite ayant mené au congédiement de Mme Jodoin

[83] Mme Jodoin a commencé à travailler pour EDSC comme agente des services de paiement le 10 décembre 2020. Il s'agit essentiellement d'un poste au centre d'appels d'EDSC. Les agents des services de paiement répondent aux appels des membres de la population canadienne qui touchent des prestations d'assurance-emploi ou qui ont présenté une demande à cette fin.

[84] EDSC a examiné six appels auxquels a répondu Mme Jodoin du 15 mars au 19 mai 2021, et cette dernière a obtenu une note inférieure à la note de passage de 75 % pour quatre de ces appels. Par conséquent, Mme Robert a rencontré Mme Jodoin les 11 et 19 mai 2021 pour discuter de ses résultats insatisfaisants. À ce moment-là, Mme Jodoin a affirmé qu'elle éprouvait certains problèmes de santé qui nuisaient à son rendement. Elle a présenté un certificat médical daté du 21 mai 2021 qui mentionnait un diagnostic médical et qui indiquait que Mme Jodoin pouvait avoir besoin de plus de temps et de rappels pour effectuer ses tâches ainsi que de [traduction] « [...] mesures d'adaptation pour le déroulement des opérations et les tâches ». Une évaluation ergonomique était aussi recommandée.

[85] Le 1er juin 2021, Mme Raposo-Massé a envoyé la lettre qui a déjà été mentionnée et qui indiquait, à tort, que la période de stage de Mme Jodoin serait interrompue. Il importe également de mentionner que la lettre indiquait que Mme Jodoin continuerait d'obtenir une rétroaction sur son rendement. Cette rétroaction ne devait toutefois pas servir à des fins de gestion du rendement ni à des

fins disciplinaires, mais visait plutôt à fournir [traduction] « [...] des renseignements sur [le] progrès [de Mme Jodoin] pour [l']aider à acquérir les connaissances, les compétences et les capacités nécessaires pour accomplir [ses] tâches ».

[86] En plus d'avoir envoyé cette lettre, Mme Raposo-Massé a jumelé Mme Jodoin avec des personnes lui offrant un mentorat individuel. Après quelques jours, Mme Jodoin était jumelée à un nouveau mentor. Le mentorat se déroulait au moyen de la fonction audio de Microsoft Teams. Le mentor pouvait partager son écran, mais ne se servait pas de la fonction vidéo.

[87] Les 16 et 17 juin 2021, c'est Carley Stefik qui assurait le mentorat auprès de Mme Jodoin. Mme Stefik était relativement nouvelle à titre d'agente des services de paiement, puisqu'elle avait été nommée à ce poste en octobre 2020, soit seulement quelques mois avant Mme Jodoin. Mme Stefik a écouté les appels auxquels Mme Jodoin a répondu pendant cette période de deux jours, et elles en ont ensuite discuté ensemble. Mme Stefik a formulé des commentaires très positifs sur la façon dont Mme Jodoin traitait les appels.

[88] Mme Stefik a expliqué qu'il y avait également des [traduction] « heures creuses », soit des périodes où il n'y avait pas d'appels. Pendant ce temps, Mme Jodoin discutait avec Mme Stefik. Cette dernière a expliqué que, le 16 juin, il y avait eu plus d'heures creuses que d'habitude parce qu'il y avait moins d'appels.

[89] Pendant ces heures creuses, Mme Jodoin a formulé des commentaires qui ont mené à son congédiement. Comme je l'expliquerai brièvement ci-après, la chef d'équipe de Mme Stefik a demandé à cette dernière de lui envoyer par écrit les commentaires formulés par Mme Jodoin, ce que Mme Stefik a fait le 18 juin 2021. Je reproduis donc ci-dessous les commentaires de Mme Jodoin, selon les notes prises par Mme Stefik :

[Traduction]

[...]

Mélanie maîtrisait bien les appels, avait un ton calme et confiant, était en mesure de comprendre le motif de chaque appel et savait comment procéder. Mélanie a affiché un excellent rendement pour ses appels de la journée.

Pendant les « heures creuses » entre les appels, Mélanie a exprimé très clairement ses croyances personnelles et ses points de vue

concernant l'état actuel du monde. Elle s'est notamment exprimée sur la COVID-19, la famille musulmane de London, les enfants autochtones et le mouvement Black Lives Matter. Mélanie m'a demandé si j'avais assisté à l'activité virtuelle de la Semaine nationale de la fonction publique qui avait eu lieu le mardi, et j'ai répondu que oui. Mélanie a dit qu'elle n'arrivait pas à croire qu'ils aient profité de cette occasion-là pour faire la promotion du vaccin contre la COVID-19. Elle a affirmé qu'elle ne croyait pas que la COVID-19 soit une menace aussi grave que ce que les médias en disaient. Elle a dit qu'elle ne croyait pas que les masques étaient nécessaires ni qu'ils devraient être utilisés comme méthode pour prévenir la contagion. J'ai répondu : « Chacun a son point de vue. Ceux qui préfèrent porter un masque en période de pandémie n'ont qu'à le porter, et ceux qui ne veulent pas le porter, libre à eux. C'est un choix personnel. » Je n'ai rien ajouté.

Mélanie a ensuite abordé le sujet de la famille musulmane qui a été tuée à London. Elle a dit qu'elle n'arrivait pas à croire qu'il en ait aussi été question durant l'activité virtuelle. « C'est maintenant passé. Il y a des choses plus importantes qui se passent que cet événement et les 215 enfants [des pensionnats indiens] qui ont été retrouvés. Tout ça, c'est de l'histoire ancienne. Ça s'est produit il y a des années. Je ne vois pas pourquoi on devrait en parler aujourd'hui. » Elle a ensuite mentionné le mouvement Black Lives Matter. « C'est la même chose pour Black Lives ou peu importe ce qui s'est produit exactement aux États-Unis. Sérieusement? Ce n'est pas comme si Hitler se promenait dans les rues et tuait des gens. Et puis ces manifestants s'en prennent à Aunt Jemima et à tout autre produit qu'ils veulent faire annuler parce qu'un policier aurait soi-disant tué un homme noir aux États-Unis. Et alors on se débarrasse d'Aunt Jemima et d'Uncle Ben, vraiment? Toutes ces marques existent depuis toujours, ça appartient au passé, à l'histoire... pourquoi tout à coup est-ce si important? Et ils exigent tous une journée pour commémorer ces événements... À quand une journée pour commémorer les Blancs? » Elle a ensuite expliqué qu'elle n'était pas raciste et qu'elle n'avait pas de préjugés.

J'étais abasourdie. Je ne savais pas trop comment réagir.

[...]

[90] Mme Stefik a témoigné à l'audience. Elle a confirmé que Mme Jodoin avait bien tenu ces propos. Elle a expliqué que Mme Jodoin avait entamé cette conversation vers 10 h le 16 juin 2021. Mme Stefik a affirmé qu'elle tentait de changer de sujet chaque fois que Mme Jodoin formulait un de ces commentaires (ou qu'elle espérait que le téléphone sonne pour mettre fin à la discussion), mais qu'elle ne savait pas trop comment réagir. Ces commentaires la mettaient très mal à l'aise, mais elle ne l'a pas dit à Mme Jodoin.

[91] Le 17 juin 2021, Mme Stefik a demandé à sa chef d'équipe des conseils pour savoir comment répondre à de tels propos. Sa chef d'équipe lui a conseillé d'en informer Mme Robert (la chef d'équipe de Mme Jodoin), ce qu'elle a fait. Mme Stefik a rencontré Mme Robert le 18 juin et elle s'est fait demander d'envoyer un courriel exposant les commentaires, ce qu'elle a fait; il s'agit de l'extrait que je viens de citer. Mme Stefik a aussi expliqué dans son témoignage qu'elle avait rédigé le courriel en se fondant sur des notes qu'elle avait prises dans le bas du rapport que les mentors préparent au sujet des personnes qu'ils encadrent.

[92] Mme Jodoin a aussi témoigné. Son témoignage à cet égard pourrait, au mieux, être qualifié de nébuleux. Elle n'a pas nié catégoriquement avoir tenu ces propos. Elle a plutôt dit que ce qui la dérangeait vraiment, c'était la grande quantité de courriels envoyés par EDSC à tous les employés. Elle a poursuivi en disant qu'elle croyait que des questions comme Black Lives Matter, les Autochtones au Canada ou la famille musulmane qui a été tuée n'avaient rien à voir avec son travail à elle et qu'elle ne voulait pas en entendre parler dans un contexte professionnel. À l'appui de cette affirmation, elle a présenté un courriel qu'elle avait envoyé à Mme Robert le 11 mars 2021 pour demander à recevoir moins de courriels confirmant que les opérations qu'elle avait entrées avaient été examinées et qu'aucune autre mesure n'était requise. Elle devait passer 15 minutes par jour à lire les courriels ministériels envoyés par EDSC. Elle a essentiellement été informée que la lecture des courriels faisait partie de son travail et qu'elle ne pouvait pas se soustraire à cette tâche.

[93] Après avoir entendu le témoignage de Mme Stefik et celui de Mme Jodoin, je privilégie celui de Mme Stefik. Dans son témoignage, cette dernière a expliqué de façon claire et non équivoque que Mme Jodoin avait formulé les commentaires en question. Son témoignage est également appuyé par les notes qu'elle a prises au moment des faits et qui ont été reproduites dans son courriel du 18 juin 2021. Mme Stefik n'avait jamais rencontré Mme Jodoin avant les séances de mentorat, ni après (et elles ne s'étaient jamais vues avant l'audience). En résumé, son témoignage était clair, et elle n'avait aucune raison de ne pas dire la vérité.

[94] Pour sa part, Mme Jodoin n'a pas clairement nié avoir tenu ces propos. Son explication selon laquelle elle ne se plaignait en fait que de la grande quantité de courriels qu'elle recevait n'est pas crédible, pour les deux raisons suivantes : Pourquoi

aurait-elle continué de se plaindre des courriels qu'elle recevait pendant deux jours? Pourquoi se serait-elle attardée aux courriels traitant de ces événements en particulier?

[95] Mme Jodoin a soutenu qu'il était pertinent que Mme Stefik ne lui ait pas dit qu'elle était choquée par ses propos et qu'elle n'ait pas officiellement porté plainte contre elle. En tout respect, aucun de ces faits n'est pertinent.

[96] Mme Stefik a expliqué qu'elle avait été prise au dépourvu par les commentaires de Mme Jodoin et qu'elle ne savait pas trop comment réagir. Plutôt que d'affronter directement Mme Jodoin, elle a tenté de changer de sujet (ou elle espérait que Mme Jodoin recevrait un appel). Cette réaction aux commentaires formulés me semble tout à fait normale. Nombreux sont ceux qui tentent d'éviter les conflits et qui, lorsqu'ils se retrouvent devant ce type de comportement, tentent de détourner la conversation plutôt que d'affronter la personne. Comme l'a récemment souligné la Cour divisionnaire de l'Ontario dans la décision *Metrolinx v. Amalgamated Transit Union, Local 1587*, 2024 ONSC 1900, aux paragraphes 56 à 61 :

[Traduction]

[56] [...] depuis plus de 30 ans, la Cour suprême du Canada met en garde les juges pour ne pas qu'ils commettent l'erreur de se fonder sur ce qui est considéré comme une conduite ou une réaction normale chez les victimes d'agression sexuelle. En particulier, la réticence d'une victime à dénoncer une agression sexuelle ou à porter plainte ne peut justifier que soit tirée une conclusion défavorable sur le plan de la crédibilité [...]

[57] La conduite reprochée en l'espèce n'est pas une agression sexuelle, mais les tribunaux ont reconnu que « le harcèlement comportant un élément physique constitue une forme d'agression sexuelle et compte parmi les types les plus graves d'inconduite en milieu de travail » [...]

[58] Dans la décision *Calgary (City)*, la Cour d'appel de l'Alberta a conclu, au paragraphe 42, que les mises en garde de la Cour suprême quant au recours à ce type de présomptions et stéréotypes avaient été faites dans le contexte de procédures criminelles, mais que « la précaution quant à ce type d'erreurs devrait être tout autant de mise lorsqu'il s'agit d'arbitres qui statuent sur des griefs relatifs à des agressions sexuelles ». À mon avis, il n'y a aucune raison de limiter cette mise en garde aux « griefs relatifs à des agressions sexuelles »; la mise en garde quant aux présomptions et aux stéréotypes s'applique à tous les griefs en matière de harcèlement sexuel.

[59] La réticence d'une victime à dénoncer le harcèlement sexuel qu'elle a subi ou à porter plainte à cet égard peut découler de

nombreux facteurs : malaise, crainte de représailles ou, simplement, espoir que le comportement ou les commentaires désobligeants cesseront s'il n'y a aucune réaction. Cette affirmation demeure vraie, que la conduite équivaille à une agression ou non.

[60] La réticence d'une victime à dénoncer ou à porter plainte ne soustrait toutefois pas l'employeur de l'obligation à laquelle il est tenu par la loi de mener une enquête dès lors qu'un incident de harcèlement sexuel est porté à son attention.

[61] Dans la présente affaire, l'arbitre a conclu que la réticence de Mme A à porter plainte signifiait qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. Il n'a pas tenu compte de tous les autres motifs qui peuvent empêcher un employé dans sa situation de porter plainte. Ce raisonnement, fondé sur les croyances, les stéréotypes et les présomptions qui ont été rejetés par la Cour suprême du Canada, était déraisonnable.

[97] La conduite de Mme Jodoin ne constituait pas du harcèlement sexuel. Toutefois, les mêmes principes s'appliquent. Comme l'a fait remarquer la Cour divisionnaire de l'Ontario, il y a de nombreuses raisons qui peuvent empêcher une personne de porter plainte immédiatement lorsque des actes inappropriés sont commis, notamment l'espoir que le comportement ou les commentaires inappropriés cesseront en l'absence d'une réaction. Mme Stefik a bien fait d'exprimer ses préoccupations à sa chef d'équipe. Elle a fait preuve d'honnêteté en soulignant que Mme Jodoin n'avait pas formulé ces commentaires alors qu'elle était au téléphone et qu'elle avait toujours agi correctement lorsqu'elle répondait aux appels. Le fait que Mme Stefik n'ait pas contredit directement Mme Jodoin pendant la période de deux jours ne fait pas en sorte que sa description est moins crédible ou que ses préoccupations sont moins sérieuses.

[98] Mme Robert a informé Mme Raposo-Massé de ces commentaires le 25 juin 2021. Mme Raposo-Massé a décidé d'entendre la version de Mme Jodoin. Le 5 juillet, elle a porté à la connaissance de Mme Jodoin le troisième paragraphe du courriel de Mme Stefik, que j'ai cité précédemment, et l'a rencontrée le lendemain pour en discuter. Mme Jodoin a plus ou moins nié avoir tenu ces propos, comme elle l'a fait à l'audience. Finalement, après avoir discuté avec les conseillers en relations de travail et son superviseur, Mme Raposo-Massé a décidé de congédier Mme Jodoin, dont l'emploi a pris fin le 20 juillet 2021.

B. Processus de prise de mesures d'adaptation pour Mme Jodoin

[99] Comme je l'ai déjà mentionné, Mme Jodoin a fourni à EDSC le 21 mai 2021 un certificat médical dans lequel son incapacité était décrite et des mesures d'adaptation étaient recommandées. EDSC a commencé le processus de prise de mesures d'adaptation, mais ne l'avait pas terminé au moment du congédiement.

[100] J'ai déjà mentionné la première mesure qu'avait prise EDSC, c'est-à-dire cesser d'examiner le rendement de Mme Jodoin à des fins d'évaluation.

[101] Ensuite, EDSC a demandé une évaluation ergonomique pour Mme Jodoin. Cette évaluation a eu lieu le 18 juin 2021. Le rapport d'évaluation a été fourni à Mme Raposo-Massé une semaine plus tard, et à Mme Jodoin au début juillet. Mme Raposo-Massé et Mme Jodoin se sont rencontrées le 8 juillet pour en discuter. Le rapport d'évaluation ergonomique comprenait des mesures qui avaient été mises en place immédiatement ou qui étaient déjà fournies, ainsi que d'autres qui n'avaient pas été mises en place au moment du congédiement, comme une nouvelle chaise, un bureau assis-debout et un repose-pied.

[102] De plus, EDSC a demandé au médecin de Mme Jodoin de remplir un formulaire d'évaluation de l'aptitude au travail et des capacités fonctionnelles (FEATCF). Mme Jodoin a consulté son médecin le 9 juillet, après quoi celui-ci a rempli le FEATCF et l'a envoyé le 12 juillet à Mme Jodoin, qui l'a transmis à Mme Raposo-Massé le jour même.

[103] Selon le FEATCF, Mme Jodoin avait besoin d'un temps de lecture supplémentaire de 15 % pour accomplir ses tâches et devait se voir offrir plus d'occasions d'observation directe et de formation. Il y était aussi recommandé que Mme Jodoin travaille seulement quatre jours par semaine, ce qui a été mis en œuvre dès la réception du rapport. Mme Jodoin a pris congé le lundi 19 juillet 2021. Pendant l'audience, Mme Jodoin a expliqué qu'elle voulait prendre congé le lundi ou le vendredi parce qu'il s'agissait des journées les plus occupées, mais que Mme Raposo-Massé préférait qu'elle s'absente le mercredi; or, comme elle a été congédiée le mardi 20 juillet, elle n'a finalement jamais pu prendre congé le mercredi.

[104] Il était indiqué dans le FEATCF que Mme Jodoin souffrait d'une incapacité qui [traduction] « [...] nuisait légèrement à sa mémoire à court terme et à ses fonctions

exécutives » et qu'elle avait subi de [traduction] « **légers** changements cognitifs » [le mot en évidence l'est dans l'original]. Le rapport se terminait sur la conclusion suivante : [traduction] « [...] si elle dispose de plus de temps pour lire, comprendre et intégrer les apprentissages [Mme Jodoin] devrait être en mesure d'accomplir ses tâches sans problème ».

[105] Enfin, Mme Jodoin avait dit à l'évaluateur en ergonomie que son rhumatologue ne lui avait pas recommandé de retourner au travail en décembre 2020 (elle avait été mise à pied de son emploi précédent et était sans emploi lorsqu'elle avait commencé à travailler pour EDSC). Mme Raposo-Massé avait des inquiétudes à ce sujet, et Mme Jodoin lui avait expliqué qu'elle croyait que ses symptômes s'étaient suffisamment atténués pour qu'elle puisse travailler. C'est d'ailleurs ce qui était indiqué dans le FEATCF, selon lequel Mme Jodoin pouvait travailler et accomplir ses tâches [traduction] « si elle disposait de plus de temps et de soutien ».

C. Le renvoi en cours de stage n'était pas entaché de mauvaise foi

[106] Comme je l'ai expliqué précédemment, si l'employeur fait preuve de mauvaise foi, alors il n'exerce pas de façon légitime le pouvoir de renvoyer l'employé en cours de stage; voir *Canada (Procureur général) c. Alexis*, 2021 CAF 216, au par. 8.

[107] Le fardeau qui incombe à EDSC dans la présente affaire n'est pas d'établir que le renvoi était justifié. Comme l'a établi la Cour fédérale au paragraphe 37 de la décision *Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529, « [...] 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 ». Le concept de « motif lié à l'emploi » signifie « [...] une insatisfaction de bonne foi quant à l'aptitude ou à la capacité d'un employé à exercer les fonctions de son poste [...] »; voir *Ebada c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 94, au par. 153, ainsi que toutes les décisions mentionnées dans ce paragraphe.

[108] Dans la décision *Tello*, la Commission a analysé la question de la mauvaise foi de la façon suivante :

[...]

[127] [...] *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 [...] que l'on doit toujours, en partant, présumer de la bonne foi de l'employeur. [...]

[...]

[109] Mme Jodoin soutient que son renvoi en cours de stage était entaché de mauvaise foi pour deux motifs, que je rejette.

1. EDSC n'a pas agi de mauvaise foi en continuant de surveiller le rendement de Mme Jodoin

[110] Tout d'abord, Mme Jodoin soutient qu'EDSC a fait preuve de mauvaise foi, car il a continué de surveiller son rendement après avoir été informée de son incapacité. À l'appui de cet argument, Mme Jodoin renvoie à deux documents internes préparés par Mme Raposo-Massé (l'un est une chronologie, l'autre, un courriel) dans lesquels sont indiquées des erreurs commises par Mme Jodoin. Dans sa plaidoirie finale, Mme Jodoin a qualifié ce courriel de [traduction] « liste exhaustive » de problèmes de rendement.

[111] J'ai lu le courriel attentivement. Il comporte une liste de difficultés qu'a éprouvées Mme Jodoin du 9 au 12 mars 2021 (c'est-à-dire pendant qu'elle était en formation et avant qu'elle commence à répondre aux appels de façon autonome). Il y a un élément qui fait référence à un appel du 12 mai (avant que Mme Jodoin fournisse son certificat médical). Enfin, il y a un autre élément qui porte sur la question de savoir si Mme Jodoin raccrochait trop vite, daté du début juillet, et qui se concluait par [traduction] « pas de preuve irréfutable ». Mme Raposo-Massé a expliqué en contre-interrogatoire que le fait de raccrocher délibérément au nez des gens pouvait être considéré comme une grave inconduite, mais qu'il était difficile de savoir s'il pouvait

être considéré comme grave que Mme Jodoin ait agi de la sorte pour deux appels sur cinq en un avant-midi.

[112] Je ne voudrais pas faire de remarque désobligeante, mais je tiens à préciser que la mention d'un seul élément après la date à laquelle Mme Jodoin a informé l'employeur de son incapacité ne peut pas être considérée comme une liste exhaustive de récriminations. La mention sur l'absence de preuve irréfutable ne montre pas non plus qu'EDSC a agi de mauvaise foi lorsqu'il a congédié Mme Jodoin; comme l'a affirmé Mme Raposo-Massé, cette remarque signifiait simplement qu'elle avait conclu qu'il n'y avait pas de preuve d'inconduite.

[113] EDSC a renvoyé Mme Jodoin en cours de stage en raison des commentaires qu'elle avait formulés les 16 et 17 juin 2021. EDSC avait d'autres réserves par rapport au rendement au travail de Mme Jodoin. Une fois que celle-ci l'a informé de son incapacité, EDSC a décidé de lui offrir un mentorat et plus de temps pour améliorer son rendement. À un certain moment, Mme Raposo-Massé a craint que Mme Jodoin ait raccroché au nez de personnes qui avaient appelé (ce qui, comme l'a expliqué Mme Raposo-Massé, ne constitue pas un problème de rendement, mais bien une manifestation d'inconduite délibérée), mais, comme elle a constaté qu'il n'y avait pas de preuve irréfutable que c'est bien ce qui s'était produit, elle n'a pris aucune autre mesure.

[114] Il n'y a rien dans cette description qui permette à Mme Jodoin de s'acquitter de son fardeau de prouver l'existence de mauvaise foi.

[115] Dans son exposé introductif, Mme Jodoin a soutenu qu'EDSC avait agi de mauvaise foi parce qu'il était plus simple de la congédier que de lui offrir les mesures d'adaptation dont elle avait besoin. Elle n'a pas répété cet argument dans ses observations finales. Par excès de prudence, je vais toutefois aborder rapidement cette question. Je rejette l'argument de Mme Jodoin. Mme Raposo-Massé a affirmé dans son témoignage que les mesures requises n'étaient pas excessives, ce dont je conviens. Elles ont d'ailleurs pratiquement toutes été mises en œuvre. Mme Jodoin avait été autorisée à faire une semaine de travail de quatre jours, avait bénéficié de mois de mentorat supplémentaire et de temps de lecture supplémentaire (du moins, temporairement) et elle avait aussi obtenu certaines des pièces d'équipement de bureau recommandées dans le rapport d'évaluation ergonomique. EDSC ne lui avait

toutefois pas encore fourni de chaise, de bureau assis-debout ni de repose-pied. J'estime qu'il n'est pas logique qu'EDSC ait mis fin à son emploi parce qu'il était plus simple de la congédier immédiatement plutôt que d'attendre que son contrat prenne fin le 6 décembre, de lui fournir une chaise et un bureau, de la laisser continuer à travailler quatre jours par semaine et de lui allouer plus de temps de lecture qu'aux autres employés pendant quelques mois. Il n'y a pas non plus de preuve directe étayant l'hypothèse selon laquelle Mme Jodoin aurait été congédiée parce que c'était plus simple que de lui offrir les mesures d'adaptation nécessaires.

[116] Enfin, Mme Jodoin a également soutenu que la lettre du 1er juin 2021 témoignait aussi de la mauvaise foi, étant donné qu'elle indiquait à tort que sa période de stage avait été interrompue. Cette lettre a été envoyée par erreur, mais elle ne témoigne pas de l'existence de mauvaise foi pour autant. Mme Jodoin n'a jamais laissé entendre qu'elle s'était fondée sur cette lettre de quelque manière que ce soit ou qu'elle pensait qu'elle pourrait formuler des propos désobligeants en toute impunité après avoir reçu cette lettre. Elle ne m'a pas convaincu que cette lettre avait un lien avec les motifs pour lesquels elle a été renvoyée en cours de stage, et je ne peux pas non plus conclure qu'elle a été envoyée de mauvaise foi ni que le renvoi de Mme Jodoin en cours de stage après l'envoi de la lettre était entaché de mauvaise foi.

2. EDSC n'a pas agi de mauvaise foi en renvoyant Mme Jodoin en cours de stage pour un motif qui n'avait pas de lien avec son emploi

[117] Par ailleurs, Mme Jodoin soutient que les commentaires qu'elle a faits à sa mentore les 16 et 17 juin n'avaient pas un lien suffisant avec ses tâches pour justifier son renvoi en cours de stage. Je ne suis pas de cet avis, et ce, pour deux motifs.

[118] Premièrement, ses commentaires étaient liés à ses tâches pour les raisons fournies par Mme Stefik lorsqu'elle a expliqué son malaise. Les agents des services de paiement doivent souvent traiter avec des personnes en colère issues de divers milieux. Si Mme Jodoin s'est sentie à l'aise de formuler de tels commentaires à une mentore qu'elle n'avait jamais rencontrée, il y avait réellement un risque qu'elle laisse échapper des points de vue similaires à des interlocuteurs particulièrement difficiles tenant des propos qui pourraient déclencher une réaction de sa part.

[119] De plus, peu importe que ses commentaires n'aient aucun rapport avec ses fonctions. La période de stage sert d'autres fins que l'évaluation du rendement de l'employé. Comme l'a expliqué la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Jacmain* :

[...]

[...] *Le mauvais comportement de l'employé, son attitude acerbe, son ajustement défectueux à son entourage constituent pour son chef des raisons valables de ne pas vouloir lui accorder un emploi permanent dans son Service. Cela me semble évident mais je m'appuierai quand même sur l'opinion unanime des arbitres dans l'affaire Re United Electrical Workers & Square D Co., Ltd. [(1956), 6 Lab. Arb. Cas. 289], à la p. 292:*

*[TRADUCTION] Il est clair qu'un employé «en stage», jouit de moins de sécurité d'emploi qu'un employé titularisé. L'un est une période d'essai, de démonstration ou d'examen de ses qualifications et de son aptitude à remplir un emploi régulier en tant qu'employé permanent, alors que l'autre a satisfait à l'essai. **Les normes établies par la compagnie ne sont pas nécessairement limitées à la qualité et au rendement; elles peuvent s'étendre au caractère de l'employé, à sa capacité de travailler en harmonie avec d'autres, à ses possibilités d'avancement et à son aptitude générale à rester dans l'entreprise.** Bien qu'évidemment tout employé régi par la convention puisse être congédié pour cause n'importe quand, on peut mettre fin à l'emploi d'un stagiaire si, avant la fin du stage, la compagnie juge que celui-ci ne répond pas aux normes établies par elle et qu'elle n'est pas satisfaite.*

Il s'agit là d'un renvoi dans le secteur privé. L'arbitre, en l'espèce, a voulu établir une distinction entre ce secteur et le secteur public. Cette proposition n'a pas été défendue devant nous et je ne puis voir sur quoi elle repose. D'autant plus que le texte de l'art. 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, comme je l'ai noté, est fort large. Dans le secteur public, tout comme dans le secteur privé, l'employé qui veut améliorer son sort doit encore, je l'espère, prendre des risques.

[...]

[Je mets en évidence]

[120] Comme la Commission l'a expliqué de façon plus succincte dans la décision *D'Aoust c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2015 CRTESPF 94, au paragraphe 137, « [...] le concept de l'aptitude à occuper un emploi comprend le comportement approprié au travail ».

[121] Les commentaires tenus par Mme Jodoin seraient inappropriés s'ils étaient exprimés non seulement aux personnes qui appellent, mais aussi à des collègues

durant les pauses. Mme Jodoin s'est sentie à l'aise de formuler ces commentaires à une mentore qu'elle ne pouvait pas voir et qu'elle n'avait jamais rencontrée (et qui aurait pu appartenir à l'un des groupes en quête d'équité qu'elle dénigrait dans ses commentaires). Cette attitude témoigne clairement de son incapacité à travailler dans un milieu de travail diversifié qui prône l'équité et le respect.

[122] Mme Jodoin a présenté des décisions où les arbitres ont conclu que l'employeur n'avait pas démontré l'existence d'un motif valable dans un contexte où l'employé avait formulé des commentaires semblables à ceux de Mme Jodoin, voire pires. Toutefois, comme Mme Jodoin l'a admis dans ses observations finales, ces décisions ne sont pas pertinentes dans l'affaire qui nous occupe. EDSC n'a pas à démontrer qu'il avait un motif valable de congédier Mme Jodoin; il doit simplement énoncer les réserves qu'il avait au sujet des qualités personnelles de Mme Jodoin, après quoi le fardeau se déplace vers cette dernière, qui doit prouver que ces réserves étaient entachées de mauvaise foi ou n'étaient pas liées à l'emploi. Mme Jodoin ne s'est pas acquittée de ce fardeau.

D. Le renvoi en cours de stage n'était pas fondé sur la discrimination

[123] Mme Jodoin soutient en outre que son renvoi en cours de stage constituait de la discrimination fondée sur son incapacité.

[124] Mme Jodoin affirme qu'EDSC a fait preuve de discrimination à son égard en ne cherchant pas à établir si les commentaires qu'elle avait formulés les 16 et 17 juin étaient liés d'une façon ou d'une autre à son problème de santé. Elle fournit deux raisons à cet égard. Premièrement, Mme Jodoin fait valoir qu'elle était préoccupée en raison de la grande quantité de courriels, ce qui était lié en partie à son incapacité, comme en témoigne le FEATCF, selon lequel elle devait se voir allouer du temps supplémentaire pour la lecture. Deuxièmement, elle soutient aussi que le FEATCF faisait état d'un problème de santé qui avait contribué à ce qu'elle formule ces commentaires.

[125] Je rejette les deux arguments.

[126] Tout d'abord, j'ai déjà rejeté le témoignage de Mme Jodoin selon lequel elle faisait simplement allusion aux courriels reçus. Mme Jodoin a bel et bien formulé les

commentaires inappropriés rapportés par Mme Stefik et ne s'est pas simplement plainte d'avoir trop de courriels à lire sur des sujets qui ne l'intéressaient pas.

[127] Même si les commentaires étaient liés au fait que Mme Jodoin désapprouvait les courriels d'EDSC, elle n'a pas démontré que son mécontentement était lié à son incapacité. Au mieux, le FEATCF indique qu'elle a besoin de plus de temps que la normale pour lire des documents, soit 15 % plus de temps; ainsi, au lieu des 15 minutes habituellement allouées pour la lecture des courriels ministériels d'EDSC, Mme Jodoin devait se voir allouer 17 minutes et 15 secondes. Le lien entre les renseignements de son FEATCF et son aversion pour les courriels d'EDSC est trop ténu pour que je puisse conclure que son sentiment était lié à son incapacité. Quoi qu'il en soit, dans son témoignage, Mme Jodoin a expliqué qu'elle désapprouvait le contenu des courriels, et non simplement leur longueur.

[128] Par ailleurs, Mme Jodoin n'a pas démontré qu'elle avait fait l'objet d'une pratique discriminatoire. Les deux parties ont convenu que je devrais appliquer le critère à deux volets établi au paragraphe 33 de l'arrêt *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, c'est-à-dire que je devrais établir : 1) si Mme Jodoin possède une caractéristique protégée contre la discrimination par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*), 2) si elle a subi un effet préjudiciable relativement à son travail et 3) si la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

[129] Les deux parties conviennent que Mme Jodoin possède une caractéristique protégée contre la discrimination par la *LCDP* et que son renvoi en cours de stage constituait un effet préjudiciable relativement à son travail.

[130] Toutefois, Mme Jodoin n'a pas démontré que son incapacité a constitué un facteur dans son renvoi en cours de stage. Pour remplir le troisième volet du critère de l'arrêt *Moore*, Mme Jodoin devrait démontrer l'existence d'un lien entre son incapacité et sa conduite qui a mené à son renvoi en cours de stage; voir *Canada Safeway Ltd. v. R.W.D.S.U.* (1999), 82 S.C.L.R. (4^e) 1, p. 15.

[131] Mme Jodoin se fonde sur un seul élément de son FEATCF, qui indique qu'elle a une incapacité qui nuit légèrement à sa mémoire à court terme et à ses [traduction] « fonctions exécutives ». En tout respect, cette simple mention est loin de correspondre

à la preuve nécessaire pour démontrer un lien entre son incapacité et les commentaires qu'elle a formulés les 16 et 17 juin 2021.

[132] Les « fonctions exécutives » renvoient à divers processus cognitifs. Elles peuvent inclure le contrôle de l'inhibition, mais elles englobent beaucoup plus de processus. Le FEATCF ne précise pas en quoi les fonctions exécutives de Mme Jodoin sont touchées. Il n'indique pas non plus qu'elle a du mal à contrôler ses impulsions. À la section du FEATCF portant sur les [traduction] « exigences sur le plan social et émotionnel », y compris [traduction] « l'exposition à des situations conflictuelles ou chargées sur le plan émotionnel », aucune limitation ni restriction n'est indiquée. À la section sur l'atteinte aux fonctions exécutives, il est seulement indiqué dans le FEATCF qu'elle [traduction] « [...] met un peu plus de temps à intégrer et à retenir de nouvelles informations ». Il y est également indiqué que ses [traduction] « [...] fonctions mentales peuvent être ralenties, mais non au point de la rendre incapable de fonctionner ». Rien dans le formulaire ne donne à penser que Mme Jodoin éprouve des difficultés à contrôler ses impulsions.

[133] En résumé, le FEATCF ne démontre pas que les commentaires formulés par Mme Jodoin les 16 et 17 juin 2021 étaient liés à son incapacité.

[134] Mme Jodoin n'a pas appelé à témoigner son médecin afin qu'il puisse expliquer ses limitations sur le plan des fonctions exécutives.

[135] Mme Jodoin a témoigné au sujet de son incapacité. Elle a expliqué les douleurs physiques qu'elle éprouvait et les raisons pour lesquelles son incapacité faisait en sorte qu'elle devait prendre fréquemment des pauses. Elle n'a pas parlé des limitations liées à ses fonctions exécutives. Lorsqu'on lui a demandé directement pendant l'interrogatoire principal si son état de santé avait un lien avec la discussion qu'elle avait eue le 6 juillet 2021 avec Mme Raposo-Massé au sujet des commentaires formulés, elle a pris une pause pour relire le compte rendu de cette discussion que Mme Raposo-Massé avait préparé, puis elle a répondu [traduction] « je ne crois pas que mon état de santé ait un lien avec cette discussion en particulier ». Elle a ensuite ajouté que cette discussion l'avait rendue anxieuse, ce qui peut exacerber ses symptômes.

[136] Mme Jodoin n'a jamais affirmé qu'elle éprouvait des difficultés du fonctionnement exécutif qui avaient un lien avec les propos offensants qu'elle avait tenus. Son médecin n'a pas témoigné, et le FEATCF ne mentionne pas de trouble du

contrôle de l'inhibition ou autre qui pourrait indiquer un lien entre son incapacité et les commentaires formulés. Pour ces motifs, Mme Jodoin n'a pas démontré le lien nécessaire entre son incapacité et son renvoi en cours de stage.

IV. Conclusion

[137] En résumé, au titre de l'article 211 de la *LRTSPF*, la Commission n'a pas compétence pour instruire un grief portant sur un renvoi en cours de stage effectué de bonne foi. J'ai conclu que Mme Jodoin était toujours stagiaire lorsqu'elle a été renvoyée en cours de stage le 20 juillet 2021 et que l'article 2(3) du *Règlement sur la période de stage* n'avait pas pour effet d'interrompre la période de stage d'un employé qui informait son employeur de son incapacité après le début de son emploi. De plus, EDSC a versé à Mme Jodoin l'indemnité tenant lieu de préavis requise après son renvoi en cours de stage.

[138] À ce moment-là, le fardeau s'est déplacé vers Mme Jodoin, qui devait démontrer que son renvoi en cours de stage n'était pas valide. Mme Jodoin a affirmé que son renvoi était entaché de mauvaise foi et fondé sur la discrimination. J'ai rejeté ces deux arguments. Son renvoi en cours de stage constituait une mesure prise de bonne foi en réponse aux commentaires qu'elle avait formulés à sa collègue les 16 et 17 juin 2021, et ni ses commentaires ni la décision de la renvoyer en cours de stage n'étaient liés à son incapacité.

[139] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[140] Le grief est rejeté.

Le 28 avril 2025.

Traduction de la CRTESPF

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