

Date: 20250910

Dossier: 566-02-48515

Référence: 2025 CRTESPF 109

*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

ERIK LALONDE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Ressources naturelles)**

défendeur

Répertorié

Lalonde c. Administrateur général (ministère des Ressources naturelles)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Christopher Schultz, avocat

Pour le défendeur : John Maskine, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 13 au 17 janvier 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION

(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Vue d'ensemble et aperçu de la décision

[1] Erik Lalonde, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») était conseiller principal en sciences physiques au ministère des Ressources naturelles (l'« employeur »). Il a été embauché pour une période déterminée du 4 juillet 2022 au 28 juin 2024.

[2] Au début de février 2023, l'employeur l'a informé que sa période d'emploi prendrait fin le 31 mars 2023, parce qu'il n'y avait pas assez de travail pour lui.

[3] Le fonctionnaire a déposé un grief individuel au sujet de la décision de l'employeur de mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi, alléguant que la décision avait été prise de mauvaise foi et qu'il s'agissait d'un exercice déraisonnable du droit de gestion de l'employeur.

[4] Quatre personnes ont témoigné à l'audience, dont Geneviève Marquis, directrice exécutive de la Commission géologique du Canada pour la division centrale du Canada de l'employeur; Tina Bradford, gestionnaire des politiques et de la planification au bureau du Dirigeant principal de l'information de l'employeur; Lydia Dobson, agente des relations de travail du fonctionnaire à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »); le fonctionnaire.

[5] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'employeur a mis fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire, parce qu'il n'y avait pas suffisamment de travail pour lui. La décision n'a pas été prise de mauvaise foi, c'est pourquoi je rejette le grief.

II. Mise en contexte de l'emploi du fonctionnaire

[6] Le fonctionnaire a accepté une période d'emploi de deux ans allant du 4 juillet 2022 au 28 juin 2024, et il relevait de Mme Marquis, qui a signé sa lettre d'offre d'emploi. Il s'agissait d'un poste de conseiller principal en sciences physiques classé aux groupe et niveau PC-05.

[7] Il était énoncé ce qui suit dans sa lettre d'offre d'emploi :

[Traduction]

[...]

[...] Rien dans la présente lettre ne doit être interprété comme faisant référence à une nomination pour une période indéterminée, ni vous porter à croire que cette offre vous permettra d'obtenir un emploi permanent dans la fonction publique. Vos services pourraient être requis pendant une période plus courte selon la charge de travail et la poursuite des tâches à effectuer.

[...]

III. Il n'y a pas eu de mauvaise foi dans la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire.

[8] Pour établir si l'employeur a décidé de mauvaise foi de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire, je me demanderai s'il manquait de travail pour le fonctionnaire, si le fait que le fonctionnaire a raté une réunion sur une présentation au Conseil du Trésor et a fait une réservation en double a eu pour conséquence d'écourter sa période d'emploi, si le fonctionnaire a été incité à accepter le poste doté pour une période déterminée et, enfin, si la suppression du compte de courriel du fonctionnaire après la fin de sa période d'emploi constitue de la mauvaise foi.

A. Il n'y avait pas assez de travail

[9] L'Initiative géoscientifique ciblée (IGC) de l'employeur est un programme de recherches géologiques visant le développement de l'exploration minérale. Elle aide l'industrie minière à mieux comprendre et trouver les gisements et à mettre au point des outils pour trouver des formations et à concevoir des outils pour trouver des gisements.

[10] Ces trois objectifs principaux ont été décrits dans l'entente de gestion du rendement du fonctionnaire :

[Traduction]

- Suivi financier : faciliter la coordination de l'IGC.

- assurer un suivi régulier du budget de l'IGC :
 - faire le suivi du plan d'acquisitions au titre de l'IGC;
 - faire le suivi des dépenses de déplacement dans le cadre de l'IGC;
 - faire le suivi du financement sous forme de subventions.
- Minéraux critiques : contribuer à la recherche géoscientifique sur les minéraux critiques
 - contribuer aux outils de suivi, c'est-à-dire des outils de travail tels des documents utilisés pour observer et suivre l'évolution et l'état d'avancement des travaux par rapport à la présentation au Conseil du Trésor sur les minéraux critiques.
- Bureau de coordination de l'IGC : coordonner l'IGC à l'appui des connaissances géoscientifiques pour la prospérité du Canada.
 - réunions de coordination hebdomadaires et rapports sur l'état d'avancement des dossiers;
 - suivi du budget et des acquisitions dans le cadre de l'IGC;
 - achèvement de l'état d'avancement pour la mi-année;
 - participation à la réunion du groupe consultatif scientifique, afin d'orienter le programme scientifique dans le cadre de l'IGC;
 - organisation de l'évaluation des subventions;
 - établissement de l'ordre du jour et gestion de la logistique en vue de la prochaine réunion du groupe consultatif de l'industrie;
 - favoriser la mobilisation des parties prenantes.

[11] Mme Marquis a témoigné que l'objectif le plus pressant du fonctionnaire était sa contribution à la présentation au Conseil du Trésor. Elle a expliqué qu'il s'agissait d'une initiative quinquennale hautement prioritaire. L'employeur avait fait de multiples présentations au Conseil du Trésor pour obtenir du financement pour les autres programmes géoscientifiques. Le travail lié à la présentation avait pour objectif, entre autres, de demander du financement pour le programme Géosciences et données sur les minéraux critiques (GDMC). Il comprenait également des recherches géologiques, mais était axé sur les minéraux critiques.

[12] Au printemps 2022, il a fallu contribuer au processus de présentation au Conseil du Trésor. Une équipe a été désignée pour travailler à la rédaction de la

présentation. Le financement était demandé pour l'ensemble du ministère. Mme Marquis était d'avis qu'il fallait que le rôle de coordination soit élargi.

[13] Elle a déclaré que, par le passé, les présentations au Conseil du Trésor concernaient des demandes de renouvellement. Dans ce cas, la présentation visait la création du programme GDMC. Elle a expliqué que l'employeur s'attendait à d'importants efforts et à un travail acharné, parce qu'il prévoyait que le processus de présentation serait plus complexe qu'une demande de renouvellement. La présentation au Conseil du Trésor a été l'une des principales raisons pour lesquelles le fonctionnaire a été embauché.

[14] Le fonctionnaire a déclaré qu'au cours de son premier mois de travail, il avait suivi la formation obligatoire de la fonction publique et s'était familiarisé avec le programme GDMC. Par la suite, il a travaillé à la présentation au Conseil du Trésor et on lui a demandé de jouer un rôle de chef de file à cet égard.

[15] Après l'embauche du fonctionnaire, Mme Marquis le rencontrait une fois par semaine pour une réunion des chefs de section, et toutes les deux semaines pour une réunion des chefs de sous-division. Le fonctionnaire était invité à faire une mise à jour hebdomadaire de vive voix et à présenter un résumé de sa charge de travail.

[16] Mme Marquis a témoigné qu'elle avait appris que, la plupart du temps, le fonctionnaire n'avait rien à signaler et que sa charge de travail avait diminué au point où il n'y avait plus de travail pour lui.

[17] Le 8 août 2022, Mme Marquis a envoyé un courriel au fonctionnaire pour l'informer que la présentation au Conseil du Trésor entrait dans la phase suivante du processus et qu'il n'y participerait probablement pas. Une nouvelle unité devait organiser la phase suivante, et il s'agissait de recevoir des fonds pour la première phase du projet.

[18] Mme Marquis a déclaré qu'un autre secteur, la Direction générale des programmes liés aux minéraux, était responsable de la rédaction de la présentation. La Commission géologique du Canada n'était pas responsable de la coordination de la présentation, contrairement à ce qui s'était fait par le passé. Mme Marquis a déclaré

que, lorsque le fonctionnaire avait été embauché, elle ne savait pas ce qu'était la Direction générale des programmes liés aux minéraux.

[19] La Direction générale des programmes liés aux minéraux était axée sur les trois domaines suivants :

- l'exécution des programmes, comme les ententes de projet et la surveillance;
- la gestion du rendement et la production de rapports;
- les stratégies et l'infrastructure régionales pour libérer le potentiel des régions riches en minéraux et accélérer les projets d'exploitation de minéraux critiques.

[20] Dans l'évaluation de mi-exercice de l'entente de gestion du rendement du fonctionnaire, il est mentionné que l'objectif du travail lié à la présentation au Conseil du Trésor avait été réalisé à l'été 2022 et que cet objectif ne ferait pas partie de son entente. Sa cote de rendement globale a été établie à « Réussi ».

[21] Le fonctionnaire a déclaré que ses objectifs énoncés dans son évaluation de rendement de mi-exercice étaient exacts et que son rôle lié à la présentation au Conseil du Trésor avait pris fin en août 2022.

[22] Dans l'évaluation de fin d'exercice de son entente de gestion du rendement, le fonctionnaire a obtenu la cote « réussi » pour son rendement global. L'objectif lié à la présentation au Conseil du Trésor n'y figurait plus, parce qu'il n'était plus nécessaire.

[23] Dans son courriel du 8 août 2022, Mme Marquis demandait également au fonctionnaire d'assumer les responsabilités d'une collègue, Jessica Tompkins, qui était coordonnatrice de l'IGC, un poste PC-04. Mme Tompkins devait quitter l'employeur deux semaines plus tard. Mme Marquis lui a demandé de passer du temps avec Mme Tompkins pour se renseigner sur le travail de coordination devant être réalisé à court et à moyen terme.

[24] Le fonctionnaire a déclaré avoir reçu ce courriel, qui l'informait qu'il ne ferait plus partie du processus de présentation au Conseil du Trésor. Il a déclaré qu'on lui avait demandé d'assumer le rôle de coordonnateur de l'IGC, parce que Mme Tompkins quittait l'employeur. Il a déclaré que Mme Marquis ne lui avait pas dit pourquoi il avait été retiré du processus de présentation au Conseil du Trésor. Il a déclaré que, lorsqu'il avait lu le courriel, il s'était demandé s'il avait mal fait son travail.

[25] Le fonctionnaire a déclaré qu'il y avait un sentiment d'urgence en raison du départ de Mme Tompkins. Il se sentait obligé de passer le plus de temps possible avec elle avant qu'elle ne parte, d'en apprendre le plus possible et de s'assurer que rien de mauvais n'arrive et qu'il n'y ait pas d'erreurs. Il a également déclaré qu'à sa connaissance, personne n'avait repris le rôle de Mme Tompkins.

[26] Le fonctionnaire a déclaré qu'à l'automne 2022, toutes ses tâches étaient liées à l'IGC. Mme Marquis a témoigné que le fonctionnaire avait hérité de certaines tâches auparavant attribuées à Mme Tompkins, mais que les deux postes n'avaient pas les mêmes objectifs de travail. En contre-interrogatoire, on lui a demandé si elle s'était préoccupée du fait que le fonctionnaire était surqualifié pour la fonction qu'il exerçait. Mme Marquis a témoigné que Mme Tompkins n'avait pas de formation en géologie et qu'elle ne pouvait donc pas donner de conseils dans ce domaine. Le fonctionnaire formulait des conseils en géologie et en géoscience, ce que Mme Tompkins ne faisait pas. Mme Marquis a expliqué que les conseils qu'il donnait équivalaient à un travail de niveau PC-05.

[27] En contre-interrogatoire, elle a également été invitée à expliquer pourquoi elle n'avait pas embauché de PC-05 pour les fonctions liées à l'IGC, puisque le fonctionnaire accomplissait certaines des tâches de Mme Tompkins. Elle a déclaré que toutes les fonctions liées à l'IGC n'étaient pas assurées par le fonctionnaire, et qu'elle ne pensait pas que l'équipe de l'IGC avait besoin d'un employé de niveau PC-05.

[28] Le fonctionnaire a expliqué qu'une partie du rôle du coordonnateur de l'IGC consistait à examiner les factures, à les comparer avec ce qui était prévu et à faire un suivi pour s'assurer que l'argent était dépensé comme il était indiqué. Il a expliqué qu'il posait des questions en cas d'écarts provenant du laboratoire, par exemple si le laboratoire analysait moins, ou plus, d'échantillons que prévu.

[29] La coordination de l'IGC se faisait à partir de deux bureaux, soit le bureau de Québec (Québec) et celui d'Ottawa (Ontario), et ces bureaux étaient gérés séparément. Mme Marquis a témoigné qu'elle était responsable du bureau d'Ottawa. Elle a déclaré qu'elle ne s'occupait ni de la dotation au bureau de Québec ni de la gestion de ce bureau.

[30] À la fin de septembre 2022, une collègue du fonctionnaire, qui travaillait au bureau de Québec, l'a informé qu'elle quittait le poste de gestionnaire par intérim de l'IGC. Le fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait pas été remplacée et que son collègue, Eric Potter, gestionnaire de la recherche à la Commission géologique du Canada, et lui avaient hérité ensemble de son travail.

[31] À la fin de novembre 2022, une annonce a été faite au sujet de la Direction générale des programmes liés aux minéraux. À ce moment-là, le suivi financier, qui était l'un des objectifs de travail du fonctionnaire, a été transféré à la Direction générale des programmes liés aux minéraux.

[32] Le 9 février 2023, Mme Marquis a informé le fonctionnaire que sa période d'emploi prendrait fin le 31 mars 2023. Elle a témoigné qu'il avait reçu un préavis de sept semaines, bien que la Directive sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor prévoit que l'employeur fournit un préavis écrit d'un mois aux employés nommés pour une période déterminée si leur période d'emploi se termine avant la date de fin initialement prévue. Elle a mentionné qu'elle voulait aviser le fonctionnaire le plus tôt possible et qu'elle ne lui avait aucunement promis qu'il resterait employé après la fin de sa période d'emploi.

[33] Le fonctionnaire a préparé une mise à jour hebdomadaire à la fin de février 2023, où il était mentionné que Bakary Koné commencerait à assister à la réunion hebdomadaire de coordination de l'IGC, afin qu'il puisse se familiariser avec l'initiative et se préparer pour le transfert du projet après le 31 mars 2023.

[34] Un courriel envoyé au début de mars 2023 annonçait que M. Koné s'occuperait de certains des centres de coûts de l'IGC dont le fonctionnaire était responsable. M. Koné s'était joint à la Commission géologique du Canada, Secteur des terres et des minéraux, Québec, en septembre 2022. Il avait été embauché dans un poste PC-04 en tant que chef des services de géoinformation, dans le cadre d'un processus de sélection ayant pris fin en janvier 2022, au bureau régional du Québec. Il relevait de Réjean Couture, gestionnaire à ce bureau. Mme Marquis a témoigné ne pas avoir pris part au processus de sélection pour le poste de M. Koné, parce que celui-ci se déroulait dans la division du Québec de l'employeur.

[35] Le fonctionnaire a déclaré qu'il croyait que M. Koné n'avait pas suivi de formation sur la délégation des pouvoirs financiers, laquelle était nécessaire pour faire le travail, selon lui. Selon lui, les centres de coûts contiennent toute l'information sur le travail effectué dans le cadre de l'IGC, et ceux-ci sont également nécessaires pour faire le travail. Il a déclaré qu'il se doutait qu'il serait remplacé par un PC-04.

[36] Mme Marquis a expliqué qu'en mars 2023, elle avait informé le personnel du lancement officiel du programme GDMC. Un financement de 84 millions de dollars sur quatre ans était prévu pour celui-ci. Il y avait un rapport avec l'annonce de la création de la Direction générale des programmes liés aux minéraux, car il s'agissait d'un avant-goût de la façon dont l'IGC et le programme GDMC seraient régis.

[37] Le 31 mars 2023, dernier jour de travail du fonctionnaire, le programme GDMC et l'IGC ont fait l'objet d'une présentation à l'intention des employés travaillant pour Mme Marquis. Une des diapositives expliquait la structure fonctionnelle qui incluait un poste de chef de projet. Le titulaire du poste n'était pas identifié, mais il était précisé qu'il s'agissait d'un poste aux groupe et niveau PC-04, avec la mention [traduction] « combinant l'IGC et le programme GDMC ».

[38] Le fonctionnaire a déclaré s'être senti embarrassé et humilié à la suite de la présentation. Il a expliqué que c'est lui qui travaillait sur l'IGC et le programme GDMC et que, selon lui, la diapositive donnait à penser qu'il serait remplacé par un PC-04. En contre-interrogatoire, il a déclaré qu'il ne savait pas si quelqu'un avait jamais été nommé au poste PC-04 mentionné dans la présentation.

[39] Mme Marquis a expliqué que la diapositive avait probablement été reprise d'une ancienne présentation, que c'est M. Potter qui avait organisé la présentation et qu'on ne lui avait pas parlé du poste PC-04. Elle a témoigné que le poste PC-04 [traduction] « combinant l'IGC et le programme GDMC » n'était pas celui du fonctionnaire, que le poste PC-04 mentionné dans la présentation était celui de Mme Tompkins, et qu'elle n'avait personne en tête pour doter le poste.

[40] Mme Marquis a déclaré qu'aucun processus de sélection n'avait été lancé pour le poste.

[41] Le fonctionnaire a déposé son grief le 31 mars 2023.

[42] Il a déclaré avoir été surpris en recevant la lettre l'avisant que sa période d'emploi prendrait fin plus tôt que prévu. Il a eu une rencontre avec M. Potter, qui lui a conseillé de poser sa candidature aux postes PC-04 annoncés par l'employeur.

[43] Un document qui était un extrait de la présentation au Conseil du Trésor a été présenté à Mme Marquis. Celui-ci expliquait les postes consacrés à l'exécution du programme GDMC. Mme Marquis a expliqué que, lorsque la présentation avait été rédigée, son équipe ne savait pas exactement quel serait le niveau des postes. Cela dit, elle avait préparé un budget théorique en se fondant sur une moyenne des niveaux des postes. Aucun poste PC-05 concernant le programme GDMC n'était financé. Mme Marquis a déclaré qu'il n'y avait pas eu d'occasion de doter un poste PC-05.

[44] Des documents sur la structure organisationnelle de la division centrale du Canada de l'employeur pour les mois de février, mars et mai 2023 ont été présentés à Mme Marquis. Trois coordonnateurs de programme étaient mentionnés dans le document de février, et un seul poste PC-05 était mentionné dans celui de mai, parce qu'un employé avait été retenu dans un répertoire et avait été nommé à un poste doté pour une durée indéterminée. Ce poste a par la suite été reclassé comme un poste SE-REM-02, et il ne subsistait aucun poste PC-05 après ce reclassement. L'employé qui occupait le poste PC-05 a été nommé au poste SE-REM-02 parce qu'il répondait aux exigences.

[45] Mme Marquis a également témoigné qu'après la fin de la période d'emploi du fonctionnaire, elle et un SE-REM-02 ont pris en charge le travail de coordination de l'IGC. Mme Marquis a déclaré que la Direction générale du programme des minéraux était responsable de la gouvernance du programme GDMC.

[46] Mme Marquis a déclaré que le poste du fonctionnaire avait été aboli en juillet 2023, que l'abolition entrerait en vigueur le 17 avril 2023, et qu'aucun autre PC-04 ou PC-05 n'avait été embauché pour remplacer le fonctionnaire.

[47] De l'avis du fonctionnaire, d'autres employés occupant des postes PC et EC ont pris en charge son rôle de coordination et d'autres tâches liées au programme GDMC après la fin de sa période d'emploi.

[48] Mme Dobson a déclaré qu'elle représentait le fonctionnaire, recueillait des renseignements sur la fin de son contrat et l'aidait au cours du processus de grief.

[49] Mme Dobson a fait un suivi auprès de Mme Marquis pour lui faire part de ses préoccupations au sujet de la fin de la période d'emploi du fonctionnaire, plus précisément :

- la façon dont il avait été licencié;
- la cause du licenciement;
- la période de préavis accordée avant le licenciement;
- les tâches qui lui avaient été assignées avant qu'il soit licencié.

[50] Mme Dobson a affirmé avoir voulu essayer de régler ces préoccupations sans recourir au processus officiel de règlement des griefs et avoir proposé des moments où les parties pourraient se rencontrer pour en discuter.

[51] Mme Marquis a expliqué ce qui suit à Mme Dobson :

- le fonctionnaire avait été licencié alors qu'il occupait un poste doté pour une période déterminée;
- son poste allait être aboli et aucun autre poste ne serait doté à court, moyen ou long terme dans sa division;
- son poste n'était pas requis - il s'agissait d'un arrêt de travail permanent à ce niveau;
- son poste n'était pas bilingue;
- une nouvelle embauche dans la division centrale du Canada de l'employeur aurait lieu, mais cela viserait surtout les chercheurs scientifiques dans le groupe RES;
- il n'avait pas été mis en disponibilité. Sa période de travail avait pris fin plus tôt que prévu, et aucune promesse ne lui avait été faite au sujet d'un autre poste.

[52] Mme Dobson trouvait que les réponses manquaient de clarté. Plus précisément, il n'était pas clair s'il s'agissait d'un arrêt de travail pour les tâches associées au groupe et niveau du fonctionnaire ou d'un arrêt de travail complet. D'après les conversations qu'elle avait eues avec le fonctionnaire et un représentant de l'agent négociateur qui travaillait dans le milieu de travail, elle avait des raisons de croire que le travail du fonctionnaire se poursuivrait, mais qu'il serait effectué par des employés actuels ou nouveaux.

[53] Mme Dobson a témoigné que Mme Marquis avait laissé entendre à quelques reprises que le travail du fonctionnaire était classé à un niveau plus élevé qu'il n'aurait dû l'être et qu'une partie du travail aurait pu être assurée par des employés occupant un poste de niveau inférieur. Elle a attiré mon attention sur la présentation du 31 mars 2023 et sur l'information qu'elle contenait au sujet du fait que le chef de projet serait un PC-04.

[54] Mme Marquis a déclaré que Sarina Cotroneo avait été embauchée à titre de conseillère en politiques scientifiques EC-06 à la mi-avril 2024. Le fonctionnaire a affirmé qu'il faisait le même travail qu'elle. Elle a été embauchée plus d'un an après la dernière journée de travail du fonctionnaire. Ce dernier a affirmé qu'il aurait fait le même travail qu'elle si sa période d'emploi n'avait pas pris fin plus tôt que prévu. Il a déclaré qu'il aurait été logique pour lui de faire ce travail, parce qu'il avait acquis les connaissances nécessaires pour le faire dans le cadre de l'IGC et aurait pu transposer ces connaissances au programme GDMC. À son avis, il aurait été préférable que ce soit lui qui le fasse, plutôt que quelqu'un d'autre qui partait de zéro et ne connaissait pas le processus. Mme Marquis a témoigné que Mme Cotroneo n'avait pas exercé de fonctions de coordination en 2023, ni en 2024.

[55] Mme Marquis a déclaré qu'en janvier 2025, M. Koné ne travaillait pas sur l'IGC, parce que le travail manquait.

[56] L'employeur fait valoir que la Commission a compétence pour déterminer la raison pour laquelle la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin plus tôt que prévu. Il cite *Chouinard c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 133; *Teti c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 112.

[57] L'employeur soutient que la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin en raison d'un manque de travail. Le fonctionnaire avait trois principaux objectifs de travail : le suivi financier, la présentation au Conseil du Trésor et la coordination de l'IGC. Il soutient que le travail de présentation au Conseil du Trésor a pris fin en août 2022 et que le travail de suivi financier a été transféré à la nouvelle Direction générale des programmes liés aux minéraux.

[58] L'employeur soutient également qu'aucun autre PC-05 n'a été embauché après la fin de la période d'emploi du fonctionnaire.

[59] Le fonctionnaire a été embauché pour une période déterminée allant du 4 juillet 2022 au 28 juin 2024. Il a été avisé par écrit, au début de son emploi, qu'il était possible que sa période d'emploi prenne fin plus tôt que prévu, conformément à la politique de l'employeur.

[60] L'employeur soutient que, pour qu'il soit fait droit au grief, le fonctionnaire doit démontrer que la décision de mettre fin plus tôt que prévu au contrat à durée déterminée a été prise de mauvaise foi (qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée), et il cite *Keuleman c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 40.

[61] L'employeur soutient que le fonctionnaire n'a pas démontré que sa décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi a été prise de mauvaise foi. Il cite *Churcher c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2009 CRTFP 83, au par. 123, *Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109, *Rousseau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 91, où il est souligné que la bonne foi est présumée et qu'il faut prouver la mauvaise foi.

[62] L'employeur soutient que le fonctionnaire n'a présenté aucun élément pour prouver l'existence d'un lien entre la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi et les incidents qui, selon lui, sont liés à la mauvaise foi. Il devait présenter des éléments autres que sa propre croyance. L'employeur cite *Tudor Price c. Administrateur général (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2013 CRTFP 57, aux paragraphes 47 et 48, où il est énoncé que le fonctionnaire doit se fonder sur des éléments autres que ses propres perceptions et hypothèses pour établir la mauvaise foi.

[63] Le fonctionnaire soutient que la Commission devrait conclure que la décision de mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi a été prise de mauvaise foi. Il soutient que l'employeur a donné une fausse raison pour justifier la fin anticipée de sa période d'emploi. Selon le fonctionnaire, il y avait du travail lié à la coordination de

l'IGC et au programme GDMC pour lui. Il soutient que la décision de l'employeur de mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi a été prise de mauvaise foi.

[64] Il soutient que l'employeur a soulevé des questions qui ne sont pas au cœur de cette décision.

[65] Premièrement, le fait que le poste PC-05 a été aboli n'est pas déterminant. L'accent devrait être mis sur la personne qui exécute le travail lié au poste PC-05.

[66] Deuxièmement, le fait que le poste PC-04 n'a pas été doté constitue une réfutation efficace si l'employeur n'a pas embauché quelqu'un d'autre pour occuper le poste. Il soutient que l'employeur a embauché quelqu'un pour doter le poste, soit Mme Cotroneo, dans le poste EC-06. Le fonctionnaire soutient qu'il n'y a rien de documenté au sujet du poste PC-04, ce qui donne à penser qu'on ne sait pas précisément qui effectuait les tâches. Il soutient que l'employeur a attribué des fonctions au poste EC-06 un mois après la fin anticipée de sa période d'emploi, mais qu'il n'a fourni aucun renseignement sur l'origine du poste. Le fonctionnaire soutient qu'il s'agit d'un signe de mauvaise foi.

[67] Troisièmement, en ce qui concerne le deuxième point, le fonctionnaire soutient que je devrais porter mon attention sur la personne qui a hérité de ses tâches après la fin anticipée de sa période d'emploi. Il soutient que Mme Cotroneo, qui occupait le poste EC-06, est celle qui accomplissait ses tâches après la fin anticipée de sa période d'emploi.

[68] Quatrièmement, le fonctionnaire soutient que je devrais tirer une conclusion défavorable du fait que l'employeur ne lui a pas posé de questions au sujet du programme GDMC lors du contre-interrogatoire, et qu'il n'a pas non plus appelé M. Potter à témoigner au sujet du travail du fonctionnaire qui était assuré par un PC-04.

[69] Le fonctionnaire insiste sur trois points.

[70] Premièrement, à la fin de sa période d'emploi, le fonctionnaire était chargé de la coordination de l'IGC et du programme GDMC.

[71] Deuxièmement, ces tâches ont continué d'être exécutées après la fin anticipée de sa période d'emploi. Certaines des fonctions liées à l'IGC ont été transférées à la région du Québec, et d'autres étaient assurées par M. Potter et Mme Marquis. Le fonctionnaire soutient que la formation sur les centres de coûts était un élément central de la fonction liée au programme GDMC, et que l'employeur traitait l'équipe de l'IGC comme une équipe combinant des tâches liées à l'IGC et des tâches liées au programme GDMC. Le fonctionnaire a déclaré qu'il était logique qu'il y ait une équipe commune. Le fonctionnaire a également soutenu que l'employeur avait ajouté un autre employé à l'équipe, Mme Cotroneo, qui était la EC-06. Le fonctionnaire soutient que, même si l'employeur n'a pas concédé que tel est le cas, Mme Cotroneo est inscrite comme membre de l'équipe de l'IGC et elle a exécuté ses fonctions après la fin de sa période d'emploi.

[72] Enfin, il soutient que les raisons invoquées par l'employeur pour mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi, soit que les tâches n'avaient plus à être accomplies et qu'il y avait eu la réorganisation, ne reflètent pas la réalité, parce que les tâches devaient bel et bien être exécutées. Il soutient qu'il s'agit de mauvaise foi.

[73] Le fonctionnaire soutient qu'il y a trois façons de mettre fin à un contrat d'emploi à durée déterminée, à savoir le non-renouvellement, la fin anticipée et la mise en disponibilité. Le fonctionnaire renvoie à *Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2010 CRTFP 83, où il était question d'une mise en disponibilité selon lui. La décision traite de la question du manque de travail et de l'abandon d'une fonction, et du fait que la mise en disponibilité est définie dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13). Le fonctionnaire soutient qu'il y a des similitudes entre le présent cas et *Tipple*.

[74] Dans *Tipple*, la période d'emploi du fonctionnaire était de 36 mois, mais elle avait pris fin au bout de 11 mois. L'employeur avait aboli le poste et, six mois plus tard, il en avait créé un nouveau. L'arbitre a évalué les affirmations selon lesquelles il y avait eu une réorganisation et il a conclu que celle-ci était artificielle. Dans ce cas, le fonctionnaire soutenait que la raison donnée pour justifier la fin de sa période d'emploi, soit son absence à une réunion tenue à Londres, en Angleterre, était faible, et qu'il n'y avait pas de preuve tangible.

[75] Dans le cas présent, le fonctionnaire soutient que l'élément essentiel dans *Tipple* est qu'il y avait suffisamment de travail pour M. Tipple et que l'employeur aurait dû embaucher davantage.

[76] Le fonctionnaire renvoie à *Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2011 CRTFP 33, et *Keuleman*. Il soutient que, dans les deux décisions, la Commission a rejeté les griefs au motif que l'employeur n'avait pas induit les fonctionnaires en erreur et qu'il n'y avait plus de travail pour ces derniers. Bien que les faits dans ces deux cas soient différents de ceux du présent cas, la norme n'est pas la perfection. Le fonctionnaire soutient qu'il y avait du travail pour lui. Il y avait un nouveau programme et un important financement. Le fonctionnaire assumait certaines des fonctions.

[77] Le fonctionnaire soutient que les explications données par Mme Marquis ne sont pas crédibles. Le fonctionnaire soutient que, lorsque le travail à accomplir pour la présentation au Conseil du Trésor a pris fin, on lui a demandé d'assumer les fonctions de Mme Tompkins liées à l'IGC. Il soutient que l'explication donnée par Mme Marquis concernant les tâches qu'il réalisait dans le cadre de l'IGC n'est pas crédible. Il me demande de tirer une conclusion défavorable parce qu'il y a deux versions des faits. Il renvoie à *Dahliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109, au paragraphe 78, au sujet de la façon de trancher entre la bonne foi et la mauvaise foi.

[78] Il soutient également que l'explication de Mme Marquis selon laquelle l'employeur ne l'a pas remplacé par un PC-04 n'est pas crédible. M. Potter lui a dit qu'un PC-04 le remplacerait. Comme l'employeur n'a pas appelé M. Potter à témoigner pour réfuter cette information, je dois tirer une conclusion défavorable.

[79] Le fonctionnaire soutient que le programme GDMC est une vaste initiative et qu'il y a eu un courriel annonçant la création de la direction générale. Il soutient qu'il n'y a pas d'éléments de preuve concernant l'évolution des tâches liées au programme GDMC et à l'IGC. Il soutient que l'absence d'éléments de preuve est la même que dans *Tipple*.

[80] Je conclus que l'employeur a démontré que la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin plus tôt que prévu parce que sa charge de travail avait diminué. Mme Marquis a déclaré que le travail du fonctionnaire lié à la présentation au Conseil du Trésor avait pris fin en août 2022, ce que le fonctionnaire a confirmé dans son témoignage.

[81] Le fonctionnaire a soulevé des questions concernant la crédibilité de Mme Marquis. Le critère à appliquer pour évaluer la crédibilité est énoncé dans *Faryna c. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 (BCCA). Je conclus que Mme Marquis était crédible. Son témoignage concordait avec l'ensemble de la preuve présentée à la Commission.

[82] Mme Marquis a témoigné que le travail de suivi financier allait être transféré à la Direction générale des programmes liés aux minéraux. Le fonctionnaire n'a pas contesté ce fait. Il a déclaré qu'à l'automne 2022, toutes ses fonctions étaient liées à l'IGC.

[83] Le fonctionnaire soutient qu'il aurait pu effectuer le travail de coordination de l'IGC après la fin anticipée de sa période d'emploi. Lui et Mme Marquis ont tous deux témoigné qu'il avait repris les fonctions de Mme Tompkins, qui était PC-04, lorsqu'elle est partie en août 2022.

[84] Les parties ne contestent pas que du travail de coordination de l'IGC se faisait chez l'employeur. La question est de savoir si ce travail correspondait aux groupe et niveau du fonctionnaire ou, autrement dit, s'il comprenait des tâches liées à son emploi. Je ne crois pas que c'était à lui de faire ce travail.

[85] Les éléments de preuve ont montré que le fonctionnaire assumait une partie du rôle de coordination de l'IGC de Mme Tompkins en août 2022, et qu'une collègue du bureau de Québec a commencé à travailler à la coordination de l'IGC au printemps 2023. Ces deux personnes occupaient des postes classés aux groupe et niveau PC-04. Mme Marquis a témoigné que les tâches de coordination de l'IGC que le fonctionnaire effectuait n'étaient pas les mêmes que celles de Mme Tompkins. Il formulait des conseils en géologie et en géoscience, contrairement à Mme Tompkins. Mme Marquis a expliqué que les conseils qu'il formulait correspondaient à un travail de niveau PC-05. Mme Marquis a déclaré que le travail de PC-05 était terminé et que

personne d'autre n'avait été embauché ou recruté aux groupe et niveau PC-05 pour effectuer ce même travail.

[86] Le fonctionnaire soutient qu'il aurait pu effectuer le travail que ses collègues de niveau PC-04 faisaient ou que les employés classés dans d'autres groupes et niveaux accomplissaient. Plus précisément, il mentionne le travail d'EC-06 que Mme Cotroneo a été embauchée pour faire un an après la fin de sa période d'emploi. Le fait que les employés classés dans ces autres catégories effectuaient des tâches semblables à celles du fonctionnaire, et ce, à l'époque où il était employé et aussi une fois sa période d'emploi terminée, ne démontre pas que **son** travail s'est poursuivi.

[87] Je conclus que l'employeur a démontré que la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin plus tôt que prévu en raison d'un manque de travail.

B. L'absence du fonctionnaire à une réunion sur la présentation au Conseil du Trésor n'a pas joué dans la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire

[88] Le fonctionnaire a déclaré qu'en juillet 2022, sa relation avec Mme Marquis était distante. Ils n'ont pas le même tempérament et, de son point de vue, elle semblait aimer la confrontation et le conflit.

[89] Il pensait que les attentes envers lui étaient énormes et, de son point de vue, il était pressenti pour un poste de direction. Il a dit avoir eu l'impression qu'une énorme pression pesait sur lui. Lors du contre-interrogatoire, il a convenu qu'il n'avait rien reçu par écrit au sujet d'attentes élevées, outre les objectifs de travail énoncés dans l'entente de rendement.

[90] Il a donné l'exemple d'une de ses premières rencontres avec Mme Marquis. Comme il n'avait pas encore reçu son ordinateur portable de travail, il utilisait son ordinateur personnel pour se connecter aux réunions virtuelles. Il n'arrivait pas à flouter son arrière-plan et, lors d'une réunion, Mme Marquis avait fait remarquer qu'on pouvait voir des jouets pour enfants derrière lui. Il lui avait alors expliqué qu'il n'arrivait pas à flouter son arrière-plan, mais il avait eu l'impression que cela avait terni sa réputation auprès d'elle. Il avait l'impression de ne pas être à la hauteur, et ce sentiment l'a suivi tout le temps qu'il a travaillé pour l'employeur.

[91] En matinée, le 8 août 2022, le fonctionnaire a manqué la réunion qui se tenait quotidiennement au sujet de la présentation au Conseil du Trésor. Il avait décidé de se rendre au bureau ce jour-là. Comme il n'avait pas d'ordinateur portable, il avait prévu se joindre à la réunion en utilisant un ordinateur de bureau. Il est arrivé à 8 h 30, et la réunion commençait à 9 h 30. Il a déclaré que, lorsqu'il avait allumé l'ordinateur de bureau, il avait fallu environ deux heures pour charger les mises à jour, ce qui lui a fait manquer la réunion.

[92] Mme Marquis a envoyé un courriel au fonctionnaire à 9 h 48. Elle avait remarqué son absence à la réunion et le priait de lui dire si tout allait bien. Il a répondu à 9 h 52 pour s'excuser d'avoir manqué la réunion. Il a expliqué qu'il s'agissait de l'un de ses premiers jours au bureau, et que l'ordinateur de bureau ne s'allumait pas et était très lent en raison de l'installation de mises à jour qui l'avaient empêché de participer à la réunion. Il croyait également que Microsoft Teams n'était pas installé sur l'ordinateur de bureau.

[93] Mme Marquis et le fonctionnaire ont eu une rencontre plus tard ce jour-là. Elle lui a fait un résumé de la réunion dans un courriel. Celui-ci comprenait cinq points. Quatre de ces points sont pertinents aux fins de la présente décision. Les voici :

- Présence aux réunions : si le fonctionnaire n'était pas en mesure d'assister à une réunion, elle souhaitait en être prévenue. Les réunions virtuelles dans Microsoft Teams sont assorties d'un numéro de téléphone qui permet de se connecter au moyen d'un ordinateur.
- IGC : elle souhaitait qu'il soit coordonnateur de l'IGC en remplacement de Mme Tompkins, qui partirait deux semaines plus tard.
- Processus de présentation au Conseil du Trésor : il devrait probablement s'en retirer, parce que l'étape suivante allait être amorcée.
- Résumé hebdomadaire : elle lui demandait de faire brièvement le point tous les vendredis après-midi.

[94] Le fonctionnaire a témoigné qu'il croyait qu'elle était contrariée, vu sa réaction, son expression faciale et son ton. Il avait l'impression d'être dans une situation fragile. Conscient qu'il était en période d'essai, il craignait de perdre son emploi parce qu'il avait manqué la réunion du 8 août.

[95] Il a témoigné avoir eu l'impression que sa relation avec Mme Marquis avait changé après la rencontre manquée, parce que celle-ci lui avait demandé de préparer

un résumé hebdomadaire et qu'elle avait inscrit cette tâche à son calendrier de travail. Il avait pris cela comme une façon pour elle de le surveiller.

[96] Le fonctionnaire a témoigné que sa relation avec Mme Marquis avait été distante jusqu'au jour où son emploi a pris fin. Il n'aimait pas cela. Il a témoigné qu'il s'acquittait de toutes ses tâches et qu'il était poli, mais qu'il ne voulait pas interagir avec elle à l'extérieur du milieu de travail.

[97] En contre-interrogatoire, Mme Marquis a témoigné que sa relation avec le fonctionnaire était très cordiale. Elle a déclaré qu'elle n'était au courant d'aucune erreur que le fonctionnaire aurait pu commettre. En contre-interrogatoire, on lui a demandé si, par son ton ou ses expressions faciales, elle manifestait son mécontentement à l'égard d'autrui lors de réunions. Elle a semblé surprise par la question, et elle a déclaré ne pas en avoir connaissance.

[98] L'employeur soutient qu'il n'y a aucun élément de preuve montrant que la réunion manquée a pu mener à la fin anticipée de la période d'emploi du fonctionnaire. Il fait référence aux ententes de gestion de rendement favorables et au témoignage de Mme Marquis.

[99] Le fonctionnaire soutient que la rencontre manquée était l'une des raisons pour lesquelles sa période d'emploi avait pris fin plus tôt que prévu.

[100] Je conclus que la réunion manquée n'était pas une des raisons pour lesquelles la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin plus tôt que prévu. Mme Marquis a témoigné que cela n'avait pas eu d'incidence sur la décision d'y mettre fin plus tôt que prévu. Son témoignage était crédible et il concordait avec les éléments de preuve dont je dispose. Le fonctionnaire n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de l'incident, et rien ne prouve que Mme Marquis était mécontente à son sujet. Ses ententes de rendement ne font pas référence à l'incident, et Mme Marquis a déclaré qu'il n'avait aucun problème de rendement. Dans ses ententes de gestion du rendement de mi-exercice et de fin d'exercice, il s'est vu attribuer la cote « Réussi » pour son rendement global.

C. L'incident de réservation en double n'a pas joué dans la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire

[101] Le fonctionnaire a expliqué qu'il croyait qu'une réservation en double faite en janvier 2023 avait également mené à la fin anticipée de sa période d'emploi.

[102] Mme Marquis a assisté à une conférence à Vancouver (Colombie-Britannique) au début de janvier 2023 et, selon son horaire, elle devait coprésider deux réunions en même temps. L'une d'elles était la réunion fédérale-provinciale-territoriale de la Commission géologique et l'autre, celle du groupe consultatif de l'industrie. Les réunions avaient lieu à deux endroits différents.

[103] Guy Buller, membre de l'équipe de Mme Marquis, était l'agent de coordination et de planification responsable de la réservation des réunions et de l'organisation de la logistique. Ce n'est que le jour même que Mme Marquis s'est rendu compte qu'elle avait un conflit d'horaire. Selon son témoignage, elle avait décidé d'assister à la réunion du groupe consultatif de l'industrie, mais, celle-ci ayant été annulée, elle a plutôt assisté à la réunion fédérale-provinciale-territoriale.

[104] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait eu l'impression qu'elle était contrariée de l'annulation de la réunion du groupe consultatif de l'industrie, parce que cela envoyait le message que la Commission géologique du Canada était désorganisée. Il a déclaré qu'elle tirait une grande fierté de la Commission géologique du Canada et que son image y était liée. Il croyait que l'annulation de la réunion avait terni sa réputation.

[105] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait rencontré Mme Marquis après la réunion et qu'elle lui avait dit qu'elle était contrariée. M. Buller était le responsable de l'organisation, mais il incombait au fonctionnaire de gérer M. Buller et sa charge de travail. Il a témoigné que Mme Marquis l'avait tenu responsable du conflit d'horaire. Il a déclaré qu'elle voulait le garder à l'œil et qu'elle souhaitait tirer des renseignements supplémentaires de leurs réunions hebdomadaires. Elle voulait voir tous les outils de travail utilisés pour suivre l'avancement des travaux, parce qu'il y avait certains manquements.

[106] Mme Marquis a témoigné avoir été attendue à deux réunions qui avaient lieu en même temps dans deux endroits différents, et qu'elle avait décidé d'aller à l'une et

d'annuler l'autre. Elle a déclaré qu'il arrivait souvent qu'elle ait un conflit d'horaire entre deux, voire trois, obligations, et que M. Buller est chargé de réserver ses rencontres. Elle a déclaré que c'est lui qui l'avait mise au courant du conflit d'horaire. En contre-interrogatoire, elle a déclaré que cette réservation en double n'avait rien à voir avec la fin anticipée de la période d'emploi du fonctionnaire, qu'il ne s'agissait pas d'une préoccupation importante, et que le problème avait été géré avec M. Buller.

[107] Le fonctionnaire a déclaré que, dans un courriel subséquent de résumé hebdomadaire, il avait informé Mme Marquis des réunions importantes et des engagements clés. Le fonctionnaire a affirmé qu'il avait rencontré M. Buller, qu'ils avaient discuté de ses tâches et qu'il lui avait offert de participer davantage. Il a également mentionné qu'il s'efforcera de rencontrer M. Buller plus régulièrement à l'avenir et de se tenir au courant de tous les engagements pris par M. Buller.

[108] Le fonctionnaire a expliqué avoir fait le point auprès de Mme Marquis dans une tentative de la rassurer. Mme Marquis a déclaré que le fonctionnaire n'avait pas précisément mentionné le conflit d'horaire en question dans le courriel de résumé.

[109] Le fonctionnaire a témoigné qu'après l'incident de réservation en double, il avait l'impression que Mme Marquis avait demandé des résumés hebdomadaires plus détaillés pour garder un œil sur lui. Il pensait être [traduction] « sur la corde raide » et devoir regagner la confiance de Mme Marquis. Il a témoigné qu'il craignait les conséquences et d'être renvoyé en cours de période d'essai, et qu'il voulait donc faire preuve de rigueur. Mme Marquis a déclaré avoir demandé des renseignements supplémentaires, parce que la fin de l'exercice approchait et qu'elle se préparait pour un éventuel audit mené par le vérificateur général.

[110] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré qu'outre son impression au sujet du courriel dans lequel il mentionnait avoir assuré un suivi auprès de M. Buller, aucune autre information ne faisait état de craintes de voir son emploi menacé. Il a également déclaré qu'il n'avait pas demandé à Mme Marquis pourquoi elle souhaitait avoir les détails. Il a mentionné qu'il avait été question de la réservation en double lors de la réunion, et que Mme Marquis avait demandé à être davantage tenue au courant à l'avenir.

[111] Le fonctionnaire a déclaré avoir été surpris en recevant la lettre l'informant que sa période d'emploi prendrait fin plus tôt que prévu. Il pensait qu'il serait rétrogradé à un poste PC-04. Il a témoigné que cette fin anticipée l'avait pris par surprise.

[112] Il a demandé à Mme Marquis pourquoi sa période d'emploi prendrait fin plus tôt que prévu. Elle lui a dit qu'il s'agissait d'une décision liée à la gouvernance future de la Commission géologique du Canada. Il a également demandé si la fin anticipée de sa période d'emploi avait quelque chose à voir avec la réservation en double. Elle lui a donné la même réponse. Il n'a pas demandé de précisions sur la raison pour laquelle le travail de présentation au Conseil du Trésor avait été retiré de ses objectifs.

[113] Il a déclaré qu'à son avis, la raison donnée pour justifier la fin anticipée de sa période d'emploi n'était pas authentique. Il avait le sentiment que Mme Marquis n'avait pas montré de remords en lui remettant la lettre l'avisant que son mandat prendrait fin plus tôt que prévu. Il y avait eu un manque d'empathie. Elle n'a pas proposé de solution de rechange. Son représentant de l'agent négociateur a cherché à savoir s'il pouvait présenter sa candidature à un autre poste, mais Mme Marquis a répondu qu'il n'y avait pas d'autres postes. Le fonctionnaire a indiqué qu'il aurait été ouvert à n'importe quel emploi.

[114] Je conclus que la réservation en double n'était pas une raison pour laquelle la période d'emploi du fonctionnaire a pris fin plus tôt que prévu. Mme Marquis a témoigné que cela n'avait pas joué dans la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi. Encore une fois, son témoignage était crédible et concordait avec les éléments de preuve dont je dispose, y compris l'absence de mesure disciplinaire et les ententes de gestion du rendement satisfaisantes qui ne faisaient pas référence à l'incident.

D. Le fonctionnaire n'a pas été incité à accepter le poste doté pour une période déterminée

[115] Le fonctionnaire a travaillé pour une société d'experts-conseils en génie pendant environ quatre ans avant de commencer à travailler pour l'employeur. Il a déclaré que son objectif de carrière était d'être géologue à la Commission géologique du Canada, plus précisément dans le cadre du programme des minéraux critiques de l'employeur. Il a témoigné qu'il savait à quel point ce travail était important et qu'il considérait que

cela se poursuivrait, vu le budget de 2022 du gouvernement fédéral. Il a déclaré que cela faisait partie d'un programme de 3,8 milliards de dollars et que 80 millions de dollars avaient été attribués au programme GDMC. Il savait que le programme des minéraux critiques était important et il pensait qu'il le resterait probablement dans l'avenir.

[116] L'employeur a affiché deux postes de chefs de sous-division, et le fonctionnaire a présenté sa candidature pour les deux. Il s'est qualifié pour le poste PC-05 et a été inscrit à un répertoire, mais il n'a pas été nommé.

[117] À l'hiver 2022, le fonctionnaire a discuté des possibilités d'emploi avec Mme Marquis, et cette dernière a mentionné la possibilité d'un poste PC-04. Elle lui a dit qu'elle ne pouvait rien lui promettre à ce sujet, mais que le poste lui serait peut-être offert sous réserve d'une vérification de sécurité et d'une évaluation en langue seconde. Il a rempli ces deux conditions, puis a communiqué avec Mme Marquis pour faire le point. Elle l'a informé que le poste avait été doté par un candidat qui travaillait déjà pour l'employeur.

[118] Le fonctionnaire a demandé à Mme Marquis s'il y avait d'autres possibilités d'emploi chez l'employeur. Il a été invité à deux reprises à en parler avec les représentants de l'employeur. La première discussion n'a pas débouché sur une offre d'emploi. La deuxième a mené à une discussion informelle avec Paula McLeod, gestionnaire de programme, Commission géologique du Canada, et M. Potter au sujet d'une occasion à venir dans le cadre du programme des minéraux critiques, pour un poste classé aux groupe et niveau PC-05.

[119] Le fonctionnaire a déclaré que le ton était très enthousiaste pendant la discussion. Selon lui, l'employeur était prêt à embaucher quelqu'un sur-le-champ. Il a indiqué que Mme McLeod lui avait dit que la plupart de ses tâches seraient liées à la coordination.

[120] Le fonctionnaire a témoigné que Mme McLeod avait expliqué les avantages qui venaient avec un emploi dans la fonction publique, à savoir les avantages sociaux et l'équilibre travail-vie personnelle. Il a témoigné qu'une période d'emploi de deux ans lui avait été mentionnée, mais aussi que les avantages sociaux étaient les mêmes que

pour un poste doté pour une durée indéterminée, et qu'il y avait un régime de retraite. Il aurait les mêmes avantages sociaux qu'un employé nommé pour une période indéterminée, sauf que sa période d'emploi serait fixée à deux ans. De plus, il y avait de bonnes chances qu'il devienne un employé nommé pour une période indéterminée au bout de deux ans; autrement, sa période d'emploi serait renouvelée une fois terminée.

[121] Le fonctionnaire a déclaré qu'au cours de sa rencontre informelle avec l'employeur, le passage de la lettre d'offre qui concernait la fin anticipée de sa période d'emploi lui été décrit comme présentant un risque faible. Il a indiqué qu'au cours de la discussion, il semblait urgent que le travail soit fait, et il y avait de l'enthousiasme dans l'air. Il avait l'impression que le risque était faible que sa période d'emploi prenne fin plus tôt que prévu.

[122] Il a témoigné qu'il n'aurait pas accepté le poste s'il avait su que la période d'emploi serait de neuf mois, parce que c'était trop court, et qu'avec seulement sept semaines d'avis, il aurait compris qu'une partie de la période serait perdue, ce qui aurait été une source de préoccupation.

[123] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a témoigné qu'il n'avait rien par écrit qui laissait entendre qu'il pourrait rester employé au delà de sa période d'emploi. Il a également déclaré qu'il n'aurait pas accepté le poste doté pour une période déterminée s'il avait su que c'était pour neuf mois.

[124] Mme Dobson a déclaré qu'elle croyait que l'employeur avait incité le fonctionnaire à travailler pour lui. Le fonctionnaire travaillait dans le secteur privé. Il a déclaré qu'on lui avait dit qu'il serait embauché pour une période déterminée de deux ans, mais qu'il ne devait pas s'inquiéter, parce qu'une telle situation mène dans la plupart des cas à un emploi doté pour une durée indéterminée, qu'il y a de nombreuses possibilités d'avancement professionnel, que les augmentations salariales sont garanties et que les conditions d'emploi dans la fonction publique offrent des avantages intéressants et concurrentiels qui ne se voient pas dans le montant du salaire.

[125] En contre-interrogatoire, Mme Dobson a déclaré qu'il n'y avait pas de preuve documentaire étayant que le fonctionnaire avait été incité à travailler pour l'employeur.

[126] Le fonctionnaire a trouvé un autre emploi, et on m'a présenté des talons de paye pour la période allant du 1er janvier au 31 juillet 2024, ce qui couvre sa période d'emploi jusqu'à la fin.

[127] L'employeur soutient que le fonctionnaire n'a pas été incité à accepter le poste doté pour une période déterminée. La lettre d'offre précisait que le fonctionnaire était embauché pour une période déterminée et que sa période d'emploi pourrait prendre fin de façon anticipée.

[128] Le fonctionnaire soutient qu'il a été incité à accepter le poste doté pour une période déterminée et que, parce qu'il a été incité à quitter un emploi à temps plein dans le secteur privé pour accepter un poste doté pour une période déterminée chez l'employeur, je devrais tirer une conclusion défavorable au sujet de la bonne foi de l'employeur. Il soutient que, par conséquent, il a droit à des dommages-intérêts.

[129] Je conclus que le fonctionnaire n'a pas été incité à accepter le poste doté pour une période déterminée chez l'employeur. Il a été embauché pour une période déterminée allant du 4 juillet 2022 au 28 juin 2024.

[130] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait évalué comme étant faible le risque que sa période d'emploi prenne fin plus tôt que prévu, vu l'enthousiasme qui régnait pendant sa discussion avec l'employeur au sujet de l'emploi, et parce qu'il avait l'impression qu'il était très probable qu'il devienne un employé nommé pour une période indéterminée après deux ans ou que sa période d'emploi soit renouvelée une fois terminée. C'est ce qu'il croit.

[131] La preuve a montré que le fonctionnaire a activement cherché du travail auprès de l'employeur, parce qu'il a communiqué avec lui à plusieurs reprises au sujet des possibilités d'emploi. Il a été informé que la possibilité d'emploi visait un mandat de deux ans. Le premier paragraphe de la lettre d'offre le mentionne clairement, comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] J'ai le plaisir de vous offrir une nomination à temps plein pour une période déterminée, du 4 juillet 2022 au 28 juin 2024, au poste mentionné dans l'annexe ci-jointe. Rien dans la présente lettre ne doit être interprété comme faisant référence à une nomination pour une période indéterminée, ni vous porter à croire que cette offre vous permettra d'obtenir un emploi permanent dans la fonction publique. Vos services pourraient être requis pendant une période plus courte selon la charge de travail et la poursuite des tâches à effectuer.

[...]

[132] Même si j'acceptais, et ce n'est pas le cas, que le fonctionnaire a été informé verbalement qu'il deviendrait un employé nommé pour une période indéterminée au bout de deux ans ou que sa période d'emploi serait renouvelée une fois terminée, il a signé la lettre d'offre pour une période de deux ans.

E. La suppression du compte de courriel du fonctionnaire ne démontre pas la mauvaise foi

[133] J'ai rencontré les parties lors d'une conférence préparatoire, afin de discuter des questions préliminaires avant le début de l'audience. Le fonctionnaire a mentionné que l'employeur avait supprimé son compte de courriel une fois sa période d'emploi terminée, et il a soutenu qu'il était possible que certains documents potentiellement pertinents ou favorables à sa cause aient été supprimés. À l'audience, le fonctionnaire a soulevé la question une nouvelle fois. J'ai demandé au fonctionnaire s'il y avait des documents particuliers sur lesquels il voulait se fonder et qui avaient été supprimés, et il m'a répondu qu'il était difficile de répondre à la question sans savoir ce qui avait été supprimé.

[134] Mme Bradford, qui travaille pour l'employeur depuis 2022, a témoigné au sujet des politiques de gestion de l'information de l'employeur. Elle a expliqué qu'il existe une directive sur la gestion de l'information et la technologie en cas de départ d'un employé (la « directive »). La directive décrit de manière générale les responsabilités en matière de gestion de l'information qui incombent aux employés lorsqu'ils quittent leur emploi. Elle s'applique à tous les renseignements électroniques stockés sur les lecteurs de l'employeur et dans ses comptes de courriel.

[135] Tous les employés sont assujettis à la directive, y compris les consultants, les employés occasionnels, les employés temporaires, les étudiants et les entrepreneurs. Mme Bradford a expliqué que les employés sont tenus de gérer leur information avant leur départ, afin de s'assurer que leurs renseignements, y compris les courriels, sont stockés dans des dépôts.

[136] La directive est affichée sur l'intranet de l'employeur et dans le répertoire du gouvernement fédéral appelé « GCDocs ». Toute personne ayant un compte fourni par l'employeur y a accès.

[137] Elle a déclaré que le fonctionnaire avait présenté un billet relativement à son départ. Tout le matériel qu'il utilisait pour son travail a dû être retourné au bureau de service des technologies de l'information. Mme Bradford a expliqué que le fonctionnaire avait eu accès à son compte de courriel jusqu'à son départ. C'est après le départ d'un employé que l'accès au réseau de celui-ci est désactivé. Le processus de désactivation du compte d'un employé commence rapidement, en l'espace d'une journée. L'employé ne peut pas accéder au réseau. Son adresse de courriel et ses accès à Microsoft 365 sont désactivés en premier, puis son compte est supprimé après une période qui n'a pas été précisée.

[138] Mme Bradford a été invitée à parler de l'obligation de préservation de la preuve, qui est une instruction officielle de conservation, de non-destruction et de non-modification envoyée au sein d'une organisation concernant certains documents et renseignements susceptibles d'être pertinents pour une procédure judiciaire en instance ou prévue. Elle a répondu que cela ne s'appliquait normalement pas aux griefs.

[139] Elle a déclaré que, dans le contexte d'un grief, il incombe normalement à l'employé de sauvegarder les documents et les courriels qu'il juge pertinents.

[140] Mme Marquis a déclaré qu'elle n'avait joué aucun rôle dans la suppression du compte de courriel du fonctionnaire.

[141] Mme Dobson a déclaré ne pas se souvenir si elle était au courant de l'existence d'une politique de l'employeur au sujet des départs d'employés et de la suppression des comptes de courriel à l'époque où elle représentait le fonctionnaire. Elle ne se

souvenait pas non plus si un représentant du groupe des relations de travail de l'employeur l'avait informée que le compte de courriel du fonctionnaire serait supprimé parce qu'il partait. Elle a témoigné qu'elle lui aurait peut-être conseillé de protéger ses renseignements si elle avait été au courant de la directive.

[142] L'employeur soutient que le fonctionnaire n'a pas été traité différemment de tout employé visé par la directive. La directive conseille aux employés de gérer leur information avant leur départ. L'employeur soutient que le fonctionnaire a été informé sept semaines à l'avance que sa période d'emploi prendrait fin plus tôt que prévu. Pendant cette période, le fonctionnaire avait accès à son courriel et il a également communiqué avec son agent négociateur au sujet du dépôt d'un grief.

[143] Le fonctionnaire soutient que je devrais tirer une conclusion défavorable au sujet de la bonne foi de l'employeur, car celui-ci a supprimé son compte de courriel après son départ et le dépôt de son grief. Il soutient que, par conséquent, il a droit à des dommages-intérêts.

[144] Le fonctionnaire soutient que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi en supprimant son compte de courriel après la fin anticipée de sa période d'emploi, parce que ce n'est que quelques jours avant l'audience qu'il a informé l'agent négociateur que son compte avait été supprimé. Il soutient que la Commission devrait déclarer que la directive de l'employeur constituait une conduite de mauvaise foi, parce que les courriels dans son compte étaient liés à un grief.

[145] Le fonctionnaire soutient que le dépôt d'un grief devrait enclencher l'obligation de préservation de la preuve et que l'employeur ne devrait pas supprimer de documents, parce que cela nuit au cas des plaignants et des fonctionnaires s'estimant lésés.

[146] Je conclus que la suppression du compte de courriel du fonctionnaire a eu lieu après la fin de sa période d'emploi. Le fonctionnaire a eu accès à son compte pendant environ sept semaines après avoir appris que sa période d'emploi prendrait fin. La suppression de son compte de courriel s'est faite en temps opportun, conformément à la directive de l'employeur, et elle n'a pas été ordonnée par son gestionnaire. Aucun élément de preuve ne donne à penser que l'employeur a agi de mauvaise foi. J'estime

également que cela ne m'aide pas à trancher la question de savoir si la décision de mettre fin plus tôt que prévu à la période d'emploi du fonctionnaire constituait de la mauvaise foi.

IV. Décision

[147] Le fonctionnaire n'a pas démontré que la décision de l'employeur de mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi constituait de la mauvaise foi.

[148] Le fonctionnaire a témoigné qu'il s'agissait de sa propre compréhension des événements. Pour prouver la mauvaise foi, il devait présenter plus que ses propres croyances.

[149] À l'audience, le fonctionnaire a demandé des dommages-intérêts pour ce qui suit :

- salaire perdu;
- droit aux congés annuels;
- avantages sociaux;
- incitation;
- intérêts.

[150] Le fonctionnaire a présenté des observations détaillées concernant les dommages-intérêts demandés et les motifs pour ceux-ci. Comme j'ai conclu que la décision de l'employeur de mettre fin plus tôt que prévu à sa période d'emploi n'a pas été prise de mauvaise foi, je n'accorderai pas les dommages-intérêts demandés.

[151] Le fonctionnaire a également allégué que l'employeur avait exercé son droit de gestion de façon déraisonnable. À ce sujet, aucun élément de preuve ne m'a été présenté, et les parties ne m'ont pas présenté d'arguments qui permettraient de conclure que la décision constituait un exercice déraisonnable du droit de gestion de l'employeur sous le régime de la convention collective.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[153] Le grief est rejeté.

Le 10 septembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Brian Russell,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**