

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20140430

Dossier : T-544-13

Référence : 2014 CF 400

Ottawa (Ontario), le 30 avril 2014

En présence de madame la juge Tremblay-Lamer

ENTRE :

ODA KAGIMBI

demanderesse

et

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
(ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL – SERVICE
CORRECTIONNEL DU CANADA)**

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue le 27 février 2013 par un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique [CRTFP]. La décision a été rendue à la suite d'un grief logé par la demanderesse contre le défendeur, l'Administrateur général de Service correctionnel Canada [SCC], son employeur de

l'époque, par lequel elle conteste le renvoi en cours de stage dont elle fut l'objet le 17 septembre 2007.

I. Le contexte factuel

[2] Le 19 décembre 2006, la demanderesse a été embauchée à titre d'agent correctionnel pour SCC à l'établissement de Cowansville, Québec, pour une durée indéterminée. Cet emploi était assujéti à une période de stage d'une durée de 12 mois.

[3] En janvier 2007, M. Benoit Leduc, gestionnaire correctionnel intérimaire principal de la demanderesse, l'a rencontrée pour lui demander si elle était à l'aise avec tous les postes de travail, ce qu'elle a affirmé.

[4] La semaine suivante, M. Leduc l'informe qu'elle devrait refaire la période de familiarisation de deux semaines en établissement. M. Leduc et Mme France Poisson, directrice de l'établissement, ont témoigné que la gestion désirait que la demanderesse refasse ces deux semaines de familiarisation pour l'aider à combler des lacunes, ce qu'elle fit du 9 au 20 février 2007.

[5] Suite à cette période de deux semaines, une série d'incidents se sont produits en établissement. Des agents correctionnels témoins de ces événements, dont la demanderesse, ont écrit des rapports d'observation. Plusieurs auteurs de ces rapports ont été assignés à comparaître et ont témoigné lors de l'audience devant l'arbitre de grief.

[6] Un rapport d'évaluation du rendement de la demanderesse a été rédigé par M. Leduc le 17 septembre 2007, dans lequel il note que son rendement était insatisfaisant compte tenu que celle-ci avait de la difficulté à accomplir ses fonctions, qu'elle semblait manquer d'assurance et qu'elle requérait une supervision constante.

[7] Le jour même, sur la base de ce rapport, la demanderesse fut renvoyée, par la directrice de l'établissement, Mme Poisson. Dans sa lettre de renvoi, elle explique les motifs de l'employeur pour renvoyer la demanderesse en cours de stage. Selon Mme Poisson, bien que la demanderesse ait suivi un deuxième stage de formation, aucune amélioration au niveau de son rendement n'a été constatée. Elle ne rencontre pas les objectifs attendus en ce qui a trait à la maîtrise de l'équipement sécuritaire, la maîtrise des postes sécuritaires, la capacité d'apprentissage ainsi que la capacité de réaction à un incident critique.

[8] Le 18 septembre 2007, la demanderesse a déposé un grief à l'encontre de son renvoi demandant d'être réintégrée dans son poste et de se faire rembourser le salaire et les indemnités qui lui étaient dus, ainsi que les dommages encourus.

[9] Le 19 mai, l'arbitre rejetait le grief de la demanderesse (*Kagimbi c Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 67). Celle-ci déposa une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale qui fut accueillie par le juge Scott (*Kagimbi c Canada (Procureur général)*, 2011 CF 527). Celui-ci a conclu que «Le défaut de tenir compte des objections de la demanderesse rend arbitraire la conclusion principale de l'arbitre à l'effet que

«ces faits sont réellement liés à l'emploi, au rendement ou à la conduite du fonctionnaire»». La Cour a donc retourné le grief devant un autre arbitre pour qu'une nouvelle décision soit rendue.

[10] Une nouvelle audience a eu lieu devant l'arbitre Renaud Paquet.

[11] Le 27 février 2013, l'arbitre rendait sa décision qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief, et a donc ordonné la fermeture du dossier.

II. Cadre législatif

[12] Les articles de loi pertinents se trouvent en annexe au présent jugement.

III. La décision de l'arbitre

[13] Après un survol de la jurisprudence pertinente (*Jacmain c Procureur général (Canada) et autre*, 1977 CanLII 200 (CSC), [1978] 2 RCS 15 au para 37; *Canada (Procureur général) c Penner*, [1989] 3 CF 429 (CAF) [*Penner*]; et *Canada (Procureur général) c Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529) [*Leonarduzzi*], l'arbitre a déterminé qu'un arbitre de grief n'a pas compétence pour entendre sur le fond un grief qui porte sur un renvoi en cours de stage, et que son rôle est plutôt limité à constater si le renvoi a été véritablement un renvoi en cours de stage. S'il constate que l'employeur a agi de mauvaise foi, ou a renvoyé l'employé pour un motif qui n'est pas lié à sa capacité d'occuper les fonctions, l'arbitre peut avoir la compétence d'entendre le grief.

[14] À la lumière de la preuve au dossier, l'arbitre a constaté que la demanderesse était encore en stage quand elle a été renvoyée et a conclu que le défendeur avait prouvé, de façon non équivoque, qu'il croyait la demanderesse incapable d'occuper les fonctions d'agent correctionnel.

[15] L'arbitre a accepté l'allégation de la demanderesse à l'effet qu'elle n'avait pas été mise au fait de ses lacunes. Cependant, il a rejeté la proposition selon laquelle les manquements de transparence de l'employeur équivalaient à de la mauvaise foi. Il a déterminé que l'employeur n'était pas tenu de donner un avertissement à la demanderesse.

[16] Quant au défaut de l'employeur dans le versement du préavis, cette erreur n'invalidait pas le renvoi en cours de stage puisque cela n'avait rien à voir avec la justesse du renvoi. Le seul droit substantif de la demanderesse, face à ce défaut, est d'obtenir le paiement du préavis tel qu'il aurait dû être fait au départ.

[17] En ce qui concerne les lignes directrices de l'employeur en matière de licenciement, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas nécessaire pour lui de commenter les lignes directrices, puisqu'elles n'ont pas force de loi et ne servent que de guide aux gestionnaires de l'employeur.

IV. Questions en litige

[18] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?

2. Est-ce que la décision de l'employeur est déraisonnable sur la base de la mauvaise foi?
3. Est-ce que le défaut de l'employeur de verser un mois de salaire à la demanderesse, comme préavis, quand il devait le faire, invalide la décision?
4. Est-ce que les lignes directrices de l'employeur, en matière de licenciement, ont force de loi tel que la décision peut être annulée parce qu'elles n'ont pas été respectées?

V. Norme de contrôle

[19] La norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, et ce, pour l'appréciation des faits ainsi que pour les questions mixtes de droit et de faits. Comme l'affirmait le juge Boivin dans *Canada (Procureur général) c Bergeron*, 2013 CF 365 au paragraphe 27:

La question de savoir si la preuve présentée devant l'arbitre rencontre le fardeau imposé à chaque partie est une détermination qui se fait en examinant des questions de faits, ainsi que des questions mixtes de droit et de fait, qui attirent plutôt la norme de la décision raisonnable étant donné l'expertise de l'arbitre dans le domaine des relations de travail à la fonction publique et la clause privative à l'article 233 de la LRTFP (*Dunsmuir*, précité aux para 52-55). Dans un tel cas, il y a lieu de reconnaître que plus d'une conclusion serait possible, et que l'expertise de l'arbitre joue un rôle important dans cette détermination (*Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12 (CanLII), 2009 CSC 12 aux para 25 et 59, 2009 CSC 12 (CanLII), [2009] 1 RCS 339 ; *Canada (Procureur général) c King*, 2009 CF 922 (CanLII), 2009 CF 922 au para 10, [2009] ACF no 1137 (QL)). Il y aurait donc lieu de faire déférence aux conclusions de l'arbitre quant aux questions de faits et aux questions mixtes de droit et de faits, et d'examiner le caractère raisonnable de ses conclusions concernant la satisfaction du fardeau de la preuve.

VI. Argumentation des parties

[20] D'une part, la demanderesse prétend que l'arbitre avait compétence pour se prononcer sur la question de savoir si l'employeur a rempli les exigences de base envers la demanderesse lors de son renvoi.

[21] La demanderesse soutient que plusieurs erreurs ont été commises par l'employeur lors du renvoi. Plus spécifiquement, la demanderesse n'a pas été informée de son droit à un préavis ou à une indemnité, elle a reçu l'indemnité pour une période de deux semaines que celle-ci aurait dû être de trente jours, son salaire régulier n'a pas été versé au moment où il devrait l'être.

[22] De plus, les lignes directrices qui exigent que l'employé en cour de stage soit avisé lorsqu'il doit améliorer son rendement ou sa conduite ont force de loi et que de toute façon si la Cour conclut qu'elles n'ont pas force de loi, elles sont pertinentes pour déterminer si l'employeur est de bonne foi. En l'espèce, la demanderesse n'a jamais été avisée de manière transparente des lacunes contrairement aux lignes directrices.

[23] Elle allègue également plusieurs anomalies graves dans les rapports d'observations sur lesquels était basé le rapport d'évaluation de rendement qui démontre que l'employeur a utilisé le renvoi en cours de stage comme subterfuge pour camoufler un autre motif de renvoi.

[24] Conséquemment, l'arbitre a commis une erreur déraisonnable d'interprétation de la LEFP lorsqu'il a conclu qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief.

[25] D'autre part, le défendeur soutient que le rôle de l'arbitre est de s'assurer que la décision de l'employeur est bel et bien une décision prise de bonne foi eu égard aux capacités et aptitudes de l'individu pour un motif lié à l'emploi.

[26] Dans le cas de la demanderesse, l'employeur a déposé en preuve la lettre de renvoi qui indiquait les motifs du renvoi. Plusieurs témoins entendus par l'arbitre ont témoigné de l'insatisfaction de l'employeur quant à sa capacité à occuper le poste d'agent correctionnel. Devant une telle preuve, la seule conclusion raisonnable à laquelle l'arbitre pouvait arriver était qu'il n'avait pas compétence pour entendre ce grief, puisque l'employeur a renvoyé la demanderesse pour un motif lié à l'emploi en cours de stage. Je suis de cet avis.

VII. Analyse

[27] En vertu des articles 209 et 211 de la LRTPF ainsi que de l'article 62 de la LEFP, un arbitre de la CRTFP n'a pas compétence pour entendre un grief portant sur un renvoi en cours de stage. Un grief ne peut être référé à l'arbitrage devant la CRTFP que dans les cas prévus par l'article 209 de la LRTPF.

[28] Cependant, la Cour d'appel fédérale a déterminé dans l'arrêt *Penner*, précité, qu'un arbitre saisi d'un grief déposé par un employé renvoyé en cours de stage a le droit d'examiner les

circonstances de l'affaire pour s'assurer que la terminaison de l'emploi faisait suite à une insatisfaction de bonne foi quant aux aptitudes requises pour occuper le poste en question.

[29] Quant au fardeau de preuve, il incombe à l'employeur de présenter un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif (voir *Leonarduzzi*, précité au para 37). Cela fait, le fonctionnaire doit démontrer que le renvoi a été «basé sur un motif autre qu'une insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de ses aptitudes; c'est-à-dire, qu'il y avait de la mauvaise foi de la part de l'employeur, du camouflage ou une supercherie. Ce fardeau est reconnu comme étant très lourd.» (*Bergeron*, précité au para 35).

[30] En l'espèce, la preuve devant l'arbitre démontrait clairement que l'employeur avait des motifs pour le renvoi lié à l'emploi de la demanderesse. La lettre de renvoi en cours de stage énumérait des lacunes au niveau de la maîtrise de l'équipement sécuritaire, des postes sécuritaires, de la capacité d'apprentissage ainsi que des lacunes dans la capacité de réaction à un incident critique. Plusieurs fonctionnaires ont témoigné devant l'arbitre faisant état de ces lacunes.

[31] À la lumière de cette preuve, l'arbitre ne pouvait que conclure que l'employeur s'était déchargé de son fardeau de preuve. La demanderesse a tenté par la suite de démontrer la mauvaise foi de l'employeur en invoquant le traitement inéquitable dont elle fut l'objet puisque l'employeur et ses représentants ne l'ont pas confrontée, ne lui ont pas fait part des lacunes dans son travail avant le jour de son renvoi.

[32] À cet égard, l'arbitre a déterminé que « [son] rôle n'est pas de décider si l'employeur a agi de façon équitable envers Mme Kagimbi dans la gestion de ses prétendues lacunes au travail ou si les pratiques de gestion des surveillants correctionnels étaient adéquates. »

[33] Certes, l'employeur aurait pu montrer les rapports à la demanderesse afin de lui permettre d'améliorer ses faiblesses, mais cela n'est pas un critère requis pour le renvoi d'un employé en cours de stage. Comme l'indique, à bon droit l'arbitre dans sa décision au par 77 :

...dans le cas d'un renvoi en cours stage, l'employeur doit être de bonne foi dans sa prise de décision de mettre fin à l'emploi en cours de stage. Il ne peut utiliser le renvoi en cours de stage pour camoufler une autre forme de renvoi. Cependant, cela ne veut pas dire que l'employeur est tenu d'être transparent avec l'employé au cours de son stage et de l'informer de ses lacunes au travail afin de lui donner la chance de se corriger. Le gros bon sens et les bonnes pratiques de gestion le voudraient mais le droit ne l'exige pas.

Il a donc conclu que la décision de renvoyer la demanderesse est une décision de bonne foi, c'est-à-dire, qu'elle est fondée sur une insatisfaction quant aux capacités de l'employée de faire le travail en question.

[34] À mon avis, cette conclusion est raisonnable. La jurisprudence démontre que la loi est rédigée telle que l'employeur jouit de beaucoup de flexibilité pendant la période de stage, justement pour qu'il puisse évaluer les compétences d'un employé potentiel.

[35] La demanderesse soulève également l'erreur de l'employeur qui ne lui a pas versé un mois de salaire comme préavis. Le paragraphe 62(2) de la LEFP énonce qu'en renvoyant un employé en cours de stage, un employeur peut, au lieu de donner l'avis prévu au paragraphe (1)

de cet article, verser à l'employé une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit au cours de la période de préavis.

[36] En espèce, l'employeur aurait dû verser l'équivalent d'un mois de salaire à la demanderesse, et non l'équivalent de deux semaines, ce qui fut corrigé par la suite.

[37] Or, ce défaut dans le versement du préavis ne change rien à la décision de bonne foi de renvoyer un employé en cours de stage. L'intention du législateur est à l'effet qu'un arbitre n'a pas compétence pour se prononcer sur un grief portant sur un renvoi en cours de stage. Ce n'est pas une erreur dans la durée du préavis qui peut contrevenir à une exigence clairement exprimée par le législateur.

[38] Finalement, en ce qui concerne les lignes directrices, «en règle générale, de telles politiques n'ont pas force de loi à moins que la loi habilitante n'oblige le ministère à émettre une politique» (*Hughes c Canada (Procureur général)*, 2008 CF 832 au para 16). C'est à bon droit que l'arbitre a déterminé que cela n'invalidait pas le renvoi en cours de stage.

[39] En effet, pour qu'une telle politique puisse être considérée avoir force de loi, il faut faire une analyse de sa nature, ce qui a été fait dans l'arrêt *Gingras c Canada*, 1994 CanLII 3475 (CAF), [1994] 2 CF 734 (CA), où la Cour d'appel fédérale a déterminé qu'une politique du Conseil du Trésor intitulée «Régime de prime au bilinguisme» avait force de loi parce qu'elle était précise, conférait un avantage et ne laissait aucune marge d'appréciation aux ministères, ce qui n'est pas le cas dans le présent dossier.

[40] Les lignes directrices en question n'ont pas été déposées en preuve. Aucun témoin devant l'arbitre n'a pu fournir les clarifications nécessaires. La demanderesse n'a donc pas démontré en quoi un document interne de l'employeur serait légalement contraignant.

[41] L'arbitre a donc tenu compte du cadre législatif et jurisprudentiel dans lequel il opérait; il a entendu l'ensemble de la preuve et a déterminé que l'employeur avait démontré de façon non équivoque qu'il a renvoyé la demanderesse de bonne foi pour un motif relié à l'emploi.

[42] Je suis d'avis que dans son ensemble, la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnable (*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62 para 47).

[43] En conséquence, la demande de contrôle judiciaire est rejetée, avec dépens.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande de contrôle judiciaire est rejetée, avec dépens.

« Danièle Tremblay-Lamer »

Juge

ANNEXE

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, LC 2003, c 22, art 12 et 13 [la LEFP]

61. (1) La personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période :

a) fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;

b) fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie, par l'organisme distinct en cause dans le cas d'un organisme distinct dans lequel les nominations relèvent exclusivement de la Commission.

(2) Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas la période de stage.

62. (1) À tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de mettre fin à son emploi au terme du délai de préavis :

a) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait

61. (1) A person appointed from outside the public service is on probation for a period

(a) established by regulations of the Treasury Board in respect of the class of employees of which that person is a member, in the case of an organization named in Schedule I or IV to the Financial Administration Act; or

(b) determined by a separate agency in respect of the class of employees of which that person is a member, in the case of an organization that is a separate agency to which the Commission has exclusive authority to make appointments.

(2) A period established pursuant to subsection (1) is not terminated by any appointment or deployment made during that period.

62. (1) While an employee is on probation, the deputy head of the organization may notify the employee that his or her employment will be terminated at the end of

(a) the notice period established by regulations of

partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;

b) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par l'organisme distinct en cause dans le cas d'un organisme distinct dans lequel les nominations relèvent exclusivement de la Commission.

Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de ce délai.

(2) Au lieu de donner l'avis prévu au paragraphe (1), l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de la cessation de son emploi et du fait qu'une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit au cours de la période de préavis lui sera versée. Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire à la date fixée par l'administrateur général.

the Treasury Board in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of an organization named in Schedule I or IV to the Financial Administration Act, or

(b) the notice period determined by the separate agency in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of a separate agency to which the Commission has exclusive authority to make appointments,

and the employee ceases to be an employee at the end of that notice period.

(2) Instead of notifying an employee under subsection (1), the deputy head may notify the employee that his or her employment will be terminated on the date specified by the deputy head and that they will be paid an amount equal to the salary they would have been paid during the notice period under that subsection.

A. *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, art. 2 [la LRTFP]

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel

209. (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has

portant sur :

not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le **licenciement**, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

(b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(c) in the case of an employee in the core public administration,

(i) la rétrogradation ou le **licenciement** imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the Financial Administration Act for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

(ii) deployment under the Public Service Employment Act without the employee's consent where consent is required; or

d) soit la rétrogradation ou le **licenciement** imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

(d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

(2) Pour que le fonctionnaire

(2) Before referring an

puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

individual grievance related to matters referred to in paragraph (1)(a), the employee must obtain the approval of his or her bargaining agent to represent him or her in the adjudication proceedings.

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

211. Nothing in section 209 is to be construed or applied as permitting the referral to adjudication of an individual grievance with respect to

(a) any termination of employment under the Public Service Employment Act; or

(b) any deployment under the Public Service Employment Act, other than the deployment of the employee who presented the grievance.

209. (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

(b) a disciplinary action resulting in termination,

demotion, suspension or financial penalty;

(c) in the case of an employee in the core public administration,

(i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the Financial Administration Act for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(ii) deployment under the Public Service Employment Act without the employee's consent where consent is required; or

(d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

(2) Before referring an individual grievance related to matters referred to in paragraph (1)(a), the employee must obtain the approval of his or her bargaining agent to represent him or her in the adjudication proceedings.

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

211. L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à

211. Nothing in section 209 is to be construed or applied as

l'arbitrage d'un grief
individuel portant sur :

permitting the referral to
adjudication of an individual
grievance with respect to

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

(a) any termination of
employment under the Public
Service Employment Act; or

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

(b) any deployment under the
Public Service Employment
Act, other than the deployment
of the employee who presented
the grievance.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-544-13

INTITULÉ : ODA KAGIMBI c PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 14 AVRIL 2014

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT : LA JUGE TREMBLAY-LAMER

DATE DES MOTIFS : LE 30 AVRIL 2014

COMPARUTIONS :

Aymar Missakila POUR LA DEMANDERESSE

Anne-Marie Duquette POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Aymar Missakila POUR LA DEMANDERESSE
Montréal (Québec)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Montréal (Québec)