

Date : 20060419

Dossier : 166-02-33816

Référence : 2006 CRTFP 42



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique,
L.R.C. (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MEICHLAND OLIVER BLACKBURN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié
Blackburn c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Yvon Tarte, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [lui-même](#)

Pour l'employeur : [John Jaworski, avocat](#)

Affaire entendue à Kingston, Ontario, les 14 et 15 décembre 2004, les 6 et 7 juin 2005, et les 3, 4 et 5 octobre 2005. Observations écrites reçues le 15 novembre 2005, le 19 décembre 2005, le 10 janvier 2006, le 13 janvier 2006 et le 27 janvier 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] La présente affaire porte sur le licenciement de M. Blackburn pour un motif valable le 16 janvier 2004. Au moment de son licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste d'agent de correction (CX-1) à l'établissement de Millhaven, un pénitencier fédéral à sécurité maximale.

Décision d'arbitrage antérieure mettant en cause les mêmes parties

[2] La décision d'arbitrage 2003 CRTFP 49 (la décision Henry, pièce G-1) a été rendue par la présidente suppléante d'alors, Evelyne Henry, le 20 juin 2003. Dans l'énoncé assez long des faits, déclaré exact par les parties, on nous dit que le fonctionnaire s'estimant lésé est entré en fonctions au Service correctionnel du Canada (SCC) en septembre 1992. Avant cette date, M. Blackburn était un policier au sein du Service de police régional du Niagara (SPRN). En mai 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un congé autorisé du SCC pour occuper un poste à temps plein au SPRN. Un congé non payé a été accordé à M. Blackburn pour une période de un an à compter du 2 juin 1997.

[3] Au printemps 1998, le fonctionnaire s'estimant lésé a été accusé de voies de fait, de voies de fait avec une arme, d'avoir proféré des menaces et de conduite dangereuse en deux occasions distinctes. Le 25 mai 1998, M. Blackburn a été informé par écrit par le directeur de l'époque, M. Kelly, que le fonctionnaire s'estimant lésé ne serait pas autorisé à retourner au travail à Millhaven tant qu'une décision relativement à l'effet des accusations au criminel sur le maintien de son emploi au SCC ne sera pas prise. Le 10 juillet 1998, M. Kelly a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'informer qu'il devait demeurer en congé non payé en attendant le règlement des accusations au criminel.

[4] Le 10 janvier 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé par écrit qu'il devait se présenter au travail à Millhaven le lundi 11 février 2002. À cette date, M. Blackburn s'est présenté à l'établissement pour demander une formule de congé et un congé de maladie d'une durée indéterminée. Le 21 février 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié, avec effet le 11 février 2002. En mai 2002, M. Blackburn a obtenu un certificat médical du Dr Teodorini, qui mentionnait que le fonctionnaire s'estimant lésé souffrait d'un « trouble de l'adaptation » lié aux accusations au criminel portées contre lui. En juin 2003, M. Blackburn a été réintégré par la présidente suppléante d'alors, M^{me} Henry.

Représentation du fonctionnaire s'estimant lésé

[5] Le premier jour de l'audience, M. Blackburn était représenté par Michel Bouchard, un employé de l'UCCO-SACC-CSN. Au début de l'instance, le deuxième jour, le fonctionnaire s'estimant lésé m'a informé qu'il renvoyait son représentant syndical pour se représenter lui-même. Peu après, l'audience a été reportée afin de permettre au fonctionnaire s'estimant lésé de se préparer à la poursuite de l'audience. À la reprise de celle-ci en juin 2005, M. Blackburn a demandé et obtenu une ordonnance d'exclusion des témoins.

Autres griefs

[6] À l'audience, M. Blackburn a mentionné que d'autres de ses griefs qui portent sur ses droits à la négociation collective étaient en suspens et n'avaient pas été réglés par l'employeur. J'ai mentionné que je prorogerais les délais pour régler ces griefs afin de les renvoyer à l'arbitrage de grief s'il était rétabli dans son poste à SCC. J'ai également indiqué que ce renvoi dépendrait de l'approbation requise de l'agent négociateur.

Résumé de la preuve

Pour l'employeur

[7] Cynthia Berry, dont le curriculum vitae a été déposé comme pièce E-1, travaille pour le SCC depuis novembre 1992. Au cours des dernières années, elle a occupé plusieurs postes supérieurs à l'établissement de Millhaven. Au moment de l'audience dans cette affaire, M^{me} Berry occupait le poste de directrice adjointe par intérim de l'établissement de Millhaven. À ce titre, elle a été chargée de gérer l'établissement et ses ressources humaines et financières.

[8] M^{me} Berry connaît le fonctionnaire s'estimant lésé depuis 1992, époque à laquelle ils ont suivi le même cours de formation CX. En conséquence de la décision Henry, M. Blackburn devait être réintégré dans son unité de travail.

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} Berry ont eu des conversations téléphoniques les 16, 18 et 22 juillet 2003 (pièce E-3). Au cours de ces conversations, il a été question de la décision Henry et du certificat du fonctionnaire s'estimant lésé attestant de son état de santé.

[10] Le 24 juillet 2003, M^{me} Berry a écrit ce qui suit au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-4) :

[Traduction]

[...]

À l'heure actuelle, vous êtes en congé de maladie non payé autorisé. Il est essentiel qu'une demande de congé mise à jour (ci-jointe) reflétant votre situation présente soit soumise à l'établissement de Millhaven. Si vous désirez rester en congé de maladie (non payé ou payé, au moyen des crédits de congé de maladie rajustés), la formule de demande de congé doit être accompagnée d'un certificat de médecin (ci-joint) indiquant que vous êtes inapte à retourner au travail. Si vous désirez retourner au travail, vous devez présenter avant votre retour un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail. Veuillez me soumettre votre demande de congé mise à jour et votre certificat médical d'ici le 11 août 2003.

[...]

[11] Au début d'août 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a télécopié à M^{me} Berry (pièce E-7) une formule de demande de congé de maladie modifiée et une copie du certificat médical du Dr Teodorini qu'il avait présenté initialement en mai 2002. La demande de congé de maladie couvrait une durée indéterminée.

[12] Le 14 août 2003, M^{me} Berry a écrit ce qui suit à M. Blackburn (pièce E-8) en réponse à sa demande de congé de maladie d'une durée indéterminée et à la nouvelle présentation du certificat du Dr Teodorini :

[Traduction]

[...]

Troisièmement, la formule de demande de congé indiquant un congé de maladie non payé mentionne que la période du congé couvre du 11 février 2002 à une date « indéterminée ». La demande de congé doit préciser une date de fin; il ne suffit pas d'indiquer une date « indéterminée ». Nous vous demandons donc de présenter une nouvelle demande de congé (ci-jointe) en précisant une date de fin.

Quatrièmement, la lettre du médecin en date du 13 mai 2002 établit un état de santé lié aux accusations au criminel portées contre vous. Toutefois, le certificat médical n'indique pas que vous êtes inapte au travail. Nous vous

demandons de présenter une nouvelle lettre de médecin justifiant votre inaptitude à retourner au travail. Si vous souhaitez retourner au travail, vous devez présenter un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail avant votre retour.

[...]

[13] Également en date du 22 août 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait demander par écrit (pièce E-9) de soumettre, au plus tard le 22 septembre 2003, une formule de demande de congé de maladie indiquant une date de fin précise, un certificat médical à jour justifiant son inaptitude à un retour au travail ainsi que des renseignements concernant la situation de son appel contre sa condamnation au criminel.

[14] La prochaine communication entre M^{me} Berry et le fonctionnaire s'estimant lésé s'est produite le 15 septembre 2003, quand M. Blackburn a téléphoné pour demander un numéro d'indemnisation et pour indiquer qu'il était actuellement en liberté sous caution. Au cours de cette conversation, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est de nouveau fait rappeler qu'il devait fournir une date de fin applicable à sa demande de congé de maladie ainsi qu'un certificat médical à jour (pièce E-10).

[15] Cette conversation a été suivie d'une lettre en date du 30 octobre 2003 (pièce E-11) dans laquelle M. Blackburn donnait son interprétation de la décision Henry de la façon suivante :

[Traduction]

[...]

Le 20 juin 2003, la présidente suppléante, Evelyn Henry, a rapporté les propos suivants « comme j'ai le droit d'obtenir un règlement équitable de ma demande de congé de maladie non payé pour une durée indéterminée, et que cela n'a pas été le cas, elle ordonnait que l'on m'accorde un congé de maladie non payé jusqu'à ce que je présente à l'employeur un certificat de mon médecin indiquant que celui-ci, informé de ma description de travail, confirme que je suis apte à revenir au travail. » Par conséquent, aucun certificat ne doit être présenté pour établir, à ce jour, que je suis inapte avant que je n'aie informé l'employeur que je suis prêt à retourner au travail ou que vous demandiez ou exigiez mon retour au travail.

[...]

[16] Vous trouverez, joint à sa lettre, une demande de congé de maladie non payé signée pour une période d'environ 910 jours. On soutient que cette demande de congé aurait été présentée sous toute réserve [traduction] « parce qu'il a été ordonné que l'original soit approuvé ». M. Blackburn a conclu sa lettre de la façon suivante :

[Traduction]

[...]

[...] *Ce qui est perdu pour vous et votre personnel, c'est que les heures de maladie et de vacances rétablies sont des heures assurables et le deviennent une fois qu'elles sont payées. Ces heures suffisent pour vous permettre de remplir les conditions exigées si vous n'êtes pas prêt à accepter les heures de travail rétablies à titre d'heures assurables. Les tactiques de retardement intentionnel que vous utilisez pour me priver de cette paie sont non seulement déplorables, mais elles sentent également le racisme.*

Dois-je comprendre que vous demandez mon retour immédiat au travail à l'établissement de Millhaven? Dans l'affirmative, veuillez être plus clair et mettre le tout sur papier en exposant les motifs de la demande et la nécessité d'un certificat médical.

[Les caractères gras sont dans l'original]

[17] M^{me} Berry et le fonctionnaire s'estimant lésé ont ensuite discuté au téléphone le 3 novembre 2003. Au cours de cette conversation, ils ont répété leur position respective (pièce E-13).

[18] M^{me} Berry a de nouveau écrit au fonctionnaire s'estimant lésé le 5 novembre 2003 (pièce E-12). Cette lettre renfermait le paragraphe suivant :

[Traduction]

[...]

En outre, des lettres ont été envoyées (en date du 24 juillet, du 14 et du 22 août 2003) à votre résidence pour vous demander les renseignements et (ou) la demande suivants : 1) une nouvelle présentation de votre formule de demande de congé (congé de maladie non payé autorisé) couvrant la période du 11 février 2002 à une date de fin précise; 2) un certificat médical à jour pour justifier votre incapacité de revenir au travail; on a signalé que le certificat précédent était daté du 13 mai 2002. À ce jour, nous n'avons pas reçu ces renseignements. L'établissement doit recevoir les

renseignements (écrits) qui précèdent au plus tard le lundi 17 novembre 2003. De plus, les renseignements de nature médicale doivent être acceptables pour l'employeur et répondre aux critères de rendement applicables à l'employé. Le défaut de remplir ces conditions ou de vous présenter au travail avec un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail sera considéré comme un « abandon de poste » et entraînera un licenciement pour un motif valable.

[...]

[19] Après une conversation téléphonique avec M. Blackburn en date du 7 novembre 2003, M^{me} Berry a de nouveau écrit au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-14) :

[Traduction]

[...]

Un simple suivi : des lettres ont été envoyées (en date du 24 juillet, du 14 et du 22 août et du 5 novembre 2003) à votre résidence pour vous demander les renseignements et (ou) la demande suivants : 1) une nouvelle présentation de votre formule de demande de congé (congé de maladie non payé autorisé) couvrant la période du 11 février 2002 à une date de fin précise; 2) un certificat médical à jour pour justifier votre incapacité de revenir au travail; on a signalé que le certificat précédent était daté du 13 mai 2002. À ce jour, nous n'avons pas reçu ces renseignements. L'établissement doit recevoir les renseignements (écrits) qui précèdent au plus tard le lundi 17 novembre 2003. De plus, les renseignements de nature médicale doivent être acceptables pour l'employeur et répondre aux critères de rendement applicables à l'employé. Le défaut de remplir ces conditions ou de vous présenter au travail avec un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail sera considéré comme un « abandon de poste » et entraînera un licenciement pour un motif valable.

[...]

[20] Le 18 novembre 2003, M^{me} Berry a reçu du fonctionnaire s'estimant lésé une lettre en date du 12 novembre 2003 (pièce E-15) dans laquelle le Dr Yee faisait le rapport suivant :

[Traduction]

La présente vise à confirmer que le patient susmentionné est venu en consultation dans mon cabinet aujourd'hui pour un

examen physique et pour obtenir un certificat médical indiquant qu'il est présentement inapte au travail.

L'examen physique a été fait aujourd'hui. Toutefois, comme je n'ai pas d'antécédents médicaux du patient, je ne peux fournir à M. Blackburn un certificat médical indiquant qu'il est actuellement apte ou inapte au travail. Pour ce motif, j'ai suggéré que M. Blackburn retourne consulter son médecin de famille, le Dr I. Teodarini [sic], à St. Catherines. Le Dr Teodarini [sic] est davantage en mesure de fournir un certificat médical à M. Blackburn et peut décider s'il est apte au travail ou non. En raison de ces circonstances, je crois que M. Blackburn aura besoin d'une prorogation pour présenter le certificat médical exigé.

[21] Le 13 novembre 2003, M. Blackburn a fait parvenir une autre lettre (pièce E-16) à M^{me} Berry pour l'informer qu'il avait pris un rendez-vous afin de consulter le Dr Teodorini en date du 28 novembre 2003. Il a écrit :

[Traduction]

[...]

Je le verrai et l'informerai de ma situation avec le SCC et si, à l'audition de mon dossier, il estime que je suis apte à retourner au travail, je me pencherai sincèrement sur cette possibilité. Je peux toutefois demander une autre opinion. J'ai le droit de le faire. S'il juge que je suis inapte, je lui demanderai de fournir un certificat médical établissant la preuve de mon inaptitude. Cependant, il n'est pas tenu de m'en fournir un. De plus, il ne voudra peut-être pas être mis en cause dans cette affaire et me renvoyer, avec mes antécédents médicaux, à un autre médecin ou psychologue de la région de Windsor ou de St. Catharines.

[...]

[22] Au début de décembre 2003, M^{me} Berry a écrit une nouvelle fois au fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-17) pour lui demander de fournir un certificat médical à jour justifiant son inaptitude à exercer ses fonctions d'agent de correction. M. Blackburn s'est également fait demander de signer et de renvoyer une formule *Consentement à l'évaluation médicale* et une formule *Consentement à la communication de renseignements* pour permettre à Santé Canada de procéder à une évaluation de l'aptitude au travail.

[23] Les documents, ainsi que plusieurs autres, ont été renvoyés à M^{me} Berry (pièce E-18) le 18 décembre 2003. Le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit « JE NE

CONSENS PAS » et a paraphé le document *Consentement à la communication de renseignements*. Il a biffé tout le texte sur le consentement dans le document *Consentement à l'évaluation médicale* et y a écrit [traduction] « SERAI PRÉSENT AU CABINET DU MÉDECIN DÉSIGNÉ PAR SANTÉ CANADA EN RÉPONSE À LA DEMANDE DE MON EMPLOYEUR DE REVENIR AU TRAVAIL ». La formule a été signée par M. Blackburn et datée du 12 décembre 2003.

[24] Les documents dont il est question dans le paragraphe précédent étaient accompagnés d'une lettre en date du 12 décembre 2003 envoyée par M. Blackburn à M^{me} Berry (pièce E-19). Cette lettre, plutôt longue, est reproduite intégralement :

[Traduction]

Chère Madame Berry,

J'accuse réception de la lettre susmentionnée [la lettre de décembre 2003 de M^{me} Berry] que j'ai récupéré de la résidence de ma soeur au 2295, rue Union, à Windsor, en Ontario, le 12 décembre 2003.

Compte tenu de votre réplique à ma réponse du 12 et du 13 novembre 2003, je retire respectueusement le grief que j'ai déposé relativement à mon licenciement en date du 3 décembre 2003, car il n'a pas encore eu lieu.

En ce qui a trait à la réponse de la direction aux griefs joints à votre lettre, je les ai passés en revue et j'ai présenté les formules d'accompagnement correspondantes au troisième palier.

Pour ce qui est de la demande que vous m'avez présenté de produire un certificat médical pour justifier mon absence du travail, comme vous le dites, ce n'est pas nécessaire dans les circonstances. Je rappelle que la présidente suppléante E. Henry m'a ordonné de prendre un congé de maladie non payé autorisé à compter du 11 février 2002 (sans date de fin) et de présenter, lorsque je voudrai revenir activement au travail, un certificat médical justifiant mon aptitude au travail. Si la direction décide de le contester, elle peut le faire conformément à notre convention collective. M^{me} Henry n'a jamais ordonné ou déclaré que je devais justifier mon absence du travail tous les six mois ou à un autre intervalle et à ce jour, vous n'avez pas indiqué la source sur laquelle vous vous appuyez pour me demander de répondre à cette exigence. Si la source existe, vous devez la fournir pour m'aider à prendre une décision éclairée sur la question.

En ce qui touche la décision de la direction de me renvoyer à Santé Canada pour une évaluation médicale dans le but de déterminer si, du point de vue médical, je suis apte à travailler, celle-ci est actuellement injustifiée. Je pourrais comprendre le renvoi si j'avais demandé de revenir au travail ou si vous m'aviez demandé ou ordonné de revenir au travail. À ce jour, vous avez refusé à plusieurs reprises de demander mon retour immédiat ou d'ordonner mon retour. Pourquoi refusez-vous ces deux options? Cela équivaut à mettre la charrue devant les boeufs. Si je me conforme au renvoi et que Santé Canada établit que je satisfais aux exigences médicales du poste suivant ce que décrivent les Lignes directrices concernant l'analyse des tâches, la direction me ramènera-t-elle au travail sur-le-champ au travail sans s'opposer au rapport? Je dois connaître la réponse à cette question.

*À la lecture et à l'examen du « protocole de renvoi en vue d'obtenir une évaluation de Santé Canada » que vous avez fourni dans votre correspondance, ce document mentionne à la page 4, sous la rubrique « Rôle du conseiller en retour au travail » que « Santé Canada **ne fera pas** l'évaluation si l'employé ne consent pas volontairement à l'évaluation. Un employé a le droit de ne pas consentir à l'évaluation de Santé Canada. »*

M^{me} Berry, après avoir lu votre lettre adressée à Linda Davidson dans laquelle vous lui demandez de faire des démarches auprès de Santé Canada pour l'obtention d'une évaluation spéciale de l'aptitude au travail, je souligne ce qui suit :

- 1) Vous ne disposez d'aucune preuve à l'appui de votre affirmation selon laquelle je ne peux exécuter les fonctions d'un CO1 conformément aux trois dimensions principales contenues dans les critères de rendement d'un agent de correction 1 que vous avez mis en relief.*
- 2) Vous avez déclaré que la chronologie des événements menant au renvoi que vous décrivez n'a rien à voir avec mon rendement à titre d'agent du Service correctionnel du Canada dont vous avez fait état à juste titre à M^{me} L. Davidson.*
- 3) Une accusation au criminel n'est rien d'autre qu'une accusation et ne constitue pas une preuve que je ne peux pas m'acquitter de mes fonctions de CO1. De plus, les gestes qui ont mené à l'accusation ne comportaient pas de violence, n'ont pas blessé la plaignante ni occasionnés de dommages à sa propriété et n'ont aucun rapport avec mes responsabilités de CO1.*

- 4) Les renseignements que vous transmettez à M^{me} Davidson sont inexacts et incomplets et ne représentent pas un reflet de la vérité, et encore moins la vérité elle-même.
- 5) Vous faites preuve de fourberie quand vous affirmez que l'on m'a accordé un congé de maladie non payé autorisé et que je présente un certificat médical pour justifier mon inaptitude à exercer mes fonctions.
- 6) Les renseignements que vous fournissez à M^{me} Davidson ne sont pas liés au SCC et n'établissent pas que je suis apparemment inapte à fournir la documentation nécessaire et à exercer mes fonctions à titre de CO1.

J'ignore quels conseillers juridiques ou agents des relations de travail vous apportent leur aide à cet égard. Puis-je vous proposer de ne pas les écouter et de faire affaire avec moi en toute transparence en tout temps, ce qui produira des résultats qui sont plus susceptibles de donner satisfaction à toutes les parties.

*En conclusion, le protocole de renvoi à Santé Canada exige que trois domaines soient présents dans le cadre de l'évaluation spéciale de l'aptitude au travail, que je n'ai pas besoin de rappeler. Compte tenu du fait que vous ne disposez d'aucune preuve, du point de vue du SCC ou d'un autre point de vue, et que vous n'avez pas demandé mon retour immédiat au travail avec ou sans certificat médical avant ce renvoi, **j'exercerai mon droit de ne pas consentir volontairement à l'évaluation de Santé Canada.** De plus, je ne consens pas à la divulgation de renseignements à Santé Canada. J'envisagerai de le faire lorsque vous m'aurez offert de revenir au travail, sur-le-champ ou autrement. À ce moment, j'accepterai la décision de la présidente suppléante E. Henry de demeurer en congé de maladie non payé. Si cela ne vous convient pas, vous pouvez contester ma décision. Je constate qu'aucun ultimatum n'est rattaché à votre demande et qu'elle comporte seulement l'échéance du 5 janvier 2004.*

Le Service de police régional du Niagara (SPRN) et sa commission de police ne peuvent vous fournir mon dossier médical, ni en pièces détachées ni dans son ensemble, et mon médecin ou le service ne le feront pas sans mes directives à cet effet. J'écrirai au chef de police et au président du conseil des commissaires de police de la SPRN pour leur donner instruction de ne pas fournir mes antécédents médicaux au SCC ou à Santé Canada et je leur indiquerai que le défaut de leur part de le faire se

traduira par une poursuite. Il ne s'agit pas d'une enquête au criminel.

[Les caractères gras sont dans l'original]

[25] En novembre 2003, le Dr Teodorini a cessé d'être le médecin traitant du fonctionnaire s'estimant lésé. Le 15 décembre 2003, M. Blackburn a notamment écrit ce qui suit au Dr Teodorini (pièce E-20) :

[Traduction]

[...]

Je suis déçu que vous ayez pris cette position. Je ne vous ai rien fait ni ne vous ai placé dans une position qui mettrait en péril votre serment, vos principes ou votre exercice de la médecine. Oui, ma situation en regard du SPRN était très stressante, ce qui a eu des répercussions sur votre temps et, peut-être, a pu parfois engendrer de la tension pour vous aussi. Toutefois, je ne croyais pas que cela vous amènerait à prendre votre position actuelle. Je crois que vous êtes un médecin solide et compréhensif compte tenu de vos origines ancestrales et raciales et j'ignore complètement ce qui a déclenché votre décision.

Quoi qu'il en soit, je vous demande d'acheminer mon dossier médical à mon médecin de famille, le Dr M. John C.K. YEE, qui réside actuellement au 2425 Tecumseh Road East, bureau 214, WINDSOR (Ontario), N8W 1E6. Il voudra peut-être vous parler ou vous voudrez peut-être lui parler. Quoi qu'il en soit, je vous demanderais de ne pas donner un portrait défavorable de moi. Je vous remercie de votre collaboration et de votre aide.

[26] Après réception de ces derniers documents, M^{me} Berry a discuté de la situation de M. Blackburn avec James Marshall, qui était le directeur de l'établissement de Millhaven à l'époque. Elle a également communiqué avec la Division des relations de travail pour obtenir des conseils et des représentants de la division ont suggéré que le fonctionnaire s'estimant lésé soit licencié pour un motif valable. Seul le directeur Marshall pourrait prendre cette décision. Après ces discussions, M^{me} Berry n'a pas eu d'autres contacts avec le fonctionnaire s'estimant lésé.

[27] Le témoin a déposé la *Politique sur le congé non rémunéré* (pièce E-21) et la *politique sur l'administration des congés de maladie* (pièce E-22), toutes deux de l'employeur, et des extraits de l'article 31 de la convention collective des CX portant sur les crédits de congé de maladie et sur l'octroi de congés de maladie (pièce E-23).

[28] Au cours du contre-interrogatoire de M. Bouchard, M^{me} Berry a indiqué que M. Blackburn avait été licencié parce qu'il avait omis de fournir les renseignements médicaux nécessaires au sujet de son aptitude au travail et parce qu'il ne voulait pas participer à l'évaluation de Santé Canada.

[29] M^{me} Berry a confirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est jamais fait ordonner ou demander de retourner au travail après la décision Henry et que le mécanisme d'évaluation de Santé Canada est un mécanisme volontaire.

[30] M^{me} Berry a reconnu avoir informé par écrit le fonctionnaire s'estimant lésé en deux occasions (pièces E-12 et E-14) que :

[Traduction]

[l]e défaut de se conformer [à la demande de l'employeur de fournir un certificat médical à jour pour justifier son absence continue du travail] ou de se présenter au travail avec un certificat médical indiquant qu' [il était] apte à exécuter [ses] fonctions sera considéré comme un « abandon de poste » et entraînera un licenciement pour un motif valable.

[31] Au moment du licenciement, M^{me} Berry savait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas encore tout à fait réglé toutes ses poursuites au criminel.

[32] Pendant le réinterrogatoire, le témoin a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé ne lui avait jamais demandé de revenir au travail.

[33] M. Blackburn a de nouveau contre-interrogé M^{me} Berry les 6 et 7 juin 2005. Le témoin a reconnu que la décision Henry avait favorisé M. Blackburn parce que l'employeur avait omis de bien suivre ses propres règles concernant les congés de maladie et les enquêtes disciplinaires.

[34] M^{me} Berry a indiqué qu'elle n'avait jamais vu la demande de congé lié au stress signée par le fonctionnaire s'estimant lésé et datée du 11 février 2002 (pièce G-2).

[35] Le témoin a réitéré le fait qu'à plusieurs reprises, elle a suivi la décision Henry en demandant à M. Blackburn un certificat médical à jour. Elle a réaffirmé qu'elle croyait que le certificat du Dr Teodorini (pièce E-7) ne couvrait pas correctement les fonctions du fonctionnaire s'estimant lésé à titre d'agent de correction.

[36] M^{me} Berry croit que la décision Henry permettait à l'employeur de demander à M. Blackburn un certificat médical à jour sur la base de son travail au SCC. Après la décision Henry, l'employeur voulait que des formules de congé à jour se trouvent dans les dossiers pour bien documenter la situation des congés de maladie de M. Blackburn.

[37] Les points de vue du directeur Kelly jusqu'au licenciement de M. Blackburn en 2002 n'ont pas eu d'influence sur les gestes de M^{me} Berry dans cette affaire. Le témoin disposait seulement du certificat du Dr Teodorini dans les dossiers et voulait des renseignements à jour.

[38] M^{me} Berry a discuté de la nécessité d'un certificat médical à jour au cours de conversations téléphoniques avec le fonctionnaire s'estimant lésé et ne se rappelait pas que M. Blackburn se soit opposé à cette demande.

[39] Le témoin a fait valoir qu'il y avait un poste de CX-1 pour le fonctionnaire s'estimant lésé à Millhaven s'il avait été apte à revenir au travail. Lorsqu'elle a pris la relève dans le dossier Blackburn, l'employeur s'inquiétait des accusations au criminel en instance contre le fonctionnaire s'estimant lésé. Toutefois, ces accusations n'ont pas eu d'impact sur la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi ni n'ont été prises en compte quand l'employeur a décidé de demander des renseignements médicaux à jour.

[40] L'employeur croit qu'il a le pouvoir nécessaire pour exiger des certificats médicaux pour toutes les situations de congé de maladie, que le congé accordé soit rémunéré ou non.

[41] D'après l'employeur, la décision Henry a eu pour effet de rétablir le congé non payé du fonctionnaire s'estimant lésé jusqu'au 20 juin 2003, date de la décision. Comme M. Blackburn ne s'est pas présenté au travail une fois que la décision Henry a été rendue, l'employeur devait clarifier sa situation. Même si l'employeur a eu besoin de quelques jours pour s'organiser, il a demandé une nouvelle demande de congé le 16 juillet 2003 (pièce E-3).

[42] M^{me} Berry a mentionné qu'elle n'avait jamais remis à M. Blackburn la *Politique sur le congé non rémunéré* et la *politique sur l'administration des congés de maladie*, toutes deux de l'employeur.

[43] Au cours des six mois qui ont mené au licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé, M. Blackburn n'a jamais demandé si sa présence était requise au travail. De même, l'employeur n'a jamais demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de revenir au travail.

[44] L'employeur ne croit pas que ce licenciement était disciplinaire. L'emploi de M. Blackburn a pris fin parce qu'il a omis de fournir un certificat médical à jour et en raison de son refus de participer à une évaluation de Santé Canada. M^{me} Berry croit que l'employeur a clairement prévenu le fonctionnaire s'estimant lésé que le défaut de fournir les documents à jour nécessaires entraînerait un licenciement pour motif valable (voir la pièce E-12).

[45] L'employeur n'a jamais considéré que la lettre de M. Blackburn datée du 12 novembre 2003 (pièce G-5) constituait une demande de prorogation de délai en vue d'obtenir un certificat médical à jour.

[46] Bien que le fonctionnaire s'estimant lésé ait été prévenu à quelques reprises (voir, par exemple, la pièce E-12) que le défaut de satisfaire aux demandes de l'employeur serait considéré comme un « abandon de poste » résultant en un licenciement pour motif valable, l'employeur a décidé de ne pas emprunter cette voie.

[47] Le témoin était en désaccord avec la position de M. Blackburn selon laquelle la décision Henry autorisait le fonctionnaire s'estimant lésé à s'absenter de son travail jusqu'à ce que ses accusations au criminel aient été réglées.

[48] Compte tenu du refus du fonctionnaire s'estimant lésé de participer à une évaluation médicale de Santé Canada, M^{me} Berry n'a pas continué à traiter les documents. Il n'aurait servi à rien de le faire, car l'employeur n'aurait disposé d'aucun renseignement.

[49] Lorian Dowsett agit comme coordonnatrice du retour au travail pour le SCC depuis le 7 mars 2005. Auparavant, elle a été, pendant plus de 10 ans, coordonnatrice de la rémunération, chargée de superviser quelque 20 consultants en rémunération au SCC.

[50] En raison de son poste, elle connaît la situation de M. Blackburn. Elle a été impliquée dans la mise en œuvre de la décision Henry dans la mesure où elle se rapporte aux avantages sociaux et aux congés.

[51] M^{me} Dowsett connaît le travail effectué par Wendy Smith qui était consultante en rémunération à l'établissement de Millhaven. M^{me} Smith était, avant de quitter le SCC, chargée de la paie et des avantages sociaux du fonctionnaire s'estimant lésé.

[52] La pièce E-24 est une lettre adressée à M. Blackburn et signée par M^{me} Smith. Elle fournit au fonctionnaire s'estimant lésé un rapport *Solde et statut des congés* et une formule de demande d'assurance-invalidité, la partie de l'employeur ayant été remplie par M^{me} Berry. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais répondu à cette lettre.

[53] En contre-interrogatoire, M^{me} Dowsett a reconnu que M. Blackburn n'était pas tenu de demander l'assurance-invalidité et qu'il n'existait pas de garantie qu'il aurait reçu l'assurance s'il l'avait demandée.

[54] Les documents *Relevé d'emploi* (pièces G-7 et G-8) ont été préparés de concert avec Rob Melnick de Développement des ressources humaines Canada et à la demande de celui-ci.

[55] Aux termes de la convention collective des CX, les congés annuels doivent être utilisés pendant l'année au cours de laquelle ils ont été acquis. Les crédits de congés annuels inutilisés seront généralement reportés au prochain exercice. Au moment du licenciement, les crédits de congés annuels restants seront encaissés.

[56] M. Marshall a été directeur à Millhaven du 18 février 2002 au 1^{er} novembre 2004. Après réception de la décision Henry, M. Marshall a décidé que M^{me} Berry serait chargée de gérer le dossier de M. Blackburn. À ce titre, M^{me} Berry serait le point de contact du fonctionnaire s'estimant lésé et [traduction] « l'aiderait à retourner au travail ».

[57] Pendant toute la période en question, M. Marshall a été tenu au courant par M^{me} Berry du dossier de M. Blackburn. Compte tenu du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie non payé après la décision Henry, il importait d'évaluer l'aptitude de M. Blackburn à retourner au travail dans un environnement à sécurité maximale très stressant.

[58] Lorsqu'il est apparu évident que le fonctionnaire s'estimant lésé ne produirait pas les renseignements pertinents sur son aptitude à retourner au travail, l'employeur a décidé de demander une évaluation de Santé Canada. Le directeur Marshall aurait accueilli avec joie le retour de M. Blackburn à Millhaven si le fonctionnaire s'estimant lésé avait été déclaré apte au travail par une autorité médicale appropriée.

[59] Au bout du compte et après plusieurs mois au cours desquels M. Blackburn a constamment refusé de fournir des renseignements médicaux à jour, l'employeur a décidé de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé.

[60] M. Marshall a reconnu que les différentes lettres envoyées au fonctionnaire s'estimant lésé par l'employeur ne mentionnaient pas une autorité particulière permettant à l'employeur d'exiger que M. Blackburn fournisse un calendrier précis de demande de congé non payé.

[61] M. Marshall a expliqué que M. Blackburn a été licencié uniquement parce qu'il a omis de fournir les renseignements médicaux adéquats qui auraient permis à l'employeur d'établir s'il était apte ou inapte au travail. L'employeur croit que le refus constant de M. Blackburn de fournir des renseignements médicaux pertinents l'a rendu inapte à s'acquitter de ses responsabilités d'agent de correction (pièce G-3).

[62] M. Marshall a convenu que l'employeur n'avait jamais ordonné à M. Blackburn de produire un certificat médical à jour ou de participer à une évaluation de Santé Canada. De l'avis de M. Marshall, les demandes présentées par l'employeur étaient raisonnables et le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû y accéder.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[63] Devo Dyette travaille au SCC depuis 1991, mais n'a jamais travaillé à Millhaven. Il a déjà été délégué syndical à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Il a été impliqué dans de nombreux griefs, dont plusieurs de ses propres griefs. M. Dyette a indiqué que le SCC a pour pratique, en tant qu'employeur, de demander un certificat médical dans le cas d'une demande de congé de maladie de plus de trois jours.

[64] M. Blackburn s'est joint au SCC en septembre 1992. Au début de 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé et obtenu une année de congé non payé pour se joindre au SPRN. Pendant qu'il était au service du SPRN, le fonctionnaire s'estimant lésé a été impliqué dans des incidents ayant mené au dépôt d'accusations au criminel contre lui à Cobourg et à Hamilton, en Ontario.

[65] Le SCC a suspendu M. Blackburn sans salaire lorsqu'il a appris l'existence des accusations au criminel portées contre lui. M. Blackburn a contesté la suspension.

[66] En janvier 2002, le SCC a donné instruction à M. Blackburn de se présenter au travail à Millhaven en date du 11 février 2002. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est présenté à Millhaven à la date en question et ce qui a suivi a été narré de manière très exhaustive dans la décision Henry.

[67] M. Blackburn a reçu la décision Henry le 8 juillet 2003 pendant qu'il était au Michigan, aux États-Unis. Il a communiqué avec Millhaven le 16 juillet 2003 et a discuté avec M^{me} Berry, à qui il a mentionné qu'il n'avait pas l'intention de se présenter au travail en raison du stress occasionné par les accusations au criminel portées contre lui.

[68] Le fonctionnaire s'estimant lésé estimait que certaines parties de la décision Henry étaient erronées, en particulier celles qui avaient trait à son droit à un traitement rétroactif.

[69] M. Blackburn a raconté en détails ses rapports avec le SCC et son syndicat de février 2002 jusqu'à son licenciement, le 16 janvier 2004.

[70] En contre-interrogatoire, M. Blackburn a indiqué que le trouble d'adaptation mentionné dans la note du Dr Teodorini (pièce E-7) ne l'empêcherait pas de faire son travail. Le problème résidait plutôt dans son inaptitude à travailler avec des gens de la direction qui le jugent.

[71] M. Blackburn a en outre reconnu qu'il n'avait jamais présenté de certificat médical indiquant que le SCC avait contribué à son stress ou à son incapacité de travailler. Enfin, M. Blackburn a refusé une demande de l'avocat de l'employeur de présenter un dossier qu'il avait obtenu du Dr Teodorini quand leur relation médecin-patient a pris fin.

Argumentation

[72] Les parties ont été invitées à présenter des observations écrites qui sont reproduites intégralement ci-dessous.

[73] Voici les observations présentées au nom de l'employeur :

[Traduction]

Partie I - Le grief

1. *Le 16 janvier 2004 le fonctionnaire s'estimant lésé Meichland Blackburn a été licencié de son poste de CX-01 employé par le Conseil du Trésor au sein du Service correctionnel du Canada (« SCC »).*
2. *Le 25 janvier 2004 et le 26 janvier 2004, M. Blackburn a déposé un grief à l'encontre de son licenciement. Il semble y avoir deux griefs différents à l'encontre du licenciement, exécutés et livrés des jours différents. Cependant, leur substance semble être la même.*
3. *Les griefs ont été déférés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et une décision au dernier palier a été rendue le 22 mars 2004. M. Blackburn a renvoyé le grief à l'arbitrage de grief en déposant une formule 14 à la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 mars 2004 ou vers cette date.*
4. *L'affaire a été présentée en audience devant le président de la Commission, M. Yvon Tarte, siégeant à titre d'arbitre de grief. L'affaire a été instruite les 14 et 15 décembre 2004, les 6 et 7 juin 2005 et du 3 au 6 octobre 2005 à Kingston, en Ontario.*

Partie II - Décisions rendues au cours de l'audience

5. *Les parties ont convenu de l'exactitude des faits tels qu'ils ont été exposés par la présidente suppléante Henry dans sa décision du 20 juin 2003 (pièce G-1).*
6. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a été représenté le premier jour de l'audience, soit le 14 décembre 2004, par ses représentants de l'agent négociateur, M. Michel Bouchard et M^{me} Desirée Barbarosa, de l'UCCO SACC CSN. Dès le début du deuxième jour de l'audience, le 15 décembre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a remercié ses représentants syndicaux.*
7. *Lorsqu'il a remercié ses représentants syndicaux, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé d'obtenir l'autorisation de contre-interroger de nouveau le premier témoin, M^{me} Cindy Berry, dont le témoignage a été complété à la fin du premier jour de l'audience. Le président a ordonné à M^{me} Berry de revenir à la barre des témoins pour que M. Blackburn la contre-interroge.*
8. *Au moment de la reconvoction, le 6 juin 2005, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé une ordonnance excluant des témoins. Comme ni l'employeur ni l'agent négociateur n'avaient présenté une telle demande au début de l'audience, le 14 décembre 2004, aucune ordonnance n'avait été rendue par le président. L'employeur ne s'est*

pas opposé à la demande du fonctionnaire s'estimant lésé le 6 juin et une ordonnance a été rendue par le président.

9. *Le 6 juin 2005, au cours du contre-interrogatoire de M^{me} Berry par le fonctionnaire s'estimant lésé, celui-ci a posé des questions au témoin relativement à plusieurs autres griefs qu'il avait déposés concernant, entre autres, des demandes de congés annuels, des demandes de congés parentaux, des demandes de congés de mariage et des demandes de congés de maladie (déposés à titre de pièces G-32 à G-45). L'employeur s'est opposé à ce type de questions et le président a souscrit à la position de l'employeur selon laquelle les questions n'ont pas été bien soumises à l'audience, compte tenu du fait que les griefs nécessitaient, entre autres, le consentement et la représentation de l'agent négociateur du fonctionnaire s'estimant lésé, à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé avait mis fin au cours du deuxième jour d'audience. Le président a rendu une ordonnance selon laquelle s'il rétablissait le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste, il rendrait une ordonnance prolongeant le délai dont bénéficie le fonctionnaire s'estimant lésé pour donner suite à ces griefs.*

Partie III - Les faits

Contexte

10. *Le fonctionnaire s'estimant lésé est entré en fonctions au Service correctionnel du Canada (« SCC ») vers septembre 1992. Il avait été précédemment employé comme policier au Service de police régional du Niagara (« SPRN »). Pendant qu'il était au service du SCC, le fonctionnaire s'estimant lésé était CX-01 et travaillait à l'établissement à sécurité maximale Millhaven à Kingston, en Ontario.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 131.

11. *En avril 1997 environ, à la suite d'une plainte qu'il avait déposée à la Commission des droits de la personne de l'Ontario, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait offrir de reprendre son poste au SPRN. Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un congé autorisé non payé de un an, congé qui lui a été accordé par le SCC.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 19, 131-132.

12. *En octobre 1997 environ, le fonctionnaire s'estimant lésé a été accusé de conduite dangereuse par la Police provinciale de l'Ontario (« PPO ») à proximité de Cobourg, en Ontario*

(« l'incident de Cobourg »). En octobre 1998 environ, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait l'objet d'un certain nombre d'accusations au criminel, notamment voies de fait et voies de fait avec une arme, découlant d'un incident mettant en cause un messenger à vélo et lui-même dans la ville de Hamilton (« l'incident de Hamilton »).

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 11, 20-21, 29, 31-33.

13. Tout au long de la période du 1^{er} juin 1997 au 9 juillet 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé est demeuré employé et payé à titre d'employé à temps plein par le SPRN. Entre le 9 juillet 2002 et le 5 décembre 2002, M. Blackburn était en repos du SPRN et bénéficiait d'un congé médical non rémunéré. Il a été licencié de son poste au SPRN le 5 décembre 2002. Au moment de l'audience de la CRTFP devant Madame Henry, ce licenciement était en appel devant la Commission civile des services policiers de l'Ontario.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 3, 5, 12 et 163.

14. Au printemps 1998 environ, le SCC a appris l'existence des accusations découlant des incidents de Hamilton et de Cobourg. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu sans traitement (malgré le fait qu'il était en CNP) par le directeur de l'établissement de Milhaven, Lou Kelly.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 20-21, 29, 31-33.

15. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été acquitté des accusations découlant de l'incident de Hamilton survenu le 8 février 2001 ou vers cette date.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 163.

16. Le 30 avril 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé a été jugé et condamné pour les accusations découlant de l'incident de Cobourg. Le 11 août 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé a été condamné à 30 jours de prison et son permis a été suspendu pendant un an. Le fonctionnaire s'estimant lésé a interjeté appel de cette décision. L'appel a été accueilli le 13 juillet 2000 et un nouveau procès a été ordonné. À son second procès tenu en juin 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a été reconnu coupable des accusations découlant de l'incident de Cobourg et a reçu la même sentence en novembre 2002. Le fonctionnaire s'estimant lésé a porté la condamnation et la sentence en

appel. Au moment de l'audience devant Madame Henry, l'appel était toujours en instance.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 11, 31-34, 38, 163.

17. *Malgré la suspension et l'accusation Cobourg non encore réglée (appel en instance), le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait demander de retourner au travail à l'établissement de Millhaven dans une lettre en date du 10 janvier 2002 envoyée par le sous-commissaire adjoint, Opérations, M. Lou Kelly (pièce E-27).*

Pièce E-27, Lettre de L. Kelly à M. Blackburn en date du 10 janvier 2002;

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944 au paragr. 69.

18. *Malgré le refus par écrit du fonctionnaire s'estimant lésé d'être présent et de retourner au travail à Millhaven (énoncé dans une lettre de M. Blackburn datée du 21 janvier 2002 et adressée à M. Kelly, pièce E-28), le fonctionnaire s'estimant lésé s'est présenté à l'établissement de Millhaven le 11 février 2002, conformément à la demande qui lui a été faite.*

Pièce E-28, Lettre de M. Blackburn à L. Kelly en date du 10 janvier 2002;

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 86, 88, 90, 93, 94, 144-150.

19. *Après s'être présenté à l'établissement de Millhaven le 11 février 2002, M. Blackburn a été rencontré par la sous-directrice Cathy Gainer et a demandé une formule de demande de congé et un représentant syndical. M. Blackburn n'était pas prêt à travailler, n'a pas travaillé et a rempli une formule de demande de congé de maladie non payé pour une période qualifiée d'« indéterminée ». Le fonctionnaire s'estimant lésé a ensuite quitté l'établissement. Le fonctionnaire s'estimant lésé est retourné à St. Catharine's le 11 février 2002.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 86, 88, 90, 93, 94, 144-150, 175;

Pièce G-2, Formule de demande de congé datée du 11-02-02.

20. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié par le SCC le 21 février 2002, rétroactivement au 11 février 2002. Ce licenciement a fait l'objet du dossier de la CRTFP 166-2-20944 et une audience a eu lieu relativement à cette affaire les 17 et 18 octobre 2002, du 3 au 6 mars et le*

5 mai 2003. La présidente suppléante E. Henry a rendu une décision sur cette affaire le 20 juin 2003.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944.

Décision de la présidente suppléante de la CRTFP en date du 20 juin 2003

21. La présidente suppléante Henry a tiré les conclusions suivantes dans sa décision du 20 juin 2003 :

i. La suspension pour une période indéfinie était devenue une suspension du 25 mai 1998 au 11 février 2002. L'employeur n'a jamais produit de preuves d'inconduite pour justifier une telle suspension. Même si une suspension pour une période indéfinie en attendant les résultats d'une enquête avait été justifiée pour une période d'un mois environ, il aurait fallu qu'une enquête soit effectuée. Or, il n'y en a eu aucune après le 25 mai 1998, de sorte que je conclus que la suspension était injustifiée. Le grief contestant la suspension est accueilli dans cette mesure. Cela dit, pour me prononcer sur les redressements réclamés par M. Blackburn, je dois tenir compte des faits, qui sont bien différents en l'espèce de la situation dans *Larson, supra*.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 297.

ii. Pour commencer, M. Blackburn était en congé non payé quand il a été suspendu. Son congé se terminait le 31 mai 1998. C'est à ce statut qu'il devrait retourner pour cette période-là. Du 1er juin 1998 au 11 février 2002, M. Blackburn travaillait pour le Service de police régional du Niagara, avec un traitement et des avantages supérieurs à ceux qu'il aurait eus dans son poste au SCC. L'employeur a donc le droit de déduire du traitement qu'il devrait à M. Blackburn durant la période du 1er juin 1998 au 11 février 2002 celui que M. Blackburn a touché du Service de police régional du Niagara pendant cette période.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 298-299.

iii. En ce qui concerne les avantages tels que la pension, les crédits de congé et l'ancienneté, M. Blackburn a le droit de faire calculer comme service ouvrant droit à pension la période du 1er juin 1998 au 11 février 2002, de gagner des crédits de congé et d'accumuler de l'ancienneté pour toute cette période, sauf celle du

18 octobre 1999 au 19 février 2001. Le 18 octobre 1999 est la date à laquelle le grief qu'il a présenté pour contester sa suspension devait être entendu au départ, d'après la pièce G-11 qu'il a soumise; son audition a été reportée à sa demande en attendant l'issue de son procès. Le 19 février 2001 est la date à laquelle la Commission a été informée que M. Blackburn demandait que son grief soit entendu le plus tôt possible (pièce G-13).

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 300.

- iv. Pour plus de clarté, je précise que M. Blackburn est autorisé à faire rétablir ses droits à pension pour la période du 1er juin 1998 au 18 octobre 1999 ainsi que du 19 février 2001 au 11 février 2002. Il a le droit aussi de gagner des crédits de congés conformément aux conventions collectives applicables pour les mêmes périodes et de faire calculer ses années d'ancienneté en conséquence, comme s'il avait été employé à temps plein au SCC durant ces périodes-là.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 301.

- v. Le 11 février 2002, M. Blackburn s'est présenté à l'établissement de Millhaven conformément à ses instructions et il a demandé un congé de maladie non payé pour une période indéfinie. Ce qui s'est produit le 11 février 2002 constituait-il une inconduite justifiant le licenciement? M. Blackburn s'était fait enjoindre de se présenter au travail le 11 février 2002, et il l'a fait. Il n'a pas enfreint le Code de discipline en refusant de se présenter au travail. Le fait de demander un congé de maladie non payé pour une période indéfinie n'est pas en soi un acte d'inconduite. Si M. Blackburn s'était fait refuser le congé et qu'on lui avait ordonné de rester au travail, l'employeur aurait pu justifier une sanction disciplinaire, mais on ne lui a pas dit que sa demande de congé était rejetée. On lui a demandé s'il avait un certificat médical; il n'en avait pas, mais on ne lui a jamais dit qu'il devait en soumettre un.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 306, 308-310.

- vi. L'employeur est parti du principe que, parce que M. Blackburn continuait à travailler comme policier au Service de police régional du Niagara, il n'était pas malade. Il l'a postulé sans demander à M. Blackburn quelles étaient ses fonctions au SRPN et sans tenir

compte des raisons pour lesquelles M. Blackburn disait être malade. L'employeur ne s'est pas conformé à sa procédure normale de traitement des demandes de congés de maladie.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 311.

- vii. *La preuve médicale produite à l'audience révèle que M. Blackburn souffre de [traduction] « trouble d'adaptation (309) ». Cela suffit-il pour empêcher un agent de correction de s'acquitter de ses fonctions? Seul un médecin peut le dire.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 312.

- viii. *Si l'employeur s'était conformé à ses propres politiques en matière de congés de maladie et de discipline, il aurait exigé que M. Blackburn lui soumette un certificat médical. Il aurait pu exiger que les médecins de M. Blackburn prennent connaissance de sa description de poste. Il aurait informé M. Blackburn que sa demande de congé était rejetée tant qu'il n'aurait pas produit les documents médicaux nécessaires.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 313.

- ix. *M. Blackburn a le droit de bénéficier des droits et privilèges associés au statut d'un fonctionnaire en congé de maladie non payé à compter du 21 février 2002 et jusqu'à la date de réception de ma décision. S'il a des crédits de congé de maladie, il peut décider de les utiliser à partir de la date de réception de ma décision jusqu'à celle à laquelle il sera déclaré apte à retourner au travail.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 321.

- x. *L'employeur peut exiger que M. Blackburn soit examiné par ses propres conseillers médicaux, s'il conteste son certificat médical.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 322.

Décision postérieure à la décision de la CRTFP rendue le 20 juin 2003

22. *À l'examen de la décision de la CRTFP, le directeur de Millhaven, M. Jim Marshall, a affecté la sous-directrice par*

intérim (« SDI »), Cindy Berry, (poste d'attache : gestionnaire d'unité) à la gestion du retour de M. Blackburn suivant la décision de Madame Henry.

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005;

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004 et les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-1, curriculum vitae de C. Berry.

23. M^{me} Berry a pris des notes manuscrites des conversations qu'elle a eues avec M. Blackburn pendant les différentes conversations. Des copies des notes manuscrites originales et d'une transcription dactylographiée ont été inscrites comme pièces E-3, E-5, E-10 et E-13 à l'audience.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004 et les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-3, Notes manuscrites de C. Berry en date du 16, du 17 et du 22 juillet 2003;

Pièce E-5, Notes manuscrites de C. Berry en date du 28, du 30 et du 31 juillet 2003;

Pièce E-10, Notes manuscrites de C. Berry en date du 15 septembre 2003;

Pièce E-13, Notes manuscrites de C. Berry en date du 7 novembre 2003.

24. La SDI Berry a parlé à M. Blackburn le 16 juillet 2003. Au cours de cette discussion, M. Blackburn s'est informé au sujet du paiement du salaire et des avantages sociaux perdus. M^{me} Berry a alors informé M. Blackburn que selon son interprétation de la décision, aucun n'était payable. Également au cours de cette discussion, M. Blackburn s'est renseigné pour savoir si le SCC remettrait en question son certificat d'aptitude (médical). M^{me} Berry lui a alors répondu que l'employeur voudrait voir le certificat. M. Blackburn a demandé une formule de demande de congé.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Pièce E-3, Note manuscrite de C. Berry en date du 16 juillet 2003.

25. Le 17 juillet, la SDI Berry a eu une deuxième conversation téléphonique avec M. Blackburn. M. Blackburn a mentionné au cours de cette conversation qu'il demanderait un « congé parental » et a demandé une copie de la convention collective.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Pièce E-3, Note manuscrite de C. Berry en date du 17 juillet 2003.

26. Le 24 juillet 2004, la SDI Berry a fait parvenir à M. Blackburn une lettre confirmant leur conversation

téléphonique du 16 juillet 2003 et traitant des questions soulevées dans le cadre de leur conversation téléphonique. M^{me} Berry a établi clairement que selon l'interprétation faite par l'employeur de la décision de la CRTFP, aucune « compensation financière » n'était due. M^{me} Berry a ajouté que la décision donnait droit à des prestations de congé et confirmait que la section de la paie et des avantages sociaux avait rajusté ses droits à des congés d'après la décision et lui avait acheminé ce renseignement.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Pièce E-4, Lettre en date du 24 juillet 2003 envoyée par C. Berry à M. Blackburn.

27. En ce qui a trait à la question du statut de M. Blackburn à la date de la décision de la CRTFP, M^{me} Berry a affirmé tant dans sa correspondance (pièce E-4) que dans son témoignage devant le président Tarte que l'employeur a interprété la décision comme si elle plaçait M. Blackburn en congé de maladie non payé autorisé. Elle a demandé à M. Blackburn de fournir à l'employeur une formule de demande de congé à jour (**une formule vierge était jointe à la lettre**) reflétant son statut actuel. M^{me} Berry a ensuite indiqué que si M. Blackburn voulait demeurer en congé de maladie (**payé ou non, en se servant de ses crédits de congés de maladie nouvellement rajustés**), il lui faudrait accompagner cette formule d'un certificat médical (**un certificat vierge était joint**) mentionnant qu'il n'était pas apte à retourner au travail. M^{me} Berry a ensuite affirmé que si M. Blackburn souhaitait revenir au travail, il lui faudrait produire un certificat médical indiquant son aptitude au travail avant son retour.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Pièce E-4, Lettre en date du 24 juillet 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

28. Le 17 juillet 2003, l'employeur a écrit à M. Blackburn sous pli d'une lettre signée par Wendy Smith, consultante en rémunération et avantages sociaux. M^{me} Smith, dans le premier paragraphe de sa lettre à M. Blackburn, confirmait qu'il était en congé de maladie non payé et l'informait qu'il pouvait demander des prestations aux termes du régime d'assurance-invalidité. Une copie du régime a été envoyée à M. Blackburn, avec la formule de déclaration du médecin traitant (SCT 330-304E) et la déclaration de l'employé (SCT 330-302E).

Pièce E-24, Lettre en date du 17 juillet 2003 de W. Smith à M. Blackburn.

29. Dans le quatrième paragraphe de sa lettre, M^{me} Smith informe M. Blackburn qu'il existe un délai de carence

correspondant à treize semaines d'invalidité ou si celle-ci est plus longue, correspondant à l'expiration de votre congé de maladie payé, avant que des prestations commencent à être versées si votre dossier est approuvé par l'assureur. Dans le premier paragraphe de la deuxième page de la lettre de M^{me} Smith, elle confirme à M. Blackburn que si sa demande de prestations est approuvée, il recevra 70 % de son salaire annuel rajusté sous forme de versements mensuels.

Pièce E-24, Lettre en date du 17 juillet 2003 de W. Smith à M. Blackburn.

30. Était également joint à la lettre du 17 juillet 2003 un résumé du solde des congés rétablis.

Pièce E-24, Lettre en date du 17 juillet 2003 de W. Smith à M. Blackburn.

31. Lorianne Dowsett, qui était superviseure de la Section de la rémunération et des avantages sociaux du Bureau régional de l'Ontario du Service correctionnel du Canada, était présente et a témoigné dans le cadre de la présente affaire le mardi 7 juin 2005. M^{me} Dowsett a déclaré que la lettre envoyée par M^{me} Smith serait généralement envoyée aux employés qui sont en congé de maladie et qui pourraient remplir les conditions voulues pour recevoir des prestations d'invalidité. M^{me} Dowsett a mentionné que si M. Blackburn réunissait les conditions prescrites, il recevrait 70 % de son salaire annuel rajusté en versements mensuels.

**Pièce E-24, Lettre en date du 17 juillet 2003 de Smith à Blackburn;
Témoignage de Lorianne Dowsett en date du 7 juin 2005.**

32. M. Blackburn n'a ni renvoyé les formules ni demandé des prestations d'invalidité.

**Témoignage de Lorianne Dowsett en date du 7 juin 2005;
Témoignage de Meichland Blackburn en date du 6 octobre 2005.**

33. Le 28 juillet 2003, M. Blackburn a communiqué avec M^{me} Berry relativement à leur conversation antérieure et M^{me} Berry l'a informé qu'un paquet (pièce E-4) lui avait été envoyé par messenger le 25 juillet 2003. M. Blackburn a appelé une deuxième fois le 28 juillet 2003 pour demander une copie de la convention collective de l'UCCO SACC CSN et une copie de sa description de poste. Ces deux documents lui ont été envoyés sous pli d'une note en date du 30 juillet 2003 (pièce E-6).

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Pièce E-5, Notes manuscrites de C. Berry en date du 28 juillet 2003;
Pièce E-6, Note d'envoi et accusé de réception en date du 30 juillet 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

34. Le 4 août 2003, M. Blackburn a fait parvenir par télécopieur à M^{me} Berry une formule de demande de congé en date du 11 février 2002, qu'il a signé le 4 août 2003, dans laquelle il demandait un congé de maladie non payé (code 230), de 7 h le 11 février 2002 à une « date indéterminée ». M. Blackburn a également inclus une lettre du Dr I.K. Teodorini en date du 13 mai 2002. Il s'agit de la même lettre qui a été déposée à l'audience précédente de la CRTFP devant Madame Henry et à laquelle il est fait référence dans la décision 166-2-20944.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-7, Demande de congé en date du 4 août 2003 et lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002;
Témoignage de M. Blackburn, les 5 et 6 octobre 2005;
Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, paragr. 159.

35. La SDI Berry a répondu à la demande de congé de M. Blackburn et à la lettre du Dr Teodorini par une lettre en date du 14 août 2003. Dans la lettre, M^{me} Berry a informé M. Blackburn que sa demande de congé de maladie couvrant du 11 février 2002 à une date « indéterminée » était inacceptable car elle doit indiquer une date de fin. M^{me} Berry a demandé à M. Blackburn de présenter une nouvelle formule de demande de congé en précisant une date de fin. M^{me} Berry a en outre informé M. Blackburn que la lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002 ne reflète pas son inaptitude au travail. M^{me} Berry a demandé à M. Blackburn de soumettre un certificat médical « à jour » pour justifier son incapacité à retourner au travail. M^{me} Berry a également déclaré que si M. Blackburn voulait reprendre le travail, il lui faudrait également produire un certificat médical mentionnant qu'il est apte à le faire.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-8, Lettre en date du 14 août 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

36. Le 8 août 2003, M. Blackburn a présenté une demande de congé de mariage. M^{me} Berry a répondu à cette demande dans une lettre en date du 22 août 2003. En plus de répondre à la demande de congé de mariage, M^{me} Berry

affirmait dans le troisième paragraphe de sa lettre qu'une lettre avait été envoyée à M. Blackburn lui demandant :

- i) une nouvelle présentation de sa formule de demande de congé de maladie pour la période du 2 février 2002 à une date de fin définie;
- ii) un certificat médical à jour justifiant son inaptitude à retourner au travail, le certificat précédent étant daté du 13 mai 2002 et donc désuet;
- iii) le statut de l'appel de la condamnation au criminel dans l'incident de Cobourg.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-9, Lettre en date du 22 août 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

37. Le 15 septembre 2003, la SDI Berry a eu une conversation téléphonique avec M. Blackburn. Entre autres choses discutées, M^{me} Berry a demandé que M. Blackburn fournisse à l'employeur une formule de demande de congé portant une date de fin et un certificat médical « à jour ».

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-10, Note manuscrite de C. Berry en date du 15 septembre 2003.

38. Le 30 octobre 2003, M. Blackburn a envoyé à M^{me} Berry une demande de congé et un rapport d'absence, datés du 11 février 2002 et signés par M. Blackburn le 30 octobre 2003. La formule demandait un congé de maladie non payé de 7 h le 11 février 2002 à 16 h le 14 août 2004 (quelque 9,5 mois dans l'avenir). M. Blackburn n'a pas présenté de certificat médical ou de lettre de médecin de quelque genre que ce soit avec cette formule de demande.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004 ;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005 ;

Pièce E-11, Demande de congé et rapport d'absence signé le 30 octobre 2003.

39. Le 5 novembre 2003, M^{me} Berry a écrit à M. Blackburn en réponse à sa lettre du 30 octobre 2003 pour accuser réception de sa formule de demande de congé et rapport d'absence signée le 28 septembre 2003 qui demandait un congé de maladie avec certificat médical (code 220) de 7 h le 21 février 2002 à « maintenant ». M^{me} Berry a informé M. Blackburn dans le deuxième paragraphe de sa lettre

qu'il devait accompagner sa demande de congé de maladie avec certificat médical d'un certificat médical « à jour » indiquant qu'il est inapte à se présenter au travail. M^{me} Berry a ajouté que la demande serait examinée après réception du certificat médical.

**Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004 ;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005 ;
Pièce E-12, Lettre en date du 5 novembre 2003; demande de congé signée le 28 septembre 2003**

40. M^{me} Berry, au paragraphe quatre de sa lettre du 5 novembre 2003, a rappelé les exigences de l'employeur à M. Blackburn (pour la quatrième fois) :

- i) une nouvelle présentation d'une formule de demande de congé pour la période du 11 février 2002 à une date de fin précise;
- ii) un certificat médical « à jour » pour justifier son inaptitude à reprendre le travail (le certificat précédent portait la date du 13 mai 2002 (il datait de 18 mois));
- iii) que les renseignements ci-dessus parviennent à l'établissement au plus tard le 17 novembre 2003;
- iv) que les renseignements d'ordre médical agréent à l'employeur et répondent aux normes de rendement de l'employé;
- v) le défaut de se conformer ou de se présenter au travail avec un certificat médical indiquant qu'il est apte au travail sera considéré comme un abandon de poste et se traduira par un licenciement pour un motif valable.

M^{me} Berry a également invité M. Blackburn à communiquer avec elle s'il avait des questions et a ajouté son numéro de téléphone à la fin de la lettre.

**Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-12, Lettre en date du 5 novembre 2003.**

41. Une conversation téléphonique a eu lieu entre M^{me} Berry et M. Blackburn le 7 novembre 2003. Pendant cette conversation, M^{me} Berry a informé M. Blackburn qu'une lettre lui avait été envoyée concernant ses demandes de congé. M. Blackburn a été informé qu'il avait des crédits de congés de maladie lui ayant été remis suivant la décision de la CRTFP (pièce E-4, pièce jointe montrant les crédits de congés rétablis). Il a en outre été informé par M^{me} Berry que

la lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002 n'était **pas** acceptable et qu'un certificat médical « **à jour** » était nécessaire. M. Blackburn ne semblait pas prêt à accepter ce fait et a tenté de persuader M^{me} Berry, pendant la conversation, que la lettre du Dr Teodorini datée du 13 mai 2002 suffisait. M^{me} Berry a rappelé qu'elle était insuffisante et que l'employeur voulait un certificat médical « **à jour** ». M^{me} Berry a déclaré qu'à ce stade, M. Blackburn a manifesté de l'hostilité et qu'elle a alors mis fin à l'appel.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-13, Note manuscrite de C. Berry en date du 7 novembre 2003.

42. M^{me} Berry a confirmé la conversation téléphonique du 7 novembre 2003 avec M. Blackburn dans une lettre portant la même date (pièce E-14). M^{me} Berry a de nouveau rappelé que l'employeur exigeait qu'un certificat médical « **à jour** » accompagne la demande de congé avant que celle-ci soit étudiée. M^{me} Berry a ajouté que l'affirmation de M. Blackburn voulant que la lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002 était acceptable et que M^{me} Berry ne possédait pas le pouvoir de demander un certificat à jour était incorrecte. M^{me} Berry a répété à M. Blackburn qu'il s'était fait demander à plusieurs reprises (notamment dans plusieurs lettres) de fournir un certificat médical adéquat. M^{me} Berry a également indiqué que l'employeur avait le droit de demander un certificat de maladie à jour pour que l'employé justifie ses congés de maladie et que la lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002 n'était pas acceptable.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-14, Lettre de C. Berry à M. Blackburn en date du 7 novembre 2003.

43. Dans le dernier paragraphe de sa lettre du 7 novembre 2003 (pièce E-14), M^{me} Berry a rappelé que l'employeur avait demandé par écrit (le 24 juillet, les 14 et 22 août et le 5 novembre) une demande de congé bien remplie et un **certificat médical à jour** pour justifier l'inaptitude de M. Blackburn à reprendre le travail. Elle a réaffirmé que la lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002 était inacceptable. La lettre affirmait également que les renseignements doivent être parvenus à l'établissement d'ici le 17 novembre 2002 (tel qu'il a été énoncé dans la pièce E-12, qui précède) et que les renseignements se trouvant dans le certificat médical doivent convenir à l'employeur et répondre aux normes de rendement de l'employé. M^{me} Berry a rappelé que le défaut de se conformer aux exigences ou de se présenter au travail avec

un certificat médical indiquant que M. Blackburn est apte à s'acquitter de ses fonctions sera considéré comme un abandon de poste et se traduira par un licenciement.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-14, Lettre du 7 novembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Pièce E-12, Lettre en date du 5 novembre 2003.

44. Le 18 novembre 2003, le bureau de la sous-directrice à l'établissement de Millhaven a reçu une lettre en date du 12 novembre 2003 provenant d'un Dr John Yee, médecin de famille à Windsor, en Ontario (pièce E-15). La lettre affirmait que le Dr Yee avait reçu M. Blackburn le 12 novembre 2003 pour un examen physique et pour la production d'un certificat médical indiquant son inaptitude actuelle au travail. Le Dr Yee affirmait également que même s'il avait réalisé un examen physique de M. Blackburn, il ne pouvait pas lui fournir un certificat mentionnant qu'il est apte ou inapte, car il n'avait pas les antécédents médicaux du patient.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-15, Lettre en date du 12 novembre 2003 du Dr J. Yee à J. Marshall;

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

45. Le 13 novembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M^{me} Berry pour l'informer qu'il avait appelé au cabinet du Dr Teodorini et avait pris un rendez-vous pour le consulter le 28 novembre 2003. Toutefois, malgré le rendez-vous, le fonctionnaire s'estimant lésé affirme dans le troisième paragraphe de la lettre que « si le médecin estime que le fonctionnaire s'estimant lésé est apte à reprendre le travail, il envisagera cette possibilité ou demandera une autre opinion. Il soutient en outre que s'il estime qu'il est inapte, il obtiendra un certificat médical ». Il affirme également que le Dr Teodorini peut choisir de ne pas être impliqué et de déférer le fonctionnaire s'estimant lésé et ses antécédents médicaux à un autre médecin.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-16, Lettre de M. Blackburn à C. Berry en date du 13 novembre 2003.

46. L'employeur n'ayant pas reçu de certificat médical de quiconque en date du 3 décembre 2003, M^{me} Berry a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé pour l'informer que comme il avait omis de fournir un certificat médical, sa demande de congé de maladie était refusée. De plus, elle l'a

informé que comme l'employeur est tenu de veiller à ce que les employés soient aptes à s'acquitter de leurs fonctions et de leurs responsabilités et comme le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait parvenir de certificat médical à jour, l'employeur renvoyait le fonctionnaire s'estimant lésé à Santé Canada pour une évaluation afin de déterminer s'il était médicalement apte au travail.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-17, Lettre en date du 3 décembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

47. Étaient joints à la correspondance de M^{me} Berry en date du 3 décembre 2003 :

1. le protocole de renvoi de Santé Canada;
2. une demande de consultation adressée à Linda Davidson et datée du 3 décembre 2003;
3. les normes de rendement de l'agent de correction 1;
4. le consentement à la divulgation de renseignements;
5. le consentement à l'évaluation médicale.

M^{me} Berry a demandé que le fonctionnaire s'estimant lésé signe les consentements et les renvoie à Millhaven au plus tard le 5 janvier 2004.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;

Pièce E-17, Lettre en date du 3 décembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Pièce E-18, Formules de renvoi de consentement;

Pièce G-6, Protocole d'évaluation de Santé Canada.

48. Le 12 décembre 2002 ou vers cette date, le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé les formules de consentement à l'employeur. Le Consentement à la divulgation de renseignements médicaux indique clairement que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas prêt à consentir à la publication de renseignements. Dans la section où le nom des médecins du fonctionnaire s'estimant lésé devrait être indiqué, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit « **Partie non nommée M.B.** ». Dans la partie « déclaration » du consentement où le signataire indique généralement sa divulgation volontaire de renseignements pour une période en particulier et signe, le fonctionnaire s'estimant lésé a biffé le mot volontaire et a écrit « **involontairement** », et a rayé la date du 30 avril 2004 ayant été écrite par M^{me} Berry. À l'endroit où une partie consentante signe, date et

fait signer un témoin en règle générale, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit « JE NE CONSENS PAS » M.B. et a biffé la section réservée à l'inscription de la date et aux témoins.

***Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-18, Formules de renvoi de consentement***

49. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé la formule de consentement à une évaluation médicale en même temps qu'il a retourné la formule de consentement à la divulgation de renseignements. Comme dans le cas de la formule de consentement à la divulgation de renseignements, le fonctionnaire s'estimant lésé a biffé tout le texte pertinent de consentement, en particulier :*

- 1. son consentement à subir un examen;*
- 2. son consentement à ce que le médecin chargé de l'examen fournisse un rapport des conclusions médicales aux médecins de Santé Canada;*
- 3. le texte précisant que les médecins du travail de Santé Canada doivent fournir à l'employeur une interprétation non-médicale du rapport médical et des recommandations quant à ce rapport;*
- 4. l'énoncé selon lequel le consentement est donné volontairement.*

La radiation des parties pertinentes indique clairement que le fonctionnaire s'estimant lésé ne consentait pas à se faire examiner par un médecin ou que le médecin pouvait faire rapport à Santé Canada ou à l'employeur de l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé.

***Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-18, Formules de renvoi de consentement***

50. *Au bas de la formule de consentement à une évaluation médicale, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit le texte suivant :*

Irai au cabinet du médecin désigné par Santé Canada en réponse à la demande de mon employeur de retourner au travail.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a ensuite signé et daté le document.

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

**Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005;
Pièce E-18, Formules de renvoi de consentement**

51. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a produit les quatre certificats médicaux/lettres suivants qui ont été préparés par des médecins au cours de la présente audience et pendant l'audience devant Madame Henry :*
1. *Déclaration de médecin traitant du Dr I.K. Teodorini en date du 18 février 1998;*
 2. *Lettre du Dr John Wright, psychiatre pour le Dr Teodorini, en date du 21 janvier 1998;*
 3. *Lettre du Dr Shukla, psychologue pour le Dr Teodorini, en date du 4 août 1999;*
 4. *Lettre du Dr Teodorini « à qui de droit » en date du 13 mai 2002.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 124-125, 159, 162, 172.

Pièce G-19, Lettre en date du 4 août 1999 du Dr Shukla au Dr Teodorini;

Pièce G-20, Déclaration de médecin traitant du Dr Teodorini en date du 18 février 1998;

Pièce G-21, Lettre en date du 21 janvier 1998 du Dr Wright au Dr Teodorini;

Pièce G-22, Lettre en date du 13 mai 2002 du Dr Teodorini « à qui de droit ».

52. *La lettre du Dr Wright en date du 21 janvier 1998 renvoie à une consultation donnée à M. Blackburn le 5 janvier 1998. Le problème cerné dans la lettre est un problème situationnel « qui donne lieu à beaucoup de stress ». Le Dr Wright retrace la longue histoire du conflit de M. Blackburn avec le SPRN qui s'étend sur plus de huit ans. Il mentionne ensuite des incidents hors service impliquant des policiers de la PPO dans une histoire de billet de circulation et d'infraction relative à un excès de vitesse. Il rappelle également l'accusation de M. Blackburn en vertu de la Loi sur la police et la prétendue violence. Le Dr Wright déclare ensuite que M. Blackburn a été réaffecté à des travaux à l'administration centrale, ce qu'il juge très stressant. Le Dr Wright décrit ensuite la famille et la formation de M. Blackburn. La seule mention du SCC se trouve à la deuxième page de la lettre, où le Dr Wright traite des cinq années de travail de M. Blackburn comme garde à Millhaven avant qu'il récupère son emploi au SPRN.*

Pièce G-21, Lettre en date du 21 janvier 1998 du Dr Wright au Dr Teodorini.

53. *Le Dr Wright énonce à la deuxième page de sa lettre qu'en raison des circonstances particulières dans lesquelles M. Blackburn se trouve, il subit quotidiennement beaucoup de stress en milieu de travail (SPRN), ce qui semble susceptible de se poursuivre jusqu'à ce qu'il soit réaffecté à ses fonctions régulières. Il affirme en outre que M. Blackburn trouve son travail quotidien (SPRN) difficile et que le Dr Wright estime que pour ce motif, un arrêt de travail (SPRN) pour des motifs médicaux se justifie. Il déclare que sa symptomatologie n'est pas susceptible de changer tant que le conflit ne sera pas réglé.*

Pièce G-21, Lettre en date du 21 janvier 1998 du Dr Wright au Dr Teodorini.

54. *Le Dr Teodorini a rempli une déclaration de médecin traitant du SPRN le 18 février 1998 en référence à une visite faite le 2 février 1998. Le Dr Teodorini affirme que :*

« selon lui, le patient est inapte à s'acquitter de ses fonctions et il estime qu'il sera en mesure de reprendre le travail quand le conflit/différend actuel sera réglé ».

Sous la rubrique de la réadaptation, le Dr Teodorini répond à la question « Le patient est-il un candidat acceptable pour la modification de ses fonctions? » Il a répondu « non » et a expliqué que le conflit au travail était imputable au stress en milieu de travail, ce qui est peu susceptible de changer tant que le problème actuel ne sera pas réglé. Il n'est pas fait mention de l'emploi au SCC. M. Blackburn était en CNP autorisé du SCC au cours de cette période (du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1998).

Pièce G-20, Déclaration de médecin traitant du Dr Teodorini en date du 18 février 1998.

55. *Le Dr Teodorini, en plus d'aiguiller M. Blackburn vers le Dr Wright, a renvoyé M. Blackburn au Dr Shukla. Ce dernier a fait rapport au Dr Teodorini dans une lettre en date du 4 août 1999 (pièce G-19). À la première page de la lettre du Dr Shukla en date du 4 août 1999, le Dr Shukla a indiqué que le motif de consultation de M. Blackburn est qu'il est tendu, frustré et anxieux et qu'il éprouve des problèmes au travail depuis décembre 1997. Le Dr Shukla mentionne que ces problèmes touchent un poste d'agent de police au SPRN. Il affirme que M. Blackburn lui a indiqué que son mode de vie actuel est menacé parce que le SPRN tente de se débarrasser de lui. Il confirme qu'il a été reconnu coupable de conduite dangereuse en avril 1999 et que le procureur de la Couronne tentera de lui faire infliger une peine d'emprisonnement. S'il reçoit une peine d'emprisonnement, le SPRN aura des motifs de le congédier du service de police.*

Pièce G-19, Lettre en date du 4 août 1999 du Dr Shukla au Dr Teodorini.

56. À la deuxième page de la pièce G-19, le Dr Shukla confirme que M. Blackburn faisait également face à deux accusations de voies de fait à Hamilton. En ce qui a trait aux antécédents personnels de M. Blackburn, le Dr Shukla mentionne qu'il a fait partie du Service de police (SPRN) pendant neuf ans et qu'il tente de ravoir son emploi. Il n'est nullement fait mention du fait qu'il travaille au Service correctionnel du Canada. À la troisième page de la lettre du Dr Shukla, il conclut que M. Blackburn souffre d'un « trouble d'adaptation ». Le Dr Shukla recommande l'absence de médication et une suspension avec salaire du Service de police (SPRN) jusqu'à ce que les accusations aient été réglées.

Pièce G-19, Lettre en date du 4 août 1999 du Dr Shukla au Dr Teodorini.

57. Le Dr Teodorini a produit une lettre en date du 13 mai 2002 qui était adressée « à qui de droit ». En voici la teneur : « M. Blackburn souffre d'un trouble d'adaptation. Le trouble est présent depuis 1997 et a trait aux accusations au criminel portées contre lui. Les accusations ne sont pas encore complètement réglées. M. Blackburn continue de se plaindre de la mauvaise qualité de son sommeil, d'irritabilité, d'anxiété, de pertes de mémoire et de fatigue. Le Dr Teodorini déclare qu'il s'attend à ce que ce trouble soit réglé une fois qu'il aura été statué sur les accusations au criminel déposées contre M. Blackburn ».

Pièce G-22, Lettre en date du 13 mai 2002 adressée par le Dr Teodorini « à qui de droit ».

58. Il n'y a aucun document d'ordre médical après cette date. Pendant le contre-interrogatoire de M. Blackburn en date du 6 octobre 2005, M. Blackburn a mentionné qu'il s'est présenté au cabinet du Dr Teodorini et a obtenu son dossier de patient. Il est apparu que M. Blackburn avait tout son dossier de patient avec lui à Kingston dans sa valise de voiture. M. Blackburn a refusé de produire son dossier de patient. M. Blackburn a indiqué, pendant son contre-interrogatoire, qu'il s'était présenté, à certaines dates, au cabinet de son médecin pour le voir. Toutefois, M. Blackburn a également refusé de produire le dossier, ne serait-ce que pour vérifier les dates de ses présences au cabinet du médecin.

Témoignage de M. Blackburn, le 6 octobre 2005

59. Le 16 décembre 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit au directeur Jim Marshall. Dans le troisième

paragraphe de la lettre de M. Blackburn, celui-ci affirme ce qui suit :

« Je n'étais pas en mesure de m'acquitter de mes fonctions à compter des dates énoncées dans la décision d'arbitrage non pas en raison de maladie ou de blessure, mais plutôt parce que j'étais suspendu, ce dont vous êtes tout à fait au courant. Je ne présenterai pas de déclaration de médecin et si on me l'ordonne, celle qui porte la date du 13 mai 2002 s'applique à celle que je vous ai déjà soumise accompagnée d'un protêt/d'une objection. »

Pièce E-26, Lettre en date du 16 décembre 2003 de Blackburn à Marshall.

60. *La Politique sur le congé non rémunéré a été inscrite à titre de pièce E-21 par M^{me} Berry. La page 2 de la Politique prévoit que s'il y a des situations de congé non rémunéré pour cause de maladie ou de blessure, les ministères doivent se conformer à la norme figurant à l'Appendice A de la Politique. L'Appendice A de la Politique se trouve aux pages 4 et 5 de la pièce E-21. La Politique prévoit ce qui suit :*

- *Les gestionnaires doivent envisager d'accorder un congé non rémunéré aux employés qui ne peuvent travailler pour cause de blessure ou de maladie et qui ont épuisé leurs crédits de congé de maladie ou de congé d'accident du travail.*
- *S'il est clair que l'employé ne sera pas en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible, les gestionnaires doivent envisager d'accorder un congé non rémunéré d'une durée suffisante pour permettre à l'employé de prendre les dispositions nécessaires en prévision de sa cessation d'emploi de la fonction publique pour raisons médicales.*
- *Si la direction est convaincue qu'il y a de bonnes chances que l'employé retourne au travail dans un délai raisonnable (dont la durée variera selon les circonstances), un congé non rémunéré peut être considéré afin qu'il n'y ait pas d'interruption d'emploi. La direction doit réexaminer tous ces cas périodiquement afin de s'assurer que le congé non rémunéré n'est pas prolongé sans raisons médicales valables.*
- *La direction doit régler les cas de congé non rémunéré dans les deux ans qui suivent la date du début du*

congé, mais cette période peut être prolongée si des circonstances exceptionnelles le justifient.

- La période de congé non rémunéré doit être suffisamment souple pour permettre aux gestionnaires de tenir compte des besoins des employés ayant des problèmes particuliers de réadaptation, comme le besoin d'un recyclage.

Pièce E-21, SCT - Politique sur le congé non rémunéré.

61. La Politique Administration des congés de maladie a été présentée en qualité de pièce E-22 à cette audience par Cindy Berry.

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie.

62. Aux termes du paragraphe 1 de la Politique Administration des congés de maladie, l'administration des congés de maladie a pour objet de décrire le programme d'administration des congés de maladie dans la fonction publique et de promulguer des lignes directrices destinées aux ministères et aux organismes chargés de son exécution et de son évaluation.

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie.

63. La Politique prévoit en outre que le congé de maladie a pour but de protéger les revenus que l'employé tire d'un emploi de la fonction publique lorsqu'il est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle. La protection qu'assurent les congés de maladie payés est complétée par les avantages offerts aux termes du régime d'assurance-invalidité en ce qui concerne les employés faisant l'objet d'une convention collective ainsi que par ceux offerts aux termes du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (invalidité de longue durée) en ce qui concerne les employés non assujettis à une convention collective.

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie.

64. Le paragraphe 3 de la Politique Administration des congés de maladie énonce que ce programme a pour objectif d'assurer que le congé de maladie n'est employé que conformément aux fins prévues et que la fréquence d'utilisation soit compatible avec celle-ci.

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie.

65. *La partie des lignes directrices de la politique Administration des congés de maladie énonce que les ministères et les organismes doivent faire en sorte que leur programme d'administration des congés de maladie actuel est compatible avec les lignes directrices de l'Appendice A et l'adapter, selon les instructions de l'administrateur général, aux particularités de leur milieu de travail et aux exigences opérationnelles du ministère.*

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie.

66. *L'Appendice A - Lignes directrices régissant la politique Administration des congés de maladie se trouve à la page 4 de 10 de la pièce E-22. La nature de l'avantage est décrite à partir du bas de la page 4 de 10. Il s'agit en fait d'une forme d'assurance dont le but est de protéger les revenus des employés qui ne peuvent exercer leurs fonctions par suite d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle ou de la fin d'une grossesse. **L'existence de crédits de congés de maladie n'a jamais eu pour but de dispenser l'employé de l'obligation d'accomplir son service régulier quand son état de santé lui permet raisonnablement de le faire.** Au bas de la page 5 de 10, il est prévu que **le congé de maladie ne doit être utilisé qu'en cas de maladie ou d'accident, et n'est pas un supplément de congés annuels ou de temps libre pris pour d'autres raisons personnelles.** Dans le haut de la page 6 de 10, il est indiqué que **le congé de maladie doit être utilisé strictement suivant la fin qui lui a été donnée.***

Pièce E-22, SCT - Politique Administration des congés de maladie, p. 4 de 10.

67. *À la page 8 de 10, sous la rubrique Certification médicale des congés de maladie, il est énoncé que les conditions de l'octroi des congés de maladie se trouvent au chapitre 3-1 (pièce E-21) qui définit les circonstances dans lesquelles l'employé est tenu de fournir un certificat médical. Ce certificat, qui est conservé par le ministère employeur, s'intitule « Certificat médical d'incapacité de travail », formule NHW 500. Il n'est pas nécessaire que cette formule précise le diagnostic médical, de manière à sauvegarder l'intégrité du système confidentiel d'information médicale de Santé et Bien-être social Canada. La Direction générale des services médicaux fournit des évaluations, des conseils et de l'aide en ce qui concerne les employés en difficulté et assure la coordination nécessaire avec la gestion conformément au programme d'aide aux employés.*

Pièce E-22, SCT- Politique Administration des congés de maladie, p. 8 de 10.

68. Toujours à la page 8 de 10 de la politique Administration des congés de maladie se trouve la rubrique Procédures relatives au retour au travail. Il est énoncé sous cette rubrique qu'un programme complet d'administration des congés de maladie doit comprendre des procédures normalisées qu'il faut observer lors de retour au travail de certains employés à la suite d'absences imputables à la maladie ou à des blessures non professionnelles. Ces procédures peuvent à elles seules inciter ces employés à prendre conscience de la raison d'être des congés de maladie et des conséquences de leur abus. Sous cette même rubrique, à la page 9 de 10, il est énoncé : « Lorsque, en examinant les habitudes d'utilisation de congés de maladie d'un employé, le surveillant soupçonne un abus ou a des raisons valables de mettre en doute le bien fondé d'une absence pour laquelle l'employé a invoqué des raisons médicales, il doit prendre conseil et demander une évaluation médicale, par les voies ministérielles appropriées. Dans certains cas il peut être opportun de renvoyer l'employé à Santé et Bien-être social Canada en vue d'obtenir une seconde opinion médicale sur l'aptitude de l'employé à remplir les fonctions de son poste. »

Pièce E-22, SCT – Politique Administration des congés de maladie, p. 8 de 10.

69. La disposition de la convention collective du Service correctionnel traitant de l'octroi des congés de maladie a été déposée sous la pièce E-23 à cette audience par Cindy Berry. Le paragraphe 31.02 prévoit que l'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et
- b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

Pièce E-23, Convention collective de l'UCCO SACC CSN du SCT.

70. Le paragraphe 31.03 de la convention collective prévoit qu'à moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences des alinéas 31.02 a) et b).

Pièce E-23, Convention collective de l'UCCO SACC CSN du SCT.

71. *M. Devo Dyette est un agent de correction employé au SCC et posté au Centre régional de santé de Kingston, en Ontario. Le Centre régional de santé est aux confins du pénitencier de Kingston. M. Dyette est un CX-02. M. Dyette a confirmé qu'il travaille au SCC depuis 1991 et qu'il a été « coordonnateur des quarts de travail » au cours des deux dernières années. À un moment donné, M. Dyette était délégué syndical, quand l'AFPC était l'agent négociateur des agents de correction.*

Témoignage de D. Dyette, le 5 octobre 2005.

72. *M. Dyette a fait l'objet d'un interrogatoire principal par M. Blackburn en ce qui a trait à l'article 31 de la convention collective (congés de maladie). M. Dyette a dit que selon lui, l'employeur pouvait, si tel était son choix, confirmer si l'employé est effectivement malade. M. Dyette a mentionné qu'il était habituel, selon son interprétation, qu'une personne appelle ou prévienne qu'elle est malade et qu'il est généralement permis de bénéficier d'un congé de maladie de moins de trois jours sans avoir à présenter de certificat médical. Toutefois, toute absence de plus de trois jours requiert habituellement un certificat de médecin. M. Dyette a confirmé que la décision en ce sens appartenait à l'employeur.*

Témoignage de D. Dyette, le 5 octobre 2005.

73. *M. Dyette a également confirmé qu'il n'a jamais été en position de demander à quelqu'un un certificat médical. Il a également confirmé qu'il n'était pas au courant du cas d'un employé qui se serait fait octroyer un congé de maladie non payé pour une durée indéterminée.*

Témoignage de D. Dyette, le 5 octobre 2005.

74. *M. Dyette a également indiqué que d'après ce qu'il a compris, si une personne est en congé de maladie non payé et que l'employeur demande un certificat médical, celui-ci a le droit de le faire car il a le droit de gérer. Si l'employeur demande un certificat médical, l'employé doit obtempérer et présenter le certificat médical.*

Témoignage de D. Dyette, le 5 octobre 2005.

75. *Le 12 décembre 2003, M. Blackburn a écrit à Linda Davidson, au siège régional du SCC à Kingston, en Ontario, relativement à l'évaluation de Santé Canada. Le but qu'avait M. Blackburn en rédigeant sa lettre est énoncé dans le premier paragraphe. Il mentionne en effet à M^{me} Davidson qu'il demande qu'elle ne soit pas dorénavant impliquée dans cette affaire.*

Pièce G-47, Lettre en date du 12 décembre 2003 de M. Blackburn à L. Davidson.

76. À la deuxième page de la lettre de M. Blackburn en date du 12 décembre, dans le premier paragraphe complet, M. Blackburn affirme ce qui suit :

« Je puis vous certifier que le trouble d'adaptation décrit dans le certificat n'a pas de répercussions sur l'efficacité avec laquelle je peux effectuer mon travail de CX-01. Il ne m'a pas empêché d'exécuter efficacement mon travail de policier au SPRN de septembre 1999 au 5 décembre 2002 et il ne le fera pas maintenant. »

Pièce G-47 Lettre en date du 12 décembre 2003 de M. Blackburn à L. Davidson.

77. La décision de mettre fin à l'emploi de M. Blackburn a été prise par le directeur de Millhaven, M. Jim Marshall. M. Marshall a fait part de cette décision à M. Blackburn dans une lettre en date du 16 janvier 2004.

**Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005;
Pièce G-3, Lettre en date du 16 janvier 2003 de J. Marshall à M. Blackburn.**

78. Après avoir revu la décision rendue par E. Henry, de la CRTFP, en juillet 2003, le directeur Marshall avait désigné la SDI Berry pour gérer la réintégration de M. Blackburn et son retour à Millhaven. Entre juillet 2003 et janvier 2004, le directeur Marshall a été informé par M^{me} Berry du statut de l'affaire de M. Blackburn.

**Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005;
Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;
Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005.**

79. Le directeur Marshall a déclaré dans son témoignage que tout au long de la période comprise entre juillet 2003 et janvier 2004, l'employeur tentait de déterminer si M. Blackburn était apte au travail ou non. Cela permettrait à l'employeur de déterminer d'autres choses.

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

80. Le directeur Marshall a déclaré que l'établissement de Millhaven est un établissement à sécurité maximale classé comme ayant une capacité de 500 personnes (détenus), ce qui comprend une aile en santé mentale de 25 lits et une unité d'isolement de 100 lits. Il emploie 430 personnes à temps plein dont 220 sont des agents de corrections et de 20 à 25 sont des employés contractuels. En plus d'être un

établissement à sécurité maximale, c'est aussi un Centre régional de réception et d'évaluation (« CRRE ») pour tous les détenus purgeant une peine de ressort fédéral en Ontario. Cela signifie qu'en plus des détenus qui sont incarcérés en permanence, 1 200 autres détenus franchissent les portes du CRRE chaque année pour être évalués, traités et envoyés dans d'autres établissements.

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

81. Compte tenu de la décision de Madame Henry, il importait pour le directeur Marshall que M. Blackburn soit apte à revenir au travail. Les agents de correction à Milhaven travaillent dans un milieu très stressant et il s'agissait d'une question de sécurité pour toutes et tous.

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

82. Il était clair pour le directeur Marshall que l'absence de collaboration de M. Blackburn d'abord pour produire des certificats médicaux et plus tard en refusant de participer à la procédure d'évaluation de Santé Canada faisait en sorte qu'il n'obtenait ni n'obtiendrait les renseignements dont il avait besoin pour faire progresser le retour au travail de M. Blackburn.

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

83. Tant le directeur Marshall que la SDI Berry ont déclaré à la fois lors de leurs interrogatoires principaux en témoignant devant le président et à de nombreuses reprises en contre-interrogatoire qu'ils s'inquiétaient, compte tenu de l'ensemble des circonstances, de l'aptitude de M. Blackburn à revenir au travail. Comme l'a affirmé le directeur Marshall en contre-interrogatoire :

« [...] tel était le noeud du problème : nous ne pouvions pas établir s'il pouvait effectuer le travail [...] Je n'avais aucune façon de savoir si vous pouviez ou non accomplir les tâches pour des raisons mentales ou physiques [...] c'est pourquoi nous cherchions à obtenir un certificat médical. »

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005;

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2004.

Partie IV - Droit et argumentation

84. L'alinéa 11(2g) de la Loi sur la gestion des finances publiques (« LGFP ») prévoit ce qui suit :

Le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique, prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie.

Loi sur la gestion des finances publiques (L.R. 1985, ch. F-11), al. 11(2)g).

85. Le point de départ de cette affaire est le 10 janvier 2002. À cette date, le sous-commissaire adjoint, Opérations, M. Lou Kelly, a écrit au fonctionnaire s'estimant lésé, au paragraphe 3 de sa lettre, que :

« le fonctionnaire s'estimant lésé doit se présenter pour travailler à l'établissement de Millhaven, à Bath, en Ontario, le lundi 11 février 2002, à 6 h 45, pour le quart de 7 h à 15 h. M. Blackburn, à son arrivée à l'établissement, devra se présenter à Brian Schwehr, surveillant correctionnel, qui lui donnera des instructions quant au début de sa réorientation pour une période de deux semaines. M. Blackburn suivra l'entraînement au maniement des armes conformément aux Règles du SCC. Il devra aussi être muni de son attestation de compétence en RCR en vigueur et d'un permis de conduire valide. M. Blackburn travaillera en tant que CX-01 à l'unité « J », sauf instruction contraire. »

Pièce E-27, Lettre en date du 10 janvier 2002 de L. Kelly à M. Blackburn.

86. Le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit à M. Kelly le 21 janvier 2002 (pièce E-28). M. Blackburn indique à la page 2 de sa lettre que :

« compte tenu du stress constant qui résulte de cette suspension, de l'enquête qui se poursuit sur ma conduite et du traitement irrégulier que le Service et vous-même m'avez fait subir, j'ai fini par être mentalement et émotionnellement épuisé. Mon état mental et émotionnel est actuellement tel en ce qui concerne le SCC que **je ne suis absolument pas apte** à m'acquitter de mes fonctions comme CX-01 dans un établissement carcéral. »

Pièce G-28, Lettre en date du 21 janvier 2002 de M. Blackburn à L. Kelly.

87. *Malgré la lettre du fonctionnaire s'estimant lésé en date du 21 janvier 2002, il s'est présenté à l'établissement de Millhaven le 11 février 2002 comme M. Kelly l'avait demandé. Il a alors rencontré la sous-directrice par intérim (« SDI »), Cathy Gainer, et une représentante syndicale, M^{me} Barbosa. Il a demandé une formule de demande de congé, l'a remplie et l'a laissée à la SDI Gainer. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne travaillait pas ce jour-là et après un court séjour à l'établissement au cours duquel il a rencontré la sous-directrice et la représentante syndicale, il a quitté.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 86, 88, 90, 93, 94, 144-150.

88. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié de son poste de CX-01 au SCC à l'établissement de Millhaven le 21 février 2002, avec date d'effet le 11 février 2002. C'est ce licenciement qui a donné lieu à la décision de la CRTFP 166-2-29044 ayant menée à la décision de la présidente suppléante E. Henry rendue le 20 juin 2003.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944.

89. *Dans les faits, M^{me} Henry a réintégré M. Blackburn dans son poste de CX-01 à l'établissement de Millhaven, celui-ci ayant été en congé de maladie non payé du 11 février 2002 à la date de sa décision, soit le 20 juin 2003. Le statut de M. Blackburn au SCC en date du 20 juin 2003 est celui de CX-01 à l'établissement de Millhaven en congé de maladie non payé. Dans sa décision, Madame la présidente suppléante Henry établit très clairement que l'employeur aurait dû suivre ses propres politiques et procédures lorsqu'il a reçu la demande de congé de maladie de M. Blackburn. La présidente suppléante affirme au paragraphe 313 de sa décision :*

« [s]i l'employeur s'était conformé à ses propres politiques en matière de congés de maladie et de discipline, il aurait exigé que M. Blackburn lui soumette un certificat médical. Il aurait pu exiger que les médecins de M. Blackburn prennent connaissance de sa description de poste. Il aurait informé M. Blackburn que sa demande de congé était rejetée tant qu'il n'aurait pas produit les documents médicaux nécessaires.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 313.

90. Au paragraphe 314, la présidente suppléante ajoute ce qui suit :

« L'employeur n'a même pas demandé à M. Blackburn de rester au travail et d'attendre qu'une décision soit prise au sujet de sa demande de congé. [...] Il n'a jamais informé M. Blackburn que le congé qu'il avait demandé n'avait pas été autorisé : il a plutôt mis fin à son emploi. »

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 314.

91. En date du 20 juin 2003, M. Blackburn travaille pour le SCC à titre de CX-01 à l'établissement de Millhaven et est en congé non payé. On lui a demandé de revenir au travail à compter du 11 février 2002, date à laquelle il s'est présenté à l'établissement et a demandé un congé de maladie, auquel il n'a pas été donné suite. En juillet 2003, après avoir pris note de la décision de la CRTFP, l'employeur fait exactement ce que la présidente suppléante suggère dans sa décision aux paragraphes 313 et 314 et demande que M. Blackburn produise un certificat médical.
92. Dans sa lettre en date du 24 juillet 2003 (pièce E-4), l'employeur établit tout à fait clairement qu'il estime que M. Blackburn est en congé de maladie non payé. Toutefois, il mentionne que s'il souhaite conserver ce statut, M. Blackburn doit présenter une Formule de demande de congé accompagnée d'un **certificat médical indiquant qu'il est inapte au travail**. M. Blackburn a ainsi l'option, s'il désire revenir au travail, de présenter un **certificat médical indiquant qu'il est apte à revenir au travail**. La question n'est pas complexe et les demandes et directives ne manquaient pas de clarté. L'employeur demandait à M. Blackburn un certificat médical indiquant qu'il était malade/inapte et incapable d'exécuter ses fonctions ou qu'il n'était pas malade/inapte et qu'il était capable de s'acquitter de ses fonctions.
93. La SDI Cindy Berry s'est vue attribuer par le directeur Jim Marshall le mandat de gérer le retour au travail de M. Blackburn et M^{me} Berry a témoigné à l'interrogatoire principal le 14 décembre 2004 et en contre-interrogatoire le même jour ainsi que les 6 et 7 juin 2005. M^{me} Berry, malgré des questions répétées en contre-interrogatoire, a répété à plusieurs reprises tout au long de son témoignage que l'employeur voulait savoir si M. Blackburn était malade/inapte à reprendre le travail ou s'il n'était pas malade/s'il était apte à reprendre le

travail et, quoi qu'il en soit, demandait un certificat médical à cet égard.

94. Le directeur J. Marshall qui a témoigné les 6 et 7 octobre 2005 a déclaré que l'employeur et lui, en particulier à titre de directeur de l'établissement de Millhaven, voulaient s'assurer que M. Blackburn était apte à reprendre le travail ou était inapte et réunissait les conditions voulues pour être en congé de maladie, rémunéré ou non.
95. Tout au long de la période de juillet 2003 à la fin de novembre 2003, tant lors de conversations téléphoniques avec M. Blackburn que dans des lettres adressées à M. Blackburn à au moins cinq occasions, M. Blackburn s'est fait demander de présenter un certificat médical à jour indiquant s'il était apte ou inapte à reprendre le travail.
96. L'employeur a donné à M. Blackburn de cinq à six mois pour présenter un certificat médical indiquant s'il était apte à reprendre le travail ou s'il était inapte et devrait demeurer en congé de maladie payé ou non. M. Blackburn a refusé de collaborer et de produire un tel certificat jusqu'en novembre 2003, moment de sa visite chez le Dr John Yee. Le Dr Yee a été incapable de préciser (pour quelque motif que ce soit) que M. Blackburn était apte ou inapte à travailler. Le Dr Yee a renvoyé M. Blackburn à son médecin de famille précédent, le Dr Teodorini.
97. La preuve et les témoignages révèlent clairement qu'il y a eu une certaine forme de querelle entre M. Blackburn et le Dr Teodorini, ce qui a fait que M. Blackburn n'a pas vu le Dr Teodorini en novembre 2003.
98. Malgré le manque de collaboration affiché par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur, dans une tentative d'établir si M. Blackburn était apte ou inapte à s'acquitter de ses fonctions, a rédigé de bonne foi une lettre à M. Blackburn en date du 3 décembre 2003 pour l'informer que (comme il n'a pas présenté de certificat médical pour justifier son absence du travail et comme l'employeur doit s'assurer que les employés sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions et de leurs responsabilités), il le renverrait à Santé Canada pour une évaluation médicale afin de déterminer s'il est apte.
99. On a envoyé à M. Blackburn une formule de consentement à la communication de renseignements médicaux, une formule de consentement à une évaluation médicale, le protocole de renvoi de Santé Canada, une lettre de renvoi à Santé Canada, et la norme de

rendement applicable à l'agent de correction I. M. Blackburn s'est fait demander de signer les consentements et de les renvoyer pour que l'évaluation de Santé Canada puisse être mise à l'horaire. M. Blackburn a refusé de participer à l'évaluation de Santé Canada et a communiqué clairement son refus en renvoyant les formules de consentement sur lesquelles il a inscrit qu'il n'est pas prêt à consentir à la communication de renseignements médicaux ni à une évaluation médicale à l'employeur (pièce E-18). De plus, M. Blackburn a mentionné dans une lettre écrite à Linda Davidson du Service correctionnel en date du 12 décembre 2003 qu'il ne consentirait pas à l'évaluation.

100. M. Blackburn, dans sa lettre adressée à son conseiller syndical (pièce G-24), reconnaît ce qui suit à la troisième page, dans le premier paragraphe complet de cette page :

« il savait qu'il lui incombait de donner satisfaction à son employeur relativement à son état de santé d'une façon qui peut être établie par l'employeur et qu'il attendrait ces directives. »

Malgré cette reconnaissance, quand M. Blackburn s'est fait demander de produire un certificat médical à jour, il ne l'a pas fait.

Pièce G-24, Lettre en date du 25 février 2005 de M. Blackburn à M. Bouchard.

101. M. Blackburn, dans une lettre en date du 12 décembre 2003 adressée à Linda Davidson de l'administration régionale de l'Ontario du SCC (pièce G-47) affirme à la première page du deuxième paragraphe que :

« le SCC n'a pas en sa possession d'éléments de preuve établissant que je ne peux pas faire mon travail efficacement. Ce que le SCC a en sa possession, il l'a obtenu dans le cadre d'une audience d'arbitrage uniquement pour les fins de l'audience et pour établir que j'étais inapte au travail dans les circonstances devant moi au Service de police régional du Niagara (SPRN) en raison d'un trouble d'adaptation. »

Pièce G-47, Lettre en date du 12 décembre 2003 de M. Blackburn à L. Davidson.

102. À la page 2 de cette même lettre, M. Blackburn affirme que :

« le trouble d'adaptation décrit dans le certificat n'a pas d'impact sur la façon dont il effectue son travail d'agent de correction. Il ajoute ensuite que : « cela ne

m'a pas empêché de faire mon travail aussi efficacement à titre de policier au sein du SPRN de septembre 1999 au 5 décembre 2002 et cela ne m'empêchera pas de le faire maintenant. »

Pièce G-47, Lettre en date du 12 décembre 2003 de M. Blackburn à L. Davidson.

103. *M. Blackburn a clairement indiqué à l'audience devant Madame Henry qu'il était incapable de s'acquitter de ses fonctions comme en fait foi sa décision déposée en preuve par le fonctionnaire s'estimant lésé comme pièce G-1 et comme l'indique sa propre correspondance envoyée à M. Kelly et déposée comme pièce E-27. Cela fait tout à fait contraste avec sa lettre adressée à M^{me} Davidson en décembre 2003 (pièce G-47) dans laquelle il affirmait que dans les faits, il a toujours été apte à exercer ses fonctions et que les éléments de preuve qu'il a déposés à l'audience devant Madame Henry n'avaient trait qu'à son emploi de policier. M. Blackburn dépose ensuite devant la présente audience, manifestement pour établir qu'il est inapte, les mêmes éléments de preuve, la correspondance médicale du Dr Teodorini (les pièces G-20 et G-27), du Dr Shukla (pièce G-19) et du Dr Wright (pièce G-21). Dans sa lettre à M^{me} Davidson, il déclare qu'il est tout à fait apte non seulement à faire son travail d'agent de correction, mais aussi celui de policier. Cependant, en janvier 2002, il affirme qu'il ne peut le faire et pendant toute sa correspondance avec M^{me} Berry, il semble indiquer qu'il est malade et ne peut travailler. De fait, il est allé jusqu'à déposer les rapports médicaux ayant trait à son emploi au SPRN et au conflit à cet égard. On ne peut que présumer que sa démarche avait pour but d'illustrer son inaptitude.*
104. *D'une part, M. Blackburn affirme qu'il est inapte et ne peut travailler (lettre du 21 janvier 2002 à M. Kelly, pièce E-27). D'autre part, il affirme à Linda Davidson le 12 décembre 2003 qu'il va très bien (pièce G-47). Les documents médicaux sont rares (1998-1999, le plus récent datant de mai 2002), et aucun ne porte sur son emploi d'agent de correction.*
105. *M. Blackburn est-il malade/inapte ou assez bien/apte à exercer son travail? M. Blackburn ne semble pas le savoir ou il se satisfait d'adopter la position du moment qui lui convient le mieux. Comme il est énoncé dans la décision de Madame Henry, l'employeur a le droit de savoir si ses employés sont aptes à travailler ou non.*
106. *L'affaire United Auto Workers est une décision d'arbitrage accéléré qui étaye la proposition selon laquelle la direction a le droit inhérent et l'obligation*

inhérente de s'assurer que ses employés sont aptes au travail et que ce droit n'est aucunement affecté par les dispositions d'une convention collective. Dans cette affaire, quand le fonctionnaire s'estimant lésé s'est absenté une journée et a dit à son contremaître à son retour qu'il s'était fait une élongation latérale et que son médecin lui avait dit qu'il devrait prendre un jour de congé, la société avait tout à fait le droit de lui ordonner d'obtenir un certificat médical et, lorsqu'il a refusé, de le suspendre jusqu'à ce qu'il en obtienne un.

Re United Automobile Workers, à la p. 1.

107. *L'arbitre Cross a ajouté, dans l'affaire United Workers, que la société avait le droit d'exiger en tout temps un examen physique ou mental de n'importe lequel de ses employés effectué par le médecin nommé par la société si celle-ci a des motifs de croire que l'employé en question constitue (en raison d'une maladie physique ou mentale) une source de danger pour lui-même, ses collègues ou les biens de la société ou est inapte à s'acquitter de ses fonctions. La société ayant été informée par le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il souffrait d'une élongation latérale, qu'il avait consulté le médecin à ce sujet et que celui-ci lui avait dit de demeurer à la maison, elle avait des motifs raisonnables d'exercer son droit d'exiger un certificat médical du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé et la mesure disciplinaire imposée en raison du défaut du fonctionnaire s'estimant lésé de se conformer à cette directive a été imposée à juste titre.*

Re United Automobile Workers, à la p. 2.

108. *M. Blackburn a demandé un congé de maladie en février 2002. L'employeur n'a ni donné suite à cette demande, ni demandé à M. Blackburn de produire un certificat médical provenant d'un médecin, ce qu'il a le droit de faire. M. Blackburn a reconnu cela dans sa correspondance avec son représentant syndical en février 2002 (pièce G-24). En réintégrant le fonctionnaire s'estimant lésé, la présidente suppléante Henry a établi clairement que telle était l'erreur que l'employeur avait commise et qu'il aurait dû se conformer à sa propre procédure et demander à M. Blackburn d'obtenir et de produire un certificat médical.*

109. *Tout au long de la période allant du 20 juin 2003 au mois de décembre 2003, l'employeur a demandé à de nombreuses reprises à M. Blackburn de présenter un certificat médical à jour pour pouvoir déterminer s'il était apte ou inapte à s'acquitter des fonctions de CX-01. M. Blackburn n'avait pas travaillé dans un établissement*

correctionnel depuis mai 1997, et lorsqu'on lui a demandé de reprendre le travail en février 2002, il soutenait qu'il était trop malade/inapte à revenir au travail. M. Blackburn a présenté un certificat médical en mai 2002 indiquant qu'il souffre de certains symptômes. Toutefois, ce certificat (pièce E-7, lettre du Dr Teodorini en date du 13 mai 2002) ne précise pas si M. Blackburn est apte ou inapte à s'acquitter des tâches d'un agent de correction. De fait, en juin 2003, ce certificat datait de treize mois.

110. L'affaire Begley était une décision de la CRTFP portant sur un licenciement pour un motif non disciplinaire d'un employé pour incapacité. M. Begley avait été absent de son poste pendant quatre ans et demi. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a présenté aucune preuve. Le fonctionnaire s'estimant lésé croyait que l'employeur ne pouvait pas le licencier parce qu'il ne pouvait pas prouver qu'il serait inapte à se présenter au travail à un moment donné dans un avenir prévisible. Il n'y avait pas d'élément de preuve qui établissait que la situation du fonctionnaire s'estimant lésé avait changé.

Begley c. SCT (TPSGC).

111. Dans l'affaire Begley, la CRTFP a statué que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été très coopératif lorsqu'il s'est agi de tenir l'employeur informé de son état de santé tout au long de sa maladie. Il a peu fait pour tenir son employeur tout à fait au courant de son état ou pour se rendre aux rendez-vous avec un médecin pris par l'employeur. Bien que l'on puisse affirmer que l'employeur a une obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé, dans des cas comme le cas actuel, l'employé a également une obligation. La Commission a statué, citant le juge Sopinka de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Okanagan School* :

« La recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties. Outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. »

Begley c. SCT (TPSGC) à la p. 12, paragr. 12-13.

112. La Commission a statué dans Begley que bien que le fonctionnaire s'estimant lésé avait raison d'affirmer que « l'employeur n'avait aucune façon de savoir qu'il ne serait pas assez bien un jour pour retourner à son emploi. Néanmoins, l'employeur n'a pas besoin d'être certain de l'état de l'employé en de telles circonstances. » Il est bien établi en jurisprudence arbitrale que tout ce

qui est requis, c'est que l'information dont l'employeur dispose l'amène à conclure que l'employé ne sera pas capable de se présenter au travail dans un avenir prévisible.

Begley c. SCT (TPSGC) à la p. 12, par 14.

113. Dans *Begley*, la CRTFP a établi clairement que l'employé était tenu de collaborer pour aider l'employeur à évaluer son état de santé. En l'espèce, il est clair que l'employeur a fourni à M. Blackburn toutes les occasions de justifier auprès de l'employeur son aptitude ou son inaptitude à reprendre le travail. En outre, il est clair que M. Blackburn a refusé de collaborer pendant une longue période et que malgré ce refus, l'employeur a renvoyé M. Blackburn à Santé Canada pour tenter de faire évaluer l'aptitude ou l'inaptitude de M. Blackburn. M. Blackburn a de nouveau contrecarré les tentatives de l'employeur de déterminer s'il pouvait reprendre le travail. Il est clair que les gestes que M. Blackburn a lui-même posé à répétition ont empêché l'employeur d'établir s'il était apte ou non à reprendre le travail.

114. L'affaire *Funnell c. SCT (Justice)* mettait en cause un avocat du ministère de la Justice spécialisé en litiges fiscaux et employé en Colombie-Britannique. Me Funnell avait des antécédents de maladie psychiatrique. Il est devenu agressif en milieu de travail, puis s'est absenté avec un certificat médical. Il est revenu au travail par intermittence. La preuve établissait que le fonctionnaire s'estimant lésé était « inapte » à travailler.

Funnell c. SCT (Justice).

115. Le président suppléant Tarte (tel était alors son titre) a posé la question suivante pour statuer sur cette affaire :

« [L]a question est donc de savoir si l'employeur était fondé à croire que le fonctionnaire ne serait pas capable de retourner au travail dans un avenir prévisible. En général, on doit répondre à cette question en examinant les faits qui étaient connus lors du licenciement. [...] On détermine le caractère raisonnable de la décision de l'employeur à l'époque du licenciement à partir de ce qu'il savait ou aurait dû savoir à ce moment-là. L'employeur n'est pas tenu de posséder la sagesse qu'on n'acquiert souvent qu'avec le bénéfice du recul. »

Funnell c. SCT (Justice), à la p. 21.

116. Le président suppléant Tarte a ajouté :

« [b]ien que je sympathise profondément avec la situation malheureuse de Me Funnell, je dois conclure que l'employeur a agi convenablement et raisonnablement en tout temps. Il a agi avec diligence lorsqu'il s'est agi de déterminer ce qui n'allait pas chez Me Funnell. Au mieux de sa capacité dans les circonstances, l'employeur a tenté de s'accommoder au fonctionnaire en lui permettant de retourner au travail dans un milieu moins stressant. »

Funnell c. SCT (Justice), à la p. 21.

117. De plus, le président suppléant a ajouté :

« [l]a responsabilité de l'employeur d'évaluer comme il faut la nature de la maladie d'un employé et l'obligation d'accommodement exigent des responsabilités et obligations comparables de la part de l'employé et peut-être, dans certains cas, de sa famille et des médecins qui le traitent. Le fonctionnaire a lui-même fait obstacle aux efforts que l'employeur a faits pour évaluer ses problèmes. Personne ne s'est avancé en temps utile pour fournir des renseignements pertinents en vue d'éclaircir la situation. Par ailleurs, quiconque a besoin d'accommodement ou les personnes de son entourage doivent dire franchement à l'employeur de quelle façon il peut s'accommoder à l'employé en question. L'accommodement ne peut se réaliser à sens unique: il faut que l'employé en cause et l'employeur fassent tous deux preuve de bonne volonté et que chacun participe au processus. »

Funnell c. SCT (Justice) aux p. 21-22.

118. À l'époque où Me Funnell a été licencié, les circonstances étaient telles que l'employeur était fondé à conclure que le fonctionnaire était incapable d'exercer les fonctions de son poste et qu'il ne serait pas en mesure de le faire dans un avenir prévisible.

Funnell c. SCT (Justice) à la p. 22.

119. Dans la décision *McCormick c. SCT (Transport)*, le fonctionnaire s'estimant lésé a pris un congé de maladie en juin 1992. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été évalué à la demande de l'employeur par Santé Canada et il a été établi qu'il souffrait de dépression. Il est retourné au travail en novembre 1992 et a été affecté à des projets spéciaux. En avril 1993, il a de nouveau pris un congé de maladie jusqu'en juin 1994. Il a alors été licencié pour cause d'incapacité médicale. Pendant qu'il était en congé de maladie entre avril 1993 et juin 1994, il a été évalué à

deux reprises par Santé Canada. D'après les deux évaluations, il souffrait de grave dépression et était inapte à travailler. La deuxième évaluation effectuée en mai 1994 a conclu qu'il était impossible de prévoir si ou quand il pourrait reprendre le travail.

McCormick c. SCT (Transport).

120. La Commission a rejeté le grief contre le licenciement. En rendant sa décision, le président suppléant Tarte (tel était alors son titre) a déclaré :

« Un arbitre saisi d'une affaire telle que la présente doit avant tout examiner les faits qui existaient au moment du licenciement. Comme un licenciement ordonné en vertu du paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques doit être motivé, l'employeur est tenu d'évaluer comme il faut la situation avant le licenciement. Cette évaluation doit tenir compte de toute information à laquelle il peut raisonnablement avoir accès et qui pourrait indiquer un retour probable au travail dans un avenir prévisible ou rapproché. »

McCormick c. SCT (Transport), à la p. 22.

121. Le président suppléant Tarte a également cité l'affaire City of Sudbury :

« Un employeur doit avoir le droit de mettre un terme à une relation employeur-employé pour cause d'absentéisme exempt de blâme lorsque les états de service de l'employé sont suffisamment mauvais et que tout indique que celui-ci sera incapable de maintenir une assiduité acceptable à l'avenir. Du point de vue de l'équité et de la finalité, il n'est pas approprié de subordonner le bien-fondé de la décision de l'employeur de licencier l'employé à un examen continu, selon l'évolution incertaine d'un traitement médical ou d'autres événements qui peuvent survenir dans les mois ou les années suivant la date du congédiement. De l'avis de la commission, la conciliation des intérêts de l'employeur et des employés exige que l'on considère comme définitive la décision de l'employeur si, lors du congédiement, l'employeur était fondé à conclure, à la lumière des faits qu'il pouvait raisonnablement connaître alors, qu'il était improbable que l'employé s'estimant lésé pût maintenir une assiduité normale dans un avenir prévisible. »

McCormick c. SCT (Transport), à la p. 22.

122. *Comme l'a dit le président suppléant Tarte (tel était alors son titre) dans les affaires McCormick et Funnell, un arbitre de grief, dans de telles affaires, doit surtout prendre en compte les faits existants au moment du licenciement.*
123. *Au moment du licenciement de M. Blackburn, il était clair que l'employeur s'est servi de tous les moyens mis à sa disposition et a épuisé tous les moyens offerts pour établir si M. Blackburn était effectivement apte ou inapte à reprendre le travail. Si M. Blackburn avait collaboré avec l'employeur, il aurait été possible de répondre à cette question dès l'été 2003. Soit les médecins de M. Blackburn auraient décidé qu'il était apte à reprendre le travail, ce qu'il aurait alors pu faire, soit ils auraient indiqué qu'il était inapte à retourner au travail. Si cette décision avait été prise, M. Blackburn aurait pu se servir de ses crédits de congés de maladie cumulés et peut-être rester en congé de maladie non payé.*
124. *L'employeur était fondé à demander un certificat médical à M. Blackburn, car celui-ci soutenait qu'il était malade et inapte en janvier (pièce E-28) et en février 2002, et a demandé un congé de maladie dès février 2002. Rien n'indiquait dans l'intervalle (de février 2002 à juin 2003) que M. Blackburn était apte ou inapte à exercer les fonctions d'agent de correction.*
125. *Il était raisonnable que l'employeur présume que M. Blackburn puisse être malade et inapte ou par ailleurs incapable d'accomplir ses tâches, et de lui demander de présenter un certificat médical, compte tenu des gestes posés par M. Blackburn du début au milieu de 2002 :*
1. *sa lettre au sous-commissaire Kelly en date du 21 janvier 2002 selon laquelle il était « inapte » (pièce E-28);*
 2. *sa présence le 11 février 2002 à l'établissement de Millhaven pour demander un congé de maladie (pièces G-1 et G-2);*
 3. *son dépôt de certificats médicaux pendant l'audience devant Madame Henry (pièce G-1, paragr. 43, 88, 93, 94, 97, 98, 103, 123-125, 127, 148, 150, 154-157, 159, 162, 167-170, 232, 233);*
 4. *sa prise de position devant Madame Henry selon laquelle il était inapte (pièce G-1, paragr. 43, 88, 93, 94, 97, 98, 103, 123-125, 127, 148, 150, 154-157, 159, 162, 167-170, 232, 233),*

et après juin 2003 :

1. *sa demande de congé de maladie présentée en août 2003 (pièce E-7);*
 2. *sa demande répétée et continue de congé de maladie après juin 2003 (pièce E-7, E-11 (p.4), E-12 (p.6), et E-17 (p.7, 8 et 9)).*
 3. *l'indication selon laquelle les demandes de congé de maladie ne couvraient pas des périodes de un jour ou deux, mais plutôt des périodes prolongées, souvent plus de un an et, dans un cas, près de trois ans (910 jours) (pièce E-17, p.7).*
126. *De fait, ce qui est ressorti depuis, c'est que M. Blackburn a indiqué qu'il n'est ni malade ni inapte et qu'il ne l'a jamais été (pièce G-47, lettre en date du 12 décembre 2003 à Linda Davidson). Cela entre directement en contradiction avec la lettre qu'il a écrite à M. Lou Kelly en janvier 2002 dans laquelle il disait refuser de retourner au travail parce qu'il était malade et inapte à reprendre le travail. Cela entre également en contradiction directe avec toutes les demandes de congé de maladie qu'il a faites de février 2002 jusqu'à son licenciement.*
127. *On ne sait pas clairement si M. Blackburn est malade ou non, s'il est inapte ou non. Dans ce qui semblait constituer une tentative de prouver à cette Commission qu'il était malade/inapte et incapable de travailler, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé trois certificats médicaux/lettres de médecins en date de 1998 et 1999, soit il y a six ou sept ans. Ces lettres indiquent toutes que M. Blackburn souffre d'une certaine forme de « trouble de stress » ayant trait à sa relation de travail avec le Service de police régional du Niagara. Aucune de ces lettres ne porte de quelque manière que ce soit sur l'aptitude ou l'inaptitude à travailler comme agent de correction.*
128. *Malgré les demandes faites par l'employeur à M. Blackburn de présenter un certificat médical entre juin 2003 et janvier 2004, M. Blackburn n'a produit, après son licenciement, aucune preuve médicale indiquant son aptitude ou son inaptitude à reprendre le travail. Il convient de signaler qu'au cours de l'audience antérieure devant la présidente suppléante Henry, après son licenciement survenu en février 2002, M. Blackburn a obtenu un certificat médical en date de mai 2002, qui constitue d'ailleurs le dernier certificat médical obtenu par M. Blackburn et que celui-ci semble invoquer au cours de cette audience pour illustrer son inaptitude à retourner au travail. De fait, il s'agit du même certificat sur lequel s'appuie M. Blackburn de juin 2003 à janvier 2004 pour convaincre l'employeur qu'il est inapte.*

129. *M. Blackburn avait en sa possession à Kingston, dans le coffre de sa voiture, l'ensemble de son dossier médical que lui avait remis le Dr Teodorini, dossier qu'il a refusé de produire à la présente audience et qui aurait pu permettre de mieux comprendre son état de santé. Il n'y a eu aucune preuve médicale plus à jour que celle de mai 2002 indiquant, de quelque façon que ce soit, si M. Blackburn est apte ou inapte à accomplir ses tâches d'agent de correction.*
130. *L'affaire Ricafort c. SCT (MDN) mettait en cause un employé souffrant de stress au travail et ayant pris un congé de maladie. M. Ricafort a produit un certificat médical qui mentionnait qu'il était apte à reprendre le travail. L'employeur a rencontré M. Ricafort et était assez préoccupé. Il a demandé que l'employé soit évalué par son propre médecin à Santé Canada. Le fonctionnaire s'estimant lésé se montrait hésitant et a obtenu un deuxième certificat médical d'un psychiatre. L'employeur n'était pas satisfait et a réitéré sa demande selon laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé devrait consulter un médecin de Santé Canada. Le fonctionnaire s'estimant lésé a consulté le médecin de Santé Canada qui a déclaré qu'il était apte à reprendre le travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief relativement au congé de maladie dont il s'est servi pendant qu'il était absent du travail, malgré le fait qu'il ait été déclaré apte par ses propres professionnels de la médecine.*

Ricafort c. SCT (MDN).

131. *Le président suppléant Chodos, en rejetant le grief, a conclu que la question de fond ou de fait à régler en l'occurrence est de savoir si l'employeur avait des motifs suffisants pour mettre en doute la capacité de l'employé de retourner au travail, en dépit du fait qu'il a apparemment demandé de reprendre ses fonctions. Il a conclu que même sur la foi des certificats médicaux présentés par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur avait suffisamment de motifs de douter de l'aptitude au travail de l'employé et de conclure qu'en reprenant ses fonctions il risquait de compromettre sa santé. Compte tenu de ce que M. Ricafort disait lui-même de son état de santé pendant toute la période en question, il était tout à fait raisonnable que l'employeur pêche par excès de prudence en obligeant l'employé à subir un autre examen médical avant qu'il ne puisse retourner au travail. Par ailleurs, il est normal que la direction, à la lumière des notes de services rédigées par le fonctionnaire s'estimant lésé pendant la période en question, ait été amenée à conclure que celui-ci continuait de souffrir profondément des effets cumulatifs du stress.*

Ricafort c. SCT (MDN), à la p. 15.

132. Dans l'affaire Ricafort, au cours des témoignages, le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu qu'il était victime d'un complot en vue de le retirer du lieu de travail. Le président suppléant Chodos a écarté cette prétention, statuant qu'il n'y a tout simplement aucune preuve convaincante à l'appui de cet argument. Il a conclu que l'employeur n'était motivé que par un souci de la santé de l'employé et par sa capacité de remplir ses fonctions convenablement.

Ricafort c. SCT (MDN), à la p. 15.

133. Le président suppléant Chodos a conclu que l'employeur avait le pouvoir d'agir comme il l'a fait, car à son avis, la prépondérance de la jurisprudence en matière d'arbitrage donnait raison à l'employeur. En fait, dans presque toutes les décisions d'arbitrage, la Commission reconnaît implicitement ou explicitement que l'employeur avait le pouvoir, voire l'obligation dans certaines circonstances, d'empêcher un employé inapte au travail de reprendre ses fonctions. Citant la décision de M. Kelly, le président suppléant déclare :

« À mon avis, c'est une prérogative de la direction inhérente à la responsabilité de direction du personnel, qui est étayée par les dispositions de l'article 7 de la Loi sur l'administration financière de même que par celles de l'article 6 de la convention collective, de relever de ses fonctions l'employé qui, de l'avis d'un médecin, est inapte à les assumer. »

Ricafort c. SCT (MDN), à la p. 16.

134. Dans l'affaire Trépanier c. SCT (Agriculture), le fonctionnaire s'estimant lésé est soudainement tombé malade à la suite de l'audition d'un grief. M. Trépanier a produit un certificat médical de son propre médecin. L'employeur n'a pas accordé foi au certificat et a demandé que M. Trépanier subisse un deuxième examen médical effectué par un médecin choisi par l'employeur.

Trépanier c. SCT (Agriculture)

135. Le vice-président Cantin a décidé que l'employeur avait le droit de refuser le rapport du médecin traitant de M. Trépanier et d'exiger qu'il subisse un examen par un médecin choisi par l'employeur. L'employé n'avait qu'à se soumettre à la demande de l'employeur. Il devait permettre à son médecin de donner des renseignements au médecin choisi par l'employeur. Il n'avait pas de motif

de refuser, même si le motif de l'absence pouvait reposer sur des raisons personnelles.

Trépanier c. SCT (Agriculture), à la p. 4.

136. *Le vice-président a statué que l'employeur avait d'autant plus raison de demander à l'employé de le « convaincre » de son état que c'est subitement, à la suite de l'audition d'un grief, qu'il a été question de maladie. L'employeur pouvait certes se permettre d'avoir un doute et l'arbitre de grief ne pouvait le blâmer d'avoir eu ce doute.*

Trépanier c. SCT (Agriculture), à la p. 4.

137. *Aux termes de la convention collective, l'employeur peut certes accorder un congé de maladie payé sans demander aucun détail ou sans demander à l'employé de subir un autre examen médical. Cependant, si l'employeur décide de refuser le congé sans avoir obtenu des renseignements supplémentaires, l'employé doit convaincre l'employeur de son état à un moment que ce dernier détermine.*

Trépanier c. SCT (Agriculture), à la p. 4.

138. *La politique sur les congés de maladie et les articles de la convention collective ont pour but de protéger les revenus que l'employé tire d'un emploi de la fonction publique lorsqu'il est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle. L'employeur, tel qu'il est énoncé dans sa politique (pièce E-22), reconnaît pleinement le besoin qu'ont les employés de bénéficier de congés de maladie et montre ainsi qu'il se préoccupe réellement de leur bien-être.*

139. *Les congés de maladie constituent un avantage qui a pour but de protéger les revenus d'un employé quand celui-ci est incapable de s'acquitter de ses fonctions régulières en raison d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle. L'existence de crédits de congés de maladie n'a jamais eu pour but de dispenser l'employé de l'obligation d'accomplir son service régulier quand son état de santé lui permet raisonnablement de le faire.*

140. *Le congé de maladie ne doit être utilisé qu'en cas de maladie ou d'accident et n'est pas un supplément de congés annuels ou de temps libres pris pour d'autres raisons personnelles. Il a pour seule fin de permettre à ceux qu'une maladie ou un accident non professionnel empêche de travailler de continuer à toucher leur rémunération.*

141. *Le paragraphe 31.03 de la convention collective établit clairement qu'à moins d'indication contraire de la part de*

l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a) de la convention collective, selon lequel l'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine.

142. *Il ressort clairement des affaires Ricafort et Trépanier que l'employeur a le droit d'exiger de l'employé qu'il produise des renseignements médicaux satisfaisants qui convainquent l'employeur que l'employé est soit apte à s'acquitter des fonctions rattachées à son poste, soit inapte et a alors droit de bénéficier des avantages qui lui sont conférés par la loi ou la politique ou par la convention collective. L'absence de collaboration de l'employé à convaincre l'employeur de sa capacité ou de son incapacité peut mettre son emploi en péril.*

143. *L'affaire Campbell c. SCT (CRTC) est une décision rendue en 1996 par le président suppléant Tarte (tel était alors son titre). Elle portait sur le licenciement pour motif non disciplinaire d'un employé qui souffrait d'une maladie mentale chronique. La maladie pouvait être et était contrôlée au moyen de médicaments. Cependant, l'employé a cessé de prendre ses médicaments, son comportement s'est détérioré à un point tel qu'il était de plus en plus insubordonné. Au bout du compte, l'employeur lui a refusé l'accès aux lieux de travail jusqu'à ce qu'il ait fait l'objet d'une évaluation par Santé Canada et qu'il ait été jugé apte à retourner au travail.*

Campbell c. SCT (CRTC).

144. *En rejetant le grief de M. Campbell sur son licenciement, le président suppléant Tarte a déclaré au paragr. 61 :*

« L'employeur qui a de sérieuses raisons de croire que l'état physique ou mental d'un employé est tel que celui-ci ne peut s'acquitter convenablement des fonctions de son poste ou qui a des raisons de croire que son état risque d'affecter la santé et la sécurité des autres peut obliger l'employé à subir un examen médical physique ou psychiatrique mené par un spécialiste de son choix déterminé par Santé et Bien-être social Canada. En de telles circonstances, l'employé qui refuse de se conformer à la demande de l'employeur le fait à ses risques et périls. »

Campbell c. SCT (CRTC), au paragr. 61.

145. *Le président suppléant Tarte a poursuivi au paragr. 62 :*

« Jusqu'à ce jour, M. Campbell a semblé incapable de faire face comme il faut à sa maladie chronique. Deux ans après son licenciement, il continue de refuser la demande raisonnable de son employeur de suivre un programme de traitement qui serait acceptable pour Santé et Bien-être social Canada. »

Campbell c. SCT (CRTC), au paragr. 62.

146. *M. Blackburn s'est vu accorder toutes les possibilités d'établir s'il est apte ou inapte à retourner au travail. Lorsqu'il ne collaborait pas et lorsqu'il semblait que les renseignements ne seraient pas envoyés, l'employeur a pris des dispositions pour obtenir une évaluation de Santé et Bien-être social Canada. Dans ces cas, M. Blackburn a indiqué clairement qu'il n'y consentait pas et qu'il ne s'y présenterait pas.*

147. *L'employeur doit se hasarder à deviner si M. Blackburn est apte ou inapte. Il est tout simplement inacceptable de déterminer ainsi si une personne est apte ou inapte à travailler dans l'environnement susceptible d'être explosif d'un établissement carcéral à sécurité maximale. Comme si cette seule situation ne suffisait pas, l'employeur ne dispose d'aucune preuve médicale à jour et est confronté à des déclarations contradictoires faites par le fonctionnaire s'estimant lésé lui-même, selon lesquelles il est inapte (pièces E-7, E-11, E-12, E-17 et E-28) et selon lesquelles il est tout à fait apte (pièce G-47).*

Partie VI - Ordonnance demandée

148. *L'employeur demande respectueusement que le grief soit rejeté. Si le président choisit de rétablir le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur demande respectueusement l'occasion de présenter d'autres observations concernant le rétablissement de la paie et des avantages sociaux.*

PARTIE VII - LISTE DES AUTORITÉS

1. *Loi sur la gestion des finances publiques, (L.R. 1985, ch. F-11), al. 11(2)g.*
2. *Re United Automobile Workers v. American Standard Products (Canada) Ltd., (1959) 9 L.A.C. 283.*
3. *Begley c. SCT (TPSGC), [1996] C.R.T.F.P.C. no 38.*
4. *Funnell c. SCT (Justice), [1995] C.R.T.F.P.C. no 83.*

5. McCormick c. SCT (*Transport*), [1995] C.R.T.F.P.C. no 92.
6. Ricafort c. SCT (MDN), [1988] C.R.T.F.P.C. no 321.
7. Trépanier c. SCT (Agriculture), [1987] C.R.T.F.P.C. no 34.
8. Campbell c. SCT (CRTC), [1996] C.R.T.F.P.C. no 35.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés et en caractères gras sont dans l'original]

[74] Les observations présentées au nom du fonctionnaire s'estimant lésé sont les suivantes :

[Traduction]

1) *Cette affaire découle d'une décision d'arbitrage (dossiers 166-2-29044 et 166-2-31467) rendue le 20 juin 2003 en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, Meichland Blackburn, après son cheminement dans le cadre du processus de règlement des griefs, conformément au protocole de règlement des conflits de la convention collective et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*

En outre, il s'agit d'une affaire dans le cadre de laquelle l'employeur a refusé la décision de Madame Henry en raison de divergences politiques et par crainte du fonctionnaire s'estimant lésé, ce qui amené l'employeur à manigancer pour revoir la même demande de congé de maladie non payé datée du 11 février 2002 présentée par M. Blackburn pour le licencier une deuxième fois sous prétexte que c'est ce que Madame Henry leur avait dit de faire.

2) *La décision initiale a ordonné la réintégration de Meichland Blackburn, CO1 à l'établissement de Millhaven, avec certains droits et privilèges du 1^{er} juin 1998 à la date de réception de la décision et dans l'éventualité où il (au moment de son choix, conformément à sa demande initiale de congé de maladie non payé, quant au moment et à la façon dont il reviendra au travail) doit présenter à l'employeur un certificat médical établissant/énonçant **qu'il est apte au travail ou à reprendre le travail.***

(Les passages soulignés et en gras ici et dans l'ensemble de ce passage l'ont été par le fonctionnaire s'estimant lésé)

3) De plus, dans cette affaire, l'employeur n'avait aucun motif raisonnable ni aucune justification raisonnable pour demander à M. Blackburn un certificat médical à jour indiquant qu'il **est inapte à retourner au travail** car (i) il ne s'était pas fait ordonner de reprendre le travail par Madame Henry dès la réception de sa décision, (ii) il ne retournerait pas au travail avant le règlement de l'accusation au criminel et avant d'avoir été déclaré apte à reprendre le travail par un médecin, (iii) plus important encore, **il n'était pas réintégré d'une absence pour congé de maladie, payé ou non, conformément à l'article 31 de la convention collective**, (iv) pour redoubler d'insultes, l'employeur a demandé un certificat à Blackburn dès qu'il a été informé de son rétablissement en **congé de maladie non payé** plutôt que de lui accorder six mois ou une période raisonnable, en conformité avec sa propre politique, sa pratique et la bonne gestion des congés de maladie, et connaissant les circonstances entourant son absence et sa réintégration.

4) En outre, l'employeur n'avait ni motifs raisonnables ni justification raisonnable de demander à Blackburn son consentement à un examen médical par Santé Canada pour les motifs suivants : (i) l'employeur n'avait ni renseignements ni façon de savoir si Blackburn était apte ou non à retourner au travail, et (ou) (ii) Blackburn avait omis de fournir, à la satisfaction de l'employeur, un certificat médical indiquant son inaptitude à reprendre le travail alors qu'il **n'avait pas demandé de retourner au travail, ne se l'était pas fait demander ni ordonner et ne demandait pas de congé de maladie** (payé ou non) aux termes de la convention collective ou de la loi applicable.

5) Finalement, l'employeur n'avait ni motifs raisonnables ni justification raisonnable de licencier Blackburn parce qu'il n'a pas collaboré avec l'employeur qui lui avait demandé de fournir un certificat médical ou de consentir volontairement à une évaluation de Santé Canada, puis l'a licencié sans respecter l'équité procédurale et l'obligation d'agir équitablement et en ce faisant, il a déguisé la mesure disciplinaire prise sous la rubrique « Licenciement pour un motif non disciplinaire valable » pour contourner les normes, politiques, droits et obligations contenus dans les lois, la jurisprudence et la convention collective applicables qu'il devait respecter avant de mettre fin à son emploi.

Preuve présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé -
Argumentation et jurisprudence citée à l'appui

6) **Il importe de comprendre que l'employeur ne peut demander à ses employés un certificat médical que pour se convaincre de l'état de l'employé conformément à l'autorité pertinente, qui inclut la convention collective (article 31) ou les conditions d'emploi pertinentes quand**

(i) les employés demandent un congé de maladie payé, (ii) les employés reviennent d'un congé de maladie (généralement, absence de plus de trois jours), autorisé ou non, (iii) une préoccupation en matière de sécurité a été soulevée relativement au maintien de l'employé dans son lieu/poste de travail ou (iv) une question de compétence/de sécurité a été soulevée avant son retour, que ce soit d'une absence en congé de maladie ou non.

Il n'existait aucune autorité ni aucun article à l'effet contraire au moment de la demande faite par l'employeur et(ou) du licenciement subséquent du fonctionnaire s'estimant lésé, ce qui a été confirmé par l'employeur (Berry et Marshall). La convention collective couvre les congés de maladie payés (article 31) et non les congés de maladie non payés. Le fonctionnaire s'estimant lésé suggère que le motif de l'absence de ce dernier type de congé de la convention collective est logique, en ce sens que l'employeur qui approuve un tel congé ne subit pas de préjudice financier.

La question de la sécurité a été soulevée pour la première fois par Marshall à l'audience et si vous effectuez des recherches dans toute la correspondance écrite adressée par l'employeur à Blackburn, vous constaterez que la question de sécurité n'a pas été soulevée et est manifestement absente de leur correspondance.

Aucune préoccupation relative à la sécurité n'a été soulevée dans l'une ou l'autre des situations suivantes : la première audience d'arbitrage de grief comme le montre la pièce G-1; cela n'a jamais été un problème ayant mené à la demande initiale de certificat médical présentée en E4 et constatée dans les pièces E3, E5, E10 et E13; cela n'a jamais été une préoccupation tout au long du processus de règlement des griefs dans la réplique de l'employeur à chaque palier du processus de règlement des griefs (G45); cela n'a jamais constitué une préoccupation à compter du 20 juin 2003; et plus important encore, cela n'a jamais été mentionné comme motif du licenciement dans la pièce G52 (lettre de licenciement en date du 16 janvier 2004).

L'étude de la pièce E17, et encore plus de la lettre de Berry à Davidson en date du 3 décembre 2003, ne peut pas être utilisée comme preuve que la question de la sécurité a été soulevée et communiquée à Blackburn. En fait, la pièce E17 n'a pas, comme telle, fait l'objet d'un témoignage ou d'une confirmation par Marshall ou Berry et, fait important, ce n'était pas un point soulevé dans la présentation de la preuve faite par Me Jaworski (avocat).

L'examen de cette lettre vous permettra de constater que les questions dont l'employeur voulait expressément

traiter ne comprenaient pas la question de la sécurité, mais plutôt celle de savoir « si oui ou non Blackburn a la capacité de s'acquitter de ses obligations telles qu'elles sont décrites dans les normes de rendement et s'il y a des volets de la capacité/de l'incapacité qui devront être réglés par des accommodements d'obligations ». Il est inacceptable que l'employeur fasse ainsi valoir son point de vue tardivement. Ce serait une violation de la justice naturelle et de l'application régulière de la loi que vous ne devriez donc pas autoriser.

7) Le 20 juin 2003, après une audience d'arbitrage très contestée et chargée d'émotion, une décision a été rendue en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, Meichland Blackburn, par laquelle il a notamment obtenu, de façon non limitative, ce qui suit : **des crédits de congé admissibles, de l'ancienneté et des années de service au titre des pensions.** De plus, il s'est fait « **ordonné de prendre un congé de maladie non payé jusqu'à ce qu'il présente à l'employeur un certificat de son médecin indiquant que ce dernier, informé de sa description de fonctions, confirme qu'il est apte au travail (paragraphe 320 de G1) plutôt qu'inapte au travail.**

L'employeur, en raison de cette ordonnance, se voit interdire en vertu de l'article 91 de la LRTFP de faire réviser cette question et ne peut le faire que par contrôle judiciaire devant la Cour fédérale du Canada. Le faire rendrait le processus de règlement des griefs et le processus d'arbitrage pour le moins inutiles et non pertinents.

Une fois l'**ordonnance** rendue, l'employeur devait y donner adhésion, ce qu'il n'a pas fait en prétendant à tort que la présentation d'une demande modifiée de congé de maladie non payé pour une durée indéterminée en date du 4 août 2003 (et des demandes subséquentes présentées de différentes manières sur le même sujet pendant la période de six mois) par Blackburn constituait son adhésion au paragraphe 320 et que par conséquent, ils adhéraient au paragraphe 322.

Comme vous en êtes maintenant très conscient, c'est l'employeur qui a demandé la présentation de la formule de demande de congé de maladie non payé mise à jour à E4 et non Blackburn, qui l'a soumise pour donner suite à cette demande et non pour demander ou exiger une absence du travail sous forme de congé de maladie non payé comme le prétend l'employeur.

Un fait important que vous ne devez pas négliger, ce qu'a manifestement fait l'employeur, est la présence du mot JUSQU'À et du passage CONFIRME QUE M. BLACKBURN EST APTÉ À RETOURNER AU TRAVAIL.

Aucun certificat du genre n'a déjà été présenté par Blackburn pour confirmer qu'une fois que son médecin a été informé de sa description de tâches, il a confirmé qu'il était apte à reprendre le travail pour que l'employeur puisse invoquer la contestation tel qu'il est énoncé dans le paragraphe 322 à G1, et aucun certificat n'a été présenté par l'employeur comme preuve de cela.

À titre de rappel, Monsieur, le certificat du 13 mai 2003 a été **présenté/soumis avec une formule de congé uniquement pour obtenir un versement/paiement forfaitaire des crédits de congé de maladie rétablis à compter de la date du 11 février 2002 jusqu'à leur expiration**, pour laquelle la date du 11 ou du 21 février 2002 est indiquée dans les paragraphes 300, 301, 321 et 329 de G1 et dans le deuxième paragraphe de la page 2 de E24 (lettre de Wendy Smith, du service de la rémunération, à Blackburn en date du 17 juillet 2003---soit une journée après la conversation du 16 juillet 2003 entre Blackburn et Berry.

En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fait **ordonner de se placer en congé de maladie non payé, conformément à sa demande initiale présentée le 11 février 2002, jusqu'à la date de la réception de la décision ou jusqu'à ce que le fonctionnaire soit déclaré apte à retourner au travail (pièce G1 - paragraphes 320 et 329)**. La partie « **ou jusqu'à ce que le fonctionnaire soit déclaré apte à retourner au travail** » ne peut pas être séparée ou écartée de l'ensemble de l'énoncé dans le contexte dans lequel il a été formulé par l'employeur, lorsque celui-ci a fait valoir à l'audience que la présentation du certificat daté du 13 mai 2002 **était la façon de Blackburn de confirmer qu'il était apte à reprendre le travail en date du 20 juin 2003, affirmation qui méritait donc d'être contestée et qu'il ne l'a pas présenté pour obtenir le paiement de ses crédits de congé admissibles suivant son témoignage.**

8) Sur réception de la décision par le fonctionnaire s'estimant lésé aux alentours du 8 juillet 2003, celui-ci a communiqué avec son employeur à l'établissement de Millhaven le 16 juillet 2003 ou vers cette date. En ce faisant, il a dit à M^{me} Cindy Berry, qui était alors sous-directrice par intérim et la représentante de l'employeur que Blackburn devait contacter (ce qu'il ne savait pas à l'époque, soit jusqu'au témoignage de Berry à l'audience) qu'il avait effectivement reçu et étudié la décision de la présidente Henry. Il a alors demandé un **congé parental** et le paiement en espèces **de ses congés annuels et de ses crédits de congé de maladie** et discuté d'autres questions connexes qui n'ont pas été consignées dans les notes de Berry, qui, selon les témoignages à l'audience, devaient être prises en même

temps que chaque conversation téléphonique avec Blackburn.

Je traiterai de la prise de notes par Berry uniquement pour faire ressortir certaines lacunes, et non pour y accorder de l'importance ou pour y donner crédit, parce qu'il n'en ressort rien qui soit profitable à l'employeur. Le fait que Blackburn n'ait pas contesté des inexactitudes écrites ne diminue ni n'élimine votre pouvoir discrétionnaire de considérer les notes comme incomplètes et inexactes, car aucune preuve corroborante n'a été produite autre que l'affirmation de Berry selon laquelle elles ont été consignées textuellement. De plus, aucune autre preuve n'a été produite à l'interrogatoire principal afin de corroborer le fait que les notes rédigées par Berry étaient effectivement précises et couvraient tous les éléments discutés entre Blackburn et elle-même.

9) *Après l'appel téléphonique du 16 juillet 2003, Blackburn se souvient d'avoir reçu une lettre et un paquet (E24) de la section de la rémunération et des avantages sociaux avant le 24 juillet 2003, l'informant qu'il était admissible à des prestations d'invalidité, de la façon de les obtenir si tel était son choix et l'avisant qu'il devait remplir et soumettre une formule de demande pour tous les congés de maladie et congés annuels payés ou non qu'il pourrait vouloir utiliser à compter du 11 février 2002.*

10) *Par une lettre (E4) de Cindy Berry en date du 24 juillet 2003, il a été informé des trois points suivants, non exhaustifs : 1) « À l'heure actuelle, vous êtes en congé de maladie non payé autorisé. Il est essentiel qu'une **formule de demande de congé à jour** (ci-jointe) **reflétant votre situation actuelle** soit soumise à l'établissement de Millhaven. 2) **Si vous désirez demeurer en congé de maladie (payé ou non, en vous prévalant de vos crédits de congés de maladie rajustés)**, la formule de demande de congé doit être accompagnée d'un certificat médical (ci-joint) **indiquant que vous êtes inapte à retourner au travail**. 3) **Si vous souhaitez retourner au travail, vous devez présenter un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail avant votre retour**. Veuillez me soumettre votre formule de demande de congé à jour et votre certificat médical d'ici le 11 août 2003. »*

*Monsieur, il importe que vous reconnaissiez que la formule de demande de congé à jour **telle qu'elle était demandée par l'employeur**, à l'époque, avait pour but d'illustrer la situation actuelle de Blackburn et non une demande de Blackburn en vue d'obtenir un congé de maladie non payé comme le soutenait l'employeur, celui-ci n'ayant pas fait valoir ou affirmé qu'il s'agissait d'une demande de Blackburn de rester en congé de maladie non payé.*

L'énoncé « si vous désirez demeurer en congé de maladie » donne manifestement à Blackburn la possibilité de choisir, dont il ne s'est pas prévalu à juste titre, car il était déjà en congé de maladie non payé et ne demandait pas de changement à ce statut en vue d'obtenir un congé de maladie payé. De plus, il n'a pas reçu d'avis lui indiquant qu'il doit choisir un ou l'autre et le défaut de le faire mènerait à une révocation de son congé de maladie non payé et pourrait entraîner une mesure disciplinaire.

Pour Blackburn, la seule option autre qu'un paiement consistait à accepter un congé de maladie payé à compter du 20 juin 2003 ou du 1^{er} juin 1998, date à laquelle son congé de maladie a commencé à compter. Même s'il retenait cette option, l'employeur serait confronté au même scénario si la date de début était établie au 1^{er} juin 1998, en ce sens qu'un certificat à jour n'aurait pas été applicable, car Blackburn n'était pas en congé de maladie le 1^{er} juin 1998 ou à compter de cette date. Si la date de départ était le 20 juin 2003, on pourrait logiquement faire valoir qu'un certificat était nécessaire pour convaincre l'employeur de l'état de l'employé pour faire approuver le congé si une demande de congé de maladie payé avait été effectivement présentée. Toutefois, ne confondons pas ces deux possibilités à l'égard d'un employé qui demande un congé de maladie pour une période précise, pendant qu'il est en poste ou non, avec une demande faite par l'employeur pour obtenir un certificat médical en vue d'établir si un employé est apte ou inapte à retourner au travail comme il en est fait mention au paragraphe 6 de cet argument.

11) Sur réception de cette lettre (E4), il est apparu de façon manifeste à l'agent Blackburn (le fonctionnaire s'estimant lésé) que cette lettre, du moins une partie de celle-ci, portait à confusion plutôt que d'être claire, et que M^{me} Berry ne saisissait pas tout à fait la décision Henry. En d'autres termes :

- (i) Blackburn comprenait qu'on lui demandait de fournir une formule de demande à jour sous prétexte que l'original avait été égaré, perdu ou détruit par le directeur précédent (Lou Kelly) ou par son équipe de direction en février 2002. L'agent Blackburn a effectivement fourni une demande de congé de maladie non payé à jour comme il lui avait été demandé de le faire, dans le délai accordé (E7-4 août 2003), quoique la demande n'a pas été remplie correctement, en ce sens que la partie « Déclaration relative au congé de maladie » n'aurait pas dû être signée et datée, ce qui s'appliquait également à G2 (formule originale de demande de congé de maladie non payé), car il n'y a eu aucune absence en congé de maladie que l'employeur n'a pas manqué ou

sciemment oublié pour son propre usage/ses propres fins au cours d'une audience prévisible qui a fini par se concrétiser. Cette lettre (E4) n'a nulle part informé Blackburn qu'il était essentiel qu'une formule de demande de congé à jour soit présentée pour toute autre fin l'ayant mené à conclure à juste titre qu'elle était nécessaire à des fins de tenue de dossier, c'est-à-dire de justifier l'ordonnance rendue dans la décision Henry. Au moment de la demande, il croyait que celle-ci était présentée seulement à des fins de tenue de dossier et non, comme maintenant, pour décider s'il convient ou non d'approuver la demande initiale de congé de maladie non payé du 11 février 2002, cette question ayant déjà été soulevée et tranchée par la présidente Henry. Il est clair que Blackburn n'a pas offert d'actualiser son présent statut en présentant une formule à jour de congé de maladie non payé sur réception de la décision ou après avoir parlé à Berry et l'employeur n'a pas fait valoir ce point. Blackburn croit maintenant que cette dernière fin constituait effectivement la stratégie de l'employeur depuis le début, stratégie que l'employeur n'aurait pas révélée à l'agent Blackburn pour des motifs évidents. Quoi qu'il en soit, lorsque cette stratégie a été mise en lumière par la force des choses, elle s'est révélée être **un artifice/une ruse de la forme la plus abjecte jusqu'à laquelle l'employeur s'est abaissé et s'abaissera dans ses efforts pour se débarrasser de ses employés, en particulier les employés noirs sur lesquels il ne peut pas politiquement exercer un contrôle**. Maintenant que l'objet de cette stratégie a été révélé, elle est appelée à s'écrouler, parce qu'elle s'appuie sur des motifs fragiles et non justifiés, à savoir que l'agent Blackburn a demandé un congé de maladie (une absence du travail) à plus d'une reprise et de différentes façons sur réception de la décision, ce qui, comme vous le savez maintenant, est inexact.

- (ii) Il a compris que l'option du certificat médical accompagnant le congé de maladie telle qu'elle a été mise de l'avant par l'employeur, si elle avait été suivie par l'agent Blackburn, couvrirait le congé de maladie payé et non le congé de maladie non payé, car la convention collective ne comporte pas de disposition sur le congé de maladie non payé ou autorisant sa production au moment de la demande du congé de maladie non payé. De plus, aucune preuve documentaire n'a été communiquée ou donnée à Blackburn pour l'aider dans ses décisions. La preuve établit clairement, sans aucune ambiguïté ni confusion, que l'agent Blackburn **n'a jamais demandé de congé de maladie payé ou non sur**

réception de la décision de Henry conformément à l'article 31 ou à tout autre article de la convention collective, d'un texte législatif ou d'une condition d'emploi, contrairement à la preuve endossée par l'employeur. Il n'avait pas besoin de le faire, car il était actuellement/déjà en congé de maladie non payé suivant la décision de Henry (E4) et il ne demandait pas le maintien de son statut d'employé en congé de maladie non payé en présentant une demande. De plus, l'employeur n'a pas produit de preuve pour établir que Blackburn a demandé le maintien de son congé de maladie non payé avant le, le ou après le 20 juin 2003.

Pour l'employeur, plaider que Blackburn l'a fait en présentant ultérieurement des formules de demande de congé de maladie est inexact et fallacieux alors que l'employeur connaissait parfaitement les motifs réels pour lesquels d'autres formules de demande de congé de maladie ont été soumises et produites sous toute réserve. L'examen des pièces E3 et E4 vous permettra de constater qu'il n'y est pas mentionné que Blackburn a demandé un congé de maladie, payé ou non, conformément ou non avec l'article 31 ni qu'il a demandé à Cindy Berry le maintien de son congé de maladie en se prévalant de ses crédits de congé de maladie rajustés au cours de leur conversation téléphonique du 16 juillet 2003 ou ultérieurement. Toutes formules de demande de congé de maladie subséquentes présentées après qu'il ait reçu la pièce E4, qu'elles soient certifiées ou non, qu'il s'agisse d'un congé de maladie payé ou non, a été faite seulement pour se faire payer ses crédits de congé de maladie et non pour demander/obtenir une absence du travail (congé de maladie non payé) dont il bénéficiait déjà. Le témoin du fonctionnaire s'estimant lésé, le CO2 Devoe Dyette, a déclaré durant l'interrogatoire principal et en contre-interrogatoire que « la pratique habituelle de SCC consiste à demander un certificat au retour de l'employé au travail après une absence de plus de trois (3) jours lorsqu'il s'agit d'un congé de maladie payé et non d'un congé de maladie non payé et dans le cas qui nous occupe, Blackburn n'était pas en congé de maladie autorisé, payé ou non, de février 2002 à la date de la décision. » Logiquement, on ne peut donc pas plaider avec succès que l'employeur avait le droit de demander un certificat médical en raison de l'absence de Blackburn du 11 février 2002 au 20 juin 2003, ce fait étant étayé pour les motifs suivants : a) son absence, qui était directement attribuable à son licenciement et non au congé de maladie qu'il a pris,

constitue un motif insuffisant pour appuyer une demande de certificat médical d'aptitude (**Grover c. Conseil national de recherches du Canada, CRTFP, 2005-10-03**), en particulier dans la situation du licenciement de Blackburn en 2002 et de sa réintégration en 2003, b) l'absence de Blackburn résultait directement de son licenciement par le directeur d'alors, Lou Kelly, malgré le fait qu'il avait demandé un congé de maladie non payé devant débiter le 11 février 2002 et se prolonger pour une période indéfinie qui n'avait pas été approuvé, c) Blackburn n'était pas un employé visé par la convention collective ou par les conditions d'emploi en date du 11 février 2002 et d) si l'employeur se préoccupait vraiment de la santé de Blackburn, ce dont il a fait mention à l'audience mais dans aucune lettre adressée à Blackburn, il se serait informé à ce sujet pendant cette période, malgré le fait qu'il n'était pas un employé. En outre, l'employeur était tout à fait au courant que Blackburn pourrait être réintégré, renseignement qui a été effectivement communiqué à l'employeur en octobre 2002 pendant le contre-interrogatoire du directeur de l'époque, Lou Kelly, par la présidente Henry. Pendant le présent différend, Blackburn n'a jamais soutenu (ni initialement ni à un autre moment) qu'il allait se servir de ses crédits rajustés de congé de maladie à partir du 20 juin 2003. Il a transmis ce renseignement à son employeur par télécopieur et par lettre (E19). De plus, il voyait également dans cette situation une certaine confusion parce qu'on lui a dit « **si vous voulez demeurer en congé de maladie, vous devez fournir un certificat médical** ». Il s'est fait ordonner de se placer en congé de maladie non payé autorisé à compter du 20 juin 2003, notamment sur la foi du certificat établi en date du 13 mai 2002 (E7) et d'autres preuves médicales (G19, G20, G21), mais l'employeur, connaissant ce fait, a tout de même demandé un certificat, non pas six mois après sa réintégration, mais plutôt tout de suite après son premier contact avec l'employeur, tout en sachant parfaitement comment son statut actuel en congé de maladie non payé a pris naissance. À titre d'arbitre, il importe que vous reconnaissiez exactement ce que l'employeur demande ou exige de Blackburn dans E4, à savoir « **si vous désirez demeurer en congé de maladie (payé ou non, en vous prévalant des crédits rajustés de congé de maladie), vous devez fournir un certificat attestant que vous êtes inapte à retourner au travail** ». Il convient de signaler que l'employeur n'a pas déclaré que si Blackburn voulait demeurer en congé de maladie, payé ou non, il doit fournir un certificat

médical établissant qu'il est inapte à reprendre le travail et que le défaut de le faire entraînerait la révocation/l'annulation de son congé de maladie non payé, ce qui ferait qu'il serait désormais en congé non payé, ce qu'ils ont laissé indirectement entendre à l'audience, mais ont omis de mentionner à Blackburn tout au long de la période de six mois. La preuve établit clairement qu'il ne voulait pas utiliser ses crédits de congé de maladie de cette façon, ce qu'il avait le droit de faire sans subir de répercussions. Blackburn avait le droit d'utiliser ses crédits de congé de maladie du 11 ou du 21 février 2002 à la date de réception de la décision ou de choisir de les utiliser de la date de réception de la décision jusqu'à la date à laquelle il est déclaré apte à reprendre le travail (pièce G1 au paragraphe 321). Toutes ses formules de demande de congés de maladie présentées (E12 et E17) reflétaient des dates débutant en février 2002, le 1^{er} juin 1998 ou après le 20 juin 2003, ces demandes ayant toutes pour but **d'obtenir le paiement de ses crédits de congé de maladie et non de demander de s'absenter du travail. Quoi qu'il en soit, ce n'est que lorsqu'il a été informé qu'il n'obtiendrait pas le paiement de ses crédits de congé de maladie à moins de fournir un certificat médical à jour qu'il a produit le certificat du 13 mai 2002 sous toute réserve et en formulant ses objections, puis des formules de demande de congé de maladie (E12 et E17), payé ou non, tel qu'il a été demandé mais non approuvé,** ce dont il a témoigné et ce qu'indique la preuve. De plus, il faudrait être idiot ou être volontairement aveugle ou trompé pour soutenir et conclure que le certificat du 13 mai 2002 a été présenté par Blackburn pour établir qu'il est apte à retourner au travail conformément au paragraphe 320 de la décision de réintégration (G1) et sur la foi de la preuve écrasante que renferme G1, en ce qui a trait au motif décrit dans son observation à l'audience Henry et dans G22, G23, G25 et G26. Lorsque l'employeur, représenté par Cindy Berry et Jim Marshall, a été interrogé sur ce point, il a invoqué le certificat du 13 mai 2002 comme preuve qu'il était présenté pour établir que Blackburn était apte à retourner au travail et, donc, qu'il pouvait le contester, non pas sur la base de sa validité ou de son authenticité, mais plutôt parce qu'il n'indiquait pas si Blackburn était apte ou inapte à revenir au travail. L'employeur savait manifestement que le certificat du 13 mai 2002 (E7) avait été produit uniquement pour régler la question du licenciement de Blackburn en février 2002 sur les conseils de son président de syndicat, M. Sylvain Martel et présenté en preuve pour

établir que Blackburn était effectivement **inapte au travail au SCC** (G22 et G23), contrairement à l'argument actuel de l'employeur, et ce fait a été communiqué à Berry par Blackburn par des moyens de télécommunication et par lettre écrite. Je tiens à vous rappeler, Monsieur, que Blackburn faisait affaire avec **deux employeurs**, le Service de police régional du Niagara et le Service correctionnel du Canada et aucun autre, où son aptitude était en cause, ce qui n'était pas contesté par l'employeur (le Conseil du Trésor et le SCC). Ainsi, pour l'employeur, le fait de remettre en question le certificat du 13 mai 2002 parce qu'il ne leur était pas adressé étant donné qu'il portait la mention « À qui de droit » plutôt que Corrections Canada et ne comprend pas expressément l'énoncé « apte ou inapte à retourner au travail » ne manque pas seulement de crédibilité; cela n'est pas digne de foi, compte tenu, en particulier, de la preuve exposée à G1, ayant fait l'objet du témoignage de Blackburn et de la reconnaissance de l'avocat de l'employeur, Me Jaworski, pendant le contre-interrogatoire de Blackburn, selon laquelle le certificat daté du 13 mai 2002 a effectivement été présenté à l'audience précédente par le fonctionnaire s'estimant lésé comme preuve de l'inaptitude de Blackburn à revenir au travail dans la mesure où le SCC était concerné. L'expression « à qui de droit » est éloquente, couvre les destinataires et ne peut pas être écartée dans les circonstances pour une piètre excuse mise de l'avant par l'employeur. Si l'employeur estime maintenant, aussi tardivement au cours du processus, qu'il informait Blackburn que la poursuite de son congé de maladie non payé cesserait s'il ne se servait pas de ses crédits rajustés de congé de maladie et qu'il serait donc placé plutôt en congé non payé, il aurait dû le lui énoncer clairement et simplement à l'époque et non à l'audience. Il a omis de transmettre ce message à Blackburn dans sa lettre (E4), dans des lettres subséquentes et par des moyens de télécommunications. Vous ne pouvez sortir le libellé qui suit de son contexte et donc diluer ou nettoyer sa signification pour l'adapter à une prise de position en particulier mise de l'avant par l'employeur. Le libellé « **payé ou non, en vous prévalant des crédits rajustés de congé de maladie** » doit faire l'objet d'une interprétation complète dans le contexte dans lequel il a été rédigé, qui a mené à l'interprétation qu'en a fait Blackburn. **Blackburn réaffirme qu'il ne souhaitait pas demeurer en congé de maladie en se servant de ses crédits rajustés de congé de maladie comme le proposait l'employeur, mais plutôt qu'il désirait demeurer en congé de maladie non payé**

comme le lui ont prescrit ses médecins qui, après avoir été informés de sa description de fonctions, l'ont déclaré apte à reprendre le travail. Il faut comprendre ceci : si le congé de maladie non payé autorisé de Blackburn devait prendre fin avec son défaut de produire un certificat médical à jour justifiant son inaptitude, pourquoi l'agent Blackburn n'en a-t-il pas été informé dans E4 plutôt que par l'employeur à l'audience d'arbitrage?

- (iii) Blackburn a manifestement compris que lorsqu'il a décidé de retourner au travail, il devait fournir un **certificat médical indiquant qu'il est apte au travail et advenant que l'employeur n'ait pas été persuadé de son aptitude, il avait le droit de contester son certificat médical** en obtenant des renseignements plus détaillés de son médecin (Grover c. Conseil national de recherches du Canada, en date du 3 octobre 2005). Dans les faits, telle était la teneur, non contestée, de la décision du 20 juin 2003 et c'est ce qu'a rappelé l'employeur dans E4. Encore une fois, il importe de reconnaître et de ne pas confondre deux points, à savoir que dans la pièce E4, l'employeur demandait un certificat médical si Blackburn désirait utiliser un congé de maladie et non justifier son inaptitude à reprendre le travail, qui ne fait pas l'objet de la pièce E4. Ces deux points sont très distincts et différents et requièrent l'application de procédures différentes (Grover c. Conseil national de recherches du Canada, en date du 3 octobre 2005) et le dernier segment de phrase a été ajouté subséquemment.

(12) Le 30 juillet 2003 ou vers cette date, il a télécopié une lettre de deux pages (G18) au président de son syndical local pour lui demander un règlement informel, avec son employeur, relativement à une décision spécifique de la présidente Henry, tout en déposant un grief officiel sur cette question. Par une décision de deuxième palier de la direction sur le grief en date du 22 septembre 2003, Blackburn a été informé qu'« une décision d'un arbitre de grief ne constituait pas une affaire sujette à grief en vertu de l'article 91 de la LRTFP » et ne pouvait donc pas être révisée aux termes de cette Loi.

(13) Ensuite, à 10 h 12 en date du 31 juillet 2003, il a télécopié une formule de demande de congé parental (G11) à la direction de Millhaven, formule qui porte la date du 30 juillet 2003, dans laquelle il demande un congé parental de façon rétroactive, car il s'était fait refuser le droit de le demander en raison de son licenciement en 2002. Relativement à cette question, l'employeur estimait qu'il ne

pouvait autoriser le congé tant que Blackburn recevait des prestations parentales, conformément à la Loi sur l'emploi (E8). Blackburn a présenté une demande le 29 août 2003 ou vers cette date au bureau de DRHC à Windsor, en Ontario, par son site Web.

(14) Le 4 août 2003, il a télécopié à Cindy Berry la demande de congé de maladie non payé à jour (E7) et une copie du certificat médical/de la déclaration (E7) fait en date du 13 mai 2002. Il convient de signaler que des discussions avec Berry ont eu lieu par téléphone à plus d'une reprise avant que les documents susmentionnés aient été télécopiés et que le certificat ait été présenté pour confirmer plusieurs choses discutées avec Berry, notamment pour indiquer **son inaptitude à reprendre le travail, pour souligner le trouble et les symptômes dont il souffrait en raison du stress ayant découlé des mauvais traitements qui lui ont été infligés par son employeur et pour fournir un certificat comme le lui a demandé Berry pour accompagner la formule de demande à jour afin de faciliter le paiement de ses crédits de congé de maladie à partir du 1^{er} juin 1998 ou du 11 février 2002.**

(15) Le 8 août 2003, Blackburn a rempli une formule de demande de congé de mariage (E9) pour se faire payer rétroactivement cinq jours de congé aux termes de la convention collective et pour faire valoir son droit à ce congé en particulier car il lui a été refusé en raison de sa suspension en 1998 et de son licenciement subséquent en 2002. Le motif invoqué par l'employeur (E9) pour refuser ce congé est illogique dans les circonstances et n'est pas appuyé par la convention collective. Le grief de Blackburn aurait été accueilli mais son dépôt a été refusé. L'employeur n'a produit aucune preuve selon laquelle Blackburn n'a pas donné de préavis de cinq jours en 1999 dans une demande de congé et comme il était maintenant demandé rétroactivement, si une telle demande n'est pas interdite par la disposition, elle aurait dû être approuvée, car dans les faits, le mariage a bel et bien eu lieu, ce que l'employeur n'a pas contesté, nonobstant le fait que Blackburn n'a pas été en mesure de produire une copie de la demande initiale de congé de mariage pour quelque motif que ce soit. Le temps écoulé a probablement eu un impact sur le motif pour lequel ce document n'a pas été produit et pour lequel l'employeur n'a fourni aucune preuve ni n'a convoqué de témoin qui aurait pu répondre à cette question.

(16) Blackburn a reçu de Cindy Berry une lettre en date du 14 août 2003 (E8) dans laquelle elle « **reconnaissait** que le certificat du 13 mai 2002 mentionne un état de santé dont, selon elle, les accusations au criminel étaient à l'origine. Toutefois, elle ajoute que le certificat ne reflétait pas le fait que Blackburn était inapte au travail. Elle lui a donc

demandé de produire une lettre de médecin à jour **justifiant son inaptitude à retourner au travail.** » Il est clair que ce dernier libellé est différent et distinct du libellé de la pièce E4 et donne donc naissance à de l'ambiguïté pour le fonctionnaire s'estimant lésé (**Grover c. CNRC**). Malgré l'ambiguïté, Blackburn n'a pas informé M^{me} Berry de ses préoccupations parce qu'il était d'avis, à juste titre, que l'employeur et elle savaient déjà qu'il était inapte et, par conséquent, qu'il n'avait pas besoin d'étayer le fait qu'il était inapte à reprendre le travail (la pièce G1 et sa charge à Millhaven à titre de sous-directrice par intérim l'auraient informée).

Dans la pièce E4, on lui demande de fournir un certificat avec sa demande de congé de maladie indiquant qu'il n'est pas apte à retourner au travail et dans la pièce E8, environ trois semaines après la production de la pièce E4, on lui dit qu'il devait justifier son inaptitude à retourner au travail. Ce n'est pas du pareil au même et vous ne devriez pas interpréter comme tel ces deux directives. Le fait de justifier son inaptitude à reprendre le travail peut porter des significations ou des interprétations différentes et dans la présente affaire, Blackburn a compris qu'il devait confirmer sa position selon laquelle il est effectivement inapte à retourner au travail, ce qu'a confirmé la lettre du 13 mai 2002 de certaines manières que même les personnes aux prises avec une déficience intellectuelle pourraient comprendre.

Si vous êtes enclin à croire que c'est du pareil au même, il demeure que le certificat du 13 mai 2002 couvre les deux possibilités et fait l'objet de prétentions en ce sens d'après l'aveu même de l'employeur voulant que le diagnostic et les symptômes décrits dans le certificat constitueraient une source de préoccupation s'ils étaient associés à un employé dont il a demandé le retour au travail.

Pour tout observateur objectif, neutre et de l'extérieur, il est évident que ce certificat (celui du 13 mai 2003) indique ou signifie davantage que Blackburn **est inapte à reprendre le travail** plutôt qu'**apte à retourner au travail**, parce qu'il énonce le **trouble** et les **symptômes**, écartant ainsi toute interprétation selon laquelle il indique qu'il est apte à reprendre le travail, énoncé dont l'employeur reconnaît l'exposé dans les pièces E8, G1, G19, G20 et G21.

L'employeur ne peut gagner sur tous les tableaux dans ce conflit. D'une part, il prétend que le certificat a été présenté comme preuve de l'aptitude de Blackburn de reprendre le travail et qu'il peut donc faire l'objet d'une contestation conformément au paragraphe 320 de la pièce G1. D'autre part, l'employeur reconnaît que Blackburn éprouve des problèmes de santé et Marshall, en réponse à la question « Si

un employé ayant fait l'objet dudit diagnostic et desdits symptômes était porté à son attention, retournerait-il cet employé au travail? », a dit « ce genre de diagnostic et de symptômes serait source de préoccupation et inciterait certes à ne pas ramener un employé au travail. »

De plus, il a été officiellement avisé par cette pièce (E8) que son congé parental n'a pas été approuvé, ce qui a mené à sa demande du 29 août 2003 présentée à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'emploi. Il a également été informé que son congé de maladie rajusté et non payé pour une durée indéterminée n'a pas été autorisé parce qu'il **ne mentionnait pas de date de fin** et non parce qu'il n'avait pas accompagné sa demande d'un certificat satisfaisant.

(17) Dans une lettre (G12) en date du 14 août 2003 provenant de Wendy Smith, consultante en rémunération et en avantages sociaux, Blackburn a été informé de ce qui suit : « Conformément à la convention collective, nous ne sommes pas en mesure de payer en espèces les heures que vous avez à votre crédit au titre des congés annuels et des congés de maladie. Selon ma lettre précédente en date du 17 juillet 2003, **une formule de demande doit être remplie et approuvée pour tout congé payé ou non que vous voulez utiliser à compter du 11 février 2002**. Une fois que j'aurai reçu les formules de demande de congé payé approuvées, je pourrai vous payer toutes les journées qui vous sont dues. Une fois qu'elles sont autorisées, une copie devrait être acheminée à ce bureau pour que **l'argent dû puisse être traité**. »

Dans cette lettre, l'employeur a manifestement omis d'indiquer en vertu de quel texte législatif il est interdit de payer en espèces des crédits de congé parce qu'il savait qu'il n'y en avait pas et que s'il y en avait un ou qu'un tel paiement était interdit par de la jurisprudence, celle-ci ne s'appliquerait pas dans les circonstances, car il ne s'agissait pas d'un report dans des circonstances usuelles. Quoi qu'il en soit, l'affirmation de la section de la rémunération selon laquelle la convention collective interdit le paiement des crédits de congé accumulés est fausse. Il n'existait à l'époque aucune disposition du genre.

Par habitude, l'employeur a permis par le passé à des employés de toucher en espèces des crédits de vacances inutilisés (**Rosekat c. Conseil du Trésor, CRTFP, 09/05**) et, dans les circonstances, il aurait dû le faire par principe dans l'affaire Blackburn pour ses crédits inutilisés de congés de maladie et de vacances. Rien ne l'empêchait de le faire. À ce jour, Blackburn n'a pas reçu ses crédits rétablis de congés de maladie et une partie de ses crédits rétablis de vacances annuelles sont toujours exigibles (formule de demande de

congé en date du 24 décembre 2003), comme l'indique la pièce E18.

(18) Nous passons à la pièce E12 (lettre de Berry à Blackburn en date du 5 novembre 2003) dans laquelle M^{me} Berry fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait le droit d'utiliser ses crédits de congé de maladie qu'à compter de la date de réception de la décision ou de la date à laquelle il est déclaré apte à reprendre le travail, Blackburn devant être réintégré à ce moment.

Ce dont l'employeur et elle-même ne se sont pas rendu compte, c'est que Henry a déclaré que j'avais **le droit** d'utiliser mes crédits de congé accumulés à compter de la date de réception de la décision plutôt que **l'obligation/le devoir** de les utiliser à partir de la date de réception de la décision. Ce qui est le plus pertinent, c'est le paragraphe 321 de la pièce G1, qui précède le paragraphe 329 de la pièce G1. Selon le paragraphe 321, « M. Blackburn a le droit de bénéficier des droits et privilèges associés au statut d'un fonctionnaire en congé de maladie non payé **à compter du 21 février 2002 et jusqu'à la date de réception de ma décision**. S'il a des crédits de congé de maladie, il **peut décider** de les utiliser à partir de la date de réception de ma décision jusqu'à celle à laquelle il sera déclaré apte à retourner au travail. » Ici, les mots clés sont « peut décider » plutôt que « doit » et comme le congé de maladie était accumulé de février 2002 (en fait, depuis le 1^{er} juin 1998) au 20 juin 2003, Blackburn a le droit de demander un paiement (cela ne lui est pas interdit) à compter de cette date sans que l'employeur s'y oppose. Aucun certificat médical n'est exigé pour que l'employeur paie en espèce ses crédits de congé de maladie parce qu'ils lui sont retournés et aucune preuve n'a été produite par l'employeur selon laquelle la demande d'espèces de Blackburn dans les circonstances de sa réintégration était interdite ou ne pouvait pas être faite de la façon adoptée.

(19) En ce qui a trait à la réponse de l'employeur dans cette lettre (E12) sur la présentation de la formule attestée de demande de congé de maladie de Blackburn visant à obtenir un paiement en espèces plutôt que des congés du milieu de travail comme tels, selon laquelle les dates inscrites sur cette formule de demande de congé auraient dû être du 20 juin 2003 au 22 août 2003 plutôt que du 21 février 2002 à aujourd'hui (ou à l'expiration des crédits de congé de maladie) et selon laquelle, pour ce motif, le congé n'a pas été approuvé, ces arguments ne résistent pas à l'analyse de la preuve. D'abord, les crédits de congé de maladie ont été accumulés, en réalité, de juin 1998 au 20 juin 2003, et non au 11 février 2002, ce qui couvre la période allant de la suspension sans traitement de Blackburn et de son

licenciement jusqu'à sa réintégration, par opposition à l'affirmation de l'employeur selon laquelle ils ont été accumulés entre le 20 juin 2003 et août 2003, et auraient donc dû être utilisés entre ces dates.

Il est clair que si vous acceptez les 354 heures accumulées telles qu'elles figurent dans la fiche du solde de congés datée du 17 juillet 2003, elles n'ont pas pu toutes être accumulées en deux mois (de juin 2003 à août 2003) de la manière prévue dans la convention collective. Je répète et je veux qu'il soit clair dans votre esprit que remplir et présenter la formule attestée de demande de congé de maladie constituait une autre façon d'obtenir le paiement en espèces de mes crédits rétablis de congé de maladie et non de demander un congé de maladie attesté (absence ou absence continue) comme l'a illustré l'employeur.

Si Blackburn avait eu l'intention de prendre un congé de maladie pour s'absenter du travail en se prévalant de ses crédits rajustés de congé de maladie, il en aurait informé son employeur par écrit et aurait obtenu un certificat médical sans protester ni s'objecter ni présenter plusieurs formules modifiées de demande de congé de maladie et les choses ne se seraient pas étirées sur six mois comme elles l'ont fait.

(20) En ce qui a trait à la réponse de l'employeur dans la pièce E12 concernant les congés annuels, selon laquelle « deux jours de préavis n'ont pas été donnés conformément au paragraphe 29.07 et donc le congé n'a pas été approuvé », cette réponse est idiote et n'est pas crédible.

D'abord, la formule de demande de congé annuel a été présentée dans le but d'obtenir un paiement en espèces et non des vacances loin du travail, car Blackburn était déjà en vacances, en quelque sorte, et c'est pourquoi la date de début est le 1^{er} juin 1998 et non à compter du 20 juin 2003 ou après cette date.

Cette date de début du 1^{er} juin 1998 s'applique parce que Blackburn s'est fait refuser injustement et sans justification le droit d'utiliser ou d'encaisser ses crédits de congé annuel accumulés en raison de sa suspension injustifiable et de leur utilisation au cours de l'exercice pendant lequel ils ont été accumulés. De plus, la quantité de congés annuels telle quelle figure dans son rapport sur le solde et l'état des congés (285 heures), produit par l'Unité de la rémunération a été accumulée, du point de vue de la présidente Henry, du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002 et a continué de s'accumuler à compter de la réintégration de Blackburn, le 20 juin 2003. Par conséquent, l'exigence du préavis ne s'applique pas dans une situation qui exigeait cette date de début.

Il convient en outre de noter que lorsque Blackburn a utilisé la date de début après le 20 juin 2003 pour ses congés annuels en deux occasions distinctes malgré son objection, la première demande a été approuvée, ce qu'établissent les pièces E17 et G9, mais la deuxième formule de demande de congé annuel (pièce E18) a été refusée sans explication et le montant d'argent dû à Blackburn ne lui a pas été remis lors de son licenciement en lien avec la pièce G10 ou non.

(21) En ce qui concerne l'avis donné dans la pièce E12, il n'était pas justifié d'invoquer que « le défaut de remplir ces conditions ou de vous présenter au travail avec un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail sera considéré comme un « **abandon de poste** » et entraînera un licenciement pour un motif valable ».

La preuve (E15 et E20) établit clairement que Blackburn s'est conformé à la demande et a fait connaître à l'employeur les problèmes auxquels il était confronté avec le Dr Yee, à savoir son hésitation à délivrer un certificat d'aptitude ou d'inaptitude parce qu'il ignorait les antécédents de Blackburn. Il a demandé à juste titre au directeur Marshall d'accorder à Blackburn davantage de temps pour obtenir un certificat auprès du Dr Teodorini, qui connaissait tous les antécédents médicaux de Blackburn.

Président Tarte, avez-vous suggéré que cette lettre (E15) ne demande pas au directeur d'accorder à Blackburn une prolongation de délai, mais explique plutôt le mot « prolongation » qui n'était pas assez précis ou clair pour que le directeur Marshall puisse y donner suite? Si telle est toujours votre position à ce jour, malgré le témoignage de Marshall selon lequel il avait interprété la lettre du Dr Yee comme si elle lui demandait d'accorder à Blackburn plus de temps pour obtenir le certificat médical, ne serait-ce pas troublant pour moi?

(22) Dans une lettre (G31) en date du 13 novembre 2003 de Lorian Dowsett, coordonnatrice de la rémunération, cette dernière déclarait dans le deuxième paragraphe qu'un relevé d'emploi **ne pouvait** pas être rempli pour cette période (de juin 1998 à ce jour) car il n'y avait ni gains ni heures travaillées. Cette affirmation est manifestement inexacte.

La réintégration couvre cette période d'emploi réel comme si Blackburn avait effectivement travaillé physiquement à temps plein durant cette période (paragraphe 301 de la pièce G1). De plus, DRHC et l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) ont traité de la période en question pendant la demande de congé parental de Blackburn. Au sujet de cette période, l'ADRC a statué que la période en question **constituait effectivement une période d'emploi à temps plein et d'emploi assurable en vertu de**

la législation sur l'assurance-emploi, car M. Blackburn était visé par un **contrat de service** mais n'était pas limité à ce seul contrat (voir les documents de DRHC ci-joints, à savoir 1) Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, en date du 28 octobre 2003, exposant une décision sur une demande d'assurabilité, 2) une lettre en date du 30 octobre 2003 de Rob Melnyk, de DRHC, à Dowsett 3) une lettre en date du 13 novembre 2003 de Blackburn à Melnyk, 4) une lettre en date du 17 novembre 2003 de Melnyk à Blackburn et 5) une décision relative à l'assurabilité rendue par l'ADRC en date du 23 décembre 2003).

Si Me Jaworski a besoin de temps pour étudier ces nouvelles observations et ces nouveaux documents, y répondre et formuler des arguments à leur encontre, ces observations et ces documents étant produits uniquement à titre d'information pour placer les choses dans leur contexte approprié et pour vérifier des faits, vous devriez, comme vous en avez le pouvoir, lui accorder une remise, ce à quoi je ne m'opposerais pas et ce qui, selon moi, ne serait préjudiciable à aucune des parties.

Il est clair que l'ADRC ne s'est pas concentrée sur les heures de travail prévues à l'horaire chaque année (comme l'énonce la pièce G8) qui ont été remises à Blackburn quand l'ADRC a établi que Blackburn n'avait aucune heure de gains assurables, malgré le fait que l'Agence a été mise au courant qu'il s'est fait refuser, à tort, de travailler effectivement ces heures (en raison d'une suspension et d'un licenciement) qui auraient été rémunérées. L'ADRC s'est plutôt concentrée sur le fait qu'il n'a pas physiquement travaillé ces heures et n'a pas reçu de rémunération. En outre, comme la législation n'a pas pris en compte une situation comme celle de Blackburn, dans le cadre de laquelle il n'a pas physiquement reçu de traitement du SCC, l'ADRC a exercé son pouvoir discrétionnaire et a statué comme elle l'a fait. À l'opposé, toutefois, Blackburn a effectivement été rémunéré, mais pas complètement. Son salaire et ses gains du SCC ont été déduits de son autre salaire gagné au SPRN, ce que montrent de manière évidente ses droits à pension, ses droits d'ancienneté et ses crédits de congé.

Accessoirement, l'ADRC, comme l'a fait valoir Blackburn à titre subsidiaire, n'a pas non plus pris en compte les 639 heures de crédits de congé gagnés (congés annuels et de maladie) qui auraient également donné à Blackburn le droit à des prestations parentales, car 600 heures sont nécessaires. Les stratégies de retardement de l'employeur et son refus d'approuver les congés annuels et les congés de maladie de Blackburn en temps opportun ont aussi directement contribué au rejet de sa demande. Blackburn impute partiellement la faute à l'ADRC, mais encore davantage à l'employeur, parce qu'il lui incombait de fournir à l'ADRC et

à DRHC un relevé d'emploi complet et exact reflétant l'interruption de ses gains du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002. Cette interruption de gains n'a été consignée nulle part, et encore moins dans un relevé d'emploi.

Quand Blackburn a dit à l'unité de la rémunération de SCC d'opposer un refus et de présenter un relevé d'emploi (pièce G8) ne tenant pas compte de ladite interruption de gains, elle l'a fait. En ce faisant, l'employeur a volontairement trompé DRHC en fournissant des renseignements inexacts qui ont mené à des décisions erronées ayant nui à la demande de prestations de congé parental de Blackburn et à ses prestations régulières.

À l'examen du document ci-joint (Méthode de détermination) dans la lettre de Rob Melnyk adressée à Dowsett, vous constaterez que dans la situation de Blackburn (suspension, licenciement puis réintégration), les paragraphes 9.1 et 10.1(1) peuvent être utilisés pour appuyer l'argument de Blackburn selon lequel les heures annuelles rétablies (1 957 comme l'énonce la pièce G8) sont reconnues comme des heures effectivement travaillées par Blackburn (bien que dans ce dernier cas, il ne revenait d'aucune forme de congé) qui satisfont aux deux critères, à savoir l'emploi assuré et la rémunération.

(23) Le 3 décembre 2003 ou vers cette date, Blackburn a appris par la pièce E17 que sa formule de congé de maladie non payé qui comportait maintenant une date de fin, tel qu'il a été demandé (14 août 2004), n'a pas été approuvée et que le motif de refus de ce congé ne s'appuyait plus sur la croyance selon laquelle une date de fin devait être consignée, mais plutôt sur le fait que **« comme votre congé annuel est maintenant approuvé, votre demande de congé de maladie non payé pour la période du 11 février 2002 au 14 août 2004 n'est pas approuvée »**.

Fait intéressant, Blackburn n'a jamais été averti ni n'a reçu avis que la présentation et l'approbation de sa demande de congés annuels feraient passer son statut actuel à un statut actif, peu importe ce que cela signifie, et que pendant la durée de ses congés annuels, il retournerait au statut de congé non payé autorisé plutôt qu'à celui de congé de maladie non payé comme l'avait ordonné la présidente Henry.

Ce qu'il convient vivement de faire observer dans la pièce E17, dont l'employeur a refusé de traiter et que je ne voulais pas soulever avant la formulation d'observations à des fins stratégiques selon lesquelles vous devez vraiment vous préoccuper est le nouveau statut ou la nouvelle désignation de Blackburn en date du 23 décembre 2003 comme le stipulait l'employeur, dont il

n'a pas demandé ou recherché l'approbation, conformément ou non avec la convention collective. Une fois que Blackburn s'est fait dire par le truchement de cette pièce qu'il serait en congé non payé autorisé (CNPA) à partir du 23 décembre 2003, l'exigence de produire un certificat médical devenait inapplicable, si Blackburn demandait effectivement un congé de maladie ou si vous croyiez qu'il demandait un tel congé, ce qui n'était pas le cas.

Dans le cas qui nous occupe, l'employeur a également omis de préciser de quel congé non payé autorisé précis ou particulier Blackburn devait se prévaloir en date du 23 décembre 2003, en conformité avec l'article qui régit les CNPA qui, dans les faits, aurait des répercussions ou un impact directs sur la façon dont pourrait se produire son retour au travail, entre autres (augmentations de traitement, durée du congé, etc). [Revoir la convention collective à partir du paragraphe 30.11 pour obtenir de l'assistance]

Vous devez maintenant vous demander si l'agent Blackburn était en congé non payé autorisé (CNPA) du 23 décembre 2003 au 16 janvier 2004, comme l'affirme l'employeur dans la pièce E17 ou en congé de maladie non payé autorisé (CMNPA) ou s'il se prévalait des deux types de congé, compte tenu particulièrement de l'absence de preuve à l'effet contraire ou de confirmation.

*À l'examen de la pièce E17, toute personne objective et neutre conclurait raisonnablement et logiquement que Blackburn, compte tenu de la déclaration faite par l'employeur et mentionnée précédemment, était en CNPA en date du 23 décembre 2003, et ce à juste titre, en l'absence de toute prétention selon laquelle il était erroné de l'affirmer et de l'inclure dans la pièce E17. **C'est effectivement ce qu'a conclu Blackburn et il n'était pas tenu de clarifier ce point pour l'employeur s'il s'agissait dans les faits d'une erreur de bonne foi.** Blackburn peut être dans l'erreur, ici, mais d'après son interprétation de la convention collective, un employé ne peut utiliser deux types différents de congé pour s'absenter du travail.*

*En ce qui a trait au renvoi à Santé Canada pour obtenir une évaluation indépendante parce qu'un certificat médical à jour n'a pas été produit pour justifier l'absence de Blackburn du travail, c'est incorrect et ce seul motif ne justifie pas le renvoi (**Grover c. CNRC**), compte tenu du fait que Blackburn ne demandait pas un retour au travail à la suite de quelque forme de congé de maladie et que l'employeur n'avait ni demandé son retour au travail ni fait savoir dans des communications orales ou écrites qu'il demandait son retour au travail. De plus, un renvoi de ce genre ne constitue pas une procédure indépendante aux termes de la convention*

collective (Marois et Hubert c. Conseil du Trésor, 15 octobre 2004; Grover c. CNRC).

Il convient également de souligner que dans le premier paragraphe de la pièce E17, **Berry accuse réception de ce qu'elle a demandé. En outre, aucun avis n'a été donné à Blackburn pour l'informer du fait que le défaut de se conformer au renvoi entraînerait des mesures disciplinaires, dont le licenciement, conformément à la politique (G4) et à la jurisprudence.**

En ce qui concerne la lettre de Berry à Davidson en date du 3 décembre 2003, **toute la chronologie des événements menant au renvoi avait trait à la période d'affectation de Blackburn au SPRN et à ses accusations au criminel et non à son rendement au SCC, ce qu'a confirmé le directeur Marshall pendant le contre-interrogatoire.**

Le témoignage de Blackburn à l'audience au cours duquel il a expliqué la différence entre sa déclaration selon laquelle **il était inapte à retourner au travail** tel qu'il est énoncé dans sa lettre du 21 janvier 2002 (**présentée par l'employeur au cours du contre-interrogatoire de Blackburn visant à contredire le témoignage actuel**) adressée à Kelly et sa lettre du 12 décembre 2004 au directeur Marshall dans laquelle il disait pouvoir s'acquitter des fonctions énoncées dans les normes de rendement ne crée pas de confusion ni n'engendre de contradictions. Il est clair que Blackburn pouvait exécuter les fonctions de CO1 décrites dans les normes de rendement, ce qu'il faisait pendant son affectation à l'établissement de Millhaven et a continué de faire hors de tout doute jusqu'à son départ en congé non payé autorisé en mai 1997.

Ce qu'il a refusé de faire, c'est le travail en situation stressante qui lui a été imposé par l'employeur sous forme de mauvais traitements qui lui ont été infligés après qu'ils eurent découvert qu'il faisait l'objet d'accusations au criminel et c'est ce qu'il a expliqué dans sa lettre du 12 décembre 2003 à Marshall.

Pour ce qui est de remplir les formules de consentement à la divulgation de renseignements et de consentement à une évaluation médicale, Blackburn fait valoir qu'il n'a pas consenti à la divulgation de renseignements notamment parce que les mots « personnel médical » étaient trop vastes et pas assez précis pour ce qu'on exigeait de lui, c'est-à-dire nommer un médecin en particulier. De plus, la formule n'établissait pas clairement et avec exactitude quels renseignements seraient transmis à Linda Davidson, à l'agent de santé au travail du SCC qu'il ne connaissait pas ou à tout le SCC. Elle demandait plutôt son consentement à l'échange de renseignements pertinents entre une personne

désignée et le SCC plutôt qu'entre lui et le SCC, qui sont les parties au conflit.

Essentiellement, le SCC cherchait à obtenir, du point de vue de Blackburn, carte blanche ou une autorisation générale qui aurait pu faire en sorte que les renseignements se retrouvent entre de mauvaises mains ou que des renseignements plus confidentiels soient divulgués sans que son consentement particulier ait été obtenu. Blackburn désirait être la personne recevant le rapport d'évaluation et l'acheminant directement à l'employeur sans qu'il puisse tomber entre de mauvaises mains une fois que l'employeur a convenu de son état en ce qui touche sa participation à l'évaluation.

Comme Blackburn a témoigné, il n'a pas refusé de consentir à une évaluation et Blackburn, à son avis, l'a établi clairement auprès de l'employeur en apposant sa **signature et la date de sa signature**. Même si l'employeur était convaincu de son intention de ne pas participer, ce qui n'aurait pas été possible en l'absence de documentation orale ou écrite à cet effet, il lui appartenait d'établir avec certitude s'il refusait de participer à l'évaluation tel que prévu plutôt que de le deviner ou de le présumer.

La formule de consentement à l'évaluation médicale n'a pas été détruite, n'a pas été biffée complètement ni d'une façon qui pourrait être interprétée avec exactitude comme un refus pur et simple de la part de l'agent Blackburn. **Si la formule avait été biffée complètement, non signée et datée et non renvoyée, cela pourrait amener une personne raisonnable à présumer ou à conclure que l'employé refusait de participer à une évaluation, mais ce n'était pas le cas.**

Ce n'est qu'une **modification** qui a été apportée à la formule longtemps avant que soit connue l'affaire Grover (**Grover c. CNRC**) et cette modification est une pratique que connaissait l'employeur longtemps avant qu'il prenne connaissance de la modification effectuée par Blackburn. Présumer de cette modification que Blackburn refusait de participer était non seulement erroné, mais également prématuré et égocentrique.

Blackburn rappelle qu'il appartenait à l'employeur de demander des éclaircissements quant à ses intentions plutôt que de présumer en quoi elles consistaient et il est clair que l'employeur a opté pour la présomption.

Si Blackburn ne voulait pas participer du tout de la façon indiquée dans la formule d'évaluation, il l'aurait mentionné par écrit sans modifier la formule. En apportant des changements à la formule, Blackburn avait pour objectif de modifier formellement son libellé de manière à ce qu'il

reflète son texte et son interprétation possibles, car il ne pouvait contribuer à sa formulation (de fait, cette modification est soutenue par l'affaire **Grover c. CNRC** et en réalité, **c'est l'employeur qui a suggéré à Grover de modifier la formule pour qu'elle soit rédigée à son goût**).

Monsieur, vous devez étudier ou examiner l'intégralité de la formule et les circonstances ou le contexte dans lesquels elle a été modifiée. Ainsi, vous constaterez que Blackburn n'a pas biffé son nom, le titre de la formule, qu'il a pris le temps d'ajouter sa propre phrase ou son propre libellé, qu'il a signé et daté la formule et qu'il l'a soumise à l'employeur comme celui-ci l'avait demandé. Il n'a pas refusé de signer, de dater et de soumettre cette formule à l'employeur, quoiqu'en retrospective, l'employeur n'était pas la partie à laquelle Blackburn aurait dû faire parvenir la formule et l'employeur n'aurait pas dû se constituer partie pour la recevoir avant que le conseiller en évaluation de la santé la reçoive. Il est clair que le geste de Blackburn n'était pas et ne peut pas être interprété comme s'il révélait un employé refusant de participer à l'évaluation. Il montre plutôt un employé prêt à participer à certaines conditions qu'il décrivait dans sa lettre adressée à Marshall en date du 12 décembre 2003 (E19). Encore une fois, si la pièce E19 n'était pas suffisamment claire, Marshall aurait dû en aviser Blackburn avant de le licencier.

Finalement, Blackburn a soumis toutes ses questions et préoccupations à Marshall dans cette lettre (pièce E19) et dans la pièce E20 et celui-ci ne les a pas abordées dans une lettre de suivi avant sa lettre du 16 janvier 2004 annonçant à l'agent Blackburn son licenciement.

Blackburn, n'ayant pas eu de nouvelles de Marshall au sujet des questions et préoccupations soulevées dans la lettre du 12 décembre 2003, lui a de nouveau écrit le 16 décembre 2003 (partie de la pièce E18) au sujet de ses congés annuels et Marshall a encore refusé d'aborder cette préoccupation et toutes les autres. Rien n'excusait un tel comportement, surtout que les lettres étaient adressées expressément à lui et non à Cindy Berry qui, Blackburn présumait-il, était son « intermédiaire car il n'a pas été informé par Marshall qu'elle avait été nommée pour agir à ce titre. »

(24) La lettre de licenciement (G52) du directeur Marshall à Blackburn, en date du 16 janvier 2004, expose les deux motifs qui ont mené à sa décision et à celle du Conseil du Trésor de licencier Blackburn, à savoir : a) « le refus de Blackburn de fournir des renseignements médicaux adéquats et à jour sur les raisons pour lesquelles vous êtes inapte à travailler et vous devriez vous faire accorder un congé de maladie » et b) « le refus de Blackburn de participer à l'évaluation. »

La correspondance de l'employeur lui-même prouve clairement que celui-ci a reçu les renseignements demandés, mais a choisi de ne pas les accepter. Et plutôt que de régler les conflits au moyen du mécanisme de règlement des griefs comme l'exigeait la convention collective, l'employeur a décidé de qualifier la position de Blackburn non pas d'inconduite (insubordination), ce comportement ayant déjà été décrit, mais plutôt de comportement « inapproprié pour s'acquitter de ses responsabilités à titre d'agent de correction », pour ce que cela signifie, puis de prendre des mesures disciplinaires déguisées sous la rubrique Licenciement pour un motif non disciplinaire valable.

Le choix de cette stratégie restreint considérablement le fardeau de preuve et les autres obligations dont l'employeur devrait habituellement s'acquitter s'il avait opté pour la voie de l'inconduite. Ni la convention collective ni une loi fédérale n'offre au fonctionnaire s'estimant lésé et à son syndicat une telle possibilité de renverser la justice ou de manipuler le système, ce que l'employeur a fait pour tenter de justifier un licenciement injustifié. En conséquence de mesures législatives aussi rétrogrades dans la Loi sur la gestion des finances publiques, les chances de l'employeur de gagner ces genres de conflits (griefs) sont de beaucoup améliorées. Toutefois, je ne crois pas qu'il l'emportera dans la présente affaire parce qu'il agissait illégalement.

L'agent Blackburn n'a jamais informé son employeur, ni oralement ni par écrit, qu'il ne participerait pas à l'évaluation et la modification de la formule ne constitue pas une preuve de son refus. Les deux gestes pris ensemble ou en suite ne constituent pas, dans les circonstances, des motifs de licenciement, s'ils ont effectivement été posés.

L'examen par Blackburn des observations et de l'argumentation de l'employeur à l'effet contraire

Partie 1 - Le grief

Le paragraphe (paragr.) 2 : Encore une fois, l'employeur, par cette affirmation, est de mauvaise foi et trompeur. Un grief précédent a été soumis (télécopié) au directeur Marshall le 5 décembre 2003 au motif que le fonctionnaire s'estimant lésé (Blackburn) n'avait pas eu de nouvelles de l'employeur après avoir communiqué avec lui le 17 novembre 2003 au sujet de l'obtention d'un certificat médical. Après avoir appris de l'employeur dans une lettre en date du 3 décembre 2003 (E17) qu'un grief en particulier a été retiré et que l'employeur le savait, j'ai peine à comprendre pourquoi ce serait mentionné ici si ce n'est pour porter préjudice à ma cause.

Partie 11 - Décisions prises au cours de l'audience

Paragr. 5 : L'employeur fait une déclaration inexacte lorsqu'il affirme que les parties ont convenu de l'exactitude des faits tels qu'ils ont été exposés par la présidente suppléante Henry dans sa décision du 20 juin 2003 (G1). Nous avons convenu en principe que ce qui a été essentiellement énoncé dans sa décision était correct, mais avons manifesté notre désaccord sur certains arguments qu'elle a formulé et qui ont eu des répercussions sur le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur, ce qui a donné lieu au conflit actuel entre Blackburn et l'employeur.

Paragr. 9 : Le grief relatif au licenciement traitait d'un certain nombre de questions ayant été à l'origine du licenciement de Blackburn, questions auxquelles le président, selon ce que j'ai compris, a dit qu'il fournirait une réponse dans sa décision. En outre, si la réintégration était accordée, le fonctionnaire s'estimant lésé obtiendrait plus de temps pour déposer de nouveau ces griefs ou pour y donner suite, ce avec quoi je n'étais pas d'accord au dossier, mais que j'ai accepté en hésitant pour ne pas indisposer le président ni retarder encore davantage l'audience par une requête en Cour fédérale. Dans les faits, je disposais du consentement et de la représentation de mon syndicat pour le dépôt de mon grief. L'identité de la personne qui plaide l'affaire à l'audience est une tout autre question et le syndicat n'a jamais retiré son consentement ou sa représentation de mon grief oralement ou par écrit.

À la fin de l'exposé de ma preuve, j'ai offert de produire comme pièce le grief sur le licenciement daté du 25 janvier 2004. Le président est alors intervenu en déclarant que « comme il était dans le dossier de la Commission, vous n'avez pas à en faire une pièce ». Toutefois, ce grief traite non seulement de mon licenciement, mais également des questions exposées dans le présent paragraphe, et d'autres, et devrait faire l'objet de la décision. Ces griefs constituent en fait un seul et même grief et ils ont été déposés ensemble en un grief et n'ont pas été séparés au moment du dépôt. L'employeur ne s'est pas opposé à l'époque ni quand les mêmes questions ont été soumises à la présidente suppléante Henry, qui, en réalité, a traité de toutes les questions soulevées dans le grief devant elle.

Le choix du licenciement par l'employeur pour éviter d'avoir à régler ces questions par la voie du mécanisme de règlement des griefs ne devrait ni lui être profitable ni me nuire en raison de l'examen de ces questions à une date ultérieure, alors que l'évolution du temps aura un effet préjudiciable sur les événements menant aux conflits qui ont donné lieu à mes griefs.

Partie 111 - Les faits (tels que l'employeur les fait valoir)

Paragr. 14 : L'employeur dénature les faits lorsqu'il affirme qu'il a appris en 1998 l'existence des deux accusations de Hamilton et de Cobourg. En fait, le SCC n'a pris connaissance de l'existence des accusations à Hamilton que dans un article du Hamilton Spectator portant sur mes accusations et mon arrestation dans la ville de Hamilton à mon retour de la Jamaïque, article qui était affiché illégalement dans la salle des surveillants correctionnels. Lou Kelly m'a alors suspendu et après avoir reçu de moi un accusé de réception au sujet des accusations, a effectué une vérification auprès du CIPC pour confirmer que j'étais effectivement accusé. S'il avait effectivement appris l'existence de l'accusation découlant de l'incident de Cobourg avant avril 1998, il y aurait donné suite et il ne l'a pas fait. Quoi qu'il en soit, cette question a été plaidée et tranchée et n'est donc pas pertinente en l'instance.

Paragr. 17 : Dans ma lettre du 21 janvier 2002, j'ai indiqué clairement à Lou Kelly quelle était ma position et quelles étaient mes justifications et ma position n'a pas changé jusqu'à mon licenciement en 2004. L'employeur savait alors et sait maintenant que je ne retournerais pas au travail tant que les accusations au criminel ne seraient pas réglées et tant que je ne serais pas apte au travail. De plus, c'est l'employeur qui estimait (tel qu'il est indiqué dans la pièce G1 au paragr. 28 de la page 5, pour laquelle la pièce E27 a été produite comme pièce E17 à l'audience Henry) « qu'il était nécessaire que vous restiez en congé non payé jusqu'à ce que ces accusations criminelles soient tranchées. » La prétention actuelle de l'employeur selon laquelle il ne possédait pas de renseignements sur mon aptitude n'était donc qu'un mensonge.

Maintenant, si vous convenez que l'employeur ne disposait pas de renseignements médicaux à jour sur mon aptitude à reprendre le travail à compter de février 2002 pour justifier un retour après le 20 juin 2003, il n'a encore aucune justification pour étayer sa position et n'a pas le droit d'en demander une. L'employeur savait dès le 21 janvier 2002, et en particulier depuis qu'il a reçu le certificat médical en date du 13 mai 2002 au dernier palier du mécanisme de règlement des griefs (Elaine Migneault du SCC était l'agente des relations du travail) en mai 2002 qui confirmait que j'étais inapte à reprendre le travail et que je n'allais pas revenir au travail avant le règlement des accusations criminelles, qui a eu lieu en Cour d'appel de l'Ontario le 16 avril 2004.

Paragr. 19 : Dans cette affaire soulevée par l'employeur, il a été plaidé par les parties à la satisfaction de Henry que

Blackburn n'a commis aucune faute et que son motif de déclaration était fondé dans les circonstances.

Décision de la CRTFP rendue par la présidente suppléante Henry en date du 20 juin 2003

Paragr. 21(iii) : Ici, l'employeur a reconnu que Blackburn avait le droit de faire compter ses crédits de congé du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002 à certaines exceptions près, ce qui était conforme aux présentes formules de congé soumises pour obtenir le paiement des crédits de congé. Néanmoins, l'employeur a refusé d'approuver les formules de demande de congé. La décision n'indique nulle part que Blackburn doit fournir un certificat médical à jour avec sa formule de demande de congé de maladie pour obtenir un paiement ou s'il utilise son congé de maladie payé rajusté à compter du 20 juin 2003.

Paragr. 21(iv) à (x) : Encore une fois, ces paragraphes sont éloquents, clairs et sans équivoque.

J'aimerais souligner le point (vii) du paragr. 21, selon lequel d'après Henry, la preuve médicale présentée à l'audience indique que M. Blackburn souffre d'un « trouble de l'adaptation (309) ».

Compte tenu de ce renseignement et de la position de l'employeur (Marshall et Berry) selon laquelle ils ignoraient ce qu'était ce trouble, il leur appartenait de découvrir, par l'intermédiaire de leur agent, Santé Canada, qui se serait fait un plaisir de le leur dire, quels étaient les signes et les symptômes ou en s'adressant au Dr Teodorini, qui aurait fourni les renseignements susmentionnés sans enfreindre la relation de confidentialité médecin-patient.

*Il convient de noter, au vu de cette absence, que l'employeur ne vous a pas rappelé le paragraphe 320 de la décision Henry, qui est un paragraphe important. Pour l'essentiel, en voici la teneur : « j'ordonne qu'il [M. Blackburn] lui soit **accordé un congé de maladie non payé jusqu'à ce qu'il soumette à l'employeur un certificat de son médecin dans lequel celui-ci déclarera que, après avoir pris connaissance de sa description de poste (pièce E-6), il **confirme que M. Blackburn est apte à retourner au travail**** ».*

*Il est clair qu'une décision a été rendue le 20 juin 2003 portant sur ma **demande** de congé de maladie non payé du 11 février 2002, cette demande étant assortie de certaines conditions que je devais remplir lorsque je demandais de revenir au travail. La décision ne constituait pas une occasion pour l'employeur de revoir ma demande de congé de maladie non payé et dans les faits, c'est exactement ce qu'a fait l'employeur, en violation de l'article 91 de la LRTFP.*

Après la décision de la CRTRFP en date du 20 juin 2003

Paragr. 22 : L'employeur a été informé que « [s'il] s'était conformé à ses propres politiques en matière de congés de maladie et de discipline, il aurait exigé que M. Blackburn lui soumette un certificat médical. Il aurait informé M. Blackburn que sa **demande de congé** était rejetée tant qu'il n'aurait pas produit les documents médicaux nécessaires. »

À l'examen de cette facette de la décision Henry, l'employeur a tenté de revoir, en violation de la LRTFP, cette question qui avait déjà été tranchée, dans le but de licencier Blackburn. Depuis quand, si vous acceptez que Blackburn demandait un congé de maladie et n'a pas fourni les documents médicaux demandés par l'employeur, les motifs de licenciement et la jurisprudence le permettent-ils?

Premièrement, l'employeur s'est efforcé de revoir cette question en informant d'abord l'agent Blackburn qu'il avait besoin d'une **formule de demande de congé de maladie à jour reflétant son état actuel**. Ce n'est pas Blackburn qui a demandé l'actualisation de son état actuel. L'employeur ne l'a jamais informé que l'état actuel mentionné dans la pièce E4 couvrait du 11 février 2002 à l'audience, et même M^{me} Berry n'était pas certaine que la période à laquelle elle faisait référence débutait le 20 juin 2003 ou le 11 février 2002. Pressée de questions, elle a reconnu que le 11 février 2002 était la date à retenir, ce qui revêt une grande importance, car l'employeur prétendait que je ne pouvais pas utiliser cette date, nonobstant le fait que c'est exactement ce que disait la décision. De plus, l'employeur n'a jamais informé Blackburn qu'un certificat médical à jour devait accompagner la formule actualisée de demande de congé de maladie non payé. Pourquoi cela n'était-il pas précisé dans la pièce E4 conformément aux paragraphes 312 et 320 de la décision Henry si telle était effectivement l'intention de l'employeur?

Deuxièmement, lorsque l'employeur a reçu la formule mise à jour de demande de congé de maladie non payé comme il l'avait demandé, il ne l'a pas classé à des fins de tenue de dossiers. Il a plutôt affirmé qu'une date de fin doit être inscrite sur la formule et l'a annotée « refus ». C'est là qu'il y a eu manipulation de la part de l'employeur, qui a semé de la confusion chez le syndicat et les futurs arbitres de griefs en inscrivant sur la formule « refus » comme si Blackburn avait demandé une absence du travail. La formule mise à jour de congé de maladie non payé était exactement cela, une formule mise à jour de demande de congé de maladie et à ce titre, elle n'a pas été soumise pour demander un congé de maladie non payé à partir du 11 février 2002, comme le demandait initialement Blackburn à cette date.

Troisièmement, la question de la présentation d'un certificat indiquant que je suis inapte au travail si je choisis d'utiliser mes crédits rajustés de congé de maladie sans qu'une période en particulier soit précisée n'était que cela. Il est clair que si je devais exercer ce choix, je devais présenter un certificat mettant en preuve que j'étais inapte à reprendre le travail et il est évident que Blackburn n'a pas retenu cette option.

Quatrièmement, sur réception de ma formule mise à jour de demande de congé de maladie non payé et du certificat en date du 13 mai, l'employeur s'est servi du certificat pour faire valoir que comme il n'indiquait pas que j'étais inapte au travail, il avait besoin d'un certificat à jour pour étayer mon inaptitude à reprendre le travail (E4). L'employeur savait pourquoi le certificat du 13 mai 2002 avait été présenté par des conversations téléphoniques entre moi-même et Berry et comme je n'avais pas consigné ce but par écrit, il a profité de l'occasion pour soutenir qu'il n'énonçait pas mon inaptitude. Je vous rappelle que l'employeur a déclaré qu'il avait l'intention de gérer mon retour suivant la décision de Henry. Dans la pièce E4, l'employeur a fait allusion à ce fait en affirmant « si vous désirez retourner au travail, vous devez présenter avant votre retour un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail. » Ce fait étant connu, pourquoi m'avez-vous demandé de justifier mon inaptitude à reprendre le travail en fournissant un certificat médical indiquant que je suis inapte à retourner au travail lorsque l'employeur avait déjà demandé un tel certificat dans l'éventualité où je me servais de mes crédits rajustés de congé de maladie?

Je rappelle que l'employeur, lorsqu'il revoit la question de ma demande initiale datée du 11 février 2002 en tentant de se conformer à ses propres politiques relatives à une demande de congé de maladie, payé ou non, doit d'abord se l'être fait demander par l'employé. Au cours de la période de six mois, l'agent Blackburn n'a jamais demandé de congé de maladie non payé aux termes d'une politique, d'une loi ou de la convention collective.

Paragr. 32 : Par opposition au geste de Blackburn concernant la formule de consentement à l'évaluation médicale, vous constaterez ici que Blackburn n'a pas retourné la formule de demande de prestations d'invalidité alors qu'il s'est fait dire qu'il devait le faire et n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire. La formule d'évaluation de Santé Canada a été remplie, signée et datée, après avoir été modifiée, puis retournée à l'employeur. Lorsqu'il ne voulait pas participer, il n'a rien fait et lorsqu'il prévoyait participer, il a accusé réception du document et a renvoyé les documents exigés à l'employeur.

Paragr. 34 : Comme je le dis depuis le début de la présente audience et comme l'ont confirmé Marshall et, maintenant, le présent paragraphe, l'employeur a soutenu, à la suite de calculs, que j'ai présenté la formule de demande de congé de maladie non payé le 4 août 2003 pour demander un congé de maladie non payé. La pièce E4 donne à entendre autre chose et le témoignage de Blackburn révélait que la demande a été faite selon les exigences de tenue de dossier, car le motif énoncé de la demande était déjà connu. Si l'employeur m'avait dit que la demande faite ne serait pas utilisée pour les fins déclarées, mais plutôt pour demander un congé, et que l'on contesterait le fait à l'audience que je demandais un congé de maladie non payé, je n'aurais pas présenté la demande.

Paragr. 35 : Encore une fois, ce paragraphe confirme ma position selon laquelle l'employeur, suivant ses propres calculs, utilisait cette demande de congé et le certificat pour établir une nouvelle preuve relativement à une ancienne question selon laquelle je demandais un congé de maladie non payé et selon laquelle après m'être fait demander d'étayer mon état, j'ai refusé de le faire, ce qui a entraîné une mesure disciplinaire. Cette façon de procéder avait pour but de contrer l'application de la disposition sur le congé de maladie, quoique l'article 31 était inapplicable et n'a jamais été cité par l'employeur dans aucune lettre.

Si l'employeur avait demandé, comme il le dit, que je fasse état de mon état actuel et véritable, quelle différence ferait l'absence d'une date de fin spécifique sur une demande mise à jour de congé de maladie non payé à des fins de tenue de dossier, compte tenu, en particulier, qu'aucune autorité ni politique écrite n'a été mentionnée à Blackburn ou présentée à l'audience comme preuve qu'il était interdit de ne pas fournir de date de fin précise?

Paragr. 36 : « Un certificat médical à jour pour étayer l'inaptitude de Blackburn de retourner au travail » n'était pas nécessaire, était prématuré et n'était pas conforme à la décision, en particulier au paragraphe 320 de la pièce G1. L'employeur, en examinant la pièce G1, connaissait l'état de Blackburn, savait qu'il était inapte à reprendre le travail pendant le mécanisme précédent et actuel de règlement de grief et était tout à fait au courant que la décision de reprendre le travail était laissée à Blackburn jusqu'à ce qu'il soit prêt à le faire.

Paragr. 41 : L'employeur n'a jamais indiqué dans la correspondance écrite, dans ses communications orales ou lorsqu'on lui a demandé de le faire pourquoi il exigeait la production d'un certificat à jour et il est troublant de ne pas savoir pourquoi il ne formule pas ses motifs. Il est évident que si l'employeur avait l'intention d'obtenir mon retour au

travail sur la base d'un certificat à jour établissant mon aptitude à revenir au travail, il en aurait fait état dans sa correspondance écrite. Lorsque l'employeur s'est fait demander de clarifier sa position, il a refusé.

Je présume qu'ils n'ont pas mis leur motif par écrit parce qu'il irait à l'encontre non seulement du paragraphe 320 de la décision Henry, mais également de sa position d'attendre le règlement de l'accusation criminelle, bien que cela n'ait pas été dit publiquement par cette équipe de direction; c'est là ce que je soutiens depuis janvier 2002 et cela aurait pu permettre de plaider que cet employeur (le Conseil du Trésor) ne se conforme pas aux décisions des arbitres de griefs.

Paragr. 42 : Il convient de souligner que je n'ai jamais communiqué avec M^{me} Berry par lettre avant, selon mes souvenirs, ma lettre en date du 30 octobre 2003. Il est intéressant de lire que M^{me} Berry peut prétendre que l'employeur avait le droit de demander un certificat à jour de congé de maladie pour justifier un congé de maladie mais qu'elle refuse d'énoncer l'autorité conférant ce droit à l'employeur. À l'audience, elle a passé beaucoup de temps à parler de l'article 31 en tant que disposition pertinente qui donnait ce droit à l'employeur mais lorsqu'elle s'est fait interroger, elle a reconnu que l'article 31 confère ce droit lorsqu'il est question de congé de maladie payé, mais non de congé de maladie non payé.

M^{me} Berry, en déclarant dans la pièce E14 qu'elle avait besoin d'un certificat à jour pour justifier un congé de maladie, fait tout à fait fausse route, car je n'avais pas à justifier d'absence en congé de maladie ou de demande de congé de maladie. À ce jour, je ne sais pas à quel congé de maladie elle fait référence et elle n'a jamais établi clairement dans cette lettre ou dans quelque lettre que ce soit quel congé de maladie elle cherche à justifier.

Monsieur, laissez-moi clarifier tout à fait à votre intention que je n'ai jamais été en congé de maladie et que l'employeur n'a produit aucune preuve établissant que j'étais en congé de maladie, payé ou non, à compter d'une date en particulier jusqu'à une date de fin.

Je répète que j'étais en CNP du 31 mai 1997 au 31 mai 1998. En avril 1998, j'ai été placé en suspension sans solde en attendant le règlement d'accusations au criminel dans la ville de Hamilton jusqu'à mon licenciement, en vigueur le 11 février 2002, date à laquelle j'ai cessé d'être un employé du Conseil du Trésor, et plus précisément du SCC. Dans cet amalgame de dates, où me voyez-vous en congé de maladie, payé ou non, pour autant que le SCC soit concerné?

Dans une affaire distincte, l'employeur a déclaré que j'étais en « congé médical non payé » depuis juillet 2002, mais a utilement omis de mentionner que j'ai été placé en congé de maladie non payé par l'Association et mon médecin, mes objections et les motifs ayant mené à ce placement.

Le refus par M^{me} Berry et l'employeur d'accepter le certificat du 13 mai 2002 n'est ni fondé ni justifié comme je l'ai mentionné précédemment. Comme je l'ai déjà déclaré en témoignage, le certificat daté du 13 mai 2002 a été soumis pour confirmer des preuves médicales déjà produites avant mon licenciement en février 2002, preuves selon lesquelles je n'étais pas apte à reprendre le travail au SCC ou au SPRN. Dans le cadre de ma demande de paiement de mes crédits de congé de maladie rétablis, l'employeur a dit que je devais présenter des formules de demande de congé, ce que j'ai fait en utilisant la date de début du 11 février 2002, car c'est la date à laquelle j'ai initialement demandé un congé de maladie non payé.

Paragr. 43 : Quand Blackburn n'a pas fourni le certificat adéquat selon l'employeur, il a reçu avis en novembre 2003 que le défaut de se conformer serait considéré comme un « abandon de poste et entraînerait un licenciement ». En janvier 2004, le motif de son licenciement n'était pas un abandon de poste, mais plutôt son inaptitude à accomplir les fonctions d'un CO1. Qu'est-ce qui a entraîné le changement de vocabulaire alors que l'abstention de fournir les renseignements requis était demeurée la même? Monsieur Tarte, nous ne sommes pas tous stupides ou aveugles relativement aux motifs pour lesquels le vocabulaire a changé, et j'ai bon espoir que ces motifs vous apparaîtront également de façon évidente.

Paragr. 45 : Autant l'employeur a le droit de contester un certificat, autant l'employé possède le même droit, même si le certificat provient de son propre médecin. Je suis convaincu que c'est ce que voudrait l'employeur.

Paragr. 46 : Ce qui importe, ici, c'est que l'employeur prétend maintenant que la présentation d'une formule mise à jour de demande de congé de maladie non payé est liée à la production d'un certificat médical et c'est la raison pour laquelle elle n'a pas été approuvée. Ce lien entre les deux n'a pas été établi dans la pièce E4 et cela ne m'a jamais été présenté pour approbation dans le cadre de l'obtention d'une absence du travail.

Les lettres de l'employeur n'indiquaient nulle part que sur réception du certificat portant la date du 13 mai 2002, l'employeur allait le contester. L'employeur mentionnait plutôt que comme le certificat ne précisait pas que j'étais apte ou inapte, il était inacceptable. L'employeur a prétendu

pour la première fois qu'il contestait le certificat quand Berry subissait un contre-interrogatoire. L'employeur n'a jamais déclaré que le certificat était inacceptable aux fins de l'obtention d'un paiement. Il a plutôt affirmé qu'il était inacceptable parce qu'il n'indiquait pas si j'étais apte à reprendre le travail. J'ai donc été renvoyé à Santé Canada. J'ai déjà abordé la question de la nature prématurée du renvoi et l'absence de fondement de ce renvoi.

Ce qui est pertinent, ici, c'est que la demande n'était pas étayée par un certificat d'aptitude médicale demandant un retour au travail et a ensuite été contestée par l'employeur conformément aux paragraphes 320 et 322 de la décision.

Paragr. 49 : Le libellé contradictoire de cette formule a été biffé plutôt que radié, ce qui a donné naissance à une formule modifiée constituée d'un libellé ou de phrases qui reflètent davantage la position que j'ai adoptée dans le but d'amener l'employeur à consigner par écrit s'il demandait ou non mon retour au travail et donc le renvoi en l'absence d'un certificat à jour. Par opposition avec l'autre formule qui est la formule de consentement à la divulgation de renseignements, j'ai signé et daté la formule de consentement à l'évaluation médicale. Enfin, quelle autorité ou jurisprudence l'employeur invoque-t-il lorsqu'il fait valoir que la radiation de certains passages de cette formule ou de toute formule équivaut à une absence de consentement? Si une telle autorité existait, pourquoi n'en ai-je pas été informé par l'employeur comme l'exigeait le protocole relatif à l'obligation d'agir équitablement?

Paragr. 52 : L'employeur n'a pas fait valoir ici ni en janvier 1998, comme l'a confirmé et souligné Henry, que le SCC ne contribuait pas à mon stress.

*Paragr. 53 : Le Dr Wright, psychiatre de formation, a établi que je devrais m'absenter pour des motifs médicaux, car il est peu susceptible d'y avoir des changements à ma **symptomatologie** avant que le conflit soit **réglé**. Ce sont des éléments de preuve que l'employeur avait en sa possession, mais qu'il disait ne pas avoir ou ne pas avoir étudié (témoignages de Berry et de Marshall). La preuve médicale révélait clairement que j'étais inapte aussi loin qu'en janvier 1998 et l'employeur le savait. Plaider autre chose est non seulement fourbe, c'est également dérangeant, pour ne pas dire plus.*

Paragr. 54 : Encore une fois, l'employeur savait, grâce à la preuve médicale datant de février 1998 qui a été présentée à l'audience Henry, que je devais être absent du travail jusqu'au règlement du problème actuel, soit l'affaire Cobourg, dont le SCC n'était pas au courant, ce qui fait qu'il ne pouvait pas ajouter de stress à la situation. L'argument

invoqué ici par l'employeur était le même qu'à l'audience Henry et M^{me} Henry n'y a pas adhéré et a expliqué pourquoi.

Paragr. 56 : Le Dr Shukla, un psychiatre compétent, a établi en août 1999 que je devrais être absent du travail aux termes d'une suspension avec salaire jusqu'à ce que les accusations aient été réglées. Son rapport ne renferme pas de mention selon laquelle le SCC contribue à mon stress. La raison en est simple. Le SCC ne menaçait pas de me licencier au moment du rapport comme l'a indiqué la présidente Henry. Encore une fois, l'employeur était au courant de cette preuve, mais Marshall et Berry prétendaient ne pas avoir reçu la preuve de leurs supérieurs ou de l'avocat de l'employeur, malgré le fait qu'ils avaient lu et revu toute la décision, qui expose la preuve médicale établissant que Blackburn a effectivement reçu un diagnostic de trouble de l'adaptation et devrait être absent du travail jusqu'à ce que le problème qui est à l'origine de ce trouble ait été réglé.

Paragr. 60 : Les cinq points vignettes ne s'appliquent pas à mon cas. Le troisième est inapplicable parce que je n'étais pas en congé non payé.

Paragr. 61 : L'employeur ne m'accusait pas d'abus de mes congés de maladie ni de quelque forme d'abus de mes congés de maladie non payés. La présentation de cette politique n'était donc pas nécessaire et sa mention ne sert à rien d'autre qu'à énoncer ce qu'elle renferme.

Paragr. 73 : Le témoignage de M. Dyette selon lequel il n'était pas au courant qu'un employé s'était fait accorder un congé de maladie non payé pour une durée indéterminée n'est d'aucune utilité pour l'audience. Il pourrait fonder sa réponse sur le fait qu'à sa connaissance, aucun employé, avant Blackburn, n'avait demandé de congé de maladie non payé pour une durée indéterminée.

Paragr. 74 : M. Dyette a déclaré « que l'employeur avait le droit de gérer et de demander un certificat médical quand un congé de plus de trois jours est demandé ou a été pris ». Il a témoigné, à l'examen de la convention collective, « qu'il n'y avait pas de disposition couvrant les congés de maladie non payés et donc qu'une demande de certificat médical ne s'appliquait qu'aux termes de l'article 31, qui ne s'appliquait pas à Blackburn, car il n'était pas en congé de maladie payé. »

Paragr. 76 : J'ai traité de cette question et il n'est pas nécessaire que je me répète ici.

Paragr. 79 : Il est difficile de croire que le directeur Marshall n'était pas au courant ou n'a pas été mis au courant de mon

inaptitude par les Relations du travail ou l'avocat de l'employeur ou après avoir lu et étudié la décision.

*Paragr. 81 : L'employeur n'a pas eu de problème à vous informer qu'« il a dû établir si j'étais apte à reprendre le travail dans un milieu stressant et qu'il s'agissait d'une **question de sécurité** pour toutes les parties concernées ». Je répète qu'au cours de la période de six mois, l'employeur ne m'a jamais informé qu'il devait déterminer si j'étais apte ou inapte à retourner au travail parce qu'il avait une préoccupation en matière de sécurité pour toutes les parties en cause. Ce n'est qu'à l'audience que j'ai entendu parler de la sécurité en tant que préoccupation pour l'employeur.*

Blackburn n'a jamais soulevé la question selon laquelle il ne serait pas de retour à Millhaven en raison de sa sécurité et de celle du personnel et des détenus parce qu'il n'était pas en mesure de se contrôler en raison de son trouble d'adaptation.

Paragr. 82 : Au contraire, j'ai collaboré pleinement et j'ai fourni de la documentation pour obtenir un paiement de mes crédits de congé accumulés. En outre, j'ai fourni un certificat médical à jour reflétant la période en question et attestant que j'étais inapte pour obtenir le versement de mes crédits de congé accumulés et j'ai renvoyé la formule de Santé Canada signée et datée indiquant à quelles conditions j'accepterais de participer à l'évaluation.

Paragr. 83 : Le directeur Marshall et Berry ne possédaient pas de renseignements selon lesquels je ne pouvais pas effectuer le travail. Ils avaient cependant à leur disposition des états de service sans tache de cinq ans qui montraient que je pouvais accomplir le travail, états de service dont ils ont délibérément tus l'existence. On ne peut croire de quelque façon que ce soit qu'ils n'avaient pas de renseignements, compte tenu de la preuve médicale. Lorsque j'ai été recruté et affecté à Millhaven, l'employeur n'a jamais remis en question mon absence de Millhaven pour établir si j'étais apte ou non à m'acquitter des fonctions de CO1 ni ne s'est opposé à ce que j'y aille. Si l'argument invoqué à l'encontre de cela était que je n'irais pas à Millhaven au moment de mon embauche parce que j'ai reçu un diagnostic de trouble de l'adaptation, je répondrais : pourquoi alors demander mon retour en sachant que j'ai reçu un tel diagnostic?

Partie IV - Droit et argumentation

Page 85 : Le point de départ de cette affaire n'est pas le 10 janvier 2002, mais plutôt avril 1998, moment où l'employeur m'a suspendu sans traitement, comme il le dit, lorsqu'il a pris connaissance des accusations au criminel de Hamilton et de Cobourg (paragr. 14 de ses observations). La

position de l'employeur et les gestes qu'il a posés depuis avril 1998 sont commodément passés sous silence.

Paragr. 87 : Il s'agit d'une reformulation de la position de l'employeur, élément que la présidente Henry a déjà tranché en faveur de Blackburn.

Page 89 : C'est un énoncé fautif de la décision qui ne comprend pas ce qui a été déclaré dans son contexte approprié. Ce qui est perdu du côté de l'employeur, c'est le fait que la question de ma demande de congé de maladie non payé a été abordée et tranchée. M^{me} Henry informait l'employeur des erreurs qu'il a commises plutôt que d'accorder, comme l'employeur le sous-entend, une autre occasion de revoir la même question sur laquelle elle a déjà statué.

L'employeur n'était pas satisfait de la décision de réintégration et plutôt que d'attendre que Blackburn présente un certificat médical à jour mettant en preuve son aptitude à reprendre le travail conformément à la décision, l'employeur a profité de la tentative de Blackburn d'obtenir le paiement de ses crédits de congé accumulés pour lui demander de présenter une formule de demande de congé mise à jour et, lorsqu'il l'a fait, l'employeur a déclaré qu'il s'agissait d'une demande de congé de maladie qui ne pouvait pas être approuvée i) parce qu'elle n'indiquait pas de date de fin et ii) parce qu'elle n'était pas accompagnée d'un certificat.

Paragr. 91 : La déclaration selon laquelle l'employeur faisait exactement ce que propose la présidente suppléante aux paragraphes 313 et 314 de sa décision en demandant à Blackburn de produire un certificat médical confirme également en l'espèce que l'employeur réexaminait la même question déjà tranchée par la présidente Henry. Ce que l'employeur a omis, et qui se trouve dans le paragraphe 313, est que l'arbitre de grief a déclaré que l'employeur **aurait** informé Blackburn que sa **demande de congé** était rejetée tant qu'il n'aurait pas produit les documents médicaux nécessaires. Je n'avais jamais présenté de demande de congé de maladie non payé (et donc d'absence du travail) en date du 20 juin 2003.

Paragr. 92 : Il est faux que la lettre du 24 juillet 2003 mentionnait que : « **s'il souhaite conserver ce statut, M. Blackburn doit présenter une Formule de demande de congé accompagnée d'un certificat médical indiquant qu'il est inapte au travail** » Elle mentionnait plutôt : « **Si vous désirez rester en congé de maladie (non payé ou payé, au moyen des crédits de congé de maladie rajustés), la formule de demande de congé doit être accompagnée d'un certificat de médecin (ci-joint) indiquant que vous**

n'êtes pas apte à retourner au travail. » Vous ne pouvez séparer la partie ayant trait à l'utilisation des crédits de congé de maladie rajustés du reste de cet énoncé. Le faire aurait pour résultat de donner à cet énoncé une signification différente qui équivaudrait à demander, si vous désiriez rester en congé de maladie, que la formule de demande de congé soit accompagnée d'un certificat médical indiquant que vous êtes inapte à retourner au travail. C'est ce que l'employeur soutient maintenant lorsqu'il fait valoir que telle était la signification de cet énoncé, mais nous savons que la réalité est différente.

L'énoncé qui **donne à M. Blackburn la possibilité de retourner au travail s'il produit une déclaration du médecin indiquant qu'il est apte à reprendre le travail** est sorti de son contexte, trompeur et constitue une tentative adroite de vous tromper ou de vous bernier. Je savais déjà à quelles exigences je devais satisfaire quand j'ai décidé de retourner au travail et je n'avais pas besoin d'entendre mon employeur me les répéter, lui qui a dénaturé à dessein le témoignage de Henry sur ce point pour vous tromper, vous aveugler ou vous confrondre relativement à sa déclaration réelle.

L'option mentionnée faisait référence à moi **en mentionnant mes crédits de congé de maladie rajustés et non dans le contexte d'un retour au travail** parce que comme vous le constaterez, le certificat du médecin devait indiquer que **j'étais inapte à retourner au travail** si je retenais cette option.

Paragr. 93 : Pourquoi l'employeur, sur réception de la décision en date du 20 juin 2003, serait-il intéressé à savoir si j'étais malade/inapte ou non malade/apte à retourner au travail alors que la décision me place clairement en congé de maladie non payé, indique que la preuve médicale établissait que j'étais inapte à reprendre le travail et que j'avais déclaré être inapte à retourner au travail?

Si l'employeur était vraiment intéressé à savoir si j'étais apte ou inapte à reprendre le travail, pourquoi n'a-t-il pas déclaré qu'il s'intéressait à mon aptitude au travail parce qu'il voulait me ramener au travail dès que possible ou à une date de retour précise, conformément à l'ancienne pratique?

Il est clair qu'il ne s'intéressait pas à mon retour au travail, ce que met en évidence le fait qu'il ne m'a présenté aucune offre de revenir au travail soit dès que possible soit à une date précise.

Paragr. 94 : L'employeur ou le directeur Marshall ne m'ont **jamais** informé que l'un ou l'autre voulait s'assurer que j'étais **inapte et qualifié pour être en congé de maladie** et

vous constaterez que cette question est absente de leur correspondance lorsque vous étudierez la correspondance qu'ils m'ont fait parvenir (leurs lettres et la décision de la direction relativement au grief). En fait, quand j'ai demandé à Marshall s'il voulait établir mon aptitude au travail par la production d'un certificat médical en vue de me retourner au travail, il a fermement refusé de répondre, se contentant de répéter, par l'intermédiaire de Berry, que l'employeur avait le droit de demander un certificat médical pour étayer le congé de maladie et pour établir si un employé était apte ou non à revenir au travail. Je n'ai jamais fait valoir le contraire, car il n'était pas pertinent de le faire au vu de ce que je demandais, à savoir le paiement de mes crédits de congé accumulés. Je me suis contenté de l'informer/d'informer l'employeur que je n'étais pas en congé de maladie à compter du 11 février 2002 et que je ne retournerais pas au travail avant le règlement de l'accusation au criminel et tant que je n'aurai pas été déclaré apte à reprendre le travail.

Paragr. 95 : Il n'était pas nécessaire que l'employeur continue à me demander de produire un certificat médical après réception de ma réponse initiale. Il n'avait alors qu'à m'aviser que le défaut de me conformer occasionnerait mon licenciement. Plaider que l'employeur me faisait une faveur en me donnant du temps et l'occasion de me conformer est invraisemblable. L'employeur avait comme stratégie d'étirer l'affaire sur une période de six mois, car pour une raison inexplicquée, la période de six mois était importante pour lui (ce dont il ne m'a pas informé quand j'ai tenté de me renseigner), afin de réfuter tout argument selon lequel Blackburn n'avait pas assez de temps et de possibilités de se conformer, ce qui était exactement la position qu'ils avaient à l'audience. Encore une fois, l'employeur, Berry ou Marshall ne m'ont jamais informé qu'ils voulaient déterminer mon aptitude à travailler par la production d'un certificat médical, pour me ramener au travail dès que possible, après l'épuisement de mes crédits de congés de maladie et de congés annuels ou à une date de retour précise.

Paragr. 96 : C'est incorrect du point de vue des faits. L'employeur ne m'a jamais informé, ni de vive voix ni par lettre, qu'il m'accordait de cinq à six mois pour produire un certificat indiquant si j'étais apte ou inapte à reprendre le travail ou si j'étais inapte, auquel cas je devrais demeurer en congé de maladie, payé ou non.

Le fait de déclarer que le Dr Yee m'a renvoyé à mon médecin de famille précédent, le Dr Teodorini, équivaut à dénaturer la preuve et à altérer le contexte dans lequel sa lettre a été adressée au directeur Marshall. Le Dr Yee, dans la pièce E4, explique pourquoi il ne m'accorde pas de certificat et pourquoi il a demandé à Marshall de prolonger le délai me

permettant d'obtenir un certificat auprès du Dr Teodorini, qui avait les antécédents complets de mon état de santé.

Il est incorrect de la part de l'employeur d'affirmer que le « Dr Yee a été incapable de préciser (pour quelque motif que ce soit) que M. Blackburn était apte ou inapte à travailler ». Le Dr Yee a indiqué clairement pour quel motif il ne pouvait pas m'accorder de certificat. C'est pourquoi il est troublant d'apprendre que même le Dr Yee, qui n'a pas d'intérêt personnel à protéger contre l'employeur, n'est pas immunisé contre le fiel craché par l'employeur.

Paragr. 98 : Le renvoi n'a pas été fait parce que l'employeur a agi de bonne foi pour tenter d'établir mon aptitude au travail. C'est plutôt parce que j'ai tenté de bonne foi d'obtenir un certificat, quoique sous toute réserve, auprès du Dr Yee et qu'il a refusé de m'en délivrer un pour des motifs qui étaient sincères. Cela a eu pour effet d'inverser la charge de la preuve. Il incombe donc à l'employeur, et plus précisément au directeur Marshall, qui était le directeur de l'établissement de Millhaven, d'accorder une prolongation de délai afin que je puisse finir par obtenir un certificat.

Comme vous pouvez le constater et le lire vous-même, au cours de la période de six mois, l'employeur utilise divers libellés quant à la question de mon aptitude à travailler, en ce sens que d'une part, il désire un certificat indiquant si je suis apte ou non, et d'autre part, il me demande de justifier mon absence du travail, les deux étant distincts et différents l'un de l'autre.

Il n'existait pas de fondement ou de texte juridique m'obligeant à justifier mon absence parce que l'employeur connaissait déjà le motif de mon absence. Ainsi, Berry et Marshall auraient dû savoir ou être informés et l'employeur était la cause directe de mon absence parce qu'il m'a licencié le 11 février 2002.

Nous savons maintenant, grâce à l'audience devant vous, que la période d'absence à laquelle l'employeur, Berry et Marshall faisaient référence couvrait du 11 février 2002 au 20 juin 2003 et non à compter du 20 juin 2003.

Si vous croyez l'employeur lorsqu'il affirme « il fallait que je justifie mon absence du travail (la période mentionnée précédemment) au moyen d'un certificat médical », il vous aurait fallu conclure que j'étais en congé de maladie à compter du 11 février 2002, en l'absence de preuve documentaire.

Je rappelle que dans la mesure où le SCC est concerné, je n'ai jamais été en congé de maladie pendant la période relevée et que l'employeur n'a pas produit de preuve selon

laquelle j'étais en congé de maladie au cours de cette période.

Paragr. 99 : Je n'ai jamais refusé de participer à l'évaluation de Santé Canada en tant que telle. J'ai plutôt refusé de participer suivant les termes précis de la formule. En fait, j'ai informé Marshall et l'employeur que je participerais ou que j'envisagerais de participer s'ils avaient l'intention sincère de me ramener au travail, ce qu'ils ont refusé de faire. L'employeur est fourbe et tente de vous tromper en ne réaffirmant pas la déclaration complète dans le contexte qui convient lorsqu'il soutient que j'ai refusé fermement de consentir à l'évaluation, alors que dans les faits, j'ai dit que j'y consentirais à certaines conditions, que l'employeur, plutôt que d'y donner suite, a remplacé par mon licenciement.

Paragr. 100 : Je ne suis pas étonné que l'employeur, s'il estime qu'un énoncé en particulier l'aide, ne reprend pas tout l'énoncé ou tout le paragraphe afin que vous compreniez tout à fait le contexte et la signification de l'énoncé ou du paragraphe. À la lecture de l'ensemble de la lettre (G24) en accordant une attention particulière au deuxième paragraphe de la page 3 de 4, vous aurez, comme l'arbitre précédent, une compréhension complète. Cependant, afin de m'assurer que vous compreniez, je vous rappelle que le 11 février 2002, je **demandais** un congé de maladie non payé (G2—copie de la Formule de demande de congé initiale, datée du 11 février 2002) contrairement à ce qui se passe maintenant devant vous, et comme je n'ai pas été informé par le directeur Kelly si la demande a été approuvée pour ce motif, aucune question autre que mon licenciement n'a été soulevée qui aurait donné lieu à un grief de ma part concernant la question de savoir si, dans les faits, je pouvais convaincre mon employeur de mon état, car je demandais un congé de maladie non payé plutôt qu'un congé de maladie payé.

Par ailleurs, en citant la pièce G-24, l'employeur a omis de faire ressortir les éléments suivants. D'abord, le paragraphe 1 de la page 2 où j'ai établi clairement à l'intention du directeur Kelly et de l'employeur en janvier 2002 que j'étais inapte à revenir à l'établissement en raison du stress continu que vous m'avez fait subir. Ensuite, le paragraphe 4 de la page 2, dans lequel le directeur Kelly et l'employeur reconnaissent eux-mêmes qu'ils ont été informés que je n'allais pas revenir au travail avant le règlement complet des accusations au criminel et avant que je sois apte à reprendre le travail.

Paragr. 103 : Avant que j'aborde l'argument principal, j'aimerais souligner ici que l'employeur vous montre encore une fois qu'il savait que Blackburn était et a toujours

maintenu qu'il n'était pas apte à retourner au travail au SCC.

Ce dont Blackburn a informé l'audience devant Madame Henry et ce qu'il lui a indiqué, c'était la même chose que ce qu'il a dit au directeur Kelly et à l'employeur en janvier 2002, à savoir : « Finalement, compte tenu du stress constant qui résulte de cette suspension, de l'enquête qui se poursuit sur ma conduite et du traitement irrégulier que le Service et vous-même m'avez fait subir, j'ai fini par être mentalement et émotionnellement épuisé. Mon état mental et émotionnel est actuellement tel en ce qui concerne le SCC que je ne suis absolument pas apte à m'acquitter de mes fonctions comme CX-01 dans un établissement carcéral. » Quand la suspension est devenue un licenciement en février 2002, j'ai été informé par le président de mon syndicat, Sylvain Martel, d'obtenir un certificat médical indiquant que j'étais inapte à retourner au travail et rappelant que je souffre d'un trouble de l'adaptation, ce que j'ai fait.

Il n'y a pas de contradiction dans le vocabulaire utilisé précédemment, qui est clair et précis. Ma lettre à Davidson, rédigée à la condition que je n'aie pas à la divulguer à cette audience, mais qui a été révélée pour donner un portrait global et non par crainte, avait simplement pour but de l'informer que le SCC n'avait pas de motif justifiable de me référer à Santé Canada. Soutenir que l'affirmation de M^{me} Berry, qui avait besoin de savoir si je pouvais faire le travail suivant les normes de rendement, était fausse et que je peux accomplir le travail tel qu'il a été décrit exception faite du stress continu qui m'était imposé par le SCC avait sur moi des répercussions mentales et émotionnelles m'incitant à retourner au travail. J'ai été cohérent dans toutes ces procédures et depuis le début, soit en janvier 2002, et M^{me} Davidson n'a jamais été considérée comme l'employeur ou la directrice de l'établissement de Millhaven.

La déclaration de l'employeur selon laquelle « il est allé jusqu'à déposer les rapports médicaux ayant trait à son emploi au SPRN et au conflit à cet égard » est trompeuse et incorrecte du point de vue des faits. Ces rapports médicaux, y compris le certificat du 13 mai 2002, ont été utilisés pour montrer à Madame Henry que je souffre d'un trouble de l'adaptation. Les experts de la médecine ont établi que ce diagnostic constitue un motif m'empêchant de retourner au travail.

Paragr. 104 : À l'opposé, la documentation médicale est spécifique, précise et a été rédigée après une surveillance constante de ma personne. Il est donc sans fondement de la classer ou de l'étiqueter comme rare. Comme le SCC est

d'avis que la documentation est rare, que suggérerait-il pour l'avenir?

À titre d'information, en août 1999, j'ai été suspendu sans traitement par le SPRN après avoir été condamné. Résultat direct de cette suspension, je suis retourné à Windsor en septembre 1999. En février 2001, je suis retourné au SPRN dans la ville de St. Catharines et j'ai été affecté à des tâches de bureau à l'Unité d'intervention alternative lorsque mon appel a été accueilli. En conséquence, en toute équité et avec tout le respect que je dois à l'employeur, le terme rare a probablement fait surface en raison de leur manque de connaissances ou de pouvoirs de déduction.

Paragr. 105 : Je savais clairement si j'étais apte ou inapte à retourner au travail et j'ai déclaré que j'étais inapte à reprendre le travail au directeur d'alors, Lou Kelly, à l'audience devant Madame Henry et à la sous-directrice par intérim Berry et au directeur Marshall. Je n'ai jamais adopté une position me convenant, puis une position différente contraire à une autre déjà prise dans mes rapports avec Corrections Canada.

Paragr. 106 : Il est impératif, lorsqu'on cite une affaire de jurisprudence en particulier, d'appuyer sa position en indiquant que l'affaire citée est semblable ou très similaire à l'affaire actuellement plaidée. L'affaire United Auto Workers mentionnée en l'instance par l'employeur n'est pas du tout similaire à l'affaire actuellement plaidée. Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé i) était absent du travail sur ordre de son médecin en raison d'une élongation latérale et non d'un licenciement, ii) était retourné au travail alors que dans l'affaire qui vous est présentée, le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas retourné au travail ni n'a demandé à le faire, iii) a informé son employeur qu'il avait pris une journée de congé parce que son médecin lui a conseillé de le faire, iv) au moment de son absence, était employé par l'employeur alors que dans l'affaire devant vous, le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas un employé de l'employeur ni n'était au service de celui-ci.

Paragr. 107 : L'employeur ne peut pas gagner sur tous les tableaux. En février 2002, lorsque l'employeur s'est fait dire que je demandais un congé de maladie non payé imputable au stress, il a ignoré ce fait et n'a déployé aucun effort pour en connaître la cause. Il m'a plutôt licencié.

Quand j'ai été réintégré et quand l'employeur a été informé des causes, du diagnostic, des signes et des symptômes qui ont mené à la présentation de ma demande initiale en février 2002, et à une ordonnance selon laquelle je devais être placé en congé de maladie non payé, il a fait valoir qu'il n'était toujours pas certain si j'étais apte ou non. Cette prise de

position est incroyable et ne peut être acceptée comme authentique. Elle ne donne manifestement pas à l'employeur des motifs raisonnables lui permettant d'exercer son droit d'exiger de moi un certificat médical parce que la question de mon état mental ou physique ne constituait pas la base ou le motif cité pour justifier mon licenciement en 2002 et en 2003. Je ne demandais pas de congé de maladie ni ne retournait au travail après une absence en congé de maladie. Comme je l'ai déclaré, notamment en témoignage, je ne conteste pas le droit de l'employeur de demander un certificat médical à ses employés, mais ce droit est limité à certains états que j'ai déjà décrit et que vous connaissez parfaitement. Il n'est donc pas nécessaire de les répéter ici.

L'employeur peut, sans crier gare, me demander de fournir un certificat médical au même titre que je peux, tout à coup, lui demander de m'accorder un congé parental, mais je n'ai pas à répondre positivement, pas plus que l'employeur. Toutefois, si la demande est légitime et véritablement liée à une question en particulier, on devrait vraiment y donner suite.

Paragr. 108 : Cela équivaut à dénaturer la preuve. Je n'ai jamais reconnu que l'employeur avait le droit de ne pas donner suite à une demande qui lui est présentée par ses employés. Ce que j'ai reconnu, c'est que l'employeur avait le droit de demander un certificat médical à un employé qui demande un congé de maladie, mais seulement à certaines conditions. La dernière partie de la phrase est inexacte. La présidente suppléante Henry n'a pas informé l'employeur qu'il devrait maintenant demander à l'agent Blackburn d'obtenir et de produire un certificat médical. Elle a clairement dit que si l'employeur s'était conformé à sa propre politique sur les congés de maladie lorsqu'il a pris connaissance de la demande de congé de maladie non payé, il aurait dû lui demander un certificat médical confirmant son état et comme il n'avait pas traité le congé équitablement, il aurait dû ordonner qu'il soit placé en congé de maladie non payé jusqu'à ce qu'il présente à son employeur un certificat confirmant qu'il est apte au travail (paragraphe 320 de la pièce G1).

Paragr. 109 : Le certificat portant la date du 13 mai 2002 ne peut pas être décrit comme étant vieux au sens de désuet, ce que laisse sous-entendre l'employeur, pour les motifs suivants : d'abord, la période en question pour l'employeur débute le 11 février 2002, ce qui précède le 13 mai 2002, relativement à mon absence et ensuite, l'évolution du temps est un processus naturel dans le règlement des conflits qui se répercute sur le moment de la prise d'une décision.

Ce n'est pas de ma faute si le grief n'a pas été tranché avant le 20 juin 2003 et le temps qu'il a fallu pour le trancher n'a

jamais été retenu contre moi par Madame Henry. C'est ce que faisait l'employeur et c'est ce qu'il veut que vous fassiez.

Paragr. 110 : Encore une fois, quand l'employeur croit qu'une affaire aide sa cause, malgré le fait qu'il plaide sa cause dans l'autre sens, il cite quand même l'affaire en question en espérant que vous ne serez pas au courant ou que vous souvenirs différencieront. Rappelez-vous que l'employeur (Marshall) a fermement refusé de reconnaître qu'il m'avait congédié en raison de mon inaptitude, prétextant que je n'étais pas un employé convenable en raison de mon refus de collaborer, malgré le fait que la pièce G4 à la page 31 de la partie V11 couvre les démotions pour des motifs non disciplinaires ou les licenciements pour un motif valable sous deux rubriques, à savoir 1) Incompétence et 2) Inaptitude, alors que le licenciement fondé sur les qualités personnelles est inclus sous cette rubrique. Il est ensuite question des lignes directrices qui dressent la liste des sept points devant être respectés lors de la démotivation ou du licenciement d'un employé pour un motif valable autre que l'inconduite et le manquement à la discipline sauf dans des cas exceptionnels, que l'employeur n'a pas observé.

Mon année d'absence a été autorisée par le directeur d'alors, Lou Kelly, et les années qui ont suivi qui se sont traduites par mon absence ont découlé d'une suspension infligée par le directeur Kelly, et mon absence à compter du 11 février 2002 était partiellement imputable à mon licenciement par le directeur Kelly et ne peut être complètement attribuée à ma demande de congé de maladie non payé. Cela ne ressemble en rien à l'affaire Begley mentionnée en l'instance.

Paragr. 111 : Contrairement aux circonstances de l'affaire Begley, je n'étais pas en congé de maladie du SCC pour un quelconque malaise avant ma réintégration du 20 juin 2003. Je n'étais pas un employé du SCC et je n'étais donc pas tenu d'informer l'employeur de mon état, quoi qu'il ait pu être, ni de faire le point avec lui à ce sujet.

En ce qui a trait à l'accommodement, l'employeur était au courant que je devais être en congé de maladie non payé jusqu'à ce que je présente un certificat confirmant mon aptitude à retourner au travail et il a omis de m'accommoder à cet égard alors qu'il avait l'obligation de le faire (Begley, et pages 31 et 32 de la pièce G1).

Paragr. 112 : La preuve médicale (G19, G20, G21 et E7) que j'ai déposée n'a jamais énoncé ou laissé entendre que je ne serais pas en mesure de me présenter au travail sous peu, comme si je n'allais jamais revenir. Au contraire, la preuve médicale que j'ai produite énonçait clairement que mon trouble de l'adaptation serait réglé après le règlement des

accusations au criminel déposées contre moi. De plus, j'ai indiqué clairement à l'employeur que je reviendrais au travail une fois que les accusations criminelles seraient réglées et que je serais déclaré apte à reprendre le travail.

Paragr. 113 : Je n'ai pas empêché l'employeur de déterminer mon aptitude à travailler. Son propre personnel aux Relations de travail, son conseiller juridique et leur refus de m'informer de la raison pour laquelle ils avaient besoin d'établir mon aptitude au travail, particulièrement en présence de la preuve médicale en leur possession, à laquelle ils ont fait référence et qui a été introduite en preuve (E28— lettre du 21 janvier 2002 de moi à Kelly), ont empêché l'employeur de le faire.

Paragr. 115 : Comme l'a déclaré le président suppléant Tarte dans cette affaire, « [o]n détermine le caractère raisonnable de la décision de l'employeur à l'époque du licenciement à partir de ce qu'il savait ou aurait dû savoir à ce moment-là. ». L'employeur, à l'exclusion de Berry et de Marshall, savait à partir de janvier 2002 que j'étais inapte à reprendre le travail. Quand Marshall est devenu le directeur de l'établissement de Millhaven le 18 février 2002 (E25), trois jours avant la lettre de licenciement produite par Kelly en date du 21 février 2002 (paragr. 49 de la pièce G1), il était au courant de mon licenciement et a maintenu la cadence, malgré l'argument selon lequel Kelly était chargé de l'affaire. De plus, le licenciement a effectivement eu lieu sous la surveillance de Marshall, car la lettre de Kelly est datée du 21 février 2002, malgré le fait que mon licenciement a pris effet le 11 février 2002. Il est logique et raisonnable de déduire que Marshall était au courant de mon grief ou a été sans cesse tenu informé de son évolution, car il était maintenant le chef de l'établissement, nonobstant l'affirmation selon laquelle Kelly, qui n'était plus le directeur et donc qui n'avait plus compétence sur Blackburn à ce titre, avait la responsabilité de l'affaire Blackburn.

Comme l'a déclaré Marshall à l'audience, il était sans cesse informé par Berry, les Relations de travail et le conseiller juridique après la décision. Pourquoi ne serait-il pas raisonnable de conclure qu'il était également tenu au courant lorsqu'il est devenu directeur à Millhaven?

Si vous avez tendance à croire, en lui accordant le bénéfice du doute, qu'il n'était pas au courant de mon inaptitude avant le 20 juin 2003, telle est votre prérogative. Cependant, à compter de la réception de la décision qui me ramène au sein de l'effectif qui relève de lui, on peut présumer, en lui accordant le bénéfice du doute, qu'il n'était pas au courant ou qu'il n'a pas été informé de mon inaptitude ou de mon état de santé. Il lui aurait fallu être aveugle et sourd pour

l'ignorer et nous savons tous deux qu'il n'est ni aveugle ni sourd.

Paragr. 116 : L'employeur n'a jamais tenté tout au long de la procédure de composer avec mes besoins en me permettant de revenir au travail dans un environnement moins stressant (fonctions dans une tour de surveillance périphérique) ou de demeurer en congé de maladie non payé tel qu'il a été ordonné jusqu'à ce que je présente un certificat attestant de mon aptitude à reprendre le travail.

Paragr. 117 : Je n'ai jamais tenté de contrecarrer ni contrecarré les efforts déployés par l'employeur à chaque occasion au cours de ce conflit. Après avoir été informé au téléphone par Berry que toute formule de demande de congé présentée en vue d'obtenir un paiement doit être accompagnée d'un certificat, j'ai fourni le certificat médical en date du 13 mai 2002 sous toute réserve indiquant que j'étais inapte à reprendre le travail jusqu'au règlement des accusations criminelles pour la période en question (du 11 février 2002 à une date indéfinie) seulement pour tenter d'obtenir un paiement de mes crédits de congé de maladie. Quand on m'a dit que j'avais besoin d'un certificat après que j'ai discuté avec des représentants de la Rémunération précédemment, qui m'avaient dit que je n'avais qu'à présenter des formules de demande de congé non accompagnées de quelque certificat que ce soit (ce qu'ont confirmé la pièce G12 et, plus tard, la pièce E24), j'ai fait de bonne foi ce que l'on m'avait dit de faire pour obtenir le paiement.

Paragr. 118 : Ma situation ne se compare absolument pas à celle de Funnell. L'employeur n'a pas produit de preuve établissant que j'étais incapable de m'acquitter des fonctions rattachées au poste et que je serais incapable de le faire dans un avenir prévisible. Il ne suffit pas de faire des suppositions, qui constituent un motif déraisonnable. L'employeur ne devait pas présumer que j'étais apte à m'acquitter de mes fonctions parce qu'il savait déjà que je pouvais le faire en raison de mon affectation précédente et aucune affection de nature clinique ou judiciaire n'a eu d'impact sur mes capacités, comme c'était le cas dans l'affaire Funnell.

Paragr. 119 : McCormick était en congé de maladie et je ne l'étais pas et personne n'a soulevé la question que je ne retournerais pas au travail dans un avenir prévisible. Par conséquent, il n'y a rien de plus à ajouter.

Paragr. 121 : L'employeur ne disait pas être préoccupé par ma présence régulière éventuelle dans un avenir prévisible.

Paragr. 123 : L'employeur n'a pas épuisé tous les moyens mis à sa disposition pour déterminer si j'étais effectivement apte

ou inapte à retourner au travail. Quand j'ai tenté d'obtenir un certificat et que je n'y suis pas parvenu, et quand j'ai été avisé de la fin de ma relation avec le Dr Teodorini, l'employeur ne m'a jamais rendu service en me permettant d'obtenir un certificat auprès d'un autre médecin ou psychiatre. Il m'a plutôt renvoyé à Santé Canada en vue d'une évaluation de nature clinique ou judiciaire sans que celle-ci soit fondée ou justifiée.

La preuve médicale établissait que j'étais inapte à retourner au travail et quand le SCC est intervenu, il a été informé que j'étais inapte au vu de la preuve médicale, ce qui a été confirmé dans le certificat du 13 mai 2002.

Je n'avais pas besoin de certificat pour demeurer en congé de maladie non payé et c'est la raison pour laquelle Madame Henry n'a pas dit que mon congé de maladie non payé en date du 20 juin 2003 dépendait d'un certificat que j'aurais à fournir.

Paragr. 124 : L'employeur ne m'a jamais dit que comme le grief portant sur mon licenciement était en instance et comme il avait été informé en octobre 2002 que je serais réintégré, je devrais continuer à assurer un suivi auprès de mon médecin afin qu'il puisse déterminer mon aptitude à travailler quand la réintégration deviendrait officielle. Si j'avais été tenu de le faire, je l'aurais fait, mais je ne comptais parmi ses employés. Dans les circonstances, il est illogique de me faire porter le fardeau de fournir l'information dans l'intervalle (de février 2002 à juin 2003) après mon licenciement.

Paragr. 125 : C'est ici que la cause de l'employeur s'écroule comme je l'ai déjà affirmé. Comme vous pouvez le constater, l'employeur soutient que j'ai demandé un congé de maladie en août 2003 et ce fait est incorrect. Je n'ai jamais demandé de congé en août 2003 ou au cours de quelque période par la suite.

*Je peux maintenant déduire à juste titre que la demande de congé à laquelle il est fait référence était celle du 4 août 2003 (pièce E7). Comment peut-on considérer que cette demande de congé présentée en août 2003 vise un congé de maladie pour une période déjà écoulée? Elle ne peut être utilisée que sur deux fronts, à savoir a) si le congé de maladie a effectivement été pris en février 2002 et est donc actuellement soumis pour confirmer que dans les faits, cela s'est fait sur papier ou b) il s'est agi d'une procédure visant à mettre à jour le dossier de l'employeur, comme il a été demandé. **Ce que nous savons, c'est que Blackburn n'a jamais été en congé de maladie en date de février 2002.***

L'employeur a déclaré ici qu'il présumait de ma maladie. Est-il arrivé à cette présomption après avoir étudié la preuve médicale? Compte tenu de cette présomption, pourquoi l'employeur a-t-il besoin de la confirmer ou de l'étayer alors que je ne demandais pas de retour au travail et alors qu'il ne me demandait pas de revenir?

Paragr. 126 : Comme il a été déclaré précédemment, toutes les demandes de congé de maladie et formules de demande d'absence autorisée ont été présentées sous différentes formes pour obtenir un paiement parce que des demandes produites à cette fin n'ont pas été approuvées pour divers motifs et n'ont pas été présentées pour obtenir une absence du travail étant donné que j'étais déjà absent du travail.

Paragr. 127 : Cette question a été soulevée par l'employeur et abordée à l'audience par Madame Henry. Le certificat couvrait la période de décembre 1997 à mai 2002 comme l'a déclaré M^{me} Henry au paragr. 159 de la pièce G1. Je vous renvoie également aux paragr. 171, 172 et 173 de la pièce G1.

Paragr. 128 : Le certificat établi en date du 13 mai 2002 ne peut pas être considéré comme s'il avait été établi le 20 juin 2003. Il doit être considéré avec les autres preuves médicales qui ont contribué à convaincre Madame Henry que dans les faits, j'étais inapte à retourner au travail au SCC, comme je l'ai affirmé dans ma lettre du 21 janvier 2002 adressée au directeur Kelly, et il s'agit donc d'une partie du motif pour lequel elle m'a placé en congé de maladie non payé. Ce certificat sert de façon pertinente à justifier mon inaptitude à retourner au travail et c'est ce que j'ai dit à l'employeur parce que mon absence, qui était continue, situationnelle et basée sur le règlement de mes accusations au criminel, ce qu'a reconnu l'employeur, allait se poursuivre. Les deux sont inextricablement liés et ne peuvent être séparés.

Paragr. 130 : Ricafort c. SCT est inapplicable à la présente affaire, car le grief portait sur l'obtention d'un congé de maladie utilisé.

Paragr. 134 : Trepanier c. SCT est inapplicable à la présente affaire, parce que je ne suis jamais tombé malade après une audience en matière de grief.

Paragr. 137 : Aucune demande de congé de maladie non payé n'a été présentée qui exigeait d'être approuvée pour obtenir une absence du travail. En conséquence, tout ce qui a découlé de ce refus de demande de congé ne s'appliquait pas à moi car à mon point de vue, il n'existait pas de tel congé.

Paragr. 142 : Dans le cas où un employé retourne au travail après une période d'absence, où l'employeur demande un

certificat avant d'approuver le congé et où l'employé omet de le fournir, la pratique ne consiste pas à approuver le congé plutôt qu'à licencier l'employé. Pour que le licenciement soit maintenu, l'employé doit être en congé de maladie lorsqu'une demande de certificat est faite et n'est pas observée ou, lorsqu'il bénéficie d'une autre forme de congé, l'employé a fait quelque chose qui fait en sorte que sa stabilité mentale est source de préoccupation pour l'employeur et que cela aurait des conséquences préjudiciables pour le personnel, l'employé lui-même ou d'autres personnes. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Paragr. 143 : Inapplicable dans le présent cas parce que je n'ai pas souffert de maladie mentale chronique.

Paragr. 144 : L'employeur ne m'a pas informé qu'il avait des motifs sérieux de croire que mon état physique ou mental nuirait à l'exécution de mes fonctions ou que mon état pourrait affecter ma santé et la sécurité d'autrui et n'a présenté aucune preuve à l'audience pour soutenir une telle prétention.

Comme le prévoit le protocole de Santé Canada, un employé doit participer volontairement au processus pour qu'il fonctionne et le protocole ne prévoit nulle part que le refus de participer par l'employé se fait à ses risques et périls.

Paragr. 147 : Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur n'a pas été placé en position d'avoir à deviner si j'étais apte ou non à retourner au travail. Il a été tenu informé constamment depuis janvier 2002 et au cours du processus de règlement du grief. Je n'ai jamais, au cours du processus de règlement de grief avec M^{me} Henry, demandé de revenir au travail parce que j'étais apte à le faire. J'ai toujours dit de façon claire et cohérente que je n'étais pas apte à reprendre le travail avant le règlement de l'accusation au criminel et avant que je sois déclaré apte à retourner au travail.

Résumé

Ce résumé ne doit pas être interprété suivant l'ordre chronologique des événements.

Le document Demande de congé et rapport d'absence mis à jour du 4 août 2003 a été soumis à la suite de la demande que m'a fait l'employeur d'indiquer mon statut actuel après qu'il ait reçu la décision du 20 juin 2003 m'ordonnant de me placer en congé de maladie non payé en date du 20 juin 2003.

Ce document Demande de congé et rapport d'absence en particulier a été présenté par Blackburn parce qu'il croyait

que l'employeur en avait besoin étant donné qu'il l'avait demandé et non parce qu'il croyait que l'employeur en avait besoin pour approuver ou non sa situation actuelle en congé de maladie non payé.

Blackburn n'a jamais été avisé ou informé avant de présenter cette demande de congé que l'employeur en avait besoin pour approuver son statut actuel d'employé en congé de maladie non payé.

Comme l'employeur n'avait pas traité équitablement la demande initiale présentée par Blackburn de congé de maladie non payé soumise en vue d'obtenir une absence du travail en février 2002, qui a partiellement contribué au dépôt de son grief de licenciement en 2002, l'arbitre de grief, Madame Henry, m'a ordonné de prendre un congé de maladie non payé jusqu'à ce que je produise un certificat médical confirmant que je suis apte à retourner au travail.

Cette demande de congé n'a jamais été soumise pour demander l'approbation de la poursuite d'un congé de maladie payé ou non.

Après avoir été avisé que la demande de congé n'avait pas été acceptée parce qu'elle n'indiquait pas de « date de fin », il a présenté une autre demande de congé précisant la date de fin d'août 2004.

Quand il a été informé par l'employeur que sa demande de congé qui avait été présentée pour obtenir un paiement n'était pas approuvée parce qu'un certificat à jour n'était pas joint et que le certificat du 13 mai 2002 n'était pas satisfaisant, il a informé l'employeur que le certificat était effectivement à jour aux fins de l'obtention d'un paiement.

Lorsqu'il a été informé par l'employeur que sa demande de congé n'était pas approuvée parce que le certificat du 13 mai 2002 n'indiquait pas s'il était apte ou non à retourner au travail, il a fait connaître ses objections à l'employeur, a déposé un grief et a présenté une autre demande de congé de maladie (payé ou non, certifié et non certifié) de lui-même et à la suggestion de l'employeur, qui n'ont pas non plus été approuvées pour le même motif que précédemment.

Quand il a été informé que sa demande de congé ne serait pas approuvée parce que l'employeur exigeait qu'il justifie son inaptitude à reprendre le travail et avait besoin d'un certificat d'aptitude à jour, il a avisé l'employeur de son objection et a déposé un grief.

Lorsqu'au début de novembre 2003, soit quelque cinq mois après la décision (et lorsque le différend a pris naissance), il a reçu avis que l'omission de soumettre un certificat à jour

mettant en preuve l'aptitude ou l'inaptitude d'ici la date limite serait considérée comme un abandon de poste qui entraînerait le licenciement, il a entrepris de le faire malgré ses objections, a informé l'employeur de ses objections et a déposé un grief.

Quand il n'a pas été en mesure d'obtenir un certificat avant l'échéance, il a obtenu une lettre du Dr Yee dans laquelle celui-ci informait l'employeur des motifs pour lesquels il ne pouvait donner de certificat à Blackburn et demandait au directeur Marshall d'accorder à Blackburn une prorogation lui permettant d'en obtenir un de son médecin (le Dr Teodorini) à St. Catharines, qui avait et qui connaissait les antécédents médicaux complets de Blackburn.

L'employeur, sur réception de la lettre du Dr Yee avant l'échéance indiquée (le 17 novembre 2003) et sur réception de la lettre que j'avais adressée au Dr Teodorini au sujet de la cessation, par lui de notre relation médecin-patient, a choisi de ne pas tenir compte de mes besoins comme il est décrit dans la lettre de Yee, mais plutôt de me renvoyer à Santé Canada pour une évaluation médicale clinique et judiciaire sans les preuves médicales soulevant des questions au sujet de mon aptitude physique et mentale à faire le travail d'agent de correction 1 en sa possession qui couvraient la période du 11 février 2002 au 20 juin 2003.

À l'examen de la preuve présentée par l'employeur lui-même, vous constaterez que je n'ai jamais, depuis le début (20 juin 2003), demandé de m'absenter du travail en présentant une demande de congé. Ce que vous constaterez, c'est que j'ai demandé un congé parental, et ce point est tout ce qu'il y a de plus clair et exempt d'ambiguïté.

Ma demande de congé visant à obtenir un paiement n'a pas été approuvée initialement, ce qui, je crois, avait pour but d'aider le comité d'appel de l'ADRC à statuer que je n'avais pas cumulé d'heures assurables ou rémunérées comme l'exigeait la Loi sur l'emploi pour obtenir des prestations de congé parental.

Une fois que cette décision a été prise par l'ADRC, qui était alors l'employeur, celui-ci, pour dissimuler sa stratégie obscure, a mentionné comme motif de l'approbation de seulement une partie de mes crédits de congés annuels que j'avais donné un préavis.

Après avoir été informé qu'il me restait toujours un certain nombre de crédits de congés annuels, j'ai présenté une nouvelle demande de congé annuel avec une explication écrite pour obtenir un paiement, mais l'employeur ne l'a pas approuvée et à ce jour, je n'ai pas encore reçu de réponse.

Avant d'être licencié, je n'ai jamais été avisé qu'il serait mis fin à mon emploi parce que je n'avais pas fourni de certificat médical à jour et parce que j'avais refusé de participer à une évaluation avec Santé Canada. Il est clair que cela contrevient à la politique de l'employeur lui-même énoncée dans la pièce G4 — Guide des mesures disciplinaires et dans la jurisprudence au sujet de l'obligation d'agir équitablement et de donner un avis pour que l'employé, s'il le désire, tente d'atténuer cette preuve.

Redressement

Le fonctionnaire s'estimant lésé demande respectueusement que le grief soit accueilli. Si vous choisissez de rejeter le grief, vous devrez le dédommager pour ses crédits de congés de maladie et de vacances en suspens accumulés entre le 20 juin 2003 et le 16 janvier 2004 et lui verser une compensation financière en raison de son licenciement.

1) Je demande expressément la réintégration complète dans le poste que j'occupais le 16 janvier 2004 avant d'être informé de mon licenciement et d'être renvoyé à un travail/emploi à temps plein d'agent de correction 1 après que soixante (60) jours se soient écoulés à la suite de votre décision pour trouver un logement dans la région du Grand Kingston.

2) Je demande le paiement complet de mon traitement ou salaire du 16 janvier 2004 à la date de la décision sans pénalité ou déduction des cotisations syndicales sur mon salaire.

3) Je demande que soit immédiatement radié de mon dossier personnel et de mon dossier d'emploi tout ce qui concerne cette affaire.

4) Je demande le rétablissement complet de mon ancienneté, de mes droits à pension et de mes augmentations de traitement conformément à la convention collective et à la législation et que mon régime de retraite soit mis à jour ou complété dans les six mois en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et d'autres lois fédérales applicables.

5) Je demande le rétablissement complet de mes crédits de congés de maladie et de congés annuels sous forme de paiement immédiat prenant effet à la date de la décision et devant être reçu au plus 14 jours après votre décision.

6) Je demande de retourner à l'unité de réception à l'établissement de Millhaven où j'étais affecté au moment de mon congé non payé autorisé en mai 1997.

7) *Je demande des dommages-intérêts adéquats pour souffrance morale et humiliation.*

8) *Je demande le remboursement de frais financiers (repas, logement et indemnité d'essence = 1 500 \$) engagés dans le cadre de mon audience d'arbitrage.*

Je demande que vous demeuriez saisi de la présente audience pendant 90 jours ou jusqu'à ce que les redressements interviennent au besoin et s'appliquent à tout conflit pouvant survenir relativement à l'interprétation de votre décision.

Liste des autorités

1. Chander P. Grover c. Conseil national de recherches du Canada, *en date du 3 octobre 2005*

2. Jean Pelletier c. Procureur général du Canada, *en date du 18 novembre 2005*

3. William Burrow c. ADRC, *en date du 7 septembre 2005*

4. M. Marois et A. Hubert c. Conseil du Trésor, *en date de 2004*

5. Sharon Rose Taylor c. Conseil du Trésor, *en date de 2004*

6. S. Dubois c. Conseil du Trésor, *en date de 2004*

7. G.A. Loyer c. Conseil du Trésor, *en date de 2004*

8. Rosekat c. Conseil du Trésor, *en date du 28 septembre 2005*

9. A. Maan c. Conseil du Trésor, *en date du 6 novembre 2003*

10. S. Boucher et al. c. Conseil du Trésor, *en date de 2004*

11. H.A. Higgs c. Conseil du Trésor, *en date du 27 avril 2004*

12. Greg Jones c. Conseil du Trésor, *en date du 3 juin 2005*

13. Robert Burton c. Conseil du Trésor, *en date du 6 juin 2004*

14. William D. Constantini c. Conseil du Trésor, *en date du 3 septembre 2004*

15. Dave Dhaliwal c. Conseil du Trésor, *en date du 6 août 2004*

16. Gilles Alain Loyer c. Conseil du Trésor, en date du 1^{er} mars 2004

17. Solange Boucher et al c. Conseil du Trésor, en date du 30 mars 2004

Cette liste précise d'autorités est présentée pour les questions soulevées et abordées par les arbitres de griefs qui font pendant et sont similaires aux questions et aux arguments soulevés par moi-même, le fonctionnaire s'estimant lésé, et qui réfutent les arguments de l'employeur.

Elles couvrent les mesures disciplinaires progressives, le paiement des congés annuels, des congés de maladie, la question si Santé Canada est indépendant, l'obligation d'agir équitablement et l'avis portant sur l'aspect volontaire, sur le trouble d'adaptation, sur le potentiel de réadaptation, sur la pénalité pour refus de se conformer aux directives de l'employeur, et ainsi de suite.

[Les passages soulignés et en gras sont dans l'original]

[75] Voici la réponse faite au nom de l'employeur :

[Traduction]

1. *L'employeur reprend et invoque les faits, les allégations et les arguments qu'il a fait valoir dans ses observations écrites en date du 15 novembre 2005.*
2. *La pièce E-4, la première lettre datée du 24 juillet 2003 entre l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé provenant de la SDI Cindy Berry, est assez claire. M^{me} Berry énonce au paragraphe 4 de cette lettre ce qui suit :*
 1. *À l'heure actuelle, vous êtes en congé de maladie non payé autorisé.*
 2. *Il est essentiel qu'une demande de congé mise à jour (ci-jointe) reflétant votre situation présente soit soumise à l'établissement de Millhaven.*
 3. *Si vous désirez rester en congé de maladie (**non payé** ou **payé**, au moyen des crédits de congé de maladie rajustés), la formule de demande de congé doit être accompagnée d'un certificat de médecin (ci-joint) indiquant que vous êtes inapte à retourner au travail.*
 4. *Si vous désirez retourner au travail, vous devez présenter avant votre retour un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail.*

5. *Veillez me soumettre votre demande de congé mise à jour et votre certificat médical d'ici le 11 août 2003.*

Pièce E-4, lettre de C. Berry à M. Blackburn en date du 24 juillet 2003;

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005.

3. *Il n'y a aucune confusion ni aucun mystère dans les événements qui sont survenus. La décision de l'arbitre Henry réintérait M. Blackburn dans son poste et tirait certaines conclusions relativement à la période allant du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002. M. Blackburn a été rétabli dans son poste précédent de CX-1, mais il n'a touché aucun salaire en raison de l'argent qu'il gagnait dans le cadre de son poste à temps plein d'agent de police au SPRN. Conformément à la décision de Madame Henry, M. Blackburn a bénéficié de droits à pension, de crédits de congé et de droits d'ancienneté pour la période du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002. Ces droits étaient limités suivant ce qu'a énoncé Madame Henry dans sa décision aux paragraphes 300 et 301.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, paragr. 299-301.

4. *Comme M. Blackburn devait reprendre le travail le 11 février 2002, il s'est présenté à l'établissement. Il a demandé un congé de maladie et a rempli une formule de demande de congé de maladie. L'arbitre de grief a statué sur la période à partir du 11 février 2002, en établissant une distinction pour la période du 1^{er} juin 1998 au 11 février 2002. Le fonctionnaire s'estimant lésé cherchait à obtenir de ne pas retourner au travail et un congé de maladie non payé.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 303-306;

Pièce G-2, Formule de demande de congé en date du 11 février 2002.

5. *M. Blackburn a été libéré de son poste le 21 février 2002, cette décision prenant effet le 11 février 2002, et ayant fait l'objet de la décision d'arbitrage du 20 juin 2003.*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 303-306.

6. *Pour l'essentiel, la Commission a placé M. Blackburn dans la position dans laquelle il se serait retrouvé s'il n'avait*

pas été libéré en affirmant que l'employeur **aurait dû régler équitablement sa demande de congé de maladie**. Compte tenu du fait que la décision a été rendue en juin 2003, (soit quelque dix-huit mois après le licenciement), elle a réintégré M. Blackburn dans son poste. Cependant, étant donné que l'employeur n'avait pas réglé son congé de maladie pour la période du 11 février 2002 à la date de la décision, la Commission n'a pas statué sur le statut de M. Blackburn. La Commission en est arrivée à ce résultat en plaçant M. Blackburn en congé de maladie non payé. C'est ce qu'il avait demandé et c'est ce que l'employeur n'avait pas réglé.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 320, 321, 329.

7. En date du 20 juin 2003, M. Blackburn est un employé du SCC et il est en congé de maladie non payé comme l'a indiqué M^{me} Berry dans sa lettre du 24 juillet 2003 (pièce E-4). Son statut ne peut rien être d'autre compte tenu de l'ordonnance de la Commission. Il y a un intervalle évident entre le moment du prononcé de la décision et celui de sa réception par les parties. Il est tout à fait logique que l'employeur accepte que la situation de M. Blackburn demeure ce qu'elle serait pendant cet intervalle pour permettre aux deux parties de recevoir et de revoir la décision. C'est exactement ainsi que l'employeur a traité M. Blackburn. Il l'a laissé en congé de maladie non payé et est allé de l'avant à partir de ce moment.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 320, 321, 329.

8. M. Blackburn, à titre d'employé, peut se retrouver dans les situations suivantes :
 1. en service actif;
 2. en congé payé autorisé;
 3. en congé non payé autorisé;
 4. en congé non autorisé.

Si M. Blackburn se retrouvait en congé non autorisé, cela pourrait entraîner des sanctions disciplinaires. L'employeur n'a pas considéré que M. Blackburn était en congé non autorisé, il a plutôt estimé que M. Blackburn était en congé non payé autorisé. Aucune mesure disciplinaire n'a été envisagée à l'égard de M. Blackburn.

9. *La convention collective fait mention d'un certain nombre de formes différentes de congés, dont le congé de maladie payé. La convention collective en nomme également d'autres. M. Blackburn, pour être absent du travail, doit se ranger parmi l'une des catégories de congé mentionnées, sinon il sera en congé non autorisé. Le congé de maladie non payé ne fait pas l'objet de la convention collective. Cependant, il peut s'agir d'une forme de congé non payé.*
10. *La Politique sur le congé non rémunéré a été déposée comme pièce E-21 et couvre les maladies et les blessures. L'Appendice « A » de la Politique sur le congé non rémunéré établit les normes applicables aux situations de congé non payé et englobe les situations dans lesquelles les employés sont inaptes à travailler en raison de la maladie ou de blessures et ont épuisé leurs crédits de congé de maladie alors qu'ils se sont blessés en congé d'accident du travail. La Politique prévoit que :*

S'il est clair que l'employé ne sera pas en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible, les gestionnaires doivent envisager d'accorder un congé non rémunéré d'une durée suffisante pour permettre à l'employé de prendre les dispositions nécessaires en prévision de sa cessation d'emploi de la fonction publique pour raisons médicales.

Il est ensuite ajouté que :

*Si la direction est convaincue qu'il y a de bonnes chances que l'employé retourne au travail dans un délai raisonnable (dont la durée variera selon les circonstances), un congé non rémunéré peut être considéré afin qu'il n'y ait pas d'interruption d'emploi. La direction doit **réexaminer tous ces cas périodiquement afin de s'assurer que le congé non rémunéré n'est pas prolongé sans raisons médicales valables.***

La Politique ajoute ensuite que :

La direction doit régler les cas de congé non rémunéré dans les deux ans qui suivent la date du début du congé, mais cette période peut être prolongée si des circonstances exceptionnelles le justifient.

La Politique ajoute ensuite que :

La période de congé non rémunéré doit être suffisamment souple pour permettre aux gestionnaires de tenir compte des besoins des

employés ayant des problèmes particuliers de réadaptation, comme le besoin d'un recyclage.

Pièce E-21, Politique sur le congé non rémunéré, Appendice « A ».

11. Aux yeux de l'employeur, un certificat médical constituait une preuve médicale satisfaisante. L'employeur était manifestement prêt à accepter un certificat médical du médecin personnel de M. Blackburn et cela ressort clairement dans la correspondance envoyée à M. Blackburn.

Pièce E-4, Lettre en date du 24 juillet 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Pièce E-8, Lettre en date du 14 août 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Pièce E-9, Lettre en date du 22 août 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Pièce E-12, Lettre en date du 5 novembre 2003;

Pièce E-14, Lettre en date du 7 novembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn;

Témoignage de C. Berry, le 14 décembre 2004;

Témoignage de C. Berry, les 6 et 7 juin 2005 ;

Témoignage de J. Marshall, les 3 et 4 octobre 2005.

12. De plus, l'article 6 de la convention collective des agents de correction réserve l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

Article 6 de la convention collective de l'UCCO SACC CSN régie par le SCT.

13. En ce qui a trait au paragraphe 6 des arguments de M. Blackburn (aux pages 2 et 3), M. Blackburn traite de questions de sécurité soulevées à son endroit. La position de M. Blackburn est celle d'un agent de correction à l'établissement à sécurité maximale de Millhaven. M. Marshall, le directeur de l'établissement, a donné un aperçu de l'établissement. Millhaven est un établissement à capacité maximale de 500 lits comptant 430 employés à temps plein et de 20 à 25 entrepreneurs. De plus, c'était/c'est le Centre régional de réception et d'évaluation (« CRRÉ ») de tous les détenus purgeant une peine de ressort fédéral de l'Ontario, environ 1 200

détenus passant par ce programme chaque année. C'est le plus grand pénitencier à sécurité maximale au pays qui inclut une unité de santé mentale et une unité d'isolement. Il va sans dire que la sécurité du fonctionnaire s'estimant lésé, des détenus et des autres membres du personnel constitue une préoccupation véritable et continue quand le fonctionnaire s'estimant lésé (ou tout autre employé) estime qu'il devrait être en congé de maladie. Le fait de savoir exactement ce qui affecte un employé en particulier, que ce soit une jambe cassée ou une maladie mentale, peut avoir des répercussions directes sur la sécurité du personnel et des détenus dans un tel établissement.

Témoignage de Jim Marshall, le 3 octobre 2005.

14. M. Blackburn a également fait allusion à la question de l'accommodement. On ne peut décider si la question de l'accommodement se pose qu'une fois que l'employeur est au courant de la maladie, de la blessure ou du handicap de l'employé. L'obtention du certificat médical avait pour objet de pouvoir prendre cette décision. Les certificats médicaux qui datent de plusieurs années et qui renvoient à un autre emploi dans une autre ville pourraient ne pas avoir de rapport et dans ces circonstances, l'employeur les a jugés non adéquats. Comment l'employeur pouvait-il envisager un accommodement s'il ne sait pas ce qui ne va pas?

15. M. Blackburn, tout au long de ses observations, fait mention de sa demande visant à se faire payer en espèces ses crédits de congés annuels et ses crédits de congé de maladie. La première mention est faite au paragraphe 8, à la page 4. Aucune autorité ne justifie l'encaissement des crédits de congé de maladie. Aucune autorité n'a été produite. De fait, la convention collective indique plutôt précisément que les crédits de congé de maladie sont cumulés et ne peuvent être utilisés que lorsqu'un employé est malade ou blessé et convainc l'employeur de son état. Comme l'indiquent les documents déposés, à savoir la Demande de congé et rapport d'absence et l'article de la convention collective sur le congé de maladie (article 31), la déclaration selon laquelle l'employé est malade est satisfaisante sauf si elle est remise en question par l'employeur. Si tel est le cas, la demande de congé de maladie ne sera accordée que si l'employeur est convaincu de la maladie ou de la blessure de l'employé. C'est généralement le cas lorsqu'on fournit un certificat médical.

Pièce E-2, Demande de congé et rapport d'absence vierge;

Pièce E-23, Convention collective de l'UCCO SACC CSN-SCT, paragraphe 31.02 Attribution des congés de maladie.

16. Aucune affaire de jurisprudence n'a été citée relativement au paiement en argent comptant des crédits de congés de maladie. De plus, M^{me} Wendy Smith, commis à la paie et aux avantages sociaux au SCC, a écrit à M. Blackburn en date du 14 août 2003 (pièce G-12), au paragraphe 2 de sa lettre :

Conformément à la convention collective, nous ne sommes pas en mesure de payer en espèces les heures que vous avez à votre crédit au titre des congés annuels et des congés de maladie.

Pièce G-12, Lettre de W. Smith à M. Blackburn en date du 14 août 2003.

17. M^{me} Berry a indiqué à M. Blackburn dans de nombreuses lettres et au cours de conversations qu'il avait le droit de se servir de ses crédits de congé de maladie (congé de maladie payé) s'il présentait un certificat médical. C'est exactement ce que prévoit la convention collective. Sinon, M. Blackburn était en congé de maladie non payé autorisé.

18. S'il existait quelque doute que ce soit au sujet de ce que M. Blackburn devait remettre à l'employeur, cette question a été clairement réglée dans la lettre de M^{me} Berry à M. Blackburn en date du 14 août 2003 (pièce E-8), au paragraphe 5, dont voici la teneur :

Quatrièmement, la lettre du médecin datée du 13 mai 2002 établit un état de santé lié aux accusations au criminel portées contre vous. Toutefois, le certificat médical n'indique pas que vous êtes inapte au travail. **Nous vous demandons de présenter une nouvelle lettre de médecin justifiant votre incapacité à retourner au travail. Si vous souhaitez retourner au travail, vous devez présenter un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail avant votre retour.**

Il est clair que l'employeur demande à M. Blackburn un certificat médical indiquant s'il est apte ou non à retourner au travail. Si le certificat médical indique qu'il est inapte au travail, cette question sera étayée. Étant donné le libellé de la lettre, il est clair que l'employeur est prêt à accepter que M. Blackburn est inapte à reprendre le travail et demeure en congé de maladie non payé s'il fournit un certificat médical. L'employeur indique également qu'il est prêt à accepter le retour au travail de M. Blackburn pourvu qu'il présente un

certificat médical. Il est clair que M. Blackburn a le choix de demeurer en congé de maladie (payé ou non) ou de retourner au travail. Quoi qu'il en soit et dans toutes les circonstances, un certificat médical est nécessaire pour demeurer à l'écart du travail ou pour y retourner.

Pièce E-8, Lettre de C. Berry à M. Blackburn en date du 14 août 2003.

19. Au cas où subsisterait de la confusion, M^{me} Berry a fait parvenir à M. Blackburn une lettre en date du 22 août 2003 (pièce E-9) mentionnant au paragraphe 3 « [...] un certificat médical à jour justifiant son inaptitude à retourner au travail, le certificat précédent étant daté du 13 mai 2002 [...] ».

Pièce E-9, Lettre en date du 22 août 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

20. M^{me} Berry a fait parvenir à M. Blackburn une autre lettre en date du 5 novembre 2003 (pièce E-12) qui mentionne ce qui suit à la fin du paragraphe 2 :

« Si vous décidez de présenter une demande de congé de maladie certifiée, elle doit être accompagnée d'un certificat médical à jour indiquant que vous êtes inapte à vous présenter au travail. Votre demande sera étudiée une fois que nous aurons reçu le certificat médical et la demande de congé. »

Dans le quatrième paragraphe, M^{me} Berry rappelle la demande d'un certificat médical à jour en ces termes :

(2) un certificat médical à jour pour justifier votre incapacité de revenir au travail; on a signalé que le certificat précédent était daté du 13 mai 2002. À ce jour, nous n'avons pas reçu ces renseignements. L'établissement doit recevoir les renseignements (écrits) qui précèdent au plus tard le lundi 17 novembre 2003. De plus, les renseignements de nature médicale doivent être acceptables pour l'employeur et répondre aux critères de rendement applicables à l'employé. Le défaut de remplir ces conditions ou de vous présenter au travail avec un certificat médical indiquant que vous êtes apte au travail sera considéré comme un abandon de poste « et entraînera un licenciement pour un motif valable ».

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à communiquer avec moi au numéro 613-351-8303.

Pièce E-12, Lettre en date du 5 novembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

21. Il est clair que M. Blackburn a compris ce qu'on lui demandait, car il a déposé un grief en date du 12 novembre 2003 (pièce G-38) au sujet des questions suivantes, reçu par le syndicat et l'employeur le 19 novembre 2003 :

*La menace de l'employeur de me licencier si je ne me conforme pas à sa demande de **produire un certificat médical à jour pour étayer mon inaptitude à travailler; de produire un certificat médical d'aptitude à reprendre le travail.***

Pièce G-38, Grief en date du 12 novembre 2003.

22. M. Blackburn s'est fait livrer une réponse à ce grief le 3 décembre 2003, et il l'a reçue le 12 décembre 2003, réponse dont voici la teneur :

*L'employeur a demandé à plusieurs reprises des renseignements au sujet de son état de santé, à savoir la production d'un certificat médical à jour. De plus, l'employeur vous informe des conséquences possibles de l'omission de fournir les renseignements nécessaires; par conséquent, le grief est rejeté. L'employeur est tenu d'informer l'employé qu'il doit produire un certificat médical reflétant son état de santé lorsqu'il revient au travail. **L'employeur doit être assuré que l'employé est en mesure d'exercer ses fonctions et de s'acquitter de ses responsabilités et de tenir compte des restrictions ou des limites indiquées par le médecin.***

Pièce G-39, Réponse au grief de premier palier en date du 3 décembre 2003.

23. M. Blackburn fait valoir au paragraphe 11 (pages 6 et 7 de ses observations) qu'il a présenté des certificats de congé de maladie uniquement pour obtenir le paiement de ses congés de maladie. Cela ne figurait pas dans la documentation et M. Blackburn s'est fait dire clairement qu'il ne pourrait pas encaisser ses crédits de congé de maladie. M. Blackburn, en plus de ce paragraphe, affirme qu'il n'était pas un employé visé par une convention collective. Bien qu'il est vrai que M. Blackburn était licencié entre le 11 février 2002 et juin 2003, ce licenciement avait été renversé par la Commission et à ce titre, il avait été réintégré dans son poste, avec ses droits et avantages, comme l'a affirmé l'arbitre de grief Henry. M. Blackburn bénéficiait effectivement des droits et avantages prévus par la convention collective au cours de

cette période. M. Blackburn comprenait certes cela, car il a tenté d'obtenir un congé parental et un congé de mariage durant cette période. M. Blackburn fait également valoir qu'il s'était fait ordonner de prendre un congé de maladie sur la foi du certificat établi en date du 13 mai 2002. Tel n'est pas le cas, l'arbitre de grief Henry ayant établi très clairement que l'employeur aurait dû régler équitablement le congé de maladie de M. Blackburn. Madame Henry n'a pas tiré de conclusion quant à l'état de santé de M. Blackburn, affirmant assez clairement que « [...] seul un médecin peut le dire ». Elle n'a pas décidé que le certificat médical du 13 mai 2002 justifiait l'absence de M. Blackburn du travail.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, au paragr. 312.

24. La SDI Berry n'a jamais eu de discussion avec M. Blackburn concernant le paiement de ses crédits de congé de maladie. M^{me} Berry a eu plusieurs conversations avec M. Blackburn, conversations qu'elle a enregistrées au moment où elles se sont produites. La première a eu lieu le 16 juillet 2003, soit peu après la réception de la décision du 20 juin 2003. Au cours de cette conversation, M. Blackburn a présenté certaines demandes de renseignements au sujet du salaire et des avantages sociaux perdus et s'est demandé si l'employeur remettrait en question son certificat médical attestant de son aptitude. À cette demande, M^{me} Berry a répondu qu'une décision ne serait pas rendue avant que l'employeur ait reçu le certificat. Des conversations ont eu lieu les 17 et 22 juillet, et aucune demande n'a été présentée en ce qui a trait au paiement en espèces des crédits de congé de maladie. M^{me} Berry a eu une autre conversation téléphonique avec M. Blackburn le 28 juillet ainsi que les 30 et 31 juillet. À ces occasions, M. Blackburn n'a jamais demandé le paiement de ses crédits de congé de maladie.

Pièce E-3, Notes manuscrites de C. Berry en date du 16 juillet 2003; 17 juillet 2003; 22 juillet 2003;

Pièce E-5, Notes manuscrites de C. Berry en date du 28 juillet 2003; 30 juillet 2003; 31 juillet 2003.

25. M. Blackburn, au paragraphe 19 de ses observations (pages 12 et 13), déclare que s'il avait eu l'intention de s'absenter du travail en congé de maladie en se servant de ses crédits rajustés de congé de maladie, il en aurait informé son employeur par écrit et aurait obtenu un certificat médical sans protester, sans s'objecter et sans présenter plusieurs formules modifiées de demande de congé de maladie, et les choses ne se seraient pas étirées comme elles l'ont fait pendant six mois.

De fait, M. Blackburn a demandé un congé de maladie payé comme en font foi les demandes de congé de maladie payé (non certifié) du 12 novembre 2003 et de congé de maladie (certifié) de M. Blackburn présentées le même jour. Le congé de maladie payé (non certifié) couvrait du 20 juin 2003 au 1^{er} août 2003 pour un total de 29 jours et le congé de maladie (certifié) couvrait du 2 août 2003 au 22 août 2003. Ces deux formules se trouvent dans la pièce E-17 jointe à une lettre renvoyée à M. Blackburn par M^{me} Berry dans le cadre de l'ensemble de documents concernant la demande d'évaluation de Santé Canada. Elles se trouvent aux pages 8 et 9 du document. Dans ces demandes, il demande un congé de maladie payé, mais **ne fournit** aucun certificat médical.

Pièce E-17, Lettre de C. Berry à M. Blackburn en date du 3 décembre 2003.

26. Au paragraphe 23 (à la page 15) de ses observations, M. Blackburn formule certaines observations relativement au changement de statut et commente le fait que l'employeur a omis « d'exposer les détails propres au congé non payé autorisé dont Blackburn devait bénéficier le 23 décembre ». Dans la lettre du 3 décembre 2003 (pièce E-17), M. Blackburn a été avisé que sa demande de congé annuel était approuvée pour la période du 17 novembre 2003 au 22 décembre 2003. Au paragraphe 3 de la lettre du 3 décembre 2003, M^{me} Berry déclare :

« La demande de congé annuel a été approuvée pour la période du 17 novembre 2003 au 22 décembre 2003. Vous reprendrez donc votre STATUT ACTIF pour la durée du congé et serez remis en congé non payé autorisé à compter du 23 décembre 2003. Vous devez donc remplir la Demande de congé ci-jointe pour le congé non payé autorisé débutant le 23 décembre 2003. »

M. Blackburn était tout à fait au courant de son statut d'employé en congé non payé car M^{me} Berry lui avait mentionné dans la pièce E-4 que l'employeur estimait qu'il était en congé de maladie non payé autorisé. Il a été retiré de son congé de maladie non payé et placé en service actif de manière à ce qu'il puisse être en congé annuel et toucher son salaire. À la fin de son congé annuel, il n'est plus en service actif, mais est plutôt de retour en congé non payé.

Pièce E-17, Lettre en date du 3 décembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

27. M. Blackburn tente de dépeindre son licenciement comme une mesure disciplinaire. La lettre envoyée à

M. Blackburn qui indique les motifs de son licenciement est assez claire. La ligne énonçant qu'il est inapte ne peut être lue isolément, sans être mise en rapport avec l'ensemble de la lettre. La lettre de M. Marshall énonce assez clairement qu'au moment de la réintégration de M. Blackburn, l'employeur lui a demandé à plusieurs reprises de fournir un certificat médical à jour afin d'étayer son inaptitude à retourner au travail. Il a été établi assez clairement que le certificat en date du 13 mai 2002 n'était pas satisfaisant, car il ne répondait pas aux exigences de l'employeur, ne satisfaisait pas aux normes de rendement de l'employé et était vieux de vingt mois.

La lettre informe ensuite M. Blackburn que malgré la demande répétée pendant six mois de fournir des renseignements médicaux adéquats et à jour sur les motifs pour lesquels il était inapte à travailler et devrait se voir accorder un congé de maladie, l'employeur a renvoyé M. Blackburn en vue d'une évaluation par Santé Canada pour déterminer si M. Blackburn était apte à travailler. M. Marshall poursuit en affirmant que l'employeur croyait que toutes les mesures avaient été épuisées pour corriger la situation (la tentative de déterminer si M. Blackburn était malade et inapte à travailler ou n'était pas malade et était apte à travailler) par la remise de sa part (celle de (Blackburn) des documents médicaux ou par la participation à l'évaluation de Santé Canada. C'est ce qui a fait que M. Blackburn était désormais inapte à demeurer agent de correction.

Pièce G-3, Lettre en date du 16 janvier 2004 de J. Marshall à M. Blackburn.

28. M. Blackburn renvoie au Guide d'application - Sanctions disciplinaires et rétrogradation ou congédiement non disciplinaires. Il convient de se souvenir que le Guide d'application - Sanctions disciplinaires et rétrogradation ou congédiement non disciplinaires n'est qu'un guide. Il vise à orienter les gestionnaires pour les aider à déterminer les mesures à prendre lorsqu'ils traitent de certaines questions relatives à l'emploi. Il est clair que la situation de M. Blackburn était passablement unique compte tenu du fait qu'il n'avait pas travaillé pour l'employeur de juin 1997 à son licenciement, le 16 janvier 2004, soit pendant plus de six (6) ans.

29. De plus, M. Blackburn soutenait qu'il était malade ou incapable de s'acquitter de ses fonctions ou qu'il n'était pas malade, mais qu'il avait le droit de demeurer en congé de maladie en étant apte à exercer ses fonctions. L'employeur a établi tout à fait clairement dans toutes ses lettres quelles étaient ses attentes à l'égard de

M. Blackburn et qu'il était possible qu'il perde son emploi s'il ne fournissait pas les documents médicaux. L'employeur a traité M. Blackburn de façon plus qu'équitable. Il lui a donné plusieurs occasions de fournir la documentation nécessaire.

30. Dans l'affaire *Kelly c. SCT (Transport Canada)*, la Commission a traité d'une situation dans laquelle un mécanicien d'hélicoptère a abandonné son hélicoptère à mi-chemin d'une mission et a refusé d'effectuer le reste de la mission. Le fonctionnaire s'estimant lésé connaissait son itinéraire avant le départ et n'a pas soulevé de préoccupation (ce qu'il a fini par utiliser comme excuse pour abandonner son hélicoptère). Il connaissait l'itinéraire avant son départ. L'employeur lui a imposé une suspension de cinq jours pour ses gestes.

Kelly c. SCT (Transport Canada) [1989] CRTFPC 223.

31. À la page 7 de la décision, l'arbitre a statué qu'il était clair que le fonctionnaire s'estimant lésé savait quelles étaient les attentes à son égard. Il devait accompagner l'hélicoptère lors d'un voyage le long de la Côte du Labrador et savait quels étaient les arrêts et où il devait loger en chemin.

Kelly, supra, à la page 7.

32. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il ignorait les conséquences possibles du défaut de poursuivre le voyage. La Commission a statué qu'une mise en garde quant aux conséquences possibles ne constitue pas une condition préalable à l'imposition de mesures disciplinaires pour toutes les formes de gestes répréhensibles ou possibilités de gestes répréhensibles de la part des employés.

Kelly, supra, à la page 7.

33. Citant *Brown et Beatty* dans leur texte *Canadian Labour Arbitration (3^e)*, *Canada Law Book*, 1989, la Commission déclare que :

Même si l'employeur n'avertit pas un employé que des sanctions disciplinaires graves seront imposées pour des fautes de conduite évidentes comme l'insubordination, le vol, le débrayage illégal... et ainsi de suite, on ne peut pas considérer qu'il s'agit là d'un motif qui permette légitimement de mitiger la peine qui a été infligée à l'égard de ces infractions plus graves.

Il n'était pas nécessaire que l'employeur expose les conséquences possibles dans le détail. Le grief a été rejeté.

Kelly, supra, à la page 7.

34. *L'employeur estime qu'il n'avait pas à préciser exactement ce que seraient les conséquences si M. Blackburn ne produisait pas de documents médicaux pour permettre à l'employeur de déterminer son aptitude. Malgré cela, il est clair, d'après la preuve documentaire, que M. Blackburn connaissait les conséquences possibles.*

35. *De plus, nonobstant la demande faite par l'employeur pour que M. Blackburn participe à une évaluation de Santé Canada (bien qu'il ait refusé de le faire), rien n'empêchait M. Blackburn de retenir les services d'un nouveau médecin de famille ou de retourner au Dr Yee avec son dossier médical et d'obtenir un certificat médical entre le 28 novembre 2003 et le 16 janvier 2004.*

36. *À l'analyse de la décision de la CRTFP 166-2-29044, il est clair que Madame Henry a déterminé que l'employeur avait congédié M. Blackburn de façon non conforme. Pour l'essentiel, Madame Henry affirme que M. Blackburn s'est présenté à l'établissement de Millhaven comme on lui avait donné instruction de le faire et a demandé un congé de maladie non payé pour une période indéterminée. M^{me} Henry ajoute que d'après les rapports de ce qui s'est produit, M. Kelly a licencié M. Blackburn le 21 février 2002. Le licenciement s'appuyait sur une question disciplinaire et Madame Henry s'est penchée sur ce qui s'est passé le 11 février 2002 pour déterminer si une inconduite avait justifié le licenciement. M^{me} Henry a en outre conclu que M. Blackburn s'est présenté au travail comme on le lui avait demandé le 11 février 2002 et n'a donc pas contrevenu au Code de discipline. Elle a également statué que le fait de demander un congé de maladie indéfini n'était pas une inconduite et que si M. Blackburn s'était fait refuser le congé et dire de demeurer au travail, l'employeur aurait pu être justifié de prendre une mesure disciplinaire à son égard (en présumant qu'il a quitté Millhaven). M. Blackburn ne s'est pas fait dire que son congé était refusé ni qu'il devait présenter un certificat médical (bien qu'il se soit fait demander s'il en avait un en sa possession lorsqu'il a demandé le congé).*

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 306-310.

37. *M^{me} Henry a statué que l'employeur n'aurait pas dû présumer que M. Blackburn n'était pas malade parce qu'il demeurait employé comme agent de police au SPRN. Elle*

a conclu que l'employeur **n'a pas suivi** ses procédures normales de règlement de ses demandes de congé de maladie. Elle a ensuite déclaré que la preuve médicale produite à l'audience indique que M. Blackburn souffre d'un « trouble d'adaptation ». Elle pose ensuite la question « Cela suffit-il pour empêcher un agent de correction de s'acquitter de ses fonctions? » Elle répond : « Seul un médecin peut le dire. »

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 311-312.

38. Madame Henry ne prend pas de décision quant à l'état de santé de M. Blackburn. Elle poursuit au paragraphe 313 de la décision en déclarant que si l'employeur s'était conformé à ses propres politiques en matière de congés de maladie et de discipline, il aurait exigé que M. Blackburn lui soumette un certificat médical. Elle ajoute ensuite qu'il aurait pu exiger que les médecins de M. Blackburn prennent connaissance de sa description de poste. Il aurait informé M. Blackburn que sa demande de congé était rejetée tant qu'il n'aurait pas produit les documents médicaux nécessaires. À la lecture de l'ensemble de la décision, il est clair que l'employeur n'a manifestement pas pris ces mesures. M^{me} Henry ne statue pas sur l'état de santé de M. Blackburn ou sur la documentation médicale. Elle se contente d'indiquer qu'il revient à un médecin de décider si M. Blackburn est apte ou non à s'acquitter de ses fonctions. Elle ajoute que l'employeur aurait dû suivre ses procédures, demander un certificat médical et se convaincre que M. Blackburn était apte ou inapte. Il ne l'a pas fait et a licencié M. Blackburn. Elle a décidé que ce n'était pas la chose à faire.

39. M^{me} Henry annule le licenciement. Elle décide ensuite quels seraient les droits, avantages et privilèges de M. Blackburn. Elle affirme qu'il avait droit au traitement équitable de sa demande de congé de maladie non payé et qu'à ce titre, il devrait se voir accorder ce congé de maladie non payé. À la lecture des paragraphes 320 à 329 de la décision, il est clair que Madame Henry présume que M. Blackburn sera rencontré par ses conseillers médicaux et produira un certificat médical. C'est ce qu'énonce clairement la déclaration formulée au paragraphe 322, dont voici la teneur :

L'employeur peut exiger que M. Blackburn soit examiné par ses propres conseillers médicaux, s'il conteste son certificat médical.

Manifestement, il est présumé que M. Blackburn produira un certificat médical. Si elle désignait le certificat du 13

mai 2002, il est clair, au vu de l'ensemble des documents déposés (à cette audience), que l'employeur le remettait en question compte tenu de ses demandes répétées d'un certificat à jour. Lorsque l'employeur n'a pas reçu de certificat et estimait qu'il avait épuisé cette voie, il a référé M. Blackburn à Santé Canada.

Au paragraphe 321, elle déclare ce qui suit :

M. Blackburn a le droit de bénéficier des droits et privilèges associés au statut d'un fonctionnaire en congé de maladie non payé à compter du 21 février 2002 et jusqu'à la date de réception de ma décision.

L'arbitre de grief n'était pas et n'est pas placé pour déterminer si M. Blackburn était malade ou continue de l'être et s'il est apte ou inapte au travail. Aucun de ces éléments de preuve n'a été évalué par Madame Henry.

En ce qui a trait au paragraphe 329, il est clair qu'une période importante s'est écoulée entre le moment du licenciement de M. Blackburn dans cette affaire, qui a pris effet le 11 février 2002, les dates d'audience (les 17 et 18 octobre 2002, du 3 au 6 mars 2003 et le 5 mai 2003), et la décision (20 juin 2003). Madame Henry n'aurait pas su si M. Blackburn aurait été déclaré apte au travail ou non ou si ses accusations au criminel ont été réglées (compte tenu de la preuve médicale et de la preuve selon laquelle M. Blackburn avait le dessus à cette audience). À ce titre, M^{me} Henry croit manifestement que M. Blackburn peut encore être malade et inapte à s'acquitter de ses fonctions d'agent de correction ou subsidiairement, qu'il peut, dans les faits, être apte à retourner au travail. Toute autre interprétation serait illogique. Elle permettrait à M. Blackburn et à tout autre fonctionnaire s'estimant lésé de déterminer quand ils chercheront à faire établir leur aptitude à travailler et s'ils ne le font jamais, ils demeureront dans un état permanent d'incertitude.

La décision de Madame Henry prévoit nettement la production d'un certificat médical, qui requiert une visite chez un médecin compétent. Sa décision ne limitait pas cette présence ou cette exigence au moment et au choix de M. Blackburn. De fait, tant la convention collective que la Politique sur le congé non rémunéré envisagent que la demande sera faite par l'employeur. Ce document n'est exigé que sur l'ordre de l'employeur. Par conséquent, s'il est question d'un certificat médical ou que celui-ci est envisagé ou proposé dans la décision, c'est parce que l'employeur en exige un. L'employeur a présenté la demande à plusieurs reprises. Il n'est pas logique d'interpréter qu'un employé peut demeurer en congé de

maladie si un certificat médical attestant de son aptitude ou de son inaptitude à retourner au travail n'est pas produit seulement parce que l'employé refuse de se rendre chez un médecin et d'obtenir ledit certificat.

Pièce G-1, Décision de la CRTFP 166-2-20944, aux paragr. 320-329.

40. En ce qui a trait aux redressements, l'employeur estime que le licenciement de M. Blackburn devrait être maintenu et que son grief devrait être rejeté. M. Blackburn a demandé certains redressements aux pages 38 et 39 de ses observations. Malgré le fait que l'employeur est d'avis que M. Blackburn ne devrait pas être réintégré, si la présidente devait décider autrement, M. Blackburn ne devrait pas être placé en position de recevoir davantage que ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été licencié.

Au moment de son licenciement, M. Blackburn était en congé de maladie non payé. Par conséquent, M. Blackburn n'aurait pas droit à un traitement ou à des avantages autres que ceux qui auraient pu s'accumuler pendant qu'il était en congé de maladie non payé. La convention collective pertinente prévoit que M. Blackburn acquiert des crédits de congé et de congé de maladie à un certain taux sur la base des jours travaillés. Comme M. Blackburn était en congé de maladie non payé et continuerait de l'être, il n'a pas droit à un salaire et n'acquerrait pas de crédits.

En ce qui concerne le retour au travail, M. Blackburn devrait convaincre l'employeur de son aptitude à retourner au travail et les exigences opérationnelles (telles qu'elles sont établies par l'employeur) détermineraient quand M. Blackburn serait tenu de travailler.

41. M. Blackburn a demandé des dommages-intérêts pour souffrance morale et humiliation. M. Blackburn n'a fourni aucune preuve de dommages au titre de la souffrance morale et de l'humiliation et à ce titre, cette demande doit définitivement être rejetée.

42. Aucuns dépens ne devraient être adjugés relativement à cette affaire.

Matthews c. Service canadien du renseignement, CRTFPC no 31, aux paragr. 100-104.

Partie II - Examen de la jurisprudence invoquée par le fonctionnaire s'estimant lésé

Chander P. Grover c. Conseil national de recherches du Canada

43. *Il s'agit d'une décision récente de la CRTFP entendue par la vice-présidente Sylvie Matteau, siégeant à titre d'arbitre de grief. La décision fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale du Canada, no de dossier 1975-05, en date du 1^{er} novembre 2005.*

Appendice A, onglet 1 - Avis de demande de contrôle judiciaire en date du 5 novembre 2005.

44. *Malgré la demande de contrôle judiciaire, cette affaire peut nettement être distinguée de l'affaire de M. Blackburn. Quand le Dr Grover a indiqué qu'il ne se sentait pas bien, il a pris des rendez-vous avec ses médecins et a obtenu des « certificats médicaux » à jour.*

45. *Au paragraphe 18 de la décision de la CRTFP, il est écrit :*

À l'issue de la réunion du 20 janvier 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé [le Dr Grover] ne se sentait pas bien; il a pris rendez-vous chez son médecin, qui lui a délivré, le 24 janvier 2004, un certificat médical lui prescrivant « un congé de stress de quatre semaines réparti sur huit semaines, selon ses besoins ». M. Hackett [son employeur] a accepté ce certificat médical, et le congé de maladie prescrit a été autorisé.

Grover c. Conseil national de recherches du Canada, décision de la CRTFP 166-9-34836, au paragr. 18.

46. *Au paragraphe 21 : le Dr Grover a de nouveau visité son médecin le 30 mars 2004 qui lui a fait une autre prescription prenant effet le 2 avril 2004. Ce certificat médical a de nouveau été accepté par son employeur.*

Grover, supra, au paragr. 21.

47. *Ce n'est que lorsque le Dr Grover a obtenu un troisième certificat médical d'un médecin différent prescrivant le même traitement que l'employeur a remis en question le certificat médical et ne l'a pas accepté. Quand cela s'est produit, l'employeur a renvoyé le Dr Grover à un médecin de Santé Canada.*

Grover, supra, au paragr. 33.

48. *Quand l'employeur n'était pas prêt à accepter le troisième certificat médical, l'employeur a donné instruction au fonctionnaire s'estimant lésé de ne pas se présenter au travail avant que l'évaluation médicale soit effectuée. Le Dr Grover a continué à se présenter au travail malgré les instructions de ne pas le faire.*

Grover, supra, aux paragr. 27, 28, 31, 33 et 40.

49. *Le Dr Grover a subi un examen médical. L'examen était assez long. Toutefois, un conflit entre le médecin et le Dr Grover a fait en sorte que l'examen n'a pu être achevé ou qu'une évaluation n'a pu être effectuée.*

Grover, supra, aux paragr. 41-42.

50. *Le Dr Grover s'est vu imposer des mesures disciplinaires pour des « actes d'insubordination », à savoir retourner au travail lorsqu'il s'est fait ordonner de ne pas le faire, et pour son comportement en réaction à des demandes de subir des examens médicaux.*

51. *Dans ses conclusions, la vice-présidente Matteau statue au paragraphe 141 que l'employeur disposait de nombreuses options et a fait fi du mécanisme habituel de remise en question d'un certificat médical produit. Elle a ajouté que le Dr Grover n'a jamais eu l'occasion de fournir d'autres renseignements provenant de ses médecins parce qu'il ne pouvait jamais obtenir une réponse claire de l'employeur sur ce qu'il cherchait.*

Grover, supra, au paragr. 141

Dans l'affaire de M. Blackburn, l'employeur a épuisé ce processus en demandant à répétition à M. Blackburn d'obtenir un certificat médical à jour de son médecin de famille. Ce n'est qu'après que M. Blackburn eut refusé à de nombreuses reprises de produire un certificat médical à jour que l'employeur a finalement demandé une évaluation de Santé Canada.

52. *Au paragraphe 142 de sa décision, la vice-présidente Matteau déclare qu'« une demande d'examen médical indépendant pour déterminer si un employé est apte à travailler est une mesure qui ne devrait être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles et claires. La raison de cette mesure devrait aussi être communiquée intégralement au fonctionnaire. »*

Grover, supra, au paragr. 142.

53. *Dans l'affaire de M. Blackburn, il est clair que le motif de l'examen médical fait par Santé Canada a été*

communiqué à M. Blackburn, ce motif étant qu'il avait omis de fournir de la documentation médicale à jour qui indiquerait s'il était apte ou inapte au travail.

Pièce E-17, Lettre en date du 3 décembre 2003 de C. Berry à M. Blackburn.

54. Dans l'affaire Grover, la vice-présidente Matteau a conclu que le Dr Grover s'est toujours acquitté de ses fonctions adéquatement. M. Blackburn n'avait pas vraiment travaillé pour l'employeur pendant une période de près de sept ans; il n'était pas retourné au travail ni n'avait demandé de congé de maladie. De fait, toute cette situation a découlé de la demande de congé de maladie de M. Blackburn présenté lors d'une demande de retour au travail en février 2002.

Jean Pelletier c. Procureur général du Canada

55. Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire faite par le requérant, Jean Pelletier, président du conseil d'administration de Via Rail Canada Inc., à l'encontre de son licenciement par décret.

56. La demande est passée en audience en novembre 2005. En quelques mots, il a été statué que dans les cas de mesures disciplinaires, l'employeur est tenu de se conformer à une obligation d'équité et dans le cas de M. Pelletier, la Cour estimait que cette obligation n'avait pas été respectée. Dans cette décision, la Cour (paragraphe 94 et 95) rétablit M. Pelletier mais en ce faisant, elle ne statue pas que le licenciement était incorrect; elle juge plutôt qu'il faut observer une obligation d'équité et une procédure adéquate. Cette affaire a été portée en appel.

Appendice A, onglet 2 - Avis d'appel en date du 19 décembre 2005.

57. Il n'est pas question de mesure disciplinaire dans l'affaire de M. Blackburn. Aucune enquête n'est requise. M. Blackburn était tout à fait au courant de l'ensemble des faits ayant donné lieu à son licenciement.

William Burrow c. Agence des douanes et du revenu du Canada

58. Il s'agit d'une décision d'arbitrage accéléré et à ce titre, la décision est exécutoire et ne peut pas constituer un précédent ou être renvoyée en Cour fédérale en vue d'un contrôle judiciaire.

59. *Nonobstant le paragraphe qui précède, cette affaire ne semble avoir absolument aucun rapport avec l'affaire de M. Blackburn.*

Marois et Hubert c. Conseil du Trésor (SCC)

60. *Cette affaire portait sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation d'agentes de correction qui étaient enceintes et qui demandaient une réaffectation liée à la maternité ou un congé de maternité.*

61. *Cette question est régie par une disposition spéciale de la convention collective des services correctionnels, à savoir l'article 46. Le paragraphe 46.02 renvoie expressément à un « avis médical indépendant ».*

62. *Dans la présente affaire, il n'est pas nécessaire de disposer d'un avis médical indépendant et un tel avis n'est pas requis. Au centre du litige, l'employeur voulait un « certificat médical » indiquant que M. Blackburn était soit apte soit inapte au travail. L'employeur aurait été heureux de recevoir un certificat médical d'un médecin choisi par M. Blackburn et avait fait cette demande à plusieurs reprises. Quand M. Blackburn n'a pas produit ledit certificat, l'employeur a demandé à M. Blackburn de faire l'objet d'une évaluation de Santé Canada pour que cette décision soit prise, demande à laquelle il a refusé de se plier.*

Sharon-Rose Taylor c. Conseil du Trésor (MAINC)

63. *Dans cette affaire, il y a eu suspension d'une employée ayant refusé de participer à une réunion. Apparemment, il régnait une certaine confusion au sujet d'une demande de remise de la réunion. Le défaut de participer a donc résulté d'une excuse personnelle légitime et contraignante. Le grief a été accueilli. Cette affaire ne semble avoir absolument aucun rapport avec l'affaire de M. Blackburn.*

Dubois c. Conseil du Trésor (ACDI)

64. *Cette affaire porte sur l'interprétation des Directives sur le service extérieur touchant une employée ayant reçu un diagnostic de trouble de l'adaptation avec humeur dépressive. Son médecin a établi qu'elle était porteuse de la tuberculose et qu'elle s'était fait prescrire un traitement particulier. Il semblerait que son trouble de l'adaptation et son humeur dépressive étaient liés aux effets secondaires du traitement. L'arbitre a statué qu'il y avait un lien entre l'arrêt de travail de la fonctionnaire s'estimant lésée et la maladie initiale qui permettait les avantages prévus par les Directives du service extérieur.*

65. Encore une fois, cette affaire n'a rien à voir avec la situation de M. Blackburn. Au mieux, le médecin traitant de M. Blackburn peut soutenir que la situation continue dans laquelle il s'est retrouvé de 1997 à 1999 avec le SPRN, lui a occasionné des problèmes. Il n'y a pas de documents médicaux relatifs au SCC.

Pièce G-19, Lettre en date du 4 août 1999 du Dr Shukla au Dr Teodorini;

Pièce G-20, Rapport du médecin traitant, du Dr Teodorini, en date du 18 février 1998;

Pièce G-21, Lettre en date du 21 janvier 1998 du Dr Wright au Dr Teodorini;

Pièce G-22, Lettre en date du 13 mai 2002 du Dr Teodorini à « qui de droit ».

Loyer c. Conseil du Trésor (SCC)

66. Cette affaire porte sur le licenciement d'un employé fondé sur une mesure disciplinaire prise parce que l'employé n'a pas participé à l'évaluation médicale. L'employé a été informé qu'il ferait l'objet d'une telle mesure s'il ne collaborait pas. De plus, M. Loyer ne s'est jamais fait demander de fournir un rapport de son médecin traitant.

Loyer c. Conseil du Trésor (SCC), au paragr. 112.

67. M. Loyer a été suspendu sans salaire, puis licencié au cours d'une réunion disciplinaire. La décision de l'arbitre de grief se trouve aux paragraphes 119 à 121. Il a été statué que le congédiement serait annulé, mais M. Loyer n'a pas été réintégré et a reçu un dédommagement en lieu et place d'une réintégration.

Loyer , supra, aux paragr. 119-121.

68. M. Blackburn :

- i) n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires;
- ii) s'est fait demander à plusieurs reprises de fournir un certificat médical à jour de son propre médecin;
- iii) s'est fait demander de prendre part à une évaluation de Santé Canada seulement lorsqu'il a omis de produire un certificat médical à jour;
- iv) a été licencié car l'employeur ne pouvait pas déterminer son aptitude ou son inaptitude à

s'acquitter de ses fonctions professionnelles et avait épuisé tous les moyens mis à sa disposition.

Rosekat c. Conseil du Trésor

69. *Cette affaire semble porter sur l'établissement du calendrier des congés annuels. Elle n'a aucun rapport avec la présente décision. M. Blackburn aurait encaissé ses crédits de congés annuels au moment de son licenciement.*

Maan c. Conseil du Trésor (Transports Canada)

70. *Il s'agissait d'une affaire de licenciement pour négligence, abus de pouvoir et insubordination.*

71. *L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait être réintégré sur-le-champ, sans toutefois recevoir de traitement au cours de la période de l'enquête disciplinaire. L'arbitre de grief a également statué que le fonctionnaire s'estimant lésé présentait un potentiel de réadaptation et l'a réintégré.*

72. *Cette affaire n'a absolument aucun lien de pertinence avec l'affaire de M. Blackburn. M. Blackburn n'a pas été licencié pour des motifs disciplinaires. La question de la réadaptation n'est pas en litige. M. Blackburn a été licencié, car l'employeur ne pouvait pas déterminer s'il était apte ou inapte à s'acquitter des fonctions d'un agent de correction.*

Boucher et al. c. Conseil du Trésor (DRHC)

73. *Dans cette affaire, un employé s'est vu infliger une pénalité financière pour avoir refusé de suivre une instruction qui lui avait été donnée concernant la présence au travail au cours d'une grève avec rémunération face à des manifestants et à des piqueteurs.*

74. *Encore une fois, cette affaire n'a aucun rapport avec la présente affaire. Il s'agit d'une affaire disciplinaire qui a trait à l'absence au travail d'employés désignés qui franchissaient une ligne de piquetage. Elle n'est aucunement semblable à l'affaire de M. Blackburn ni n'a de rapport avec celle-ci.*

75. *M. Blackburn :*

- i) n'était pas un employé désigné au cours d'une grève ni n'a franchi une ligne de piquetage;*
- ii) n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire.*

Higgs c. Conseil du Trésor (SCC)

76. Il s'agit d'une autre affaire touchant l'utilisation et le report des congés annuels. Encore une fois, elle n'a pas de rapport avec l'affaire de M. Blackburn, car M. Blackburn se serait fait payer en espèces ses congés annuels au moment de son licenciement.

Jones c. Conseil du Trésor (MDN)

77. Il s'agit d'une décision d'arbitrage accéléré et à ce titre, la décision est finale et exécutoire et ne peut pas constituer un précédent ou être renvoyée en vue d'un contrôle judiciaire. Indépendamment de cela, cette affaire touche la discipline. Elle n'a aucun rapport avec l'affaire de M. Blackburn.

Burton c. Conseil du Trésor (SCC)

78. Cette affaire touche un superviseur correctionnel et la conduite de celui-ci, tant dans le cadre de ses fonctions à ce titre qu'en dehors de ses fonctions (accusations au criminel de voies de fait). Encore une fois, il s'agit d'un cas de mesure disciplinaire qui n'a pas de rapport avec l'affaire de M. Blackburn.

Constantini c. Conseil du Trésor (MDN)

79. Il s'agit d'une décision d'arbitrage accéléré et à ce titre, la décision est exécutoire et ne peut pas constituer un précédent ou être renvoyée en Cour fédérale en vue d'un contrôle judiciaire.

80. Nonobstant le paragraphe qui précède, cette affaire ne semble avoir absolument aucun rapport avec l'affaire de M. Blackburn.

Dhaliwal c. Conseil du Trésor (SCC)

81. Il s'agit d'une affaire de renvoi en cours de stage. Dans cette affaire, il a été allégué par le fonctionnaire s'estimant lésé que le renvoi constituait un stratagème ou du camouflage. L'arbitre de grief Quigley a statué dans cette affaire que dans les faits, quoiqu'il puisse y avoir une question litigieuse liée à l'emploi, l'employeur a omis de se conformer au principe de l'équité et de la bonne foi touchant des questions de renvoi en cours de stage et, à ce titre, a réintégré le fonctionnaire s'estimant lésé.

82. L'affaire de M. Blackburn n'en est pas une de renvoi en cours de stage. Il n'existe aucune preuve de stratagème ou de camouflage.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les passages soulignés et en gras sont dans l'original]

[76] Les observations supplémentaires pour le compte du fonctionnaire s'estimant lésé sont les suivantes :

[Traduction]

*J'ai écrit cette lettre pour vous demander d'étudier d'autres arguments restreints qui ne m'étaient pas venus à l'esprit lorsque j'ai formulé mes observations en réponse aux observations de l'employeur. Je ne demande pas de reprendre cette étape chaque fois qu'une réflexion que je n'avais pas couverte me vient à l'esprit. Je demande seulement l'ajout d'un petit suivi. Les arguments sont assez pertinents pour régler un certain nombre de questions qui mettront en relief d'autres incohérences dans la preuve et l'argumentation de l'employeur. J'ai acheminé une copie de ces arguments supplémentaires à M. John Jaworski, avocat du Conseil du Trésor afin qu'il les étudie, y contribue ou s'y oppose, s'il y a lieu. L'étude de la LRTFP m'a permis de constater que rien ne vous interdit d'accepter ce suivi dans la mesure où l'autre partie donne une occasion de répondre à ce qui est expressément énoncé dans le suivi. Veuillez m'indiquer si cette demande contrevient à la Loi ou au protocole et me fournir l'autorité.
Merci.*

En ce qui a trait aux paragraphes suivants des observations de l'employeur en date du 15 novembre 2005, Blackburn mentionne ce qui suit :

Paragraphe 18 : Tel qu'il est énoncé à l'audience devant l'arbitre Henry et à cette audience devant vous, le seul objectif de la présence de Blackburn à Millhaven le 11 février 2002 était un excès de prudence parce qu'il craignait, malgré sa lettre du 21 janvier 2002 (pièce E28) au directeur Lou Kelly, qu'il serait licencié pour ne pas s'être présenté au travail s'il ne se présentait pas comme on lui avait demandé de le faire et dans les faits, tel était le motif du licenciement éventuel de Blackburn prenant effet le 11 février 2002, au dire du directeur Kelly, ce que M^{me} Henry n'acceptait pas (se reporter au paragraphe 143 de la pièce G1).

Paragraphe 21 (vii) : Malgré le fait que cet énoncé soit très explicite, j'estime qu'il est nécessaire d'ajouter à mon argument que la présidente suppléante Evelyn Henry a reconnu que la preuve médicale exposant le trouble de l'adaptation de Blackburn a été établie par des experts

médicaux (**médecins**) et qu'à ce titre, elle a mentionné pour la forme « seul un médecin peut le dire ». C'est, selon mes souvenirs, ce dont j'ai témoigné en réplique quand l'employeur a fait valoir qu'elle n'avait pas tiré de telle conclusion. La preuve médicale (pièces G19, G20, G21 et E7) étaient nettement l'œuvre d'un médecin de famille (Teodorini) et de deux psychiatres indépendants (Wright et Shukla) et non d'autres professionnels non qualifiés, comme Henry le savait bien et comme vous pouvez le constater vous-même à l'examen de la preuve médicale, selon laquelle l'agent Blackburn souffrait d'un trouble de l'adaptation et devrait être absent du travail jusqu'au règlement des accusations au criminel.

Paragraphe 27 : Comme il est énoncé, M^{me} Berry reconnaît qu'en **date de la décision et non du 11 février 2002**, la décision a été interprétée par l'employeur et elle comme si elle plaçait M. Blackburn en **congé de maladie non payé autorisé**. Elle admettait manifestement que je n'étais pas en congé de maladie, payé ou non, du 11 février 2002 au 20 juin 2003, et que l'employeur et elle n'ont jamais fait valoir que j'étais en congé de maladie, payé ou non, à cette date. Il est clair que le fait de placer Blackburn en congé de maladie non payé a résulté de deux choses : 1) la preuve médicale soumise et l'argumentation présentée par l'agent Blackburn et 2) les erreurs commises par l'employeur et son argumentation pour justifier ses erreurs. Toutefois, au paragraphe 91, par opposition au paragraphe 27, M^{me} Berry, M. Marshall et l'employeur affirment qu'en date du 20 juin 2003, M. Blackburn travaille au SCC à titre de CX-01 à l'établissement de Millhaven et est **en congé non payé**. Si Blackburn est en congé non payé en date du 20 juin 2003 par opposition à ce qu'indique la décision et la déclaration de l'employeur au paragraphe 27, comment en est-il arrivé à cette désignation/à ce statut alors qu'il n'avait pas demandé de congé non payé et qu'aucune demande de congé applicable n'a été produite comme pièce par l'employeur pour confirmer cela? S'il était en congé non payé en date du 20 juin 2003, comment et quand son statut est-il passé à employé en congé de maladie non payé en date du 20 juin 2003 et où se trouve la preuve documentaire montrant l'évolution de ce statut?

Paragraphe 53 : L'employeur reconnaît que la preuve médicale provenant du Dr Wright énonçait que **l'agent Blackburn n'était pas apte et ne le serait pas tant que le conflit ne serait pas réglé**. Par conséquent, pendant le processus de règlement des griefs et l'audience en 2002-2003, il était tout à fait au courant, lorsque la preuve médicale a été produite, que Blackburn n'était pas apte au travail au SPRN et au SCC. L'employeur faisait valoir devant la présidente Henry qu'il n'a pas été fait mention d'un emploi

au SCC qu'elle n'acceptait pas et a donné des motifs pour ne pas accepter cet argument. Je ne comprends pas que l'employeur fasse maintenant valoir de nouveau devant vous qu'aucune des preuves médicales renvoient au SCC (revoir les paragraphes 154 à 161). Il est clair que le grief déposé devant Henry s'est produit notamment parce que l'employeur estimait alors que l'agent Blackburn était effectivement apte, car il travaillait à temps plein au SPRN (voir les paragraphes 73 à 75 de la pièce G1). La présidente Henry n'a donc pas retenu ses prétentions, énoncées dans sa lettre du 21 janvier 2002 (pièce E28), selon lesquelles il n'était pas apte à retourner au SCC et à reprendre ses fonctions tant que l'accusation n'aura pas été réglée et qu'il n'aura pas été déclaré apte à un retour.

Paragraphe 54 : L'employeur reconnaît que la preuve médicale soumise par le Dr Teodorini déclarait que **l'agent Blackburn n'était pas apte et qu'il sera en mesure de reprendre le travail quand le conflit/différend actuel sera réglé**. L'employeur a également admis que le Dr Teodorini a fait observer que Blackburn **n'était pas un candidat à des « fonctions modifiées »** et a coché « non » dans la case applicable, ce que le SPRN a ignoré en affectant Blackburn à des fonctions modifiées à l'Unité d'intervention alternative (UIA) malgré les objections de son médecin et les siennes.

Paragraphe 56 : Pour la troisième fois, l'employeur a reconnu que la preuve médicale produite par le Dr Shukla énonçait que **l'agent Blackburn devrait être suspendu avec traitement du Service de police (le SPRN) jusqu'à ce que les accusations aient été réglées**. Conclusion : **les trois médecins ont clairement déclaré que Blackburn devrait être absent du travail jusqu'au règlement de l'accusation/du conflit**, compte tenu du traitement irrégulier que lui a réservé le SPRN, puis le SCC lorsque le SCC a découvert qu'il faisait l'objet d'une accusation au criminel, ce qui a ajouté à son stress.

Paragraphe 91 : La première partie de ce paragraphe entre en conflit avec le paragraphe 27 auquel j'ai fait allusion précédemment.

Paragraphe 92 : La première partie de ce paragraphe entre en conflit avec le paragraphe 91. Si l'employeur avait établi clairement que l'agent Blackburn était en congé non payé en date du 20 juin 2003, comment son statut est-il devenu celui d'un employé en congé de maladie non payé le 24 juillet 2003, quelque quatre semaines plus tard?

[Les passages en gras sont dans l'original]

[77] La réplique de l'employeur en date du 27 janvier 2006 est la suivante :

[Traduction]

Dans la lettre de M. Blackburn du 13 janvier 2006, il a fait mention de divers paragraphes et de différentes observations se trouvant dans les observations de l'employeur. Je me reporterai à ces paragraphes qu'il a identifiés dans sa lettre du 13 janvier 2006 et je formulerai mes commentaires.

Page 1 de la lettre, renvoi au paragraphe 18.

L'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 17 à 19 of de ses observations écrites.

Peu importe l'intention déclarée par M. Blackburn en date du 11 février 2002, celle-ci n'est pas pertinente. Soit il était apte à retourner au travail, soit il était inapte à retourner au travail. M. Blackburn a porté la question au premier plan en se présentant à l'établissement et en prétendant être malade. Il a demandé une Formule de demande de congé et l'a remplie en demandant un congé de maladie. La seule conclusion logique qui peut être tirée de ce geste est qu'il était inapte à travailler parce qu'il était malade.

**Observations de l'employeur aux paragraphes 17-19;
Pièce G-1, paragr. 86-90, 93, 94, 96, 103,106, 127, 148-150;
Pièce G-2, Formule de demande de congé en date du 11 février 2002.**

Pages 1 et 2 de la lettre, renvoi à l'alinéa 21(vii)

L'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 51 à 58 of de ses observations écrites.

Toutes les lettres des médecins qui ont été déposées portaient sur l'examen de l'état de M. Blackburn par rapport à son implication dans le SPRN. Il n'y avait et il n'y a aucune preuve que l'un ou l'autre de ces médecins était au courant de l'emploi de M. Blackburn au SCC. Il n'existe aucune preuve que M. Blackburn était inapte à exercer ses fonctions comme agent de correction. Les évaluations réalisées et les commentaires formulés par les médecins de M. Blackburn avaient trait à son emploi au SPRN.

Au mieux, ses lettres constituent une preuve par oui-dire. Les médecins n'ont pas été convoqués pour donner leur avis médical; l'employeur n'a pas eu non plus l'occasion de les contre-interroger. Les affirmations qui y sont contenues ne peuvent pas être considérées comme des preuves d'expert. L'arbitre de grief Henry n'a accepté aucune de ces déclarations en preuve, d'expert ou d'un autre type, pour

justifier l'absence du travail de M. Blackburn. Bien que M. Blackburn ait pu subir un état particulier au moment où il a été examiné par les médecins, il n'existe absolument aucune preuve du rapport entre cet état et ses fonctions et aptitudes à exercer ces fonctions à titre d'agent de correction. Il n'existe pas de preuve que de juin 2003 à janvier 2004, ces états ou d'autres ont pu exister.

**Observations de l'employeur aux paragr. 51 à 58;
Pièces G-19 à G-22, lettres de médecin.**

Dans sa lettre en date du 4 août 1999, le Dr Shukla affirme ce qui suit :

« Il soutient qu'il est tendu et qu'il éprouve des problèmes au travail. Il est un **agent de police au sein du Service régional de police du Niagara** et il a beaucoup de problèmes au travail. Il prétend qu'à l'heure actuelle, son niveau de vie est menacé parce que son employeur tente de se débarrasser de lui [...] S'il peut l'envoyer en prison, il aura des motifs pour le congédier du **Service de police**. »

« De plus, je recommanderai au **Service de police** qu'il soit suspendu avec salaire jusqu'à ce que les accusations aient été réglées. Il **travaille au poste** dans des tâches de bureau pendant que les accusations sont en instance. Ce qui ajoute au stress. »

Pièce G-19, Lettre du Dr Shuckla en date du 4 août 1999.

Le Dr Wright, un psychiatre, affirme dans sa lettre en date du 21 janvier 1998 :

« Meichland narre une longue histoire de conflit avec la **Police régionale du Niagara** qui s'étend sur plus de huit ans. » [...]. « Il a lutté pour se faire réintégrer pendant une période de sept ans et a fini par se retrouver en mai 1997. Ultérieurement, il y a eu deux incidents hors service impliquant des agents de la PPO. Il a été impliqué dans un conflit au sujet d'une contravention pour infraction aux règles de la circulation et pour excès de vitesse. En conséquence, il est actuellement accusé en vertu de la **Loi de police** et est représenté par son propre avocat et par son Association. En apparence, l'agent de la PPO a affirmé qu'il y avait eu menace de violence. Par conséquent, Meichland a été **réaffecté à des travaux au siège social**. Il estime que c'est très stressant parce qu'il croit que les gens qui le jugeront sont présents quotidiennement et qu'il doit inévitablement interagir avec eux. »

« En raison des circonstances particulières dans lesquelles il se trouve, il fait l'objet de **beaucoup de stress quotidien en milieu de travail**, ce qui semble vouloir se poursuivre jusqu'à ce qu'il soit réaffecté à des fonctions régulières. »

Pièce G-21, Lettre du Dr Wright au Dr Teodorini en date du 21 janvier 1998.

Il ressort clairement de ces lettres que bien que M. Blackburn ait pu souffrir de certaines malaises, ceux-ci étaient propres à son travail au SPRN et les médecins ont traité de cette question en particulier.

Page 2 de la lettre, renvoi au paragraphe 27

L'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 21(ix) et 27 de ses observations écrites.

L'arbitre de grief Henry affirme assez clairement au paragraphe 321 de sa décision que M. Blackburn a droit à tous les droits et privilèges d'être en congé de maladie non payé du 21 février 2002 à la date de réception de sa décision (portant la date du 23 juin 2003).

La date exacte à laquelle la décision a été reçue par l'employeur est inconnue, mais on peut présumer qu'elle varie entre le 23 juin 2003 et le 16 juillet 2003, date à laquelle M^{me} Berry a parlé à M. Blackburn pour la première fois. Quoi qu'il en soit, M. Blackburn peut seulement être en congé de maladie non payé pendant cette période.

M. Blackburn avait demandé un congé non payé le 11 février 2002 (pièce G-2). La pièce E-4 énonce clairement la position de l'employeur. Elle considérait que M. Blackburn était en congé de maladie non payé.

**Observations de l'employeur, aux paragr. 21 et 27;
Pièce G-1, paragr. 321;
Pièce G-2, Formule de demande de congé en date du 11 février 2002;
Pièce E-4, Lettre de C. Berry à M. Blackburn en date du 24 juillet 2003.**

Page 2 de la lettre, renvoi au paragraphe 53

L'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 51 à 58 de ses observations écrites.

Les déclarations faites par les différents médecins dans les lettres produites par M. Blackburn ne peuvent avoir qu'une

certaine valeur probante. Peu importe ce qu'a déclaré le Dr Wright au sujet de l'inaptitude de l'agent Blackburn à travailler le 21 janvier 1998 jusqu'à ce que le conflit soit réglé, cela peut seulement être interprété par rapport à la position de M. Blackburn au moment où le Dr Wright a vu M. Blackburn. À ce moment-là, M. Blackburn bénéficiait d'un congé de un an de SCC ayant été autorisé par le directeur (tel était alors son titre) Lou Kelly. Le congé de M. Blackburn a eu lieu du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1998. Les activités et les problèmes de M. Blackburn, d'ordre criminel, médical ou autre, ne peuvent manifestement pas être liés à des événements qui devaient survenir 4 ans plus tard avec un autre employeur (SCC).

Dans sa décision, il est clair que Madame Henry ne tire aucune conclusion de fait sur l'état de santé de M. Blackburn. Elle n'accepte pas les évaluations des médecins, mais il est clair que celles-ci sont faites à un moment précis et portent sur un ensemble de circonstances en particulier qui existait au moment où ces lettres ont été rédigées. D'après les renseignements fournis dans ces lettres, aucun de ces médecins n'a quelque indication que ce soit du travail de M. Blackburn au SCC (sauf au passé, en attendant la réintégration au SPRN), de ce que son poste comporterait ou de son aptitude à s'acquitter des fonctions liées à cet emploi. Les seules évaluations faites par ces médecins avaient trait à son poste d'agent de police au SPRN et aux difficultés qu'il éprouvait dans ce poste, avec cet employeur, à ce moment-là.

Rien n'indique que l'un ou l'autre de ces médecins s'est penché sur l'état de santé et sur la situation de M. Blackburn relativement à tout autre poste que M. Blackburn peut ou peut ne pas avoir occupé. On ne leur a pas demandé d'effectuer cette évaluation et ils ne l'ont pas faite.

De fait, le fait que les médecins de M. Blackburn aient pu estimer que certaines circonstances justifiaient ce dernier de prendre ses distances par rapport à son poste au SPRN n'empêchait pas M. Blackburn de se présenter au poste et d'exercer certaines fonctions modifiées de ce poste. Il semblerait que M. Blackburn soutient que comme certains médecins estimaient qu'il n'était pas en mesure de s'acquitter de certaines fonctions d'agent de police, il ne pourrait exécuter les fonctions d'un autre poste. Ce n'est pas le cas. M. Blackburn peut avoir eu suffisamment de motifs de ne pas être en position de s'acquitter de ses fonctions au SPRN et cela a été établi clairement dans les lettres des médecins. Toutefois, aucune évaluation du genre n'a été faite quant au poste d'agent de correction de M. Blackburn ou quant à tout autre poste qu'il peut avoir choisi d'occuper. M. Blackburn aurait-il pu occuper le poste de camionneur, de chauffeur de taxi, de pompier ou tout autre poste pour lequel il aurait pu

ou non être qualifié? Ces médecins n'ont pas évalué cette question ni n'ont donné leur avis à ce sujet.

**Observations de l'employeur aux paragr. 51-58;
Pièces G-19 à G-22, lettres de médecin.**

Pages 2 et 3 de la lettre, renvoi au paragraphe 54

Encore une fois, l'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 51 à 58.

M. Blackburn sort encore les déclarations faites par les médecins et les psychiatres de leur contexte. La mention par M. Blackburn du fait que le Dr Teodorini a indiqué que Blackburn ne constituait pas un candidat à des fonctions modifiées se trouve dans la pièce G-20, qui était une formule remplie par le médecin de famille de M. Blackburn, le Dr Teodorini, en février 1998. Il s'agissait d'une référence précise à ses fonctions au SPRN faite dans une formule d'évaluation médicale du SPRN.

**Observations de l'employeur aux paragr. 51-58;
Pièces G-19 à G-22, lettres de médecin.**

Page 3 de la lettre, renvoi au paragraphe 56

Encore une fois, l'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 51 à 58.

Il n'y a jamais eu de mention par aucun des médecins du « traitement irrégulier de M. Blackburn par le SCC ». C'est un ajout de M. Blackburn. De nouveau, l'employeur reprend son argument selon lequel aucun de ces médecins n'était au courant du lien d'emploi entre M. Blackburn et le SCC lorsqu'ils ont établi leur diagnostic, leur pronostic, et lorsqu'ils ont donné leur avis médical. Malgré cette position, tous ces rapports médicaux sont manifestement désuets. Au moment de la première demande faite par l'employeur en juillet 2003 pour obtenir un certificat médical à jour, les lettres soumises par M. Blackburn à l'audience dataient déjà de cinq (5) ans, de quatre (4) ans, et de quatorze (14) mois.

**Observations de l'employeur aux paragr. 51-58;
Pièces G-19 à G-22, lettres de médecin.**

Page 3 de la lettre, renvoi aux paragraphes 91 et 92

L'employeur reprend et invoque les allégations et les arguments qui se trouvent aux paragraphes 91 à 96 et dans la pièce E-4.

La lettre (pièce E-4) est assez claire : « Vous êtes en congé de maladie non payé. Si vous désirez le demeurer, veuillez produire un certificat médical. Si vous voulez reprendre le travail, veuillez présenter un certificat médical. » M. Blackburn avait deux possibilités : retourner au travail ou ne pas retourner au travail. Dans les deux cas, on lui demande un certificat médical.

***Observations de l'employeur aux paragr. 91-96;
Pièce E-4, Lettre en date du 24 juillet 2003 de C. Berry à
M. Blackburn.***

[Les passages en gras sont dans l'original]

Motifs

[78] M. Blackburn a contesté la décision de son employeur de le licencier à titre d'agent de correction pour un motif valable en date du 16 janvier 2004.

[79] La genèse de cette situation malheureuse réside dans la décision Henry (pièce G-1), qui a renvoyé M. Blackburn au travail en juin 2003, après son licenciement initial en février 2002. Au paragraphe 320 de sa décision, l'arbitre de grief Henry déclarait que M. Blackburn avait le droit « [...] que sa demande de congé de maladie non payé pour une période indéfinie soit traitée de façon équitable [...] »

[80] Le vocabulaire quelque peu contradictoire utilisé par l'arbitre de grief Henry dans sa décision a donné lieu à un désaccord sur ce qui serait survenu après la réintégration de M. Blackburn en juin 2003.

[81] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est accroché, à son désavantage, à certains mots utilisés dans la décision Henry, les a sortis de leur contexte et s'en est servi pour se protéger contre toute tentative de l'employeur d'obtenir des renseignements médicaux à jour afin d'appuyer ses absences continues du travail.

[82] M. Blackburn a passé sous silence les parties de la décision Henry qui énonçaient clairement que l'employeur pouvait contester son certificat médical et demander qu'il soit examiné par les conseillers médicaux de l'employeur. Il a plutôt choisi de croire que la décision Henry le plaçait en congé de maladie non payé aussi longtemps qu'il le souhaitait et donc qu'elle empêchait l'employeur de se pencher sur son état de santé. M. Blackburn a agi ainsi à ses risques et périls.

[83] Compte tenu du peu de renseignements médicaux au dossier et de leur pertinence douteuse pour le travail de M. Blackburn à titre d'agent de correction, l'employeur avait le droit et l'obligation de s'assurer de l'aptitude médicale du fonctionnaire s'estimant lésé à exécuter son travail. Quoique M. Blackburn semble avoir été au courant de son obligation d'informer l'employeur de son état de santé (pièce G-24, page 3), il a quand même fait fi de demandes répétées de fournir des renseignements médicaux à jour.

[84] Le fonctionnaire s'estimant lésé a formulé des commentaires contradictoires quant à son aptitude à travailler, ne laissant d'autre choix à l'employeur que de demander des éclaircissements. À l'audience, M. Blackburn a soutenu qu'il ne peut pas travailler avec des dirigeants qui le jugent tout en faisant valoir qu'il n'existe aucune preuve qu'il ne peut pas accomplir son travail en tant qu'agent de correction. Si on ajoute les demandes répétées du fonctionnaire s'estimant lésé en vue d'obtenir des congés non payés, tout est en place pour faire naître de la confusion qui doit être clarifiée.

[85] M. Blackburn n'a manqué aucune occasion, par l'équivoque et la tergiversation, de contrecarrer avec succès les tentatives appropriées et nécessaires de son employeur d'obtenir des renseignements médicaux à jour et pertinents. Compte tenu des refus répétés de M. Blackburn pendant plusieurs mois de fournir des renseignements médicaux à jour sur son aptitude ou son inaptitude au travail, l'employeur était tout à fait dans son droit de demander une évaluation de Santé Canada. Le refus du fonctionnaire s'estimant lésé de collaborer a placé l'employeur dans une position insoutenable.

[86] Aux termes de la convention collective et des politiques de l'employeur, l'octroi de congés de maladie, payés ou non, est fonction de l'existence d'une maladie ou d'une blessure qui empêche l'employé de faire son travail. L'employeur a le droit de demander des renseignements médicaux pertinents pour vérifier l'existence d'une maladie ou d'une blessure et pour s'en convaincre, en particulier dans un cas comme celui-ci, dans lequel l'employé souhaite s'absenter pendant une période indéterminée.

[87] Au moment du licenciement de M. Blackburn, en janvier 2004, l'employeur ne possédait aucun indice que le fonctionnaire s'estimant lésé serait en position de retourner au travail dans un avenir prévisible. M. Blackburn était tenu d'aider

l'employeur à obtenir une évaluation de son état. Il ne l'a pas fait et c'est ce qui a occasionné son licenciement.

[88] L'employeur avait donc un motif valable pour licencier M. Blackburn.

[89] Dans une de ses lettres (pièce E-11) et à l'audience, M. Blackburn a mentionné la possibilité que les gestes de l'employeur aient été motivés par du racisme. Je n'ai été saisi d'absolument aucune preuve à l'appui de cette prétention.

[90] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance suivante :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[91] Le grief de M. Blackburn est rejeté.

Le 19 avril 2006.

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

**Yvon Tarte,
arbitre de grief**