

Date : 20091118

Dossier : 566-02-1218

Référence : 2009 CRTFP 153



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

FERN A. JENSEN

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Environnement)**

défendeur

Répertorié

Jensen c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [John Mooney, arbitre de grief](#)

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : [Jeffrey Ryder, Institut professionnel de la fonction publique du Canada](#)

Pour le défendeur : [Bruce Hughson, avocat](#)

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),
du 6 au 8 mai 2009.
Arguments écrits déposés les 2, 12 et 24 juin 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Fern A. Jensen, la fonctionnaire s'estimant lésée (« la fonctionnaire »), occupait le poste d'évaluatrice des substances toxiques, dans le groupe et au niveau PC-02, au ministère de l'Environnement (« EC » ou « le défendeur ») au moment où elle a été licenciée pour une raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11 (*LGFP*). Pour être plus précis, la fonctionnaire a été licenciée parce qu'elle avait refusé de se présenter au travail, tel qu'il est indiqué dans la lettre de licenciement reproduite en partie ci-après (pièce E-25) :

[Traduction]

[...]

La présente fait suite à la lettre de Mme Cheryl Baraniecki, datée du 4 août 2006, vous informant que vous devez vous présenter au Centre Michael Greenwood, le 14 août 2006, afin d'intégrer le poste de coordonnatrice de l'évaluation environnementale. La lettre de Mme Baraniecki vous expliquait aussi clairement à quoi vous vous exposiez si vous ne vous présentiez pas au travail à la date prévue.

Étant donné que vous ne vous êtes pas présentée au travail et que vous n'avez pas expliqué les raisons pour lesquelles vous ne pouviez pas vous présenter au travail, Environnement Canada a décidé de mettre fin à votre emploi dès aujourd'hui, le 15 août 2006. Cette mesure est prise en application de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

[2] La fonctionnaire a contesté son licenciement, le 18 septembre 2006. À titre de mesure corrective, elle demandait à être réintégrée dans ses fonctions en date du 15 août 2006 et à être indemnisée pour la perte de rémunération et d'avantages.

[3] La fonctionnaire a porté son grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. N'ayant pas obtenu satisfaction, elle a renvoyé le grief à l'arbitrage en vertu du sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L. C. 2003, ch. 22 (*LRFP*), le 26 avril 2007.

[4] La fonctionnaire a avisé la Commission canadienne des droits de la personne de son intention de soulever une question concernant l'interprétation ou l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (*LCDP*). La Commission a informé la Commission des relations de travail dans la fonction publique qu'elle n'avait pas l'intention de présenter des arguments dans la présente cause.

[5] La fonctionnaire est régie par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) pour le groupe Sciences appliquées et examen des brevets (« la convention collective ») (date d'expiration : 30 septembre 2007, pièce G-1).

II. Résumé de la preuve

[6] Le défendeur a appelé quatre témoins. La fonctionnaire a témoigné pour son compte et appelé deux témoins.

[7] La fonctionnaire alléguait dans son grief qu'elle se faisait harceler par son superviseur. Comme cette personne n'a pas été appelée comme témoin et qu'elle n'a pas eu la possibilité de plaider sa cause, son nom n'est pas mentionné dans la présente décision. Je la désigne simplement comme le superviseur ou l'ancien superviseur de la fonctionnaire.

A. Témoignage de Dawn White

[8] Dawn White a témoigné pour le défendeur. Mme White a joint les rangs de l'administration publique fédérale en 1997. Elle a travaillé au service des ressources humaines du ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest de 1997 à 1999 et à la Gendarmerie royale du Canada de 1999 à 2004. Elle a été nommée gestionnaire des ressources humaines à EC en 2004. C'est le poste qu'elle occupait lorsque la fonctionnaire a déposé son grief. Elle a quitté ce poste par la suite pour poursuivre sa carrière au gouvernement de l'Alberta.

[9] Le témoignage de Mme White a porté principalement sur les nombreux documents qui ont conduit au licenciement de la fonctionnaire. Le 8 juillet 2003, Rodney Yaremchuk, gestionnaire du Service des ressources humaines, EC, a écrit au Dr Donald de Santé Canada (SC) pour demander à SC d'effectuer une évaluation de l'aptitude au travail parce que la fonctionnaire s'absentait souvent du travail

(pièce E-1A). La fonctionnaire avait été absente le mois précédent, mais elle avait repris le travail le 7 juillet 2003. M. Yaremchuk s'était entretenu avec la fonctionnaire durant son absence et il avait acquis la conviction qu'elle avait des problèmes de santé. Dans une lettre de suivi datée du 15 juillet 2003, M. Yaremchuk demandait à SC si la fonctionnaire était apte à reprendre le travail et, le cas échéant, si EC devait prendre des mesures particulières pour composer avec des restrictions médicales (pièce E-1B). M. Yaremchuk demandait aussi au Dr Donald de faire des recommandations à la fonctionnaire et à son médecin traitant pour réduire la fréquence des congés de maladie.

[10] Le Dr Jim I. Cheng, médecin en santé du travail, a répondu à la lettre de M. Yaremchuk pour le compte de SC (pièce E-1C). Dans sa lettre datée du 31 juillet 2003, le Dr Cheng indiquait qu'il avait examiné la fonctionnaire, le 24 juillet 2003. La fonctionnaire avait repris le travail à ce moment-là. Il n'y avait pas de restrictions médicales. Le Dr Cheng ajoutait que le taux d'absentéisme de la fonctionnaire serait légèrement supérieur à la normale à court terme, mais il s'attendait à ce qu'il revienne un jour à la normale. Le 15 juin 2004, la fonctionnaire a pris un congé de maladie non rémunéré et peu de temps après, des indemnités d'invalidité ont commencé à lui être versées.

[11] Le 24 novembre 2004, le médecin traitant de la fonctionnaire, le Dr Daniel Ryan, a envoyé une note au défendeur pour l'informer que la fonctionnaire n'était pas prête à reprendre le travail (pièce E-2A). Il indiquait qu'elle ne pourrait vraisemblablement pas reprendre le travail avant janvier 2005. Il ajoutait que la fonctionnaire ne « [traduction] [...] p[ourrait] peut-être pas retourner dans son ancien poste en raison du milieu de travail malsain. »

[12] Mme White a déclaré qu'elle n'était pas au courant que le milieu de travail de la fonctionnaire était malsain. La fonctionnaire n'avait jamais déposé de plainte pour dénoncer cette situation.

[13] Mme White a examiné une note de service du superviseur de la fonctionnaire, datée du 24 décembre 2004 (pièce E-2B), dans laquelle il dresse la liste des nombreuses absences, souvent inexplicables, de la fonctionnaire. Les absences avaient commencé plusieurs années avant 2002 et s'étaient poursuivies durant l'année où la fonctionnaire avait été affectée à la division d'EC en Alberta, à titre de coordonnatrice des évaluations environnementales, à partir de mai 2003.

[14] Le 29 décembre 2004, Mme White a écrit à la fonctionnaire afin de lui demander de se soumettre à une deuxième évaluation de l'aptitude au travail (pièce E-2C). Elle avait joint des formulaires de consentement qu'elle demandait à la fonctionnaire de signer et de lui retourner par la suite. Ce jour-là aussi, Mme White a écrit à SC afin d'obtenir une nouvelle évaluation de l'aptitude au travail de la fonctionnaire (pièce E-2D). Mme White voulait savoir quand la fonctionnaire, qui était absente depuis juin 2004, pourrait reprendre le travail et quels genres de mesures étaient nécessaires pour composer avec ses restrictions professionnelles, le cas échéant.

[15] Mme White a déclaré que Terri S. Mann, la conseillère juridique de la fonctionnaire, avait écrit au défendeur, le 31 janvier 2005, pour l'informer qu'elle représentait la fonctionnaire (pièce E-3D). M^e Mann indiquait que la fonctionnaire souhaitait déposer une plainte de harcèlement contre son superviseur. Elle demandait aussi à recevoir une copie des « dossiers » relatifs à une plainte de harcèlement que la fonctionnaire avait déposée contre son superviseur. Mme White a déclaré qu'elle ignorait jusque-là que la fonctionnaire se croyait harcelée par son superviseur.

[16] Mme White a ajouté que la fonctionnaire n'avait jamais présenté de plainte de harcèlement ni déposé de grief contre son superviseur. Mme White avait abordé la question avec le superviseur de la fonctionnaire, qui avait déclaré ne pas être au courant des allégations de la fonctionnaire.

[17] Mme White a écrit à M^e Mann, le 14 février 2005, pour l'informer qu'elle ne trouvait aucune trace d'une plainte de harcèlement que la fonctionnaire aurait déposée (pièce E-3G). Elle joignait à sa lettre la politique d'EC sur le harcèlement et un document d'information sur la procédure de règlement des griefs. Elle informait également M^e Mann que le défendeur voulait recevoir des documents écrits du médecin de la fonctionnaire indiquant la date prévue de son retour au travail, puisque dans sa dernière note, le médecin avait déclaré que la fonctionnaire pourrait reprendre le travail en janvier 2005. Mme White rappelait également à M^e Mann que la fonctionnaire n'avait toujours pas retourné les formulaires de consentement qu'elle lui avait demandé de signer aux fins d'une évaluation de l'aptitude au travail.

[18] Mme White a déclaré que la fonctionnaire avait refusé de présenter une demande de congé de maladie et d'expliquer la raison de son absence. Le seul document que Mme White avait reçu était la note du Dr Ryan datée du 24 novembre 2004 (pièce E-2A).

[19] Mme White a de nouveau écrit à M^e Mann, le 18 mars 2005, pour lui rappeler que la fonctionnaire était en congé non autorisé (pièce E-4B). La fonctionnaire n'avait pas envoyé de documents au défendeur pour justifier son absence, à part la note du 24 novembre 2004 du Dr Ryan (pièce E-2A), et n'avait pas retourné les formulaires de consentement à l'évaluation de l'aptitude au travail. Mme White demandait à la fonctionnaire de fournir un certificat médical ou de présenter une demande de congé expliquant les raisons de son absence non autorisée. Mme White indiquait également que la fonctionnaire était censée se présenter au travail d'ici le 30 mars 2005, mais qu'elle devait se soumettre à une évaluation de l'aptitude au travail avant de reprendre le travail. La lettre précisait également que la fonctionnaire s'exposait à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement si elle ne justifiait pas son absence d'ici le 30 mars 2005. Mme White informait aussi M^e Mann que le défendeur n'avait pas accès aux renseignements médicaux que la fonctionnaire avait fournis à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie (« Sun Life »), pour obtenir des indemnités d'invalidité.

[20] Mme White a rencontré M^e Mann, les 21 et 22 mars 2005, pour discuter de la situation de la fonctionnaire. Mme White a pris des notes tout au long de ces réunions (pièce E-4C). Elle voulait savoir quels problèmes la fonctionnaire avait avec son superviseur afin de déterminer les mesures d'adaptation nécessaires. M^e Mann a déclaré que la fonctionnaire se faisait harceler psychologiquement par son superviseur, sans fournir de précisions. Mme White a rappelé à M^e Mann que la fonctionnaire devait justifier chacune de ses absences depuis janvier 2005.

[21] La fonctionnaire s'est finalement soumise à l'évaluation demandée, le 24 mars 2005, comme il est indiqué dans la lettre du Dr Cheng de cette date-là (pièce E-5A).

[22] Mme White a écrit à la fonctionnaire, le 16 mars 2005, afin d'obtenir des renseignements supplémentaires sur les allégations de la fonctionnaire à propos de son superviseur (pièce E-6A). Mme White demandait à la fonctionnaire de fournir au défendeur, d'ici le 30 mars 2005, le détail de ses allégations de harcèlement, à défaut de quoi le défendeur ne pourrait pas prendre les mesures d'adaptation nécessaires en vue de son retour au travail. La fonctionnaire n'a pas répondu à la lettre de Mme White.

[23] Le 14 avril 2005, Mme White a écrit à SC pour obtenir des précisions sur le contenu de la lettre du Dr Cheng (pièce E-5B). Dans sa réponse datée du 28 avril 2005,

le Dr Cheng recommandait au défendeur de trouver un autre lieu de travail à la fonctionnaire parce que celle-ci estimait que son milieu de travail actuel nuisait à sa santé (pièce E-5C). Le Dr Cheng ajoutait qu'il n'y avait aucune raison médicale qui empêchait le défendeur de communiquer directement avec la fonctionnaire.

[24] La Sun Life avait accepté de verser des indemnités à la fonctionnaire jusqu'au 30 juin 2005 (pièce E-9A).

[25] Mme White a écrit à la fonctionnaire, le 15 juillet 2005. Elle lui demandait de fournir des renseignements médicaux pour justifier son absence, d'ici le 25 juillet 2005 (pièce E-9B). Elle ajoutait que si les renseignements n'avaient pas été reçus à la date prévue, le défendeur considérerait qu'elle était en congé non autorisé, ce qui pouvait mener à la prise d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

[26] Le 15 juillet 2005, Mme White a écrit à SC pour savoir à quelle date la fonctionnaire pouvait reprendre le travail, quelles restrictions médicales s'appliquaient à son travail, le cas échéant, et quelles mesures d'adaptation le défendeur pouvait prendre pour faciliter son retour au travail (pièce E-9C).

[27] Le 20 juillet 2005, la fonctionnaire a changé de représentant. Elle avait décidé de se faire représenter par l'IPFPC, comme en témoigne la lettre qu'elle a adressée à cette date-là au cabinet d'avocats de M^e Mann (pièce E-10A).

[28] Le 21 juillet 2005, Mme White a écrit à la fonctionnaire pour l'informer des deux moyens possibles d'obtenir réparation dans les cas de harcèlement. La fonctionnaire pouvait soit déposer un grief de harcèlement, soit présenter une plainte de harcèlement (pièce E-8B). Des documents d'information étaient également annexés à la lettre.

[29] Le 26 juillet 2005, la fonctionnaire a transmis à Mme White un certificat médical du Dr Ryan indiquant que la fonctionnaire n'était pas en mesure de reprendre le travail en raison de son état de santé (pièce E-10C).

[30] Le 28 juillet 2005, Mme White a rencontré le nouveau représentant de la fonctionnaire, James Bart, représentant régional-négociateur, IPFPC. Ils ont discuté de la nécessité de trouver une solution au problème de harcèlement et de la possibilité d'affecter provisoirement la fonctionnaire à un autre poste.

[31] Mme White a déclaré que les formulaires de consentement pour l'évaluation de l'aptitude au travail n'étaient plus valides et qu'il fallait en fournir d'autres. À cette fin, Mme White avait écrit à la fonctionnaire, le 10 août 2005, pour lui demander de signer de nouveaux formulaires (pièce E-11A). La fonctionnaire avait transmis les formulaires à SC le 16 août 2005 (pièce E-11B).

[32] Le Dr Cheng a examiné la fonctionnaire le 29 septembre 2005, comme il l'indique dans sa lettre de cette date-là à Mme White (pièce E-12).

[33] Le 7 décembre 2005, la fonctionnaire a transmis au défendeur une note du Dr Ryan indiquant que l'état de la fonctionnaire s'améliorait, mais qu'elle n'était pas encore suffisamment remise pour reprendre le travail (pièce E-13D).

[34] Le 8 décembre 2005, Mme White a écrit de nouveau à la fonctionnaire afin de l'inviter à la rencontrer ou à rencontrer Cheryl Baraniecki, qui était alors gestionnaire de la Division des substances toxiques à EC, d'ici le 16 décembre 2005, afin de discuter de son retour au travail et de son absence non autorisée (pièce E-13C).

[35] Le 17 janvier 2006, Lara M. Levesque, la nouvelle conseillère juridique de la fonctionnaire, a appelé Mme White pour lui dire qu'elle-même et la fonctionnaire aimeraient avoir une rencontre avec Mme White et Mme Baraniecki. Elles se mirent d'accord pour se rencontrer en février 2006.

[36] Le 15 février 2006, le défendeur a reçu une note du Dr Ryan indiquant que la fonctionnaire avait recouvré la santé, mais que « [traduction] [...] les professionnels de la santé qui la suivaient lui avaient fortement déconseillé de reprendre ses anciennes fonctions, car parce que cela pouvait compromettre sa santé et sa sécurité » (pièce E-14B).

[37] Mme White a déclaré qu'elle avait rencontré la fonctionnaire et sa conseillère juridique, M^e Levesque, le 22 février 2006, avec Mme Baraniecki. Le courriel de Mme Baraniecki, de cette date-là, à la fonctionnaire, contient un bref compte rendu de cette réunion (pièce E-15B). Mme Baraniecki avait informé la fonctionnaire que le défendeur était prêt à lui offrir un poste, dans le même groupe et au même niveau, à l'édifice Twin Atria à Edmonton. C'était l'édifice dans lequel la fonctionnaire travaillait auparavant, mais il s'agissait d'un nouveau poste, sous la direction d'un nouveau superviseur, en l'occurrence Dale Kirkland, coordonnateur de l'évaluation

environnementale, dans une autre unité de travail, dans le secteur de l'évaluation environnementale. Mme Baraniecki avait également informé la fonctionnaire que le défendeur était prêt à effectuer des recherches sur le site des emplois vacants dans la fonction publique afin de trouver un autre poste. Elles avaient également discuté de la possibilité de lui accorder une priorité de nomination. La fonctionnaire avait indiqué à la réunion qu'elle aimerait avoir un poste dans une autre ville. Une ville quelque part en Ontario ou en Saskatchewan lui aurait convenu.

[38] Afin de clarifier la demande de mesure d'adaptation de la fonctionnaire, Mme White a écrit de nouveau au Dr Cheng, le 22 mars 2006, pour savoir si en offrant à la fonctionnaire un autre poste dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur, le défendeur répondrait aux besoins de la fonctionnaire (pièce E-17A). Mme White voulait aussi savoir s'il était nécessaire d'offrir un poste à la fonctionnaire dans un autre lieu géographique ou dans une autre ville.

[39] Le 23 mars 2006, le Dr Cheng a répondu à Mme White que l'idée du défendeur d'offrir à la fonctionnaire un poste différent dans une unité de travail différente, sous la direction d'un superviseur différent s'inscrivait dans l'optique de sa recommandation (pièce E-17B). Le Dr Cheng ajoutait qu'il n'était pas nécessaire d'offrir un poste à la fonctionnaire dans une autre ville ou dans un autre lieu géographique.

[40] Mme White a déclaré que M^e Levesque avait écrit à Mme Baraniecki, le 30 mars 2006, pour l'informer que la fonctionnaire ne pouvait pas travailler dans le même édifice que son superviseur (pièce E-18A) et lui rappeler que la fonctionnaire voulait être mutée dans une autre ville. M^e Levesque informait également Mme Baraniecki que la fonctionnaire avait une consultation avec le Dr Ryan le 3 avril 2006.

[41] Mme White a déclaré que le défendeur avait vérifié si EC avait des postes vacants ailleurs au Canada, mais que le seul poste qui convenait à la fonctionnaire était celui qu'on lui avait proposé.

[42] M^e Levesque a transmis au défendeur une lettre datée du 18 avril 2006, dans laquelle le Dr Ryan déclarait qu'il n'était pas d'accord pour la fonctionnaire « [traduction] [...] retourne dans le même lieu géographique [...] » en raison de la proximité de son ancien superviseur (pièce E-20B).

[43] Après avoir pris connaissance de la lettre du Dr Ryan datée du 18 avril 2006, Mme White a écrit de nouveau à SC pour avoir son avis sur les mesures à prendre pour composer avec les besoins de la fonctionnaire (pièces E-19A et B). Le Dr Cheng a répondu, le 23 juin 2006, que le défendeur devait tenir compte de la proximité de l'ancienne unité de travail de la fonctionnaire (pièce E-20A). La fonctionnaire ne devait en aucun cas travailler dans un lieu où elle était susceptible de croiser son ancien superviseur. La fonctionnaire serait à l'abri de cette éventualité si son poste était situé dans un grand édifice, mais pas si elle travaillait dans un petit édifice. Le Dr Cheng ajoutait que la fonctionnaire allait trop loin en demandant d'être mutée une autre ville.

[44] Mme White a déclaré que, le 5 juillet 2006, Shauna Sigurdson, qui alors était directrice régionale, Opérations de protection de l'environnement, EC (et la supérieure de Mme Baraniecki) a écrit à la fonctionnaire pour lui offrir une mutation à un poste différent, dans le même groupe et au même niveau, dans une unité de travail différente au Centre Michael J. Greenwood, un édifice situé à cinq pâtés de maisons de son ancien bureau (pièce E-21A). La fonctionnaire travaillerait sous la direction d'un nouveau superviseur, M. Kirkland, dont les bureaux étaient situés à l'édifice Twin Atria. La fonctionnaire devait se présenter au travail le 18 juillet 2006. Mme Sigurdson écrivait dans sa lettre que, faute de recevoir une réponse d'ici le 14 juillet 2006, le défendeur conclurait que la fonctionnaire avait accepté l'offre d'emploi et qu'elle entrait en fonctions à la date prévue. Le défendeur a reçu la confirmation de Postes Canada que la fonctionnaire avait reçu la lettre.

[45] Mme White a déclaré que M. Kirkland n'avait jamais eu de problèmes avec la fonctionnaire et qu'il se réjouissait à la perspective de travailler avec elle.

[46] Mme White a indiqué qu'en prévision du retour au travail de la fonctionnaire, le défendeur avait fait transporter ses effets personnels dans son nouveau bureau en plus d'installer un nouvel ordinateur. On s'attendait à ce que la fonctionnaire se présente au travail à la date prévue.

[47] La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail le 18 juillet 2006; elle n'a pas informé le défendeur qu'elle n'avait pas l'intention de se présenter au travail.

[48] Le jour même, Mme Sigurdson a écrit à la fonctionnaire pour lui fixer un nouveau délai pour se présenter au travail (pièce E-22A). Elle précisait que si la

fonctionnaire ne communiquait pas avec le défendeur d'ici le 25 juillet 2006, celui-ci prendrait des mesures pour mettre fin à son emploi.

[49] Mme White a déclaré qu'elle avait reçu la deuxième page de l'offre d'emploi que le défendeur avait faite à la fonctionnaire, le 19 juillet 2006 (pièce E-22B). La fonctionnaire y indiquait qu'elle rejetait l'offre.

[50] Le défendeur a fixé un troisième délai à la fonctionnaire pour se présenter au travail. Le 4 août 2006, Mme Baraniecki a écrit à la fonctionnaire pour l'informer qu'elle devait absolument se présenter au travail au Centre Michael J. Greenwood, le 14 août 2006 (pièce E-24), faute de quoi le défendeur prendrait des mesures pour mettre fin à son emploi à compter du 15 août 2006. Le défendeur a reçu confirmation de Postes Canada que la fonctionnaire avait reçu la lettre.

[51] Mme White a déclaré que la fonctionnaire ne s'était pas présentée au travail le 14 août 2006. Elle n'avait pas communiqué avec le défendeur pour le prévenir qu'elle n'avait pas l'intention de se présenter au travail, pas plus que sa représentante.

[52] En contre-interrogatoire, Mme White a déclaré qu'elle ne croyait pas avoir pris connaissance de la note du Dr Ryan, datée du 25 janvier 2005, indiquant que la fonctionnaire était anxieuse à l'idée de retourner au travail (pièce G-2) ou de sa note du 27 mars 2005 indiquant que la fonctionnaire était suivie par un psychologue et que certaines conditions devaient être réunies pour qu'elle puisse reprendre le travail (pièce G-3). Mme White n'avait pas non plus pris connaissance de la note du Dr Ryan, datée du 25 avril 2005, indiquant que la fonctionnaire n'était pas prête à reprendre le travail si la situation qui existait à ce moment-là demeurait inchangée (pièce G-4).

[53] Mme White a déclaré que jusqu'à la réunion du 22 février 2006, elle ignorait que la fonctionnaire voulait être mutée dans une autre ville.

[54] Mme White avait suggéré à la fonctionnaire de demander l'aide du programme d'aide aux employés à propos des ses difficultés avec son superviseur.

B. Témoignage de Mme Sigurdson

[55] Mme Sigurdson a témoigné pour l'employeur. Elle est actuellement la directrice régionale du Canadian Environmental Agency, un organisme du gouvernement de l'Alberta. Mme Sigurdson a commencé à s'intéresser au cas de la fonctionnaire en

avril 2006, alors qu'elle était directrice régionale de la Protection de l'environnement. Mme White faisait partie de son équipe.

[56] Mme Sigurdson a déclaré que Cécile Cléroux, sous-ministre adjointe, EC, a écrit à la fonctionnaire, le 15 août 2006, pour l'informer que le défendeur avait mis fin à son emploi parce qu'elle avait refusé de reprendre le travail ou d'expliquer pourquoi elle ne s'était pas présentée au travail (pièce E-25).

C. Témoignage du Dr Cheng

[57] Le Dr Cheng a témoigné pour le défendeur. Le Dr Cheng détient plusieurs accréditations et a occupé plusieurs postes en santé et en sécurité au travail, comme en témoigne son curriculum vitæ (pièce E-26). Par exemple, il a été directeur du programme de santé professionnelle à la faculté de médecine et de dentisterie de l'Université de l'Alberta en 2000.

[58] Le défendeur m'a demandé de désigner le Dr Cheng comme un témoin expert en médecine de la santé et de la sécurité au travail, y compris la préparation d'évaluations de l'aptitude au travail. La fonctionnaire ne s'y est pas opposée. Au vu de la formation et de l'expérience en médecine de la santé et de la sécurité au travail dont fait état le curriculum vitæ du Dr Cheng, j'ai accueilli la demande du défendeur.

[59] Le Dr Cheng a expliqué qu'il fournit des services médicaux pour le compte de SC aux termes d'un marché de services.

[60] Lorsque Le Dr Cheng a examiné la fonctionnaire, le 24 juillet 2003, elle avait déjà repris le travail trois semaines plus tôt. Il avait formulé son pronostic sous toutes réserves. La fonctionnaire avait entrepris de régler divers problèmes personnels à ce moment-là, dont un problème de dépendance à l'alcool. Comme il s'agissait de problèmes personnels et que le défendeur n'avait pas demandé ce genre d'information, le Dr Cheng avait décidé de ne pas en faire état dans sa lettre du 31 juillet 2003 au défendeur (pièce E-1C).

[61] Le Dr Cheng a examiné la fonctionnaire une deuxième fois à la demande du défendeur, le 24 mars 2005. Il avait conclu que la fonctionnaire n'était pas encore prête à reprendre le travail, mais qu'il y avait de l'espoir pour l'avenir. La fonctionnaire était convaincue qu'elle était harcelée psychologiquement par son superviseur, mais elle avait refusé de fournir des détails. C'est pourquoi le Dr Cheng avait recommandé

de transférer la fonctionnaire dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur quand elle serait prête à reprendre le travail. Il n'avait pas précisé, à ce moment-là, si l'unité de travail devait être située dans le même édifice que celle du superviseur.

[62] Le Dr Cheng a examiné la fonctionnaire une troisième fois, le 29 septembre 2005, à la demande du défendeur, qui voulait obtenir une nouvelle évaluation de son aptitude au travail. Dans son rapport (pièce E-11D), le Dr Cheng indiquait que la fonctionnaire lui avait dit qu'elle avait présenté une plainte de harcèlement. Le Dr Cheng a déclaré qu'il avait recommandé de trouver un poste à la fonctionnaire dans un autre lieu de travail ou dans une autre unité de travail. Il n'avait pas précisé si la nouvelle unité devait être située dans un autre édifice.

[63] Le Dr Cheng a déclaré qu'il avait rédigé la lettre du 23 mars 2006 (pièce E-17B) à la demande du défendeur, qui voulait savoir s'il était nécessaire de trouver un poste à la fonctionnaire dans une autre ville ou dans un autre lieu géographique. Selon lui, cela n'était pas nécessaire, puisque la fonctionnaire avait uniquement des problèmes avec son superviseur.

[64] Le défendeur a informé le Dr Cheng que le Dr Ryan recommandait de trouver un poste à la fonctionnaire dans un autre lieu géographique (pièce E-20B). Le défendeur voulait savoir si c'était nécessaire. Le Dr Cheng a tenté de convaincre la fonctionnaire de se soumettre à un nouvel examen, le 22 juin 2006, mais sans succès. Le Dr Cheng a examiné le dossier, y compris la note du Dr Ryan datée du 18 avril 2006, et répondu à la demande du défendeur le 23 juin 2006 (pièce E-20A). Il recommandait de ne pas transférer la fonctionnaire dans le même édifice que son ancien superviseur si c'était un petit immeuble; sa recommandation ne s'appliquait pas si le poste de la fonctionnaire était situé dans un grand édifice. Il n'y avait pas de problème si la fonctionnaire et son ancien superviseur travaillaient dans des édifices différents, à condition que ces édifices ne soient pas adjacents et qu'ils ne comportent pas d'éléments communs, comme un terrain de stationnement. Des édifices situés à cinq pâtés de maisons l'un de l'autre s'accorderaient avec sa recommandation. Il n'était pas nécessaire de muter la fonctionnaire dans une autre ville. Il n'avait aucune raison de croire, d'après l'information que lui avait communiquée la fonctionnaire, que la ville d'Edmonton constituait un milieu toxique pour elle.

[65] Le Dr Cheng a déclaré que ses recommandations concernant les mesures d'adaptation nécessaires pour composer avec les besoins de la fonctionnaire étaient devenues plus spécifiques à mesure que les renseignements obtenus au sujet de la fonctionnaire et du nouveau poste étaient devenus plus clairs.

[66] En contre-interrogatoire, le Dr Cheng a déclaré s'était montré raisonnablement coopérative durant les examens médicaux.

D. Témoignage de Mme Baraniecki

[67] Mme Baraniecki a témoigné pour le défendeur. Elle est gestionnaire de programme d'évaluation environnementale à EC depuis avril 2006. À la date du dépôt du grief, elle était gestionnaire de la Division des substances toxiques dans le même ministère. Elle connaît la fonctionnaire depuis son arrivée à EC en octobre 2000.

[68] Mme Baraniecki a eu une réunion avec la fonctionnaire, le 22 février 2006, dont elle a conservé un compte rendu (pièce E-27). Mme White et la conseillère juridique de la fonctionnaire, M^e Levesque, étaient également présentes. La réunion visait à recueillir des renseignements sur la situation de la fonctionnaire. Le défendeur voulait également que la fonctionnaire régularise son statut d'employée en congé non autorisé. La fonctionnaire a déclaré qu'elle se faisait harceler par son superviseur, mais sans donner de précisions. Elle a également dit qu'elle n'avait pas l'intention de présenter une plainte de harcèlement.

[69] Après la réunion, Mme Baraniecki a envoyé un courriel à la fonctionnaire, le 24 février 2006, dans lequel elle lui demandait de soumettre une demande de congé afin de régulariser sa situation (pièce E-15D). La fonctionnaire n'a pas répondu à la demande. Mme Baraniecki lui a envoyé un rappel, le 2 mars 2006 (pièce E-15A), qui est également demeurée sans réponse.

[70] Le 7 mars 2006, Mme Baraniecki a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'informer qu'il y avait un poste à combler, dans son groupe et à son niveau, dans son domaine de compétence, dans l'immeuble où elle travaillait auparavant, en l'occurrence l'édifice Twin Atria. Elle précisait que son bureau serait situé au même étage que celui de son ancien superviseur, mais que son superviseur serait M. Kirkland. Mme Baraniecki demandait également à la fonctionnaire de présenter une demande de congé afin de régulariser sa situation. La fonctionnaire n'a pas répondu à ce courriel.

[71] Mme Baraniecki a reçu une réponse de M^e Levesque, le 17 mars 2006 (pièce E-15C). M^e Levesque demandait à ce que la fonctionnaire soit mutée à un autre lieu de travail. Mme Baraniecki a répondu, le 24 mars 2006, que le défendeur était prêt à offrir un autre poste à la fonctionnaire dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur, M. Kirkland (pièce E-16), qui relevait lui-même de Mme Baraniecki. Mme Baraniecki demandait à ce que la fonctionnaire lui fasse savoir, d'ici le 3 avril 2006, si elle acceptait l'offre.

[72] Mme Baraniecki a écrit à M^e Levesque, le 18 avril 2006, pour l'informer que la mutation de la fonctionnaire dans une autre ville ne faisait pas partie des recommandations médicales que le défendeur avait en sa possession (pièce E-18B). Le Dr Cheng avait indiqué que l'état de santé de la fonctionnaire ne nécessitait pas qu'elle soit transférée dans une autre ville. Mme Baraniecki demandait à M^e Levesque de lui fournir, d'ici le 26 avril 2006, tout nouveau renseignement médical qu'elle avait en sa possession.

[73] Le 27 avril 2006, Mme Baraniecki a envoyé un courriel à M^e Levesque, dans lequel elle lui demandait de répondre à l'offre du défendeur, d'ici le 4 mai 2006, et de lui transmettre tout nouveau renseignement médical qu'elle avait en sa possession (pièce E-28).

[74] Le 1^{er} mai 2006, le défendeur a reçu la note du Dr Ryan recommandant de ne pas retourner la fonctionnaire dans le même lieu géographique (pièce E-29C) et la lettre de M^e Levesque datée du 28 avril 2006 (pièce E-29B). M^e Levesque indiquait dans sa lettre que le défendeur n'avait rien fait pour composer avec les besoins de la fonctionnaire; elle lui accordait jusqu'au 15 mai 2006 pour prendre des mesures d'adaptation adéquates.

[75] Mme Baraniecki a déclaré que le défendeur avait décidé d'offrir un poste à la fonctionnaire au Centre Michael J. Greenwood, sous la direction de M. Kirkland, dont le bureau était situé dans l'édifice Twin Atria. Mme Baraniecki avait visité les locaux et les avait jugés acceptables.

[76] Mme Baraniecki a déclaré que la fonctionnaire avait reçu l'offre d'emploi au Centre Michael J. Greenwood (pièce E-21A). La lettre d'offre lui avait été envoyée par courrier recommandé et Mme Baraniecki s'était assurée qu'elle l'avait bien reçue. La

fonctionnaire ne s'était pas présentée au travail le 18 juillet 2006, la date de retour au travail prévue dans sa lettre d'offre (pièce E-21A).

[77] Mme Baraniecki a déclaré qu'elle s'était toujours tenue à la disposition de la fonctionnaire.

E. Témoignage du Dr Ryan

[78] Le Dr Ryan a témoigné pour la fonctionnaire. Il est accrédité par le Collège des médecins de famille du Canada, comme l'indique son curriculum vitæ (pièce G-7). Son intérêt particulier pour la médecine de la toxicomanie est reconnu par le Collège des médecins et des chirurgiens de l'Alberta. Il est membre de la Société médicale canadienne sur l'addiction, de la American Society of Addiction Medicine et de la International Society of Addiction Medicine. Il pratique la médecine générale et la médecine de la toxicomanie.

[79] Le représentant de la fonctionnaire m'a demandé de désigner le Dr Ryan comme un témoin expert en médecine générale avec un intérêt particulier pour la toxicomanie. Le défendeur ne s'est pas opposé à cette demande et je l'ai accueillie, au vu de la formation et de l'expérience du Dr Ryan dans ces domaines de la médecine.

[80] Le Dr Ryan a déclaré qu'il avait reçu la fonctionnaire en consultation en trentaine de fois, entre juin 2004 et décembre 2008, pour un problème de dépendance à l'alcool, des troubles d'anxiété et des problèmes professionnels. Il avait commencé à traiter la fonctionnaire le 15 juin 2004 pour sa dépendance à l'alcool. La fonctionnaire lui avait dit qu'elle avait des problèmes personnels et qu'elle souffrait d'anxiété. Elle participait à un programme de réadaptation en 12 étapes et son médecin généraliste lui avait prescrit des médicaments. Elle lui avait également confié qu'elle avait des problèmes au travail.

[81] Le Dr Ryan a déclaré qu'il avait rempli la déclaration du médecin exigée sur la demande d'indemnités d'invalidité de la fonctionnaire, le 29 juillet 2004 (pièce G-8). Il avait indiqué que la fonctionnaire souffrait de troubles d'anxiété et qu'elle avait un problème de dépendance à l'alcool. Il avait aussi écrit que la fonctionnaire était très anxieuse à l'idée de reprendre le travail et qu'un changement de lieu de travail était à envisager.

[82] Le Dr Ryan a examiné de nouveau la fonctionnaire, le 3 septembre 2004. Il a conclu qu'elle n'était pas encore prête à reprendre le travail.

[83] Le 10 novembre 2004, le Dr Ryan a recommandé à la fonctionnaire de consulter un psychologue, comme en fait foi sa note de cette date-là (pièce G-12).

[84] Le Dr Ryan a reçu de nouveau la fonctionnaire en consultation le 12 novembre 2004. Elle s'était bien rétablie de sa dépendance à l'alcool, mais elle était encore très anxieuse à l'idée de reprendre le travail. Elle consultait un psychologue pour ses troubles d'anxiété. Le Dr Ryan craignait que son retour au travail compromette sa sobriété retrouvée. Par la suite, le Dr Ryan avait reçu la fonctionnaire à son cabinet toutes les trois ou quatre semaines. Il lui avait conseillé de ne pas reprendre le travail avant la fin de 2004.

[85] Le Dr Ryan a déclaré qu'il avait écrit, le 25 janvier 2005, qu'il recommandait de ne pas retourner la fonctionnaire dans son ancien poste afin de ne pas compromettre son rétablissement (pièce G-2).

[86] En mars 2005, la fonctionnaire tenait toujours le coup dans sa lutte contre la dépendance à l'alcool, mais elle avait encore de la difficulté à envisager son retour au travail.

[87] Le Dr Ryan a déclaré qu'il avait écrit dans une note à la Sun life, le 27 mars 2005, que certaines conditions devaient être réunies pour que la fonctionnaire puisse reprendre le travail (pièce G-3).

[88] En avril 2005, l'état de la fonctionnaire n'avait toujours pas changé. Le Dr Ryan était d'avis que la fonctionnaire ne devait pas retourner dans son ancien poste, vu de son état psychologique général. Le 25 avril 2005, il a écrit que la fonctionnaire n'était pas prête à reprendre le travail (pièce G-4).

[89] Le Dr Ryan a rédigé la note du 18 avril 2006 (pièce E-20B) à la demande de la conseillère juridique de la fonctionnaire. Il ne croyait pas que la fonctionnaire devait retourner travailler au même étage que son ancien superviseur, même si c'était sous la direction d'un autre superviseur.

[90] Le Dr Ryan a déclaré que la fonctionnaire avait décidé de retourner à l'université après avoir appris que ses indemnités d'invalidité avaient pris fin.

[91] La fonctionnaire avait dit au Dr Ryan qu'elle se faisait harceler verbalement par son superviseur depuis des années. Elle n'avait pas donné de détails ni nommé le superviseur. Elle avait également dit au Dr Ryan qu'elle envisageait la possibilité de présenter une plainte à son agent négociateur contre son superviseur et qu'elle avait consulté plusieurs avocats à ce sujet.

[92] Le Dr Ryan a déclaré qu'il avait pris connaissance des lettres du Dr Cheng datées du 29 septembre 2005 (pièce E-11D) et du 23 mars 2006 (pièce E-17B).

[93] Le Dr Ryan n'a pas adressé de correspondance directement à EC, sauf la lettre du 18 avril 2006 (pièce E-20B).

[94] Le Dr Ryan a déclaré que la première fois où il avait expressément recommandé de ne pas maintenir la fonctionnaire dans la même unité que son ancien superviseur c'était le 18 avril 2006 (pièce E-20B).

[95] Le Dr Ryan a précisé que la fonctionnaire pouvait travailler dans une zone différente de celle où travaillait son ancien superviseur, mais pas au même étage, et à condition qu'ils ne se croisent jamais.

[96] Le Dr Ryan a déclaré qu'il partageait l'opinion du Dr Cheng que la taille de l'édifice était un facteur important pour établir si l'offre d'emploi était raisonnable au vu de l'état de santé de la fonctionnaire. Il pensait aussi comme le Dr Cheng qu'il n'était pas nécessaire de muter la fonctionnaire dans une autre ville.

[97] Le Dr Ryan ne se rappelait pas si la fonctionnaire l'avait informé de l'offre d'emploi qu'elle avait reçue au Centre Michael J. Greenwood. Cette offre aurait concouru avec sa recommandation.

[98] Le Dr Ryan a indiqué que la fonctionnaire ne lui avait pas demandé d'écrire directement au défendeur pour lui décrire ses problèmes de santé.

F. Témoignage de la Dr Deborah Deeter

[99] La Dr Deborah Deeter a témoigné pour la fonctionnaire. La Dr Deeter est une psychologue agréée en Alberta, comme en fait foi son curriculum vitae (pièce G-13). Elle a travaillé comme superviseure en counselling et comme conseillère en toxicomanie pour la Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission de 2000 à 2003.

[100] La fonctionnaire m'a demandé de désigner la Dr Deeter comme un témoin expert en psychologie. Le défendeur ne s'y est pas opposé. Puisque la Dr Deeter est une psychologue agréée, j'ai accueilli la demande.

[101] La Dr Deeter a déclaré que sa première rencontre avec la fonctionnaire avait lieu le 29 septembre 2004. La fonctionnaire avait besoin d'aide pour un problème de dépendance à l'alcool, des difficultés professionnelles et un problème personnel. La Dr Deeter avait diagnostiqué à ce moment-là que la fonctionnaire était en rémission précoce d'une dépendance à l'alcool et qu'elle souffrait d'un trouble d'adaptation avec humeur anxieuse et dépressive.

[102] La Dr Deeter a reçu la fonctionnaire en consultation une quarantaine de fois entre le 29 septembre 2004 et le 15 novembre 2008.

[103] En septembre 2005, la fonctionnaire était en rémission complète de sa dépendance à l'alcool, mais elle souffrait toujours d'un trouble d'adaptation. En général, ce trouble s'estompe en moins de six mois, mais il y avait quelque chose qui faisait obstacle au processus de guérison.

[104] La Dr Deeter a remis son diagnostic à la fonctionnaire par écrit le 21 septembre 2005 (pièce G-14). Elle indiquait que le trouble d'adaptation de la fonctionnaire était relié à un problème non résolu dans son milieu de travail. La Dr Deeter a déclaré à l'audience qu'il existait un lien évident entre les symptômes de la fonctionnaire et son cadre de travail.

[105] En contre-interrogatoire, la Dr Deeter a indiqué qu'elle avait décelé chez la fonctionnaire les signes et les symptômes d'une personne qui avait été harcelée.

[106] La Dr Deeter a déclaré que la fonctionnaire lui avait parlé du poste qu'on lui avait offert au Centre Michael J. Greenwood, mais elle n'en continuait pas moins de nourrir des craintes à ce moment-là parce que le défendeur refusait toujours d'accorder foi à ses allégations de harcèlement.

[107] La Dr Deeter a déclaré que la fonctionnaire était prête à reprendre le travail à la condition que le défendeur prenne des mesures d'adaptation adéquates.

[108] Lorsque le défendeur lui a demandé si le fait pour la fonctionnaire de travailler dans un autre édifice aurait mis un terme au problème de harcèlement, la Dr Deeter a

répondu que la situation aurait probablement nécessité des mesures d'adaptation plus subtiles. L'employé qui se fait harceler a besoin du soutien de la direction pour recouvrer la santé.

[109] La Dr Deeter a déclaré que les pressions exercées par l'employeur pour que la fonctionnaire dépose une plainte de harcèlement avaient contribué à aggraver ses problèmes.

G. Témoignage de la fonctionnaire

[110] La fonctionnaire travaille à EC depuis 1988. Elle a occupé le poste de biologiste principale de contaminants à Yellowknife dans les Territoires du Nord-Ouest de 1992 à 1995 et de coordonnatrice de l'évaluation de l'environnement du Nord dans la même ville, en 1995 et 1996. Depuis 1996, elle occupe le poste d'évaluatrice des substances toxiques à Edmonton, comme en fait foi son curriculum vitae (pièce G-15).

[111] La fonctionnaire a décidé de s'installer à Edmonton en 1996 parce que son père était malade et parce qu'elle croyait que ce serait bon pour sa carrière. Les difficultés avec son superviseur ont commencé peu de temps après son arrivée. Le superviseur venait tout juste d'être nommé à son premier poste de superviseur. Il l'abreuvait d'injures, ce qu'elle trouvait très pénible. Cela minait son estime personnelle, sa confiance en elle, son sentiment de sécurité et sa capacité d'accomplir son travail. Elle avait jugé bon de ne rien dire au début, dans l'espoir que la situation s'améliore. Étant démunie de pouvoirs, elle ne voulait pas braquer son superviseur.

[112] La fonctionnaire a commencé à se plaindre de l'attitude de son superviseur en 2003. Elle en a parlé à M. MacNeil des ressources humaines, qui a minimisé la situation.

[113] Vers la fin de l'année, le gestionnaire de la Division des substances toxiques à ce moment-là, Gordon Mathews, l'a fait venir à son bureau pour discuter de la situation. Il lui a dit que « [traduction] tout le monde n'a[vait] pas le même seuil de tolérance » et qu'« [traduction] on n'[était] pas à court de moyens pour se débarrasser des fauteurs de troubles comme [elle] ». Elle ne savait pas trop s'il faisait de l'humour, mais elle ne s'était plus jamais plainte après cela.

[114] La fonctionnaire a déclaré qu'il y avait plusieurs raisons à ses absences. Outre le fait qu'elle avait été terrassée par plusieurs gripes et plusieurs rhumes, elle avait

commencé à boire à cause de sa situation au travail. L'alcool lui permettait d'oublier ses problèmes au travail.

[115] La fonctionnaire a déclaré que le défendeur lui avait imposé une mesure disciplinaire parce qu'elle n'avait pas respecté le protocole établi pour signaler ses absences.

[116] En juin 2004, son médecin lui avait dit de prendre du repos. Elle avait remis un certificat médical à son superviseur à cette fin, mais il le lui avait lancé à la figure en lui disant qu'il voulait avoir un diagnostic complet de ses problèmes de santé.

[117] La fonctionnaire a décrit une réunion disciplinaire à laquelle son superviseur et Mme White l'avaient convoquée avec son délégué syndical, le 8 juin 2004, pour discuter de ses absences non déclarées. Son superviseur lui avait dit que ses privilèges professionnels lui étaient retirés, qu'elle n'avait plus le droit de faire des voyages d'affaire et qu'elle était inapte au travail. Il lui avait ensuite ordonné de quitter le travail.

[118] La fonctionnaire a consulté un conseiller de l'association des Alcooliques anonymes au cours de l'été 2004 et suivi avec succès le programme de traitement en trois étapes, comme en fait foi la correspondance de l'Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission (pièces G-17 et G-18).

[119] En septembre 2004, la fonctionnaire a appris que la Sun Life avait accepté sa demande d'indemnités d'invalidité. Il y avait toutefois une période d'attente de 12 à 14 semaines avant le paiement des premières indemnités.

[120] La fonctionnaire a déclaré que le Dr Ryan lui avait remis plusieurs certificats médicaux. L'un d'eux indiquait qu'elle ne pouvait pas reprendre le travail avant le 1^{er} septembre 2004 (pièce G-9). La fonctionnaire était certaine que l'agent négociateur avait transmis ce certificat au défendeur. Elle avait également envoyé la note du Dr Ryan datée du 3 septembre 2004 à Lisa Shields, une représentante de l'IPFPC. Cette note indiquait que son retour au travail était reporté de quatre à huit semaines (pièce G-10). Elle avait envoyé au défendeur la note du Dr Ryan datée du 24 novembre 2004 indiquant qu'il avait de sérieuses réserves à propos du retour éventuel de la fonctionnaire dans son ancien poste, en raison du milieu de travail malsain (pièce E-2A).

[121] La fonctionnaire a déclaré que le défendeur ne lui avait jamais offert d'aide relativement à ses problèmes de santé.

[122] La fonctionnaire a déclaré que son représentant syndical avait informé le défendeur qu'elle était prête à reprendre le travail à la fin de mai 2005.

[123] La Sun Life avait cessé de lui verser des indemnités d'invalidité lorsqu'elle avait été déclarée apte à reprendre le travail.

[124] Après juillet 2005, la fonctionnaire a communiqué avec le défendeur par l'entremise des représentants de l'IPFPC. Ces derniers ont tenu le défendeur au courant de l'état de santé de la fonctionnaire, comme en témoigne la correspondance suivante :

[...]

- Le courriel de David Riffle, représentant de l'IPFPC, daté du 16 juillet 2004, à Mme White, indiquant que la fonctionnaire ne peut pas reprendre le travail avant le 1^{er} septembre 2004 (pièce G-19A).
- Le courriel de M. Riffle, daté du 27 août 2004, informant Mme White qu'elle recevra un nouveau certificat médical de la fonctionnaire relativement à la prolongation de son congé de maladie (pièce G-19B).
- Le courriel de Mme Shields, la remplaçante de M. Riffel, daté du 15 septembre 2004, à Mme White indiquant qu'elle recevra un certificat médical relativement à la prolongation de quatre à huit semaines du congé de maladie de la fonctionnaire (pièce G-19D).
- La note de la fonctionnaire à Mme Shields indiquant que la fonctionnaire consulte un psychologue (pièce G-19E).
- Le courriel de Mme White, daté du 18 novembre 2004, à Mme Shields indiquant que Mme White a reçu cette note (pièce G-19F).
- La page d'accompagnement du document transmis par télécopieur à Mme Shields, sur laquelle la fonctionnaire indique qu'elle envoie à Mme Shields la note du Dr Ryan datée du 24 novembre 2004 (pièce E-19G).

[...]

[125] La fonctionnaire a observé que le défendeur voulait que la question de la plainte de harcèlement soit réglée avant son retour au travail, comme en fait foi l'échange de courriel entre Mme White et M. Bart (pièces G-19H et G-19I), le 8 août 2005.

[126] M. Bart a envoyé un courriel à la fonctionnaire, le 19 octobre 2005 (pièce G-19L), indiquant que Mme White voulait obtenir plus de renseignements sur le conflit entre la fonctionnaire et son superviseur avant de d'examiner la question des mesures d'adaptation. M. Bart voulait également avoir une réunion avec la fonctionnaire pour obtenir plus d'information sur ce conflit.

[127] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait rencontré Mme Baraniecki, avec M^e Levesque, le 22 février 2006, parce qu'elle ne savait pas quoi faire. Les représentants du défendeur lui demandaient de fournir des renseignements complémentaires à propos de sa situation.

[128] Mme Baraniecki a envoyé un courriel à la fonctionnaire, le 7 mars 2006, pour lui offrir un poste au même étage que son superviseur (pièce E-15B). Le défendeur refusait de tenir compte du conflit entre la fonctionnaire et son superviseur pour composer avec ses besoins parce que la fonctionnaire ne voulait pas déposer de plainte de harcèlement ni fournir des renseignements supplémentaires à propos de ce conflit.

[129] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait refusé le poste à l'édifice Twin Atria parce que son bureau aurait été situé au même étage que celui de son superviseur.

[130] La fonctionnaire a déclaré qu'elle ne voulait pas soumettre de demande de congés parce qu'elle était prête à reprendre le travail si le défendeur prenait les mesures d'adaptation nécessaires.

[131] La fonctionnaire a expliqué qu'elle avait refusé le poste au Centre Michael J. Greenwood (pièce E-21A) parce qu'on ne l'avait pas consultée. L'édifice avait l'air d'un entrepôt et elle y aurait été isolée de ses collègues. Elle n'avait pas aimé le ton de la lettre d'offre du défendeur, qui lui avait paru arrogant. Elle n'avait pas non plus apprécié se faire imposer un délai aussi court pour répondre. Elle était convaincue que le défendeur lui offrait le poste qu'elle occupait déjà, mais dans un autre édifice. Le défendeur n'avait pas communiqué avec elle pour discuter de sa date d'entrée en fonctions. Elle ne pouvait supporter aucune manifestation d'hostilité à cette époque-là parce qu'elle était très angoissée; c'est pour cette raison qu'elle avait refusé l'offre.

[132] La fonctionnaire a admis que l'offre d'emploi au Centre Michael J. Greenwood constituait une mesure d'adaptation acceptable selon les critères établis par le Dr Ryan et le Dr Cheng.

[133] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait vécu sans salaire de mai 2005 à juillet 2006, ses indemnités d'invalidité ayant pris fin en mai 2005.

[134] La fonctionnaire poursuit maintenant des études universitaires en science de l'alimentation.

[135] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a déclaré qu'elle s'entendait bien avec Mme Baraniecki.

[136] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait eu de bons rapports avec Margaret Fairbairn durant l'année où elle avait été en affectation dans son unité, en 2003. Elle avait informé Mme Fairbairn de son problème d'alcool cette année-là. Elle n'était pas totalement en accord avec le protocole établi par Mme Fairbairn pour l'informer des absences de la fonctionnaire (pièce G-16).

[137] La fonctionnaire a déclaré que la situation au travail renforçait sa dépendance à l'alcool.

[138] La fonctionnaire a expliqué qu'elle avait informé son représentant syndical de son problème l'alcool après que le Dr Ryan eut déterminé qu'elle souffrait d'une dépendance en juin 2004. Elle n'en avait pas informé le défendeur, mais la Sun Life avait été mise au courant du problème au moment où elle avait présenté sa demande d'indemnités d'invalidité.

[139] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait refusé de présenter une plainte de harcèlement contre son superviseur. Elle ne se sentait pas soutenue par la direction. Elle s'était remise de sa dépendance à l'alcool, mais elle craignait qu'une enquête de harcèlement perturbe son équilibre. Sa santé était ce qu'elle avait de plus précieux.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le défendeur

[140] La fonctionnaire a été licenciée en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP* parce qu'elle avait refusé de se présenter au travail ou d'expliquer les raisons pour lesquelles

elle ne pouvait pas se présenter au travail. La décision de licencier la fonctionnaire a été mise en œuvre conformément à la *LGFP* et à la convention collective. Le défendeur a pris des mesures pour composer avec les besoins de la fonctionnaire, même si la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle était atteinte d'une déficience.

[141] Le représentant du défendeur a rappelé que dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, où la Cour suprême du Canada définit l'essence du contrat d'emploi comme « [...] l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail » (au paragraphe 15). De même, dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4, la Cour suprême a conclu que « [d]ans la mesure où l'exploitation d'une entreprise repose sur la fourniture par les employés de leur prestation de travail, il ne fait pas de doute que l'employeur peut, de bonne foi, établir des mesures visant à assurer la présence assidue des employés » (au paragraphe 18).

[142] L'arrêt *Honda Canada Inc. c. Keays*, 2008 CSC 39, présente aussi de l'intérêt dans ce cas-ci. La Cour suprême y a déclaré qu'« [...] un employeur doit assurer le suivi du dossier des employés qui s'absentent régulièrement, étant donné la nature même du contrat d'emploi et l'obligation qui lui incombe de gérer ses ressources humaines » (au paragraphe 71).

[143] Dans l'arrêt *Pachowski c. Canada (Conseil du Trésor)*, dossier n° T-1798-99 (20001016), qui portait sur un licenciement pour une raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, la Cour fédérale a déclaré ceci : « Je suis d'accord avec le défendeur pour dire qu'en l'espèce, le poste occupé par la demanderesse exigeait que celle-ci se présente au travail » (au paragraphe 54).

[144] Le défendeur admet qu'il a l'obligation de composer avec les besoins des employés atteints d'une déficience. Cette obligation est définie dans la *LCDP*. Mais l'employé a aussi des obligations. Il doit communiquer à l'employeur son besoin de mesures d'adaptation. L'employeur peut être exempté de l'obligation de prendre une mesure d'adaptation si l'employé ne lui communique pas son besoin, comme il est indiqué à la question 18 du document de la Commission canadienne des droits de la personne intitulé *Obligation de prendre des mesures d'adaptation Questions fréquemment posées et réponses* (onglet 6 des arguments écrits du défendeur).

[145] Le représentant du défendeur a souligné que les employés étaient censés coopérer et se montrer raisonnables lorsqu'ils examinent des propositions qui répondent bel et bien à leurs besoins. Ils ne peuvent pas formuler des demandes d'adaptation irréalistes. Le rejet d'une mesure d'adaptation raisonnable pourrait avoir comme conséquence de décharger l'employeur de toute responsabilité. Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, la Cour suprême a décrit dans les termes suivants l'obligation qui est faite à l'employé de coopérer avec l'employeur :

[...]

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. La participation du plaignant à la recherche d'un compromis a été reconnue par notre Cour dans l'arrêt O'Malley [...]

[...]

Pour faciliter la recherche d'un compromis, le plaignant doit lui aussi faire sa part. À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant.

[...]

[146] Pour s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur a le droit d'avoir suffisamment d'information sur la mesure nécessaire, sur les mesures d'adaptation pratiques et sur le pronostic de l'employé, comme il est indiqué à la question 20 du document de la Commission canadienne des droits de la personne intitulé *Obligation de prendre des mesures d'adaptation Questions fréquemment posées et réponses* (onglet 6 des arguments écrits du défendeur).

[147] La preuve produite dans ce cas-ci révèle que le défendeur s'est acquitté de ses obligations en vertu de la *LGFP*. Une fois informé de la nécessité de composer avec les besoins de la fonctionnaire, le défendeur a agi conformément aux évaluations de l'aptitude au travail effectuées par le Dr Cheng et approuvées ultérieurement par le médecin de la fonctionnaire, le Dr Ryan. Le défendeur est passé à l'action en dépit de

l'absence totale d'information à propos de la nature des allégations de harcèlement ayant engendré le besoin de mesures d'adaptation.

[148] Le représentant du défendeur a attiré l'attention sur un fait non contesté, à savoir que la fonctionnaire était en mesure de reprendre le travail à la fin de septembre 2005, quoique dans une unité de travail différente ou dans un lieu de travail différent. Après avoir reçu le rapport du Dr Cheng, le défendeur a immédiatement demandé à rencontrer la fonctionnaire et son représentant. La réunion a malheureusement été repoussée jusqu'au 22 février 2006, sans que le défendeur y soit pour quelque chose. Le défendeur a tenté de prendre des mesures d'adaptation, qui s'accordaient avec les exigences du Dr Cheng, dans les deux semaines qui ont suivi la tenue de la réunion. L'idée était d'affecter la fonctionnaire à nouvelle unité de travail sous la direction d'un nouveau superviseur, mais dans le même édifice. La fonctionnaire a rejeté cette proposition.

[149] Le 5 juillet 2006, après avoir reçu la lettre du Dr Ryan datée du 18 avril 2006 et la lettre du Dr Cheng datée du 23 juin 2006, confirmant la nécessité de composer avec les besoins de la fonctionnaire en la transférant dans un autre édifice, le défendeur a offert de muter la fonctionnaire à un autre poste, dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur et dans un autre édifice. La mesure proposée s'accordait avec les exigences du Dr Cheng et du Dr Ryan. La fonctionnaire a rejeté cette offre sans même tenter d'expliquer les raisons de son refus.

[150] Lorsque la fonctionnaire a refusé de se présenter au travail le 18 juillet 2006, le défendeur l'a avisée qu'il devrait se résoudre à mettre fin à son emploi si elle ne communiquait pas avec lui d'ici le 25 juillet 2006. La fonctionnaire n'a pas communiqué avec l'employeur. Le 4 août 2006, le défendeur a avisé la fonctionnaire qu'il lui accordait un dernier délai et qu'elle devait se présenter au travail le 14 août 2006. Il l'a prévenue que si elle ne se présentait pas au travail à cette date, des mesures seraient prises afin de mettre fin à son emploi à compter du 15 août 2006. La fonctionnaire ne s'étant pas présentée au travail le 14 août 2006 et n'ayant fait aucun effort pour prévenir le défendeur de sa décision de ne pas se présenter au travail, le défendeur lui a envoyé une lettre l'informant qu'il était nécessaire de mettre fin à son emploi.

[151] Le représentant du défendeur a avancé l'argument que le refus de se présenter au travail constituait un motif de licenciement aux termes d'un contrat d'emploi. Le

défendeur a agi de bonne foi. Il a pleinement informé la fonctionnaire des attentes qu'il avait à son égard. Il l'a prévenue qu'il mettrait fin à son emploi si elle refusait de reprendre le travail ou d'expliquer les raisons pour lesquelles elle ne pouvait pas se présenter au travail. Le défendeur a fait trois offres d'emploi successives à la fonctionnaire; il a tenté à maintes reprises de lui venir en aide; il s'est aussi efforcé de trouver des solutions de rechange avant de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire.

[152] En rejetant les mesures d'adaptation raisonnables proposées par le défendeur, sans aucune explication, la fonctionnaire a déchargé le défendeur de son obligation. Après avoir reçu la proposition du 5 juillet 2006, qui satisfaisait aux critères établis par SC et par son médecin, la fonctionnaire avait l'obligation d'en faciliter la mise en œuvre. De même, elle avait également l'obligation d'accepter une mesure d'adaptation raisonnable. Comme la Cour suprême l'a observé dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* « [...] [s'il y a rejet d'une proposition qui serait raisonnable compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur s'est acquitté de son obligation. » La fonctionnaire a contrevenu, à ses risques et périls, à la directive de se présenter au travail.

B. Pour la fonctionnaire

[153] La fonctionnaire défend la position que le défendeur a agi de manière discriminatoire à son endroit du fait de sa déficience, contrevenant ainsi à la *LCDP* et à l'article 44 de la convention collective, qui interdit la discrimination. Le défendeur n'a pas démontré qu'il avait pris des mesures d'adaptation sans contrainte excessive.

[154] Le représentant de la fonctionnaire a observé que le défendeur savait déjà, en 2002, que la fonctionnaire avait des problèmes de santé : elle était souvent absente du travail et les signes d'une dépendance à l'alcool étaient visibles. La preuve révèle également que le défendeur était au courant de la déficience de la fonctionnaire en 2004, lorsque la Sun Life a approuvé sa demande d'indemnités d'invalidité.

[155] Le défendeur n'a pas effectué de recherches pour savoir comment composer avec les besoins de la fonctionnaire. Il a plutôt privilégié la voie des mesures disciplinaires. Le défendeur n'a pas offert d'aide financière ou autre à la fonctionnaire, à part lui suggérer de faire appel au programme d'aide aux employés. La fonctionnaire a fait elle-même des démarches pour se faire traiter. Elle a participé à deux

programmes de traitement de l'alcoolisme en 2004 et consulté un psychologue à ses frais.

[156] La fonctionnaire a coopéré avec le défendeur. Elle a accepté de se soumettre à trois évaluations de l'aptitude au travail, même si chaque évaluation a nécessité une attente de plus de trois mois, comme en témoigne sa lettre du 16 août 2005 à SC (pièce G-19N).

[157] Le représentant de la fonctionnaire a déclaré que le défendeur avait continué d'exiger des renseignements supplémentaires de la fonctionnaire, au lieu de composer avec ses besoins conformément aux recommandations du Dr Ryan et du Dr Cheng. Il avait également continué à lui demander de soumettre une demande formelle de congé et de déposer une plainte de harcèlement.

[158] Les mesures d'intimidation du défendeur ont exacerbé les problèmes de santé de la fonctionnaire, qui s'est mise à souffrir d'anxiété et de dépression. Lorsque la fonctionnaire est partie en congé de maladie le 8 juin 2004, le défendeur ne s'est aucunement préoccupé de sa responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

[159] La preuve révèle que le défendeur a refusé de prendre des mesures d'adaptation parce qu'il voulait que la fonctionnaire dépose une plainte de harcèlement. Cette exigence du défendeur a eu un effet négatif sur la fonctionnaire, qui souffrait d'un trouble d'adaptation, comme l'a attesté sa psychologue.

[160] Les deux dernières évaluations de l'aptitude au travail étaient identiques. Elles recommandaient que le défendeur offre un poste de rechange à la fonctionnaire. SC a recommandé au défendeur, en mars 2005 et en septembre 2005, d'offrir un autre poste à la fonctionnaire. Or le défendeur a attendu jusqu'en mai 2006, soit presque un an, avant de donner suite à cette recommandation. L'offre n'était pas raisonnable, étant donné que la fonctionnaire aurait été obligée de travailler au même étage que son ancien superviseur.

[161] Durant la réunion du 22 février 2006, la fonctionnaire a demandé au défendeur de lui offrir un poste dans une autre ville. Le défendeur aurait dû accepter cette proposition.

[162] Le représentant de la fonctionnaire a déclaré qu'à partir de mars 2005, le Dr Cheng avait recommandé de transférer la fonctionnaire dans une autre unité de

travail ou dans un autre lieu de travail, ou les deux. Or ce n'est qu'en juillet 2006 que le défendeur a finalement offert un poste à la fonctionnaire dans un autre édifice. Il n'a consulté ni la fonctionnaire ni son représentant avant de faire cette offre, qui était formulée comme un ultimatum : soit la fonctionnaire acceptait l'offre, soit elle perdait son emploi. L'offre n'était pas acceptable. Le poste était situé dans un ancien entrepôt et la fonctionnaire y aurait été isolée de ses collègues d'EC. Il s'agissait en fait de l'ancien poste de la fonctionnaire, que le défendeur avait transféré à l'entrepôt.

[163] Le défendeur a tenté de jeter le blâme sur la fonctionnaire en l'accusant de ne pas avoir communiqué avec le défendeur. Or, la preuve démontre que le médecin traitant de la plaignante a fourni de nombreux certificats médicaux au défendeur (pièces E-2A, E-10C, G-2, G-3, G-4, G-9, G-10 et G-12). Même si le défendeur refuse d'admettre qu'il a reçu les certificats, il a été démontré que la fonctionnaire ou ses représentants lui en avaient fait parvenir des copies.

[164] Le représentant de la fonctionnaire a attiré mon attention sur plusieurs décisions traitant de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Dans l'affaire *Herritt c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP 166-02-27188 (19961217), l'arbitre de grief a conclu que la dépendance à l'alcool était une maladie et que l'employeur devait aider l'employé à surmonter son problème en lui proposant des programmes de traitement et de réadaptation.

[165] Dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489, la Cour suprême a énuméré comme suit les facteurs dont l'employeur peut tenir compte pour composer avec les besoins d'un employé : le coût financier de la mesure d'adaptation, l'atteinte à la convention collective, le moral des autres membres du personnel et l'interchangeabilité des effectifs. Dans le présent grief, les mesures d'adaptation demandées n'auraient pas représenté un coût financier substantiel; elles n'auraient pas porté atteinte à la convention collective, ni désorganisé l'effectif, ni nui au moral des autres employés. EC est un employeur national; rien ne l'empêchait d'offrir un poste à la fonctionnaire dans une autre ville.

[166] Dans l'affaire *Gunderson c. le Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et accise)*, dossiers de la Commission 166-02-26327 et 26328 (19950912), l'arbitre de grief a conclu que, avant de mettre fin à la relation employeur-employé, l'employeur doit avoir déployé des efforts au cours d'une période raisonnable pour aider l'employé

à se réadapter et ses efforts doivent s'être soldés par un échec. Dans le présent grief, le défendeur n'a pas déployé d'efforts pour aider l'employé à se réadapter.

[167] Le représentant de la fonctionnaire a déclaré que la jurisprudence citée par le défendeur pouvait être différenciée du présent grief. Les faits de l'affaire *Hydro-Québec* sont différents des faits de la présente affaire. Dans cette cause, l'employeur avait pris des mesures d'adaptation pendant un certain nombre d'années et l'employée n'était pas en mesure de reprendre le travail dans un avenir rapproché. Dans le présent grief, le défendeur a refusé de prendre des mesures d'adaptation et la fonctionnaire était prête à reprendre le travail.

[168] Les faits de l'affaire *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)*, sont aussi très différents. Dans cette cause, l'employée était totalement incapable de travailler lorsque l'employeur avait mis fin à son emploi. Dans le présent grief, la fonctionnaire était prête à reprendre le travail.

[169] Dans l'arrêt *Honda Canada Inc.*, l'employé avait refusé d'être examiné par un médecin indépendant. Dans ce cas-ci, la fonctionnaire a accepté d'être examinée par un médecin de SC.

C. Réfutation du défendeur

[170] Le représentant du défendeur a fait valoir que le fait d'être en congé de maladie ne constitue pas nécessairement une déficience au sens de la *LCDP*. La fonctionnaire n'a pas démontré qu'elle avait une déficience qui nécessitait des mesures d'adaptation. Si elle souffrait effectivement d'une déficience, celle-ci n'était plus évidente en septembre 2005, lorsqu'elle a été déclarée apte à reprendre le travail.

[171] La preuve démontre que la fonctionnaire n'avait pas de problème de dépendance à l'alcool durant la période cruciale du présent grief.

[172] Le défendeur voulait que la fonctionnaire reprenne le travail; à cette fin, il était prêt à prendre les mesures nécessaires pour composer avec ses besoins apparents. Il a proposé une mesure d'adaptation qui concordait avec la recommandation du Dr Cheng, deux semaines après la réunion du 22 février 2006. C'est le manque de coopération de la fonctionnaire qui a rendu son licenciement nécessaire. Elle est seule responsable du délai qui s'est écoulé entre le moment où elle a été déclarée apte au travail et le moment où la réunion a eu lieu.

[173] En refusant obstinément d'accepter un poste adapté à ses besoins et d'expliquer au défendeur pourquoi elle refusait de se présenter au travail, la fonctionnaire a contraint le défendeur à mettre fin à son emploi.

[174] La fonctionnaire soutient que le défendeur était déjà au courant de ses problèmes d'alcool en 2002, ce qui est faux. La fonctionnaire a elle-même déclaré à l'audience que le problème avait initialement été diagnostiqué par le Dr Ryan lors de sa première consultation en juin 2004. Qui plus est, ce diagnostic n'a pas été communiqué au défendeur.

[175] Le défendeur n'a pas privilégié la voie des mesures disciplinaires dans le cas de la fonctionnaire, contrairement à ce qu'elle affirme. Les seuls exemples que la fonctionnaire a donnés pour étayer cet argument sont antérieurs à 2004; or à ce moment-là le défendeur ne savait même pas que la fonctionnaire avait des problèmes d'alcool.

[176] Le défendeur n'a jamais exigé que la fonctionnaire dépose une plainte de harcèlement. Il tentait de déterminer en quoi son travail mettait sa santé et sa sécurité en danger. Ce n'est pas facile de prendre des mesures d'adaptation en vase clos.

[177] Dans sa note du 24 novembre 2004 (pièce E-2A), le Dr Ryan ne fournit pas de détails sur la nature du problème de la fonctionnaire et sur les moyens à prendre pour composer avec ce problème. Ce n'est qu'en février 2005 que le défendeur a appris, de M^e Mann, l'avocate de la fonctionnaire à ce moment-là, que la fonctionnaire se croyait victime de harcèlement.

[178] Le défendeur n'a pas reçu les certificats médicaux que la fonctionnaire soutient lui avoir envoyés, plus particulièrement la lettre du Dr Ryan datée du 25 janvier 2005 (pièce G-2). Quand on y regarde de plus près, on constate que cette lettre porte le timbre dateur de l'IPFPC.

[179] Le défendeur ignorait, jusqu'à ce que la fonctionnaire dépose son grief, quelle était la nature de ses problèmes de santé.

IV. Motifs

[180] La fonctionnaire a renvoyé son grief de licenciement à l'arbitrage en vertu du sous-alinéa 209(1)c(i) de la *LRTFP*, qui est libellé comme suit :

[...]

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

[...]

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

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

[...]

[181] La fonctionnaire a été licenciée pour une raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP*, qui est libellé comme suit :

[...]

12. (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard du secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable :

[...]

e) 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 d'une personne employée dans la fonction publique [...]

[...]

[182] Le paragraphe 12(3) de la *LGFP* précise que le licenciement découlant de l'application de l'alinéa 12(1)e) doit être motivé :

[...]

(3) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation découlant de l'application des alinéas (1)c, d) ou e) ou (2)c) ou d) doivent être motivés.

[...]

[183] L'employeur défend la position qu'il était fondé à licencier la fonctionnaire puisqu'elle avait refusé de se présenter au travail le 14 août 2006. La fonctionnaire avance l'argument que le défendeur a refusé de prendre des mesures pour composer avec ses besoins, ce qui explique sa décision de ne pas se présenter au travail. Le défendeur réplique que la fonctionnaire n'était pas atteinte d'une déficience et que, si elle était atteinte d'une déficience, le défendeur a pris des mesures pour composer avec ses besoins. Il s'ensuit que, dans le présent grief, la question du motif et la question des mesures d'adaptation sont plus ou moins imbriquées l'une dans l'autre.

[184] La Cour suprême a déclaré, dans l'arrêt *Hydro-Québec*, que l'obligation de fournir une prestation de travail constituait l'essence du contrat de travail :

[...]

[15] L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail [...]

[...]

[185] Dans l'arrêt *Pachowski*, une cause qui portait sur un licenciement pour une raison autre qu'un manquement à la discipline, la Cour fédérale a conclu qu'un employeur peut licencier l'employé qui refuse de se présenter au travail.

[186] J'estime que le défendeur dans ce cas-ci était fondé de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire. Selon le Dr Cheng, la fonctionnaire était en mesure de reprendre le travail en date du 29 septembre 2005 (pièce E-11D). Or la fonctionnaire a refusé une première offre de mutation dans l'édifice Twin Atria parce le bureau de son superviseur se trouvait dans cet édifice. Afin de composer avec ses besoins, le défendeur lui a offert, le 5 juillet 2006, une mutation au Centre Michael J. Greenwood, situé à cinq pâtés de maisons de son ancien lieu de travail (pièce E-21A). La lettre d'offre indiquait expressément que, faute de recevoir une réponse, le défendeur

tiendrait pour acquis qu'elle acceptait l'offre et qu'elle convenait de se présenter au travail le 18 juillet 2006. Or la fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail ce jour-là; elle n'a pas non plus prévenu le défendeur qu'elle n'avait pas l'intention de se présenter au travail.

[187] Le 18 juillet 2006, le défendeur a demandé à la fonctionnaire de communiquer avec lui d'ici le 25 juillet 2006 (pièce E-22A). Il l'a prévenue qu'il prendrait des mesures pour mettre fin à son emploi si elle ne répondait pas à sa demande.

[188] Le 19 juillet 2006, le défendeur a reçu la deuxième page de la lettre contenant l'offre de mutation, sur laquelle la fonctionnaire avait indiqué qu'elle refusait l'offre (pièce E-22B), sans fournir d'explications.

[189] Le défendeur a prolongé jusqu'au 4 août 2006 le délai accordé à la fonctionnaire pour accepter la mutation proposée, (pièce E-24). Il lui a demandé de se présenter au travail au Centre Michael J. Greenwood le 14 août 2006 et l'avisait de nouveau qu'il mettrait fin à son emploi à compter du lendemain si elle ne se présentait pas au travail. La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail à la date prévue; elle n'a pas prévenu le défendeur de son intention de ne pas se présenter au travail et n'a pas expliqué pourquoi elle refusait la mutation. Comme il l'en avait prévenue, le défendeur a mis fin à l'emploi de la fonctionnaire en date du 15 août 2006 (pièce E-25).

[190] Il s'ensuit que le défendeur était fondé à licencier la fonctionnaire puisqu'elle n'avait pas rempli une condition essentielle de son contrat de travail, à savoir se présenter au travail. Le défendeur a agi de manière raisonnable en l'avisant des conséquences de son refus de se présenter au travail. Il a même prolongé à deux reprises le délai qu'il lui avait accordé pour accepter la mutation au Centre Michael J. Greenwood.

[191] La fonctionnaire défend la position qu'elle avait le droit de refuser la mutation et de ne pas se présenter au travail, pour la bonne raison que le défendeur n'avait pas composé avec sa déficience. Je conviens que le défendeur avait l'obligation de prendre des mesures pour composer avec la déficience de la fonctionnaire. Les articles 3 et 7 et le paragraphe 15(2) de la *LCDP* disent bien que l'employeur doit prendre des mesures pour composer avec les besoins d'un employé atteint d'une déficience, sans contrainte excessive. Or, dans ce cas-ci, un examen attentif de la preuve nous montre que le

défendeur s'est acquitté de son obligation de composer avec les besoins de la fonctionnaire.

[192] Avant de poursuivre, je tiens à dire qu'en juillet 2006, la déficience de la fonctionnaire qui nécessitait des mesures d'adaptation n'était pas sa dépendance à l'alcool. J'ajouterai que la dépendance à l'alcool est un faux problème, puisque le Dr Ryan a déclaré que la fonctionnaire avait surmonté sa dépendance depuis novembre 2004. En fait, la fonctionnaire n'a jamais demandé au défendeur de prendre des mesures pour composer avec sa dépendance à l'alcool. Les problèmes d'alcool de la fonctionnaire n'ont rien à voir avec son rejet des offres d'emploi du défendeur et avec son refus de se présenter au travail, refus qui a occasionné son licenciement.

[193] La preuve médicale révèle que la fonctionnaire souffrait d'un trouble d'adaptation avec humeur anxieuse et dépressive attribuable à son milieu de travail, plus particulièrement au fait qu'elle se sentait harcelée par son superviseur, et que c'est pour cette raison qu'elle ne voulait pas revenir au travail. Par conséquent, la déficience avec laquelle le défendeur devait composer, c'était le trouble d'adaptation de la fonctionnaire, qui, selon elle, était attribuable au fait qu'elle se sentait harcelée par son superviseur. J'aimerais préciser ici qu'il n'est pas nécessaire de savoir, aux fins de trancher le présent grief, si la fonctionnaire était harcelée ou non; tout ce qui compte c'est que la fonctionnaire se croyait harcelée et que cette perception avait une incidence sur son trouble d'adaptation.

[194] Il faut bien comprendre que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation n'est pas la responsabilité exclusive du défendeur. L'agent négociateur, le défendeur et l'employé doivent unir leurs efforts pour trouver une mesure permettant de composer avec la déficience de l'employé, comme la Cour suprême l'a indiqué dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* :

[...]

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. La participation du plaignant à la recherche d'un compromis a été reconnue par notre Cour dans l'arrêt O'Malley [...]

[...]

[195] Le défendeur ignorait, jusqu'à ce qu'il reçoive la note du Dr Ryan datée du 24 novembre 2004, que la fonctionnaire avait une déficience attribuable à son milieu de travail. La note disait que la fonctionnaire ne pouvait pas reprendre le travail avant janvier 2005 et qu'elle « [traduction] [...] ne p[ourrait] peut-être pas retourner dans son ancien poste en raison du milieu de travail malsain » (pièce E-2A).

[196] Après avoir pris connaissance de la note du Dr Ryan, le défendeur a demandé à la fonctionnaire de se soumettre à une évaluation de l'aptitude au travail, le 29 décembre 2004 (pièce E-2D), ce qui était une réaction normale. Le défendeur avait le droit de s'assurer que la fonctionnaire était apte à reprendre le travail. Il voulait également savoir en quoi le milieu de travail de la fonctionnaire l'empêchait de reprendre le travail, car la note du Dr Ryan datée du 24 novembre 2004 était muette à ce sujet. L'évaluation de l'aptitude au travail a eu lieu le 24 mars 2005; le Dr Cheng a écrit ce jour-là que la fonctionnaire n'était pas en mesure de reprendre le travail dans un avenir rapproché, mais qu'elle espérait pouvoir le faire au cours de l'été 2005 (pièce E-5A). Il ajoutait que la fonctionnaire ne pouvait pas retourner dans son ancienne unité de travail le jour où elle reprendrait le travail.

[197] Le défendeur ignorait, jusqu'à ce qu'il reçoive la lettre de M^e Mann datée du 31 janvier 2005 (pièce E-3D), que le « milieu de travail malsain » était lié au fait que la fonctionnaire se croyait harcelée par son superviseur.

[198] Comme le Dr Cheng avait déterminé, le 24 mars 2005, que la fonctionnaire n'était pas prête à reprendre le travail, le défendeur était fondé à demander au Dr Cheng, le 15 juillet 2005, d'examiner de nouveau la fonctionnaire avant son retour au travail (pièce E-9C). Le délai qui s'est écoulé durant l'été 2005 entre la demande d'évaluation et l'évaluation proprement dite est en partie attribuable aux formalités administratives à remplir et au fait que la fonctionnaire a changé de représentant. Le défendeur avait besoin d'un nouveau formulaire de consentement pour communiquer les renseignements fournis par la fonctionnaire parce que le formulaire précédent était expiré, comme l'indique la lettre de Mme White, datée du 10 août 2005, à la fonctionnaire (pièce E-11A).

[199] Le Dr Cheng a procédé à l'évaluation de l'aptitude au travail le 29 septembre 2005 (pièce E-11D). Il a déclaré que la fonctionnaire était prête à reprendre le travail, à la condition de lui offrir « [traduction] [...] de nouvelles conditions de travail, comme un nouveau lieu de travail ou une nouvelle autre unité de

travail [...] ». C'est la première fois que la fonctionnaire se sentait suffisamment bien pour reprendre le travail. Rappelons aussi que la note du Dr Cheng ne disait pas expressément que la fonctionnaire devait être transférée dans un autre édifice; il y était seulement question d'un changement de lieu de travail ou d'unité de travail. Il s'ensuit que le défendeur ne pouvait pas savoir à ce moment-là qu'il était nécessaire de transférer la fonctionnaire dans un autre édifice.

[200] L'échange de correspondance entre la fonctionnaire et les représentants de l'employeur nous montre que le défendeur a tenté d'organiser une réunion avec la fonctionnaire au cours de l'automne de 2005, mais sans succès, parce que la fonctionnaire exigeait la présence d'un représentant et que personne n'était disponible (pièces E-13A et E-13C).

[201] Le défendeur a finalement rencontré la fonctionnaire le 22 février 2006. Elle était alors représentée par M^e Levesque. Durant la réunion, le défendeur lui a offert un autre poste dans une autre unité de travail sous la direction d'un autre superviseur. Cette offre a donc été faite un peu moins de cinq mois après que la fonctionnaire eut été déclarée apte à reprendre le travail. À mon sens, ce n'est pas un laps de temps déraisonnable pour trouver un poste de rechange. Le délai qui s'est écoulé entre le moment où la fonctionnaire a été déclarée apte à travailler et le moment où le défendeur lui a fait une offre est en partie attribuable au fait que les parties ne se sont pas rencontrées ou n'ont pas été capables de se rencontrer plus tôt.

[202] Au cours de la réunion, la fonctionnaire a refusé le poste que le défendeur lui proposait parce qu'il était situé dans l'édifice où se trouvait le bureau de son ancien superviseur. Selon le témoignage de Mme White et la lettre de M^e Levesque datée du 30 mars 2006 (pièce E-18A), la fonctionnaire a déclaré, durant cette réunion, qu'elle voulait être mutée dans une autre ville. Le défendeur a refusé parce que son offre concordait avec la recommandation du Dr Cheng. Ce dernier n'exigeait pas, à ce moment-là, que la fonctionnaire soit transférée dans un autre édifice ou dans une autre ville; il recommandait de la transférer dans un autre de lieu de travail ou dans une autre unité de travail. Le défendeur a donc offert un poste à la fonctionnaire dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur. Ce faisant, il s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[203] Le 22 mars 2006, afin de s'assurer qu'il appliquait correctement la recommandation de SC, le défendeur a demandé au Dr Cheng s'il pouvait muter la

fonctionnaire à un autre poste dans une autre unité de travail, sous la direction d'un autre superviseur (pièce E-17A). Le Dr Cheng a répondu le lendemain que c'était une mesure acceptable (pièce E-17B) et qu'il n'était pas nécessaire de muter la fonctionnaire dans un autre lieu géographique ou dans une autre ville.

[204] Le 24 mars 2006, le défendeur a écrit à M^e Levesque pour offrir de nouveau le poste à la fonctionnaire (pièce E-16). La lettre est demeurée sans réponse.

[205] Le défendeur ignorait, jusqu'à ce qu'il reçoive, 1^{er} mai 2006, la lettre du Dr Ryan datée du 18 avril 2006 (pièce E-20B), que la fonctionnaire devait être transférée dans un autre lieu géographique. Le Dr Ryan recommandait en effet de transférer la fonctionnaire dans un autre « lieu géographique ». (Cette recommandation manque de clarté, à mon sens, car la notion de « lieu géographique » se prête à de nombreuses interprétations.) Le défendeur s'est alors empressé de prendre des mesures d'adaptation. Il a demandé au Dr Cheng de lui donner son avis sur la recommandation du Dr Ryan. Le Dr Cheng a répondu que la fonctionnaire pouvait très bien travailler dans le même édifice que son ancien superviseur si l'immeuble était suffisamment grand pour qu'elle puisse vaquer à ses activités sans croiser son ancien superviseur. Il déconseillait toutefois de transférer la fonctionnaire dans un petit immeuble où elle était susceptible de croiser son ancien superviseur. (À l'audience, le Dr Ryan a admis que la recommandation du Dr Cheng concordait avec la sienne.) Comme l'édifice Twin Atria était un petit immeuble et que la fonctionnaire était susceptible d'y croiser son ancien superviseur, le défendeur lui a offert un poste, le 5 juillet 2006, au Centre Michael J. Greenwood, situé à cinq pâtés de maisons de l'édifice Twin Atria (pièce E-21A). Cette offre a été faite deux mois après la réception de la lettre du Dr Ryan. Je conclus que le défendeur a agi rapidement pour composer avec les besoins de la fonctionnaire après avoir reçu la preuve médicale qui étayait la demande de la fonctionnaire. Je tiens à préciser ici que le défendeur n'était pas obligé de répondre à la demande de la fonctionnaire; son obligation se limitait à composer avec sa déficience, et c'est la preuve médicale qui déterminait les mesures d'adaptation requises.

[206] Comme je l'ai indiqué plus tôt dans la présente décision, la fonctionnaire a refusé l'offre qui satisfaisait aux exigences du Dr Ryan et du Dr Cheng. Le défendeur a renouvelé l'offre à deux reprises, mais la fonctionnaire a toujours refusé de se présenter au travail et d'expliquer pourquoi elle rejetait la mesure d'adaptation

proposée. La fonctionnaire a déclaré à l'audience que le Centre Michael J. Greenwood avait l'air d'un entrepôt et qu'elle allait s'y sentir isolée. Le fait est que la fonctionnaire n'a jamais fait part de ses réserves au défendeur, ni en juillet ni en août 2006.

[207] La fonctionnaire soutient également que le défendeur aurait dû la consulter avant de lui proposer le poste. J'aimerais d'abord dire que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne comporte pas en soi l'obligation de consulter l'employé, même si cela demeure souhaitable. L'employeur doit prendre une mesure d'adaptation raisonnable et c'est ce que le défendeur a fait dans ce cas-ci. Cela dit, je ne peux pas dire que la fonctionnaire n'a pas été consultée, même si la formule employée n'était pas idéale. Après avoir reçu pour la troisième fois l'offre de mutation au Centre Michael J. Greenwood, la fonctionnaire aurait pu communiquer avec le défendeur pour lui expliquer pourquoi elle ne voulait pas être mutée à cet endroit. Elle ne l'a pas fait; elle n'a pas non plus informé le défendeur des raisons pour lesquelles elle refusait de se présenter au travail aux dates prévues. La fonctionnaire n'a fait aucun effort pour communiquer avec le défendeur.

[208] Bref, le défendeur a tenté par divers moyens de composer avec les besoins de la fonctionnaire. Il lui a offert un poste à l'édifice Twin Atria parce que d'après l'information dont il disposait à ce moment-là, cela semblait une mesure appropriée. Après avoir été informé que la fonctionnaire devait être transférée dans un autre édifice, il lui a offert un poste au Centre Michael J. Greenwood. Cette offre concordait avec les recommandations du médecin de la fonctionnaire et du médecin de SC. Le défendeur a renouvelé son offre à deux reprises, mais la fonctionnaire a refusé d'y répondre; elle n'a pas non plus expliqué pourquoi elle refusait de travailler au Centre.

[209] Je crois comme la fonctionnaire que le défendeur n'aurait pas dû insister pour qu'elle dépose une plainte de harcèlement, comme il l'a fait, par exemple, dans sa lettre du 16 mai 2005 à la fonctionnaire (pièce E-6A), car rien n'obligeait la fonctionnaire à déposer une plainte. Il n'en demeure pas moins que le défendeur, en tant qu'employeur, avait l'obligation de chercher à déterminer si la fonctionnaire se faisait harceler par son superviseur. Au demeurant, la fonctionnaire avait une obligation d'expliquer le harcèlement, puisque c'était l'aspect déterminant de son retour au travail.

[210] Je n'accorde aucune importance au fait que la fonctionnaire n'a pas soumis de demandes de congé entre les années 2004 et 2006, car le défendeur n'a pas tablé sur cette omission pour mettre fin à son emploi.

[211] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

[212] Le grief est rejeté.

Le 18 novembre 2009.

Traduction de la CRTFP.

**John Mooney,
arbitre de grief**