

Date: 20131219

Dossier: 566-02-5556

Référence: 2013 CRTFP 164



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

DALE MILLER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

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

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant: William H. Kydd, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé: Giovanni Mancini, avocat

Pour l'employeur: Christine Langill, avocate

Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),
les 9 et 10 octobre 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Dale Miller (le « fonctionnaire »), travaille à titre d'agent correctionnel au sein du Service correctionnel du Canada (le « CSC » ou l'« employeur ») depuis plus de 10 ans. Le 10 janvier 2011, le fonctionnaire a déposé un grief dans lequel il est allégué que l'employeur avait contrevenu à son devoir de prendre des mesures d'adaptation relativement aux problèmes de dos du fonctionnaire parce qu'il n'a pas fourni à ce dernier la chaise ergonomique appropriée qu'il avait demandé. Par conséquent, le fonctionnaire s'est blessé de nouveau, ce qui lui a fait perdre du temps de travail ainsi que tous ses congés de maladie, en plus de lui causer des douleurs, de la souffrance et de la détresse. À titre de mesure de réparation, il a demandé qu'on lui fournisse une chaise ergonomique appropriée et qu'on lui verse toute la rémunération perdue de même que la somme de 25 000 \$ pour les douleurs, la souffrance et le stress.

[2] La réponse initiale de l'employeur au grief, datée du 1^{er} mars 2011, est rédigée dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

Les conclusions suivantes ont été tirées relativement à votre grief :

1. Les critères applicables relativement à un grief ne sont pas satisfaits car il ne paraît y avoir aucun conflit avec la convention collective. Il vaudrait mieux suivre la procédure relative aux plaintes.

2. L'employé a effectivement eu accès à une chaise ergonomique lorsqu'il travaillait au sein de l'unité et il a apporté celle-ci avec lui au PPCC lorsqu'il y a été transféré.

3. L'employé a lui-même mentionné que la chaise ergonomique qui lui avait été remise était brisée. À ce jour, l'employé n'a fait état d'aucune défectuosité de la chaise. Il ne peut être donné suite à une demande qui n'a pas été présentée.

4. Dans un énoncé de confirmation daté du 6 juillet 2010, Bob Wong indique que toutes les chaises fournies au PPCC et à l'entrée principale sont des chaises ergonomiques 24 heures. C'est dans ce secteur que vous avez été affecté. En outre, des renseignements vous ont été fournis pour que vous présentiez une demande par l'intermédiaire du Comité

d'ergonomie et sur le processus à suivre pour acheter une chaise.

5. En ce qui concerne le rétablissement de votre paie, la convention collective prévoit l'accumulation de crédits de congés de maladie. Il y a même une disposition selon laquelle, si l'employé est dans le besoin, il peut accumuler un déficit de 200 heures. Lorsque ce montant est épuisé, l'on procède à un recouvrement de la paie. Si vous éprouvez des difficultés financières, vous pouvez présenter une demande fondée sur l'existence de difficultés par l'intermédiaire d'un conseiller en RH. Ce grief est rejeté à ce palier.

[3] La réponse au deuxième palier de l'employeur est datée du 8 avril 2011. L'employeur a répondu notamment à l'allégation selon laquelle il existait une obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

Dans le présent grief, vous avez fait valoir que l'employeur avait omis de vous fournir une chaise ergonomique conformément au règlement entourant l'« obligation de prendre des mesures d'adaptation ». Vous avez également allégué que cela vous avait causé des problèmes de dos si graves que vous avez dû vous absenter du travail du mois de mai 2010 au mois de février 2011 et que vous avez dû utiliser tous vos congés de maladie. Vous avez ensuite pris un congé non payé.

Votre ancienne gestionnaire correctionnelle, Kathy Paul, m'a indiqué que, lorsque vous avez travaillé au sein de son unité, vous aviez une chaise ergonomique vingt-quatre heures, que vous avez laissée là lorsque vous êtes passé au tableau de services secondaires. J'ai été informé en outre par le superviseur des Services institutionnels que les chaises fournies pour les postes statiques du tableau de services secondaires sont des chaises ergonomiques vingt-quatre heures.

Vous avez indiqué que la chaise ergonomique que vous utilisiez au PPCC était brisée et que vous n'aviez déclaré aucune défectuosité. L'employeur ne peut corriger les défectuosités s'il n'en est pas informé.

À titre de mesure corrective, vous avez demandé que l'on vous fournisse une chaise ergonomique appropriée, que tous vos congés de maladie vous soient remis et que la somme de 25 000 \$ vous soit versée au titre des douleurs, de la souffrance et du stress. Votre demande est rejetée pour les motifs suivants :

Je crois que vous avez eu accès à une chaise ergonomique vingt-quatre heures.

La convention collective prescrit la manière et les moyens d'accumuler des crédits de congé de maladie et permet même à l'employé d'accuser un déficit de 200 heures.

Bien que votre situation soit malheureuse, je ne crois pas que l'employeur soit tenu de vous verser les sommes demandées.

Compte tenu de l'analyse susmentionnée, votre grief est rejeté.

[Sic dans l'ensemble de la citation]

[4] Le 28 juin 2011, le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (le « syndicat ») a déposé un « Avis de renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel » au nom du fonctionnaire. Il a donné la liste suivante des dispositions faisant l'objet du grief individuel : [traduction] « les articles 37 et 41 et tous les articles connexes de la convention collective. Les alinéas 53(2)e) [et] le paragraphe 53(3) de la *LCDP* [et] tous les articles connexes ». Il a joint un avis à la Commission canadienne des droits de la personne énonçant que la question à trancher mettait en cause l'interprétation ou l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la « *LCDP* »), ainsi que la pratique ou politique discriminatoire alléguée : [traduction] « Omission et refus de la part de l'employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, ce qui a mené à une aggravation de l'état physique. Discrimination fondée sur un handicap physique ».

[5] L'employeur a répondu au dernier palier le 15 août 2012. Après avoir résumé le contenu du grief :

[Traduction]

De votre propre aveu, vous avez reçu une chaise ergonomique en août 2008, à la suite d'une évaluation ergonomique. Bien que vous ayez allégué que cette chaise n'a pas été bien fabriquée et qu'elle n'a pas duré longtemps, la direction vous a indiqué que vous ne l'aviez pas informée de défauts relatifs à cette chaise.

En outre, le 20 avril 2011, la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a déterminé qu'elle « ne peut accepter » que vos problèmes au dos et le temps que vous avez perdu au travail en 2010 en raison de ces problèmes sont attribuables au fait que vous avez ramassé un stylo en mai de cette année-là ou que les caractéristiques

ergonomiques de votre poste de travail ne sont pas adéquates. Cela étant dit, le 11 octobre 2011, une évaluation ergonomique a été effectuée à votre égard et, le 29 novembre 2011, vous avez reçu une nouvelle chaise ergonomique.

En conséquence, votre grief et la mesure corrective demandée sont rejetés.

[6] Le grief a été inscrit au rôle en vue d'une audience devant commencer le 9 octobre 2012. Au cours d'une conférence préparatoire à l'audience tenue le 20 septembre 2012, l'employeur a soulevé trois objections à l'égard de ma compétence. J'ai demandé aux parties de présenter leurs arguments par écrit avant l'ouverture de l'audience.

[7] Selon la première objection de l'employeur, le grief portait essentiellement sur une demande d'indemnisation pour une blessure que le fonctionnaire aurait subie au travail en 2010 et des dommages qui en découleraient. L'employeur a fait valoir que les questions de savoir si le fonctionnaire avait subi une aggravation de son état physique ou s'il s'était blessé de nouveau le dos à son travail en 2010 en raison de l'absence alléguée d'une chaise ergonomique, et s'il devrait obtenir 25 000 \$ en dommages pour cette nouvelle blessure alléguée, n'étaient pas des questions qui pouvaient être renvoyées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »). Les questions touchant les blessures au travail et l'indemnisation à laquelle elles peuvent donner lieu relèvent exclusivement des régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail, ainsi que le prévoit l'article 4 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. (1985), ch. G-5 (la « LIAE »).

[8] En deuxième lieu, l'employeur a fait valoir que la Commission n'avait pas compétence au motif que le fonctionnaire aurait pu aussi demander des mesures de réparation en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 (le « Code »). Sous le régime de la partie II du *Code*, l'employeur a l'obligation de veiller à ce que le lieu de travail respecte certaines normes en matière d'ergonomie. Ainsi, l'employé qui estime que l'employeur ne respecte pas ses obligations est tenu par la loi, dans un premier temps, de régler la question dans le cadre d'un processus énoncé en détail au paragraphe 127.1(1) du *Code*, à savoir le « Processus de règlement interne des plaintes ». À titre subsidiaire, un agent de la santé et de la sécurité du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) peut être avisé de rendre une décision sur la plainte. En outre, si un employé

estime qu'une situation pose un danger, l'employé peut refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[9] La troisième objection de l'employeur tient au fait que la discrimination fondée sur un handicap physique a été soulevée pour la première fois dans le formulaire 20 soumis par le fonctionnaire, intitulé [traduction] « Renvoi à l'arbitrage »; quoiqu'il ait allégué l'existence d'une blessure au travail, il n'a donné aucun détail à ce sujet.

[10] Après avoir examiné les observations du fonctionnaire et de l'employeur, j'ai indiqué que je prendrais ma décision sur les objections relatives à la compétence après l'instruction de la preuve et des arguments sur le bien-fondé du grief.

II. Résumé de la preuve

[11] Le fonctionnaire a été le seul témoin appelé par le syndicat. L'employeur a cité à témoigner Kathy Paul, Alan Hicks, Tracy Hicks et Shannon Oickle. Mme Paul était la gestionnaire d'unité du fonctionnaire lorsque celui-ci faisait partie de l'unité 50 à l'établissement de Springhill, à Springhill (Nouvelle-Écosse). Alan Hicks était le gestionnaire correctionnel par intérim du fonctionnaire en 2010. Tracy Hicks était la gestionnaire du tableau de services secondaires qui a témoigné au sujet des congés de maladie et de la documentation médicale se rapportant au fonctionnaire. Mme Oickle était la superviseuse des Services institutionnels, à l'établissement de Springhill, dont les responsabilités incluaient l'administration et la gestion du matériel.

[12] À la date de l'audience, le fonctionnaire travaillait depuis plus de 10 ans à titre d'agent correctionnel au sein du SCC. Il a commencé à travailler pour le SCC en Colombie-Britannique et, en 2007, il a travaillé au Centre régional de traitement de la Colombie-Britannique du SCC (le « Centre de traitement »).

[13] Le 28 juin 2007, au Centre de traitement, un détenu s'est barricadé dans sa cellule et s'est pendu. Le fonctionnaire et son partenaire ont tenté de sauver le détenu en enfonçant la porte verrouillée. Le fonctionnaire s'est servi de son épaule en plus de donner des coups de pied dans la porte jusqu'à ce qu'elle cède. Lorsqu'il a tenté de briser la porte, le fonctionnaire s'est meurtri l'épaule et s'est blessé au genou et au dos.

[14] Le fonctionnaire a pris deux jours de congé. Lorsqu'il est retourné au travail, son genou a cédé sous son poids, et il a dû être traité à l'hôpital.

[15] Le fonctionnaire a déposé une demande d'indemnisation auprès de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique. Celle-ci a reçu sa demande, qu'elle a subséquemment clarifiée comme étant une demande relative à une entorse à l'épaule droite et une autre au genou droit.

[16] Le fonctionnaire s'est fait traiter par un chiropraticien et il est retourné au travail en septembre 2007. Il a témoigné qu'à cette date, il ressentait encore des douleurs au genou et au dos, mais que celles-ci ne l'ont pas empêché de travailler.

[17] Le fonctionnaire a été muté et a commencé à travailler comme agent correctionnel à l'établissement de Springhill au mois de février 2008. Il a parcouru le Canada en voiture pour s'y rendre. Il a témoigné que, vers la fin du trajet, il avait très mal au dos. Il a attribué ces douleurs au long déplacement en voiture.

[18] À l'établissement de Springhill, le fonctionnaire a commencé à travailler au sein de l'unité 50. Si l'unité du pavillon était nouvelle, elle était cependant dotée de chaises usagées. Le fonctionnaire a témoigné que toutes les chaises de l'unité étaient très basses et étroites et qu'elles étaient pour la plupart en mauvais état. Il a déclaré que les chaises [traduction] « paraissaient avoir été fabriquées pour des personnes mesurant cinq pieds et quatre pouces alors que je mesure six pieds et quatre pouces et qu'à l'époque, je pesais près de 290 livres ». Il a indiqué que lorsqu'il s'assoit sur une de ces chaises, il avait les genoux plus élevés que les hanches. Il a ajouté qu'il n'arrivait pas à s'asseoir sur l'une des chaises lorsqu'il portait la ceinture et l'équipement propres aux agents correctionnels.

[19] Le fonctionnaire a témoigné qu'à compter de son arrivée, ou presque, à l'établissement de Springhill, il a régulièrement eu mal au dos. Il a déclaré que vers le début du mois de juin 2008, il a parlé à sa gestionnaire d'unité, Mme Paul, et lui a demandé une [traduction] « chaise 24 heures ajustable ». Il a indiqué avoir demandé une [traduction] « chaise 24 heures » parce que les agents correctionnels de l'établissement de la Colombie-Britannique où il avait travaillé auparavant avaient demandé et reçu ce type de chaise. Dans ce cas, les chaises remplacées étaient trop étroites et les nouvelles chaises étaient appelées des chaises ergonomiques 24 heures. Elles pouvaient être ajustées de nombreuses manières et elles ont été remises à tous les agents correctionnels qui travaillaient dans les postes de contrôle de l'établissement.

[20] Le fonctionnaire a déclaré que lui et les autres agents correctionnels qui travaillent aux postes de contrôle sont presque toujours assis.

[21] Mme Paul a témoigné que, lorsque le fonctionnaire lui a parlé de remplacer les chaises, elle l'a renvoyé à Robert Wong, l'agent responsable des acquisitions. Mme Paul n'avait pas de budget pour des chaises.

[22] Mme Paul était la gestionnaire du fonctionnaire à l'époque. D'après son témoignage, elle n'avait pas [traduction] « interprété » sa demande d'une nouvelle chaise comme étant une demande de mesures d'adaptation. Elle a déclaré qu'elle ne se rappelait pas avoir vu le fonctionnaire souffrir à quelque moment que ce soit. Elle a reconnu que le fonctionnaire avait pu se plaindre de maux de dos, mais que ce n'était pas inhabituel pour les agents correctionnels de se plaindre ainsi. Elle n'était au courant d'aucun problème médical dont le fonctionnaire aurait pu souffrir. Elle a déclaré que, lorsque le fonctionnaire a demandé la chaise, il a indiqué que celle qu'il avait était trop basse pour lui. Toutefois, lorsqu'elle a envoyé un courriel à M. Wong le 6 juin 2008 à l'appui de la demande du fonctionnaire, elle a écrit ceci [traduction] : « J'appuie cette demande. Dale éprouve des maux de dos en raison de ces chaises et si cela n'est pas corrigé, il en éprouvera davantage ». Le courriel du fonctionnaire à l'agent responsable des acquisitions le même jour disait ceci : [traduction] « Bob, je demande une chaise 24 heures pour mon poste au sein de l'unité 50. Les chaises qui nous sont fournies maintenant sont trop basses et elles me donnent des spasmes au dos. La chaise 24 heures devrait aider ».

[23] Le 6 juin 2008, le fonctionnaire a également envoyé une copie du courriel à Mme Oickle, qui était la chef de l'administration et de la gestion du matériel à l'établissement de Springhill. Le fonctionnaire a déclaré lui avoir envoyé une copie conforme du courriel parce qu'il croyait qu'elle faisait partie du comité d'ergonomie.

[24] Trois superviseurs rendaient des comptes à Mme Oickle. Ils étaient chargés respectivement de l'administration, du parc et de l'entrepôt, et de la gestion du matériel. À titre de superviseur de la gestion du matériel, M. Wong s'occupait des besoins de tous les détenus, tels que les vêtements, le nettoyage et la lessive. Il n'a pas été appelé à témoigner. Mme Oickle a témoigné qu'elle n'avait rien à faire avec le comité d'ergonomie. Elle savait que Mme Paul avait renvoyé la demande du fonctionnaire à M. Wong, mais elle a témoigné qu'elle avait cru comprendre qu'il présentait la demande au profit d'un groupe plus large d'agents correctionnels,

lesquels voulaient tous des chaises 24 heures. Selon elle, le fonctionnaire aurait suivi le processus approprié consistant à présenter une telle demande à M. Wong si l'intention avait été d'obtenir de meilleures chaises pour les agents correctionnels dans les zones de contrôle. Cependant, elle a ajouté que s'il avait demandé une chaise spéciale en raison d'un problème de santé, il aurait dû soumettre sa demande à un gestionnaire. Elle a déclaré qu'elle n'était pas responsable des demandes de mesure d'adaptation à moins qu'elles ne proviennent de son propre personnel.

[25] Mme Oickle a témoigné qu'en réponse à la demande, M. Wong a fourni un certain nombre de chaises 24 heures à l'unité 50. Elle n'a pas expliqué pourquoi elle avait pensé que le fonctionnaire présentait la demande pour le compte d'un groupe plus large alors que les courriels du 6 juin 2008, qui lui ont été envoyés en copie conforme, indiquaient que la demande avait été le résultat des spasmes au dos du fonctionnaire.

[26] Le fonctionnaire a témoigné que les chaises reçues avaient été laissées dans une salle de réunion de la direction parce que des chaises avaient été retirées de cette salle pour remplacer les anciennes chaises utilisées par les agents correctionnels. Le fonctionnaire a été informé de l'arrivée des chaises. Il les a examinées et en a trouvé une qui, selon ses propres termes, [traduction] « s'ajustait plus haut ». Il a indiqué avoir dit à Mme Paul qu'il prendrait cette chaise jusqu'à ce qu'il en reçoive une appropriée; Mme Paul était d'accord. Il a ajouté qu'il avait utilisé la chaise pendant trois ou quatre mois, mais qu'elle n'était pas bien fabriquée et qu'elle s'était brisée.

[27] Mme Paul a témoigné que le fonctionnaire lui avait signalé qu'il avait reçu la chaise, qu'il en était très satisfait et qu'il lui avait dit que tout était en ordre. Elle n'a donc pas cru nécessaire d'aller plus loin. Elle a déclaré que le fonctionnaire ne lui avait fait aucune autre demande en vue d'obtenir une chaise. Elle n'a jamais reçu de refus de travailler de sa part, ni de plainte sous le régime du *Code* concernant les caractéristiques ergonomiques.

[28] Je crois que les souvenirs du fonctionnaire selon lesquels il attendait encore d'[traduction] « obtenir une chaise appropriée » décrivent fort probablement la conversation qu'il a eue avec Mme Paul et à laquelle il a renvoyé au paragraphe 26 des présents motifs. L'évaluation ergonomique subséquente, effectuée en octobre 2011, a confirmé que la « chaise 24 heures » était encore trop petite. Son plateau de siège et la distance entre ses accoudoirs étaient trop étroits pour une personne de la taille du

fonctionnaire et, à la suite de son expérience en Colombie-Britannique, il savait qu'il en existait de plus optimales. Par ailleurs, je pense qu'il est facile de comprendre pourquoi Mme Paul a conclu que le fonctionnaire était satisfait, car aucun élément de preuve n'a été démontré voulant qu'il lui ait demandé à nouveau une chaise différente au cours de la période qui a mené à sa mutation de l'unité 50 au Poste principal de contrôle des communications (le « PPCC »). Il me semble également probable que l'utilisation du terme « chaise 24 heures » ait porté à confusion parce que le terme a aussi été utilisé pour décrire les chaises que M. Wong a obtenues et qui ont été placées dans la salle de réunion de la direction. Il n'y a aucune preuve que le fonctionnaire a, à quelque moment que ce soit, expliqué clairement que les chaises 24 heures en Colombie-Britannique étaient différentes des chaises 24 heures que M. Wong a obtenues.

[29] Lorsque le fonctionnaire a quitté l'unité 50 pour aller travailler au PPCC, il a déclaré qu'il n'avait pas apporté sa chaise parce qu'elle était brisée et parce qu'il y avait des chaises 24 heures au PPCC qui étaient du même type que celle qu'il avait brisée et laissée à l'unité 50. Il a déclaré qu'elles étaient plus élevées que celles qui se trouvaient initialement à l'unité 50, mais qu'elles n'étaient pas optimales. Il a dit qu'il n'avait rien fait à cet égard parce qu'il avait [traduction] « supposé par erreur qu'ils allaient lui procurer une nouvelle chaise ». Aucun élément de preuve n'a été présenté démontrant que le fonctionnaire avait dit à quiconque que sa chaise était brisée.

[30] Le fonctionnaire n'a produit aucune preuve selon laquelle il s'est adressé à nouveau à Mme Paul pour faire le suivi sur cette supposition. De même, tel qu'il a été indiqué, Mme Paul a témoigné qu'elle n'avait reçu du fonctionnaire aucune autre plainte par la suite. En revanche, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait continué de demander à M. Wong et à Mme Oickle s'il recevrait éventuellement une chaise appropriée.

[31] Le fonctionnaire a témoigné avoir rencontré Mme Oickle dans son bureau et lui avoir dit qu'il voulait une chaise ergonomique pour son dos. Elle lui a dit qu'il devait obtenir une note du médecin pour recevoir une telle chaise. Il a déclaré avoir obtenu une note du médecin et la lui avoir remise. Mme Oickle a témoigné qu'elle ne se rappelait pas avoir reçu une telle note. Aucune note n'a été trouvée parmi les autres notes du médecin que l'employeur a reçues du fonctionnaire.

[32] Au cours de son témoignage, le fonctionnaire a déclaré que l'unique exemplaire qu'il avait de la note se trouvait sur le disque dur de son ordinateur, lequel était en panne et impossible d'accès. Toutefois, lorsque l'audience s'est poursuivie le lendemain matin, le fonctionnaire a déclaré qu'il avait réussi à obtenir de l'aide technique et qu'il avait retrouvé et fait imprimer la note, qu'il a produite en preuve. Il s'agissait d'une brève note signée par le Dr Rondeau, le médecin de famille du fonctionnaire. Elle était datée du 23 juillet 2009 et indiquait que [traduction] « Dale Miller a besoin d'une chaise ergonomique adaptée à sa taille et à son poids ».

[33] Quoi qu'il en soit, à un moment donné, il a été conclu que le fonctionnaire devait obtenir sa propre chaise. Selon le fonctionnaire, M. Wong lui a alors demandé de se rendre à l'entrepôt de l'AAS chargé de fournir le mobilier de l'établissement. À l'entrepôt, on lui a pris ses mensurations en vue de lui fournir une chaise. Or, le temps a passé et il n'en a reçu aucune.

[34] Le fonctionnaire a témoigné avoir continué de souffrir de maux de dos et que, par conséquent, il a perdu du temps de travail. En mars 2010, l'employeur a approuvé une demande d'avance sur ses congés de maladie. À cette date, il a indiqué qu'il présenterait probablement une demande d'indemnisation à la commission des accidents du travail lorsqu'il serait en mesure de voir son spécialiste.

[35] La clause 31.04 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le UCCO-SACC-CSN, expirée le 31 mai 2010 (la « convention collective »), prévoyait que l'employé à qui il ne restait aucun crédit de congé de maladie ou dont les crédits de congé de maladie étaient insuffisants pour couvrir une absence pouvait obtenir une avance de congés de maladie pouvant atteindre 200 heures.

[36] Le fonctionnaire a raconté que, le 24 mai 2010, alors qu'il était au travail, il s'est penché pour ramasser un stylo et a senti quelque chose tirer dans le bas du dos. Il a déclaré avoir alors ressenti une douleur au dos, laquelle s'est aggravée rapidement. Après quelques heures, il a éprouvé une telle douleur qu'il ne pouvait bouger. Vers 3 h, il a été conduit à l'hôpital en ambulance. Il a obtenu des analgésiques ainsi que des relaxants musculaires, puis il a été ramené à la maison par ambulance plus tard le même jour. Initialement, il a obtenu un certificat médical indiquant une date estimative de retour au travail du 31 mai 2010, mais il est resté chez lui jusqu'à la fin du mois de juin 2010.

[37] Le 6 juillet 2010, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Wong, avec copie conforme au directeur de l'établissement et au président du syndicat. Le courriel se lisait comme suit :

[Traduction]

Bob, je demande une chaise ergonomique depuis 2008. Mon dossier est passé d'une personne à une autre, sans que je n'obtienne quelque résultat que ce soit. Mon mal de dos s'est beaucoup aggravé, au point où j'ai dû quitter le travail en ambulance et prendre congé d'un mois. Je figure au tableau de services secondaires et cela m'aiderait beaucoup d'avoir une chaise convenable au PPCC.

[38] Le même jour, M. Wong a répondu au fonctionnaire. Il a indiqué que [traduction] « [...] le dernier groupe de chaises envoyées au PPCC et à l'entrée principale étaient toutes des chaises ergonomiques ». Il a renvoyé à une spécification pour une chaise de dactylographie reçue d'un magasin de fournitures de bureau, qu'il a jointe au courriel, et il a poursuivi dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

Si vos problèmes au dos sont un tant soit peu similaires aux miens, la solution ne tient pas dans la chaise, mais elle consiste plutôt à se lever et à faire quelques pas toutes les demi-heures à peu près pour soulager la pression exercée sur le dos.

J'ai inclus le nom de ma physiothérapeute ainsi que son numéro de téléphone, si vous êtes intéressé. [...]

[...] Sans elle, j'aurais été absolument incapable de retourner au travail et j'ai été en congé pendant deux ans en raison de problèmes ergonomiques au dos. J'ai même suivi un traitement intensif de physiothérapie pendant six semaines, organisé par la commission des accidents du travail, qui ne m'a été d'aucune utilité. [...]

[...] Croyez-moi, aucune chaise ergonomique ne résoudra des problèmes au dos qui n'ont pas été traités comme il se doit. Je me suis retrouvé dans cette situation et j'ai consulté la plupart des physiothérapeutes dans la région de Amherst, Springhill, et trois autres dans la région de Halifax Dartmouth, avant d'être renvoyé à [...]

[...] Si vous ne souhaitez pas suivre mes conseils, communiquez avec Drew Steeves et demandez à un membre

du comité d'ergonomie de déterminer quelle chaise ergonomique répondra à vos besoins et réglera vos problèmes.

Demandez-leur de désigner le numéro du modèle et le numéro de référence de la chaise, le coût et l'endroit où elle peut être achetée.

Lorsqu'ils auront cette information, je vous suggère de vous rendre au magasin et d'en essayer une pour déterminer si vous croyez qu'elle répondra à vos besoins.

Lorsque vous aurez réponse à ces questions, remettez-moi la documentation et je demanderai l'autorisation d'acheter une chaise.

[39] Le fonctionnaire a témoigné qu'il cherchait une chaise et qu'il ne souhaitait pas consulter la physiothérapeute de M. Wong. Il a donc communiqué avec M. Steeves, comme M. Wong le lui a suggéré. M. Steeves lui a dit qu'il avait reçu une formation en ergonomie et qu'il serait plus facile pour le fonctionnaire d'examiner des chaises dans un magasin de fournitures de bureau plutôt que d'en choisir une à partir d'un catalogue.

[40] Le 7 juillet 2010, M. Steeves a envoyé un courriel au directeur de l'établissement et une copie de celui-ci au fonctionnaire, au directeur-adjoint, au président du syndicat et à M. Wong. Le courriel était rédigé comme suit : [traduction] « Dale a effectivement fait faire une évaluation ergonomique il y a quelque temps. Le rapport a été envoyé au comité de SST. Toutefois, les choses semblent s'être arrêtées là ».

[41] L'évaluation ergonomique précédente dont il est question a été effectuée lorsque l'on a pris les mensurations du fonctionnaire pour lui procurer une chaise dans l'entrepôt de l'AAS.

[42] Le fonctionnaire a témoigné que, sur les conseils de M. Steeves, il s'est rendu dans plusieurs magasins et a obtenu des brochures sur différents types de chaises. Or, selon les éléments de preuve, le fonctionnaire a obtenu cette information le 11 janvier 2011 seulement, soit le lendemain du dépôt de son grief.

[43] À la fin du mois d'octobre 2010, le fonctionnaire a pris congé à nouveau, et ce, jusqu'à la fin du mois de janvier 2011. Pendant cette période, il a dit qu'il avait finalement consulté un spécialiste, qui lui a fait trois injections de cortisone dans la

colonne sur une période de deux mois. Aucun rapport du médecin, note ou autre preuve médicale n'a été versé au dossier relativement à ces injections.

[44] À la mi-décembre 2010, le fonctionnaire a été informé qu'un montant serait retranché de son salaire. Il en a été ainsi jusqu'à ce qu'il retourne au travail en février.

[45] Le 10 janvier 2011, le grief qui fait l'objet du présent arbitrage a été déposé.

[46] Le 11 janvier 2011, le fonctionnaire a reçu un courriel d'un magasin de fournitures de bureau contenant l'information qu'il avait demandé au sujet d'une chaise ergonomique. Il a indiqué avoir remis cette information au directeur, qui lui a assuré que la chaise serait commandée. Le fonctionnaire n'en a reçu aucune.

[47] Le 1^{er} mars 2011 et le 8 avril 2011, l'employeur a répondu au premier et au deuxième paliers de la procédure de règlement du grief ainsi qu'il a été mentionné précédemment.

[48] Le 20 avril 2011, la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a rendu une décision sur une demande d'indemnisation déposée par le fonctionnaire. La commission a conclu qu'il n'y avait aucune relation entre les problèmes du fonctionnaire au dos et l'absence d'une chaise ergonomique appropriée. Dans ses motifs, la commission a indiqué que M. Miller était un employé d'une société d'État fédérale et que, par conséquent, il était assujetti aux dispositions de la LIAE. La commission a indiqué ceci à la page 6 :

[Traduction]

[...]

La question à trancher dans la présente affaire est celle de savoir si le travailleur s'est blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail tel qu'il est prévu par la LIAE. Si l'on en arrive à la conclusion que le travailleur s'est effectivement blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail, il obtiendra une indemnisation conformément aux dispositions de la Workers' Compensation Act de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1994-95, chapitre. 10, telle qu'elle a été modifiée.

La Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse a conclu qu'aux fins de déterminer le droit à l'égard des demandes d'indemnisation déposées sous le régime de la LIAE, la norme de preuve

énoncée à l'article 187 de la Workers' Compensation Act s'applique.

L'article 187 prescrit que « s'il existe un doute sur une question concernant l'application et que les possibilités contestées ont le même poids », il faut donner le bénéfice du doute au travailleur.

Sur le fondement d'un examen de l'ensemble de la preuve au dossier, des dispositions pertinentes de la Loi et de la politique de la commission, je conclus que la preuve est insuffisante pour établir que le travailleur s'est blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail. Je conclus que la preuve appuie le plus raisonnablement le fait que le travailleur a éprouvé continuellement des difficultés au dos et que ces douleurs sont attribuables à la blessure qu'il a subie en 2007 en Colombie-Britannique. Bien que le travailleur signale avoir éprouvé une douleur accrue lorsqu'il s'est penché pour ramasser un stylo le 25 mai 2010, la conseillère médicale de la commission a indiqué, et j'accepte son opinion, que le travailleur souffre d'une condition qui, par sa nature, signifie qu'il aura des poussées périodiques de douleurs au dos et que ces poussées se seraient produites sans égard à la question de savoir s'il était au travail ou non.

La preuve médicale établit clairement que le travailleur a subi une blessure au dos lorsqu'il travaillait en Colombie-Britannique en juillet 2007. Le travailleur a déclaré, dans une correspondance qui paraît avoir été adressée à la commission de la Colombie-Britannique, que ses douleurs et ses symptômes ont été présents et constants depuis sa blessure subie en 2007. Il a expliqué que ses difficultés étaient attribuables à la blessure subie en 2007. Selon la preuve produite, le travailleur a obtenu un traitement chiropratique périodique dans l'intervalle, soit entre la date à laquelle il a subi une blessure en Colombie-Britannique et le mois de mai 2010. Les notes du dossier de son médecin de famille à compter de 2009 indiquent également que les douleurs au bas du dos du travailleur se sont intensifiées, et qu'il a alors obtenu des traitements de physiothérapie et de chiropractie. Le travailleur a subi également un tomodensitogramme et un test d'imagerie par résonance magnétique de la colonne lombaire. Il souffrait d'une hernie discale paracentrale gauche L5-S1, qui touchait la racine nerveuse gauche S1 existante.

Le travailleur a été examiné par le Dr Casha, neurochirurgien, qui a noté les conclusions de diagnostic du test par imagerie et déclaré que le disque L5-S1 était la lésion fautive et la cause du gros des douleurs éprouvées par le travailleur. La preuve n'a pas permis d'établir que l'hernie

discale du travailleur découlait du fait qu'il se soit penché pour ramasser son stylo ou qu'il ait éprouvé des difficultés avec sa chaise.

En juin et novembre 2009, le travailleur s'est également présenté au service d'urgence parce qu'il souffrait de douleurs au bas du dos.

Je ne puis accepter que les problèmes que le travailleur éprouvait au dos et qui ont entraîné une perte d'heures de travail en 2010 sont attribuables soit à ses rapports selon lesquels il s'est penché pour ramasser un stylo le 25 mai 2010, soit à des caractéristiques ergonomiques inadéquates de son poste de travail. Je conclus que la preuve médicale permet plus raisonnablement de conclure que les difficultés constantes du travailleur au bas du dos et la perte de revenu qui en a découlé sont attribuables à un problème au dos qui existait déjà et qui, selon la preuve, découle plus raisonnablement de la blessure qu'il a subie en Colombie-Britannique en 2007. Je suis incapable de conclure que la preuve permet d'établir que les fonctions du travailleur en Nouvelle-Écosse ont causé, avivé, aggravé ou accéléré les problèmes qu'il éprouvait déjà à tel point que je serais en mesure de conclure que le travailleur s'est blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail. De l'aveu même du travailleur, les problèmes qu'il éprouve au dos existent et sont constants depuis qu'il a subi une blessure en 2007.

[49] Le 28 juillet 2011, le fonctionnaire a écrit au commissaire du SCC au sujet de la douleur qu'il avait ressentie depuis l'incident survenu en mai 2010, lorsqu'il s'est penché pour ramasser un stylo qu'il avait échappé. Il a mentionné que les commissions des accidents du travail de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse avaient toutes deux rejeté sa demande d'indemnisation, indiquant respectivement que la blessure était récente ou qu'elle découlait de la blessure subie en C.-B. Il a déclaré qu'une somme d'argent était déduite de ses chèques de paie pour rembourser à l'employeur les avances qui lui avaient été versées parce qu'il avait épuisé ses congés de maladie, et qu'il n'avait pas encore reçu de chaise ergonomique appropriée. Peu de temps après sa lettre, le fonctionnaire a été informé qu'une nouvelle évaluation ergonomique de son milieu de travail serait effectuée le plus rapidement possible de manière qu'il reçoive une chaise appropriée ainsi qu'il a été prévu par l'évaluation. On lui a assuré que si ses appels à l'une ou l'autre commission des accidents du travail étaient accueillis et que sa demande d'indemnisation était approuvée, l'employeur lui rembourserait toutes les sommes d'argent qui lui étaient dues.

[50] Le 11 octobre 2011, une évaluation ergonomique a été effectuée au lieu de travail du fonctionnaire. Selon l'évaluation, la chaise de bureau du fonctionnaire [traduction] « [...] ne convenait pas parfaitement à M. Miller parce qu'elle n'était pas suffisamment réglable, le plateau de siège était trop étroit et la distance entre les accoudoirs était trop courte ». Environ trois semaines plus tard, le fonctionnaire a reçu une nouvelle chaise qui, d'après son témoignage [traduction] « a fait une différence énorme » pour lui. Il a déclaré qu'il pouvait si bien la régler que c'était [traduction] « comme s'asseoir sur un divan » et qu'il n'avait eu aucun mal de dos depuis.

[51] Le 22 février 2012, le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a conclu que seule la question de la contusion à l'épaule droite et au genou droit du fonctionnaire avait été réglée par ce tribunal en 2007 et que, par conséquent, celui-ci pouvait encore déterminer si les symptômes de M. Miller au dos pouvaient faire l'objet d'une indemnisation. Il a ensuite conclu qu'ils pouvaient faire l'objet d'une indemnisation et qu'ils avaient été causés par l'incident survenu le 28 juillet 2007 en Colombie-Britannique, qui était réputé être un [traduction] « accident » sous le régime de la *British Columbia Workers Compensation Act*, [RSBC 1998] chapitre 992.

[52] L'audience du présent renvoi à l'arbitrage a eu lieu les 9 et 10 octobre 2012.

[53] Le paragraphe 30.16 de la convention collective est intitulé « Congé pour accident de travail ». Ses dispositions pertinentes sont les suivantes :

30.16 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission d'accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e, [...]

[...]

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure [...], à condition toutefois qu'un tel montant ne

proviennent pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

[54] Le 3 octobre 2012, le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a rendu une décision selon laquelle le fonctionnaire était incapable de travailler en raison d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, à la date de l'audience du présent renvoi à l'arbitrage, le fonctionnaire n'avait pas avisé l'employeur qu'il avait fait une certification à cet effet, tel qu'il est prévu à l'alinéa 30.16a) de la convention collective. Dans cette décision, la commission de la Colombie-Britannique a conclu que l'hernie discale L5-S1 était le résultat de l'incident survenu le 28 juillet 2007, au travail en Colombie-Britannique. Après avoir examiné la preuve médicale, la commission a conclu que celle-ci confirmait que le fonctionnaire ne souffrait [traduction] « d'aucune radiculopathie découlant de l'hernie discale. Vos plaintes tenaient à l'existence de douleurs. En conséquence, il est conclu que l'hernie discale L5-S1 a entraîné des douleurs chroniques ». Elle a par conséquent accepté sa demande relative à une [traduction] « hernie discale L5-S1 et à des douleurs au bas du dos qui en résultent, établies par diagnostic comme étant des douleurs lombaires de nature mécanique qui entraînent des douleurs chroniques au bas du dos ». La décision n'a fait aucune mention de la conclusion de la commission de la Nouvelle-Écosse selon laquelle la douleur éprouvée par le fonctionnaire au disque L5-S1 se produirait sans égard à la chaise qu'il utilisait.

[55] Le 12 octobre 2012, l'employeur a indiqué qu'il avait reçu la décision du tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique et demandé qu'elle soit portée à l'attention de l'arbitre de grief, ainsi que certaines observations supplémentaires, et que le syndicat devrait avoir la possibilité de répondre. Le 6 novembre 2012, le syndicat a indiqué qu'il ne s'opposait pas à la demande de l'employeur.

III. Résumé de l'argumentation

A. Les objections préliminaires de l'employeur

i. Les questions relatives aux blessures subies au travail outrepassent la compétence de la Commission puisqu'elles relèvent exclusivement des régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail

a. La position de l'employeur

[56] Le grief tient essentiellement en une demande relative à une blessure qui serait survenue au travail en 2010 et à des dommages qui en auraient découlé. Les questions de savoir si l'état physique du fonctionnaire s'est aggravé ou si ce dernier s'est blessé à nouveau au dos au travail en 2010 en raison de l'absence alléguée d'une chaise ergonomique, et de savoir quelle indemnisation, selon le cas, il devrait recevoir, relèvent exclusivement des régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail, tel qu'il est clairement stipulé à l'article 4 de la *LIAE*.

[57] Le paragraphe 208(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, s. 2 (la « *Loi* ») interdit toute demande présentée contre l'employeur, y compris un grief, relativement à un accident du travail, sauf les demandes d'indemnisation présentées sous le régime de la *LCDP*.

[58] Tel qu'il a été confirmé dans *Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 35, au paragraphe 58, la Commission n'a pas compétence pour déterminer si un fonctionnaire est devenu « [...] malade à cause de son travail [...] La question des maladies professionnelles et des accidents de travail ne relève pas d'un arbitre de grief mais plutôt des administrations provinciales mandatées à cet effet [...] ».

[59] La commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a déclaré qu'elle n'acceptait pas que les problèmes au dos du fonctionnaire, qui ont entraîné une perte d'heures de travail en 2010, étaient attribuables au fait, ainsi qu'il l'a fait valoir, qu'il s'est penché pour ramasser un stylo le 25 mai 2010, ou à l'absence de conditions ergonomiques appropriées à son poste de travail. Elle a conclu que la preuve médicale permettait plus raisonnablement d'établir que les difficultés persistantes du fonctionnaire au bas du dos et la perte de revenus qui en a découlé étaient attribuables à un problème au dos préexistant qui, d'après la preuve, résultait plus raisonnablement de la blessure que le fonctionnaire avait subie en 2007 en Colombie-Britannique. Elle n'a pu conclure que les fonctions du fonctionnaire en Nouvelle-Écosse ont causé, activé, aggravé ou accéléré son état préexistant.

[60] Dans sa décision datée du 22 février 2012, le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a conclu que les symptômes du fonctionnaire au dos pouvaient faire l'objet d'une indemnisation sous le régime de la

British Columbia Workers Compensation Act, et ce, en raison d'une continuité des symptômes au dos découlant de l'accident survenu au travail en 2007, pour lequel il avait obtenu précédemment une indemnisation pour blessures aux tissus mous.

[61] Par conséquent, deux tribunaux administratifs avaient conclu que la nouvelle blessure alléguée du fonctionnaire n'était attribuable ni au fait qu'il avait ramassé un stylo en mai 2010, ni à des conditions ergonomiques qui n'étaient pas appropriées. Ils ont plutôt conclu que la blessure avait été causée par un incident survenu en 2007, pour lequel le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique avait déjà reconnu que le fonctionnaire avait droit à une indemnisation. En conséquence, le recours du fonctionnaire consiste à assurer le suivi des conclusions de la commission des accidents du travail en question et ne pas soulever les mêmes questions devant un autre tribunal administratif en vue d'obtenir une conclusion différente.

[62] La tentative de relancer les mêmes questions devant un tribunal administratif différent constitue une contestation indirecte, elle est contraire au principe de la finalité et elle risque d'entraîner un [traduction] « magasinage de tribunaux » et un dédoublement d'instances contre lesquels la majorité de la Cour suprême du Canada a servi une mise en garde dans *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52, aux paragraphes 26 et 27.

[63] Si le fonctionnaire est autorisé à remettre la même question en litige, soit celle de savoir si une omission alléguée de prendre des mesures d'adaptation a entraîné une nouvelle blessure au dos, pour laquelle il demande une indemnisation, le résultat est une multiplicité d'instances ou, pire, une décision contradictoire sur une question que les commissions des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique ont déjà tranchée.

[64] Plutôt que d'instituer une instance nouvelle devant un tribunal différent à la recherche d'un résultat plus favorable ou d'une indemnisation accrue en posant la même question, qui a déjà été tranchée, le fonctionnaire devrait donner suite aux résultats de la décision du 22 février 2012 rendue par le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique en faisant exécuter cette décision, et demander que le montant de cette indemnisation éventuelle soit calculé, ce qui pourrait ensuite donner naissance à un droit en vertu du paragraphe 30.16 (Congé pour accident de travail) de la convention collective.

b. La position du syndicat

[65] Les régimes d'indemnisation pour accident du travail déterminent s'il existe une obligation de verser une indemnisation par suite d'un accident du travail. Si la blessure n'a pas été causée par une maladie ou un accident survenu au travail, il n'y a aucune indemnisation. Cependant, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation existe sans égard à l'origine du handicap, et les dommages découlent de l'omission de prendre des mesures d'adaptation. Le grief en l'instance est une demande présentée contre l'employeur non pas pour un accident du travail, mais pour une omission de prendre des mesures d'adaptation.

[66] Le fonctionnaire souffre de problèmes au dos, qui constituent un handicap au sens du paragraphe 3(1) de la *LCDP* et de l'article 37 de la convention collective.

[67] Bien que le handicap du fonctionnaire tire son origine d'un accident du travail, tout handicap découlant de cet accident impose à l'employeur une obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire pour autant que cela ne lui impose aucune contrainte excessive. Le paiement d'une indemnisation pour la blessure sous le régime des accidents du travail ne relève pas l'employeur de son obligation constante de composer avec ce handicap du travailleur afin de permettre à ce dernier de poursuivre son travail, pour autant qu'il n'en découle aucune contrainte excessive.

[68] Pour trancher l'objection de l'employeur à l'égard de la compétence, il y a lieu de déterminer si le grief tient essentiellement à l'omission de l'employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire.

ii. La Commission n'a pas compétence puisque le fonctionnaire aurait pu demander une réparation sous le régime de la partie II du Code

a. La position de l'employeur

[69] En plus d'une indemnisation, le fonctionnaire demande une chaise ergonomique appropriée. Comme il a obtenu une chaise, la question est théorique.

[70] Quoi qu'il en soit, la partie II du *Code* prévoit un autre recours administratif de réparation. Puisque l'employeur est tenu, aux termes de la partie II, de veiller à ce que

le lieu de travail satisfasse à des normes en matière ergonomique, l'employé qui estime que l'employeur ne satisfait pas à ces obligations est tenu par le *Code* dans un premier temps de régler l'affaire dans le cadre du processus de règlement interne des plaintes, décrit au paragraphe 127.1(1) du *Code*. Subsidiairement, un agent de santé et de sécurité du Programme du travail de RHDCC peut être avisé de rendre une décision sur la plainte. En outre, l'employé qui estime qu'une situation pose un danger peut refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[71] Dans sa réponse au grief au premier palier, l'employeur a déclaré que les allégations du fonctionnaire ne satisfaisaient pas aux critères applicables à l'égard d'un grief, mais qu'elles seraient mieux servies dans le cadre du processus de plainte.

[72] Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2012 CRTFP 84, aux paragraphes 35, 36, 38, 41 et 51, il y a un examen de la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle, si le fonctionnaire peut se prévaloir d'un autre recours administratif de réparation, comme celui que prévoit la partie II du *Code*, celui-ci doit être utilisé dans la mesure où il fournit une réparation véritable. Ce recours n'a pas à offrir une réparation égale, identique ou supérieure, à condition qu'il traite la plainte « [...] de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief ». L'arbitre de grief dans cette affaire en est arrivé à la conclusion que, lorsqu'il examine le grief dans son ensemble, celui-ci pourrait avoir été réglé de manière efficace par la voie du processus énoncé dans le *Code*, de sorte que la Commission n'avait pas compétence pour entendre le grief.

[73] En l'espèce, il existe déjà des mesures de réparation pertinentes et efficaces dans le cadre d'autres recours administratifs pour les demandes d'indemnisation et de réparation faites par le fonctionnaire, notamment ce qui suit :

- a) Sa demande d'indemnisation en vertu de l'article 12 de la *LIAE* relativement à une nouvelle blessure subie au travail, pour laquelle il a déjà obtenu une réparation en vertu de la loi sur la commission des accidents du travail. Il incombe au fonctionnaire de donner suite à ces mesures de réparation par la voie des mécanismes appropriés prévus dans le régime d'indemnisation des accidents du travail pertinent et de ne pas chercher une réponse différente et plus favorable à la même question auprès d'un tribunal différent.

b) En ce qui concerne la demande d'une chaise ergonomique, la question est théorique puisqu'une chaise ergonomique a été fournie au fonctionnaire mais, quoi qu'il en soit, un autre recours administratif relatif à cette demande en particulier existait dans la partie II du *Code*. L'existence d'un autre recours administratif constitue un empêchement absolu aux griefs de M. Miller devant la Commission.

b. La position du syndicat

[74] Si la position de l'employeur était accueillie, tous les griefs alléguant la discrimination sur le fondement d'un handicap ne pourraient aucunement être entendus par la Commission parce que l'employé ne pourrait présenter un grief, puisqu'il serait tenu d'instituer le processus interne de résolution des plaintes prévu par l'article 127.1 du *Code*.

iii. La discrimination fondée sur un handicap physique a été soulevée la première fois dans le cadre du renvoi à l'arbitrage

a. La position de l'employeur

[75] La discrimination fondée sur un handicap physique a été soulevée pour la première fois dans le renvoi à l'arbitrage. L'argument relatif à la discrimination équivalait à une nouvelle allégation, ce qui n'est pas permis compte tenu des conclusions tirées par la Cour d'appel fédérale dans *Burchill c. Canada (procureur général)*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.). Seules les questions tranchées au dernier palier du processus de règlement des griefs peuvent être renvoyées à l'arbitrage.

b. La position du syndicat

[76] Dès le début, les réponses de l'employeur au cours du processus de règlement du grief ont démontré qu'il comprenait parfaitement que le fonctionnaire alléguait une discrimination sur le fondement de son handicap physique.

iv. La demande du fonctionnaire en dommages attribuables à l'omission alléguée de l'employeur de prendre une mesure d'adaptation relativement au handicap causé par la blessure subie au dos

a. La position du fonctionnaire

[77] L'employeur n'a jamais contesté que le fonctionnaire souffrait d'une douleur récurrente au dos. Le témoignage du fonctionnaire l'a établi et n'a pas été contesté.

[78] Le témoignage du fonctionnaire selon lequel il n'a éprouvé aucun problème au dos depuis qu'il a finalement obtenu une chaise ergonomique appropriée n'a pas non plus été contesté. Selon son témoignage, les dommages qu'il a subis du fait de la perte d'une rémunération, des douleurs et des souffrances causées par ses douleurs au dos sont attribuables à l'omission de l'employeur de prendre une mesure d'adaptation à son handicap. La norme à laquelle l'employeur est tenu consistait à prendre des mesures d'adaptation dans la mesure où cela ne lui causait aucune contrainte excessive. De toute évidence, le fait de fournir une chaise appropriée au fonctionnaire ne lui causait aucune contrainte excessive.

b. La position de l'employeur

[79] Même si l'on fait abstraction des conclusions médicales tirées par deux commissions des accidents du travail, il reste que la preuve selon laquelle le fonctionnaire souffrait d'un handicap n'est pas suffisante. La note du médecin datée du 23 juillet 2009 ne faisait aucune mention d'un handicap, mais elle indiquait plutôt que le fonctionnaire avait besoin [traduction] « [...] d'une chaise ergonomique adaptée à sa taille et à son poids ». De même, selon la conclusion tirée au terme de l'évaluation ergonomique du 11 octobre 2011, la chaise que le fonctionnaire utilisait était dotée d'un [traduction] « [...] plateau de siège [qui] était trop étroit [...] » et [traduction] « [...] la distance séparant les accoudoirs était [elle aussi] trop courte ». Aucune preuve médicale n'a été produite à l'appui de l'allégation du fonctionnaire selon laquelle il souffrait d'un handicap.

[80] Il n'y avait aucune preuve médicale non plus à l'appui de l'allégation du fonctionnaire selon laquelle la chaise était la cause de ses douleurs au dos. Une autre preuve a démontré que le fonctionnaire avait reçu un traitement médical parce qu'il se plaignait de douleurs au dos. Cette preuve médicale n'a pas été présentée à l'appui de l'allégation du fonctionnaire selon laquelle il souffrait d'un handicap qui avait été cause, activé, aggravé ou accéléré par le type de chaise qu'il utilisait. Au contraire, la preuve médicale retenue par la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a établi que les douleurs au dos étaient attribuables au fait qu'un disque pinçait un nerf, ce qui se reproduirait régulièrement, sans égard à la chaise utilisée par le fonctionnaire.

B. Décisions

[81] Les parties m'ont renvoyé à *Prentice c. Canada*, [2006] 3 R.C.F. 135 (C.A.); *Alliance de la Fonction publique du Canada*; *Doiron c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 77; *Burchill*; *Shneidman c. Canada (procureur général)*, 2007 CAF 192; *Forster c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 72; *Vaughan c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2010 CRTFP 74; *Figliola*; *Cyr*; *Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2008 CRTFP 68; *Juba c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2011 CRTFP 71; *Kandola c. Canada (procureur général)*, 2009 CF 136; *Canada (procureur général) c. Sketchley*, 2005 CAF 404; et *Zaytoun c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2010 CRTFP 35.

IV. Motifs

[82] Pour les motifs qui suivent, je rejette le grief pour défaut de compétence. J'accepte l'observation de l'employeur selon laquelle la présente affaire relève des régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail, qui ont conclu après examen de la preuve médicale que les problèmes du fonctionnaire au dos n'étaient pas attribuables à des caractéristiques ergonomiques inadéquates de son poste de travail.

[83] Plus particulièrement, la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse s'est fondée, dans sa décision du 20 avril 2011, sur l'opinion d'un neurochirurgien, le Dr Casha, qui a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *le disque L5-S1 était la lésion fautive et la cause du gros des douleurs éprouvées par le travailleur. La preuve n'est pas suffisante pour établir que l'hernie discale du travailleur découlait du fait qu'il se soit penché pour ramasser son stylo ou qu'il éprouvait des difficultés avec sa chaise.*

[...]

[84] La décision de la commission de la Nouvelle-Écosse est rédigée en partie dans les termes suivants :

[Traduction]

[...] *la conseillère médicale de la commission a indiqué, et j'accepte son opinion, que le travailleur souffre d'une condition qui, par sa nature, signifie qu'il aura des poussées périodiques de douleurs au dos et que ces poussées se seraient produites qu'il soit au travail ou non.*

[85] Selon la *LIAE*, un employé blessé accidentellement dans le cadre de son emploi a droit à une indemnisation au taux prévu dans les lois de la province où il travaille habituellement. L'indemnisation payable est déterminée par la commission provinciale des accidents du travail concernée.

[86] Le paragraphe 208(2) de la *Loi* interdit toute demande – y compris un grief – portée contre un employeur pour un accident du travail, sauf les demandes d'indemnisation sous le régime de la *LCDP*.

[87] Le syndicat a fait valoir que les dispositions qui précèdent ne posaient aucun obstacle dans la présente affaire parce que le fonctionnaire n'a pas demandé une indemnisation pour un accident du travail. Le fonctionnaire a plutôt fait une demande pour quelque chose qui s'est produit à la suite de l'accident, à savoir l'obligation constante de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation relativement au handicap d'un employé. Il a déclaré que cette obligation existait sans égard à la question de savoir si la cause du handicap était une blessure au travail ou un événement complètement étranger au lieu de travail.

[88] Sous le régime de la *LIAE*, les commissions provinciales des accidents du travail ont compétence pour déterminer quelle indemnisation, le cas échéant, est payable relativement à des blessures découlant d'accidents survenus dans le cadre de l'emploi d'un travailleur. C'est ce qu'elles ont fait dans la présente affaire lorsqu'elles ont conclu qu'une indemnisation était payable sous le régime de la loi de la Colombie-Britannique parce que le fonctionnaire éprouvait de la douleur par suite d'un accident qui s'était produit lorsqu'il travaillait en Colombie-Britannique, et qu'aucune indemnisation ne lui était payable en Nouvelle-Écosse parce que ses problèmes au dos n'étaient pas causés par un accident survenu au travail en Nouvelle-Écosse. Cette dernière conclusion reposait sur une conclusion selon laquelle les maux de dos du fonctionnaire n'étaient pas le résultat de l'omission de l'employeur de lui fournir une chaise ergonomique convenable.

[89] Bien que ces conclusions aient été tirées dans le contexte de la détermination de la cause initiale des problèmes au dos du fonctionnaire et, plus particulièrement, de la

question de savoir si ces problèmes sont nés dans le cadre de son emploi en Nouvelle-Écosse, le diagnostic médical qui appuyait cette conclusion a permis de conclure également que le fonctionnaire aurait éprouvé les mêmes douleurs, peu importe le type de chaise utilisée.

[90] Une telle détermination relevait de la compétence conférée à la commission de la Nouvelle-Écosse par la *LIAE*. Étant donné cette détermination, le paragraphe 208(2) de la *Loi* m'empêche de prendre une décision sur un grief qui soulève la même question, à l'exception d'une demande présentée sous le régime de la *LCDP*. En fait, le syndicat demande que cet arbitrage infirme les conclusions tirées par les commissions des accidents du travail ou en fasse abstraction. Si je faisais cela, il en résulterait une multiplicité des conclusions, contrairement à la mise en garde servie par la Cour suprême du Canada dans *B.C.W.B. c. Figliola*, précité.

[91] Par conséquent, il existe un argument convaincant selon lequel, dans la présente instance, je n'ai pas compétence pour entendre le grief. Par conséquent, il ne serait pas nécessaire que je me prononce sur les motifs subsidiaires avancés par l'employeur.

[92] Dans *Figliola*, la Cour suprême du Canada a discuté de doctrines de *common law*, comme la contestation indirecte, dans le contexte de mécanisme légaux prévus dans les lois sur les droits de la personne (paragraphe 26) :

Puisque de multiples tribunaux exercent fréquemment des compétences concurrentes quant aux mêmes questions, il n'est pas surprenant que les doctrines de common law s'appliquent également en contexte de droit administratif sous la forme de mécanismes légaux comme celui qu'établit l'al. 27(1)f). Par conséquent, un bref examen de ces doctrines pourrait permettre de mieux évaluer si leurs principes sous-jacents ont été respectés en l'espèce.

[93] Dans la *Loi*, l'article 208 explique cette limite au paragraphe 2, où elle prescrit que le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *LCDP* :

208. (1) *Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :*

a) *par l'interprétation ou l'application à son égard :*

(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi;

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[...]

[94] Bien que le paragraphe 208(2) fasse exception de la *LCDP* et qu'il donne par conséquent à un arbitre de grief sous le régime de la *Loi* « compétence concurrente », il est important de noter que l'article 41 de la *LCDP* utilise aussi un libellé limitatif, prévoyant par exemple que la victime alléguée « devrait épuiser » les procédures de règlement des griefs ou de révision qui lui sont par ailleurs raisonnablement ouverts; ou que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon les procédures prévues par une autre loi fédérale :

41. (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :

a) la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

b) la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale;

c) la plainte n'est pas de sa compétence;

d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;

e) la plainte a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée, ou de tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.

[95] Il importe de souligner que la Cour suprême du Canada a servi une mise en garde contre une démarche excessivement rigide à l'égard de ces types de dispositions, notant que celles-ci ne sont pas des codifications de la doctrine de contestation indirecte ou de l'abus de procédure, mais qu'elles témoignent bel et bien des principes sous-jacents à ces types de doctrines, afin d'appuyer le caractère définitif des instances, l'équité et l'intégrité du système judiciaire en prévenant les incohérences, les dédoublements et les délais inutiles. Il est donc important d'être guidés par « les objets de la disposition, qui sont d'assurer l'équité du caractère définitif du processus décisionnel et d'éviter la remise en cause de questions déjà tranchées par un décideur ayant compétence pour en connaître » (au paragraphe 36).

[96] Je comprends également, comme le fonctionnaire l'a soutenu, que tout handicap découlant d'un accident (et non seulement d'un accident qui se produit au travail), impose à l'employeur une obligation de prendre des mesures d'adaptation avec le fonctionnaire pour autant qu'il ne subisse aucune contrainte excessive, et que chaque lieu de travail doit tenir compte de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Le paragraphe 208(2) énonce en outre une exception à ses dispositions limitatives relativement aux questions touchant les droits de la personne, et la convention collective contient une disposition interdisant la discrimination. De plus, en l'espèce, les questions pourraient avoir été réglées dans le cadre des instances tenues devant les commissions des accidents du travail, mais il n'y a eu aucune interprétation explicite de la loi sur les droits de la personne ou sur la question des mesures d'adaptation. L'on pourrait alors faire valoir qu'il faut se pencher sur une autre question qui n'a pas été réglée antérieurement. Cependant, ainsi que je l'ai indiqué précédemment, la preuve a clairement établi que les problèmes que le fonctionnaire éprouvait au dos n'étaient pas attribuables à des caractéristiques ergonomiques inadéquates de son poste de travail et que l'absence d'une chaise ergonomique n'a eu aucun effet sur la capacité du fonctionnaire de rester au travail.

[97] Cela étant dit, même si j'avais conclu que j'avais compétence pour entendre le grief relativement à l'omission de doter le poste de travail du fonctionnaire de caractéristiques ergonomiques adéquates, j'aurais rejeté celui-ci. La preuve a démontré clairement que l'employeur était disposé à fournir au fonctionnaire une chaise ergonomique, bien qu'il y ait eu des retards à cet égard. Il y a eu des omissions au niveau des communications, des hypothèses inexactes et des malentendus tout au long par les deux parties, mais ceux-là ne signifient pas dans tous les cas que l'obligation de

prendre des mesures d'adaptation n'a pas été respectée en fin de compte. Ainsi qu'il est souvent déclaré, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est une responsabilité qui revient et à l'employeur et à l'employé, et je ne peux conclure que les problèmes qui en ont découlé étaient attribuables aux omissions de l'employeur seulement. Le fonctionnaire n'a pas toujours communiqué clairement ce qu'il croyait nécessaire ou pourquoi. Ainsi, bien qu'il ait pu communiquer à certaines personnes qu'il avait besoin d'une chaise, le fonctionnaire n'a pas clarifié auprès de Mme Paul que tout n'était pas parfait avec la chaise, alors qu'en fait il y avait des problèmes avec celle-ci. Aucun élément de preuve n'a démontré que le fonctionnaire a dit à quiconque que sa chaise était brisée lorsqu'il a quitté l'unité 50. Le fonctionnaire a bien produit une note d'un médecin, mais celle-ci contenait des renseignements limités sur la manière dont le besoin d'une chaise ergonomique était lié à un handicap. En outre, le fonctionnaire a éventuellement reçu une chaise ergonomique, tel qu'il l'avait demandé.

[98] Bien qu'il ait été disposé à fournir au fonctionnaire une chaise ergonomique, cela n'empêche pas l'employeur de se fonder sur une preuve médicale subséquente pour démontrer que le temps qu'il a mis à fournir une telle chaise n'a pas contribué aux douleurs et aux souffrances que le fonctionnaire a éprouvées.

[99] La preuve a également établi que la décision rendue le 23 février 2012 par le tribunal d'appel de la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique devait être exécutée en relation avec la perte d'un salaire. Sur la question de la réparation, même si je devais conclure que le présent grief devrait être étayé, ce qui n'est pas le cas, la preuve n'est pas suffisante pour me permettre de déterminer si les circonstances donnent naissance à des dommages sur le fondement des douleurs et des souffrances. Dans son grief initial, le fonctionnaire a fait valoir que si l'établissement avait respecté son obligation de prendre des mesures d'adaptation, il n'aurait peut-être pas subi une nouvelle blessure. La preuve présentée n'est pas suffisante pour établir un lien entre les douleurs découlant du handicap allégué du fonctionnaire et l'omission de lui fournir le type de chaise ergonomique qu'il a éventuellement reçue. La seule preuve que le fonctionnaire a fournie tenait en son témoignage selon lequel ses problèmes ont cessé lorsqu'il a obtenu une chaise ergonomique appropriée. Toutefois, ses problèmes au dos lui ont causé des douleurs au cours de son trajet en voiture vers l'Est. Selon la preuve qu'il a présentée, l'incident important du 24 mai 2010, par suite duquel il a dû être traité à l'hôpital et s'absenter du travail jusqu'à la fin de juin, s'est produit lorsqu'il s'est penché pour ramasser un

stylo. Selon la preuve médicale acceptée par la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, cela n'a pas été causé par des caractéristiques ergonomiques inadéquates de son poste de travail. Selon la preuve présentée, le fonctionnaire était trop grand pour sa chaise et, pour cette raison, il était inconfortable. Toutefois, un élément de preuve a également été présenté selon lequel les agents correctionnels qui travaillaient aux postes de contrôle passaient le gros de leur temps assis sur une chaise et qu'il était courant pour eux de se plaindre de chaises inconfortables. C'est apparemment pour cette raison que des chaises ergonomiques spéciales ont été fournies à tous les agents correctionnels qui travaillent dans les postes de contrôle de l'établissement de la Colombie-Britannique où le fonctionnaire avait travaillé. Bien que des preuves aient été présentées selon lesquelles le fonctionnaire était trop grand pour les chaises de l'établissement de Springhill et que celles-ci étaient inconfortables, les chaises ont apparemment causé de l'inconfort à d'autres personnes aussi. La question est de savoir si cela a eu un effet sur le handicap du fonctionnaire au point où il devrait avoir droit à une indemnisation en raison de l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. Autrement dit, l'utilisation d'un type de chaise autre qu'ergonomique aurait-elle sur le plan mécanique ou d'une autre manière aggravé l'hernie discale ou la blessure au dos du fonctionnaire? Selon la seule preuve médicale, qui est celle que la commission de la Nouvelle-Écosse a acceptée, ce ne serait pas le cas. La preuve médicale produite par le fonctionnaire, établissant l'existence d'un tel lien, était manifestement absente. Son médecin personnel n'a pas été appelé à témoigner. Ainsi que je l'ai indiqué précédemment dans les présents motifs, la note du médecin que le fonctionnaire a récupéré sur son disque dur ne mentionne pas les problèmes au dos du fonctionnaire, ni l'existence d'un lien à ceux-ci nécessitant une chaise ergonomique. La note mentionne simplement que le fonctionnaire a besoin d'une [traduction] « chaise ergonomique adaptée à sa taille et à son poids ». Aucune preuve médicale n'a été offerte, soit au moyen d'un témoignage, soit au moyen d'un rapport du spécialiste qui a fait les injections de cortisone au fonctionnaire entre le mois d'octobre 2010 et le mois de janvier 2011. L'absence d'une telle preuve médicale permet d'inférer que celle-ci ne contredirait pas la preuve médicale acceptée par la commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, selon laquelle des caractéristiques ergonomiques inadéquates n'ont pas causé, activé, aggravé ou accéléré les problèmes au dos du fonctionnaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[101] Le grief est rejeté.

Le 19 décembre 2013.

Traduction de la CRTFP

**William H. Kydd,
arbitre de grief**