

Date: 20151110

Dossier: 566-02-5925

Référence: 2015 CRTEFP 86

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



Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**SINDEE TCHORZEWSKI**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

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

employeur

Répertorié

*Tchorzewski c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Beth Bilson, arbitre de grief

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Steven Welchner, avocat

**Pour l'employeur :** Karen Clifford, avocate

---

Affaire entendue à Saskatoon (Saskatchewan),  
du 13 au 16 mai 2014.  
(Traduction de la CRTEFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] La présente décision porte sur un grief déposé par la fonctionnaire s'estimant lésée, Sindee Tchorzewski, (la « fonctionnaire ») contre le Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada) (l'« employeur » ou le « SCC »). La fonctionnaire occupait le poste d'infirmière au Centre psychiatrique régional (le « CPR ») à Saskatoon, en Saskatchewan. Elle était en congé depuis le 7 avril 2007. Dans son grief, elle a allégué que l'employeur n'avait pas pris les mesures d'adaptation appropriées à son égard relativement à son état de stress post-traumatique (« ESPT ») survenu à la suite d'une série d'événements qui ont eu lieu au CPR.

[2] L'événement qui a entraîné le changement à la situation de la fonctionnaire était le recours à la force dont a fait preuve un gestionnaire correctionnel à l'endroit d'une détenue le 24 mars 2007. La fonctionnaire et un autre agent correctionnel ont signalé ce recours à la force à l'employeur. Par conséquent, le gestionnaire correctionnel a fait l'objet d'une mesure disciplinaire et a finalement été congédié. Des accusations criminelles ont également été portées contre lui. Il a finalement été acquitté de ces accusations et un règlement a été conclu relativement à son congédiement.

[3] L'avocate de l'employeur a demandé que le gestionnaire correctionnel et la détenue ne soient pas identifiés dans cette décision, puisque cet événement déclencheur n'est pas directement pertinent à la question de savoir si la fonctionnaire a fait l'objet de mesures d'adaptation appropriées relativement à son état sous-jacent.

[4] D'autre part, l'avocat de la fonctionnaire a demandé que ces deux personnes soient nommées dans la décision. Il a indiqué que la mère de la détenue, qui était présente à l'audience, a non seulement autorisé l'identification publique de sa fille, mais privilégie également une vaste attention publique au sujet de l'emprisonnement et du suicide de sa fille. Même si le gestionnaire correctionnel, qui est également décédé, n'est pas aussi bien connu, les médias locaux ont fait état de son dossier et son identité a été rendue publique à ce moment-là.

[5] Lors de l'examen de la question de savoir si l'identité des individus doit être dissimulée, il est nécessaire d'établir un équilibre entre les facteurs délicats concernant certains types de renseignements et le droit à la vie privée d'une personne par rapport aux valeurs représentées par le principe de la transparence judiciaire et par la

nécessité d'assurer cette transparence dans le cadre des procédures devant les tribunaux créés par la loi.

[6] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») et ses prédécesseurs ont adopté, à maintes reprises, les principes élaborés par la Cour suprême du Canada dans *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835 et dans *R. c. Mentuck*, 2001 SCC 76. Selon le principe « *Dagenais/Mentuck* », pour imposer des limites à l'information liée à une procédure publique, il faut démontrer l'existence d'une raison convaincante pour déroger du principe de transparence judiciaire.

[7] Le fait que le nom de ces deux personnes ait été rendu public en raison de certains événements et que la situation de cette détenue ait fait l'objet d'un débat important à l'échelle nationale sur l'incarcération et le traitement des détenus atteints de troubles mentaux ne mène pas nécessairement à la conclusion que leur nom fait partie du domaine public à toute fin. Le cas en l'espèce ne concerne pas les questions générales de politique publique auxquelles a fait allusion l'avocat de la fonctionnaire, même s'il y avait des liens indéniables entre ces questions et le milieu de travail de la fonctionnaire au CPR et certaines des mesures qu'elle a prises. Toutefois, la question que je dois trancher est limitée à l'évaluation de la réponse de l'employeur aux conséquences médicales de la fonctionnaire survenues en raison de ces événements.

[8] D'autre part, il est quelque peu difficile de comprendre tous les aspects de l'interaction entre l'employeur et la fonctionnaire sans renvoyer à l'identité de la détenue et du gestionnaire correctionnel. Les événements concernant ces personnes, qui ont fait l'objet de maintes publications, ne sont pas directement pertinents à la question de savoir si l'employeur s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, mais ils permettent de nous éclairer sur les réponses des parties en l'espèce. Par conséquent, je conclus que le gestionnaire correctionnel, John Tarala, et la détenue, Ashley Smith, seront identifiés par leur nom dans cette décision.

[9] Même s'il ne fait aucun doute que le fait que la fonctionnaire ait été témoin du recours à la force exercé par M. Tarala était stressant, les conséquences médicales dont elle est atteinte découlent principalement de la réaction des autres employés du CPR à sa décision de rapporter l'événement à l'employeur. Le fait qu'ils aient qualifié la fonctionnaire et l'autre dénonciateur de « mouchards », ainsi que leur comportement après la dénonciation de M. Tarala ont suscité une crise médicale pour cette dernière.

Dans son grief, la fonctionnaire a allégué que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation raisonnables en ce qui concerne son incapacité continue découlant de ce changement brusque dans son milieu de travail.

[10] Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission »), qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 396 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, un arbitre saisi d'un grief avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 continue d'exercer les pouvoirs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) dans sa version antérieure à cette date.

## **II. Résumé de la preuve**

### **A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[11] La fonctionnaire a témoigné à l'appui de son grief. De plus, Janet-Sue Hamilton, qui était, au moment de sa retraite, la directrice de l'Établissement d'Edmonton pour femmes, a été citée comme témoin de la fonctionnaire.

[12] La fonctionnaire a été embauchée en 2000 pour occuper le poste d'infirmière de jour au CPR. En 2005, elle est devenue l'infirmière de nuit. Elle était classifiée NU-HOS-03. Une partie de la rémunération qu'elle recevait pour ce poste était composée d'une indemnité liée au facteur pénologique de 2 000 \$, en raison du lien entre son poste et le CPR. Lorsqu'elle a été embauchée, elle était titulaire d'un diplôme en sciences infirmières; elle a obtenu son baccalauréat en sciences infirmières en 2007. Tout au long de son emploi, elle était membre de l'unité de négociation de Services de santé représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC »).

[13] Le 24 mars 2007, la fonctionnaire a été témoin d'un incident impliquant le recours à la force par M. Tarala à l'endroit de Mme Smith. Selon la fonctionnaire et un agent correctionnel, M. Tarala avait employé une force excessive et ils ont signalé

l'incident à l'employeur. L'employeur a nommé une équipe d'enquête disciplinaire composée de trois personnes, présidée par Mme Hamilton, pour enquêter sur l'incident. La fonctionnaire a rencontré les membres de l'équipe et elle a fourni une déclaration écrite, qu'elle a signée (pièce G-1).

[14] La fonctionnaire a indiqué qu'elle avait été surprise par la réaction des agents correctionnels après le début d'avril lorsque la publication du rapport d'enquête a fait en sorte que sa dénonciation soit bien connue. Ils l'ont traité de « mouchard », et lui ont dit que sa carrière au CPR était [traduction] « finie » et qu'elle en [traduction] « subirait les conséquences ».

[15] Lorsque M. Tarala a été congédié, les agents correctionnels ont pris plusieurs mesures pour l'appuyer, y compris se faire pousser une barbe pour faire preuve de solidarité, la distribution de serres-poignets sur lesquels était inscrit son nom et la tenue d'activités de financement pour payer ses honoraires d'avocat. La fonctionnaire a indiqué que même si elle savait que sa décision de signaler l'incident ferait l'objet de critiques, elle s'attendait également à un certain appui. Elle a indiqué que le directeur du CPR à l'époque, Peter Guenther, lui avait dit qu'il souhaitait qu'elle continue de travailler au centre et qu'il prendrait des mesures à l'égard des menaces contre elle. Elle a affirmé qu'elle lui faisait confiance.

[16] Néanmoins, la fonctionnaire a affirmé qu'elle a commencé à craindre pour sa sécurité en raison des menaces qu'elle a reçues des employés du CPR. Elle avait peur de sortir, même de son propre voisinage parce qu'elle craignait rencontrer d'autres employés. Elle a reçu des appels au cours desquels la personne à l'autre bout de la ligne ne parlait pas mais émettait des sifflements et d'autres appels où la personne lui disait qu'elle [traduction] « le regretterait ». Même si elle a pris un congé au début d'avril en raison du stress, elle a continué de recevoir des appels pendant plusieurs mois.

[17] À la demande de la commission des accidents du travail (la « CAT »), une psychiatre, Dre Jo Nanson, a évalué la fonctionnaire le 22 mai 2007 (pièce G-3). La Dre Nanson a diagnostiqué un cas léger d'ESPT lié au travail. Il était indiqué dans l'évaluation que la Dre Nanson s'attendait à ce que la fonctionnaire puisse éventuellement être en mesure de retourner au travail au CPR si les conditions étaient propices. Toutefois, elle a suggéré que la fonctionnaire songe à la possibilité d'un [traduction] « autre emploi au sein du SCC ».

[18] La fonctionnaire a commencé à consulter un conseiller, soit Dennis Coates. Plusieurs rapports de ce dernier à l'intention de la CAT m'ont été présentés (pièces G-4, G-6, G-13, G-17, G-19 et G-36). Selon ces rapports, même si la fonctionnaire a fait des progrès considérables relativement à ses symptômes d'ESPT, elle souffre encore des effets de son état. La fonctionnaire a indiqué à M. Coates qu'elle craignait toujours pour sa sécurité si elle retournait au CPR. Elle lui a déjà dit qu'elle avait peur que les agents responsables de la sécurité des infirmières lorsqu'elles s'occupaient des détenus dans les rangées l'[traduction] « abandonnent » (pièce G-6). En contre-interrogatoire, elle a indiqué qu'elle n'était au courant d'aucun cas particulier d'abandon.

[19] En octobre 2007, une infirmière du CPR a fait suivre à la fonctionnaire un courriel à l'intention d'un membre du personnel à l'administration centrale (pièce G-5). Ce courriel confirmait que l'atmosphère au CPR continuait d'être caractérisée par une vive réaction de la part des agents correctionnels aux mesures prises à l'égard de M. Tarala. Avant cette communication, la fonctionnaire espérait que la situation au CPR se règle et qu'elle puisse retourner y travailler. Elle a indiqué dans son témoignage que vers cette date, elle a conclu qu'elle ne pourrait pas retourner travailler dans cet environnement. Son médecin de premier recours, Dre Julianna Balaton, lui a donné une note (pièce G-8), en date du 29 octobre 2007, indiquant qu'elle [traduction] « ne devait pas retourner au CPR » [le passage en évidence l'est dans l'original] et qu'elle devait s'absenter davantage du travail. Dans une note subséquente en date du 6 novembre 2007 (pièce G-11), la Dre Balaton a indiqué que [traduction] « [...] le retour à son ancien lieu de travail nuirait à sa santé mentale ». Neil Harden, un représentant de l'IPFPC, a fourni à l'employeur la première note (pièce G-8).

[20] La fonctionnaire a également fourni à M. Guenther une chronologie détaillée (pièce G-12) des événements jusqu'au 22 décembre 2007, lesquels comprenaient un renvoi à une photo d'une bombe qui lui avait été envoyée par courriel le 7 juin. L'image s'est autodétruite lorsqu'elle a ouvert le courriel et, par conséquent, la fonctionnaire n'a pas pu l'acheminer. La déclaration comprenait également la description d'une réunion tenue le 13 septembre 2007, à laquelle M. Guenther, ainsi que la directrice des ressources humaines de l'époque et le coordonnateur du retour au travail, avaient assisté. M. Guenther avait alors indiqué qu'il avait tenu une réunion au CPR pour traiter des problèmes de harcèlement. Après avoir quitté la réunion, l'agent des ressources humaines a informé la fonctionnaire que M. Guenther songeait la placer

dans un poste d'infirmière responsable de la méthadone, soit un travail qui s'effectue de 9 h à 17 h, pendant que la direction est dans l'établissement.

[21] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a affirmé qu'elle n'était pas au courant de quelque membre de la direction que ce soit ayant participé aux mesures prises par le personnel à l'appui de M. Tarala. M. Guenther a demandé à la fonctionnaire de lui fournir tout document ou note dont elle disposait portant sur ces mesures. Elle a affirmé qu'à ce moment-là, elle ne se sentait pas bien et ne savait pas pourquoi M. Guenther souhaitait qu'elle lui fournisse ces documents.

[22] Dans son rapport en date du 7 janvier 2008 (pièce G-13), M. Coates a indiqué qu'il estimait que la fonctionnaire avait progressé et qu'elle pourrait retourner au travail s'il se déroulait à l'administration régionale et non [traduction] « à la sécurité ». La fonctionnaire a affirmé qu'à ce moment-là, elle était préoccupée par le fait de travailler non seulement au CPR mais aussi à un autre établissement, puisque selon elle les rapports à son sujet seraient transmis aux autres emplacements.

[23] En février 2008, la fonctionnaire est retournée au travail, à l'administration régionale. Elle occupait un poste pour une période déterminée d'agent de projets. Elle y a travaillé jusqu'au 31 août 2009, date à laquelle elle s'est de nouveau absentée du travail pendant une certaine période. Ce poste, intitulé à l'époque [traduction] « coordonnatrice régionale du perfectionnement professionnel des infirmiers et infirmières (« coordonnatrice du perfectionnement professionnel ») était considéré comme un poste temporaire et n'avait pas fait l'objet d'une classification officielle. La fonctionnaire a reconnu que le formulaire qu'elle a signé lorsqu'elle a été affectée à ce poste (pièce E-15) indiquait que la première période d'emploi était de février à mai 2008 et que son poste d'attache continuait d'être au CPR. Elle a également reconnu avoir continué de toucher une rémunération associée à son poste d'attache, incluant l'indemnité en fonction du facteur pénologique, pendant qu'elle travaillait à l'administration régionale.

[24] L'affectation à l'administration régionale a été prorogée à maintes reprises. La dernière prorogation a eu lieu du 5 octobre 2010 au 3 mars 2011. Dans les formulaires de prorogation que la fonctionnaire a signés (pièce E-19), le [traduction] « site d'attache » mentionné était toujours le CPR; l'administration régionale était indiquée comme étant le [traduction] « site d'accueil ».

[25] La fonctionnaire a indiqué qu'elle avait aimé le travail lié au poste. Son rendement a été évalué deux fois et aucune préoccupation n'a été soulevée. Dans le plan de perfectionnement personnel qu'elle a présenté relativement à une de ces évaluations (pièce G-62), elle a exprimé le fait qu'elle espérait que ce poste devienne permanent. En contre-interrogatoire, elle a indiqué qu'elle se sentait appuyée et positive pendant qu'elle occupait le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel à l'administration régionale. Avant août 2009, elle pouvait travailler sans cesse et elle n'avait pas besoin de prendre souvent congé pour des raisons médicales. Elle a indiqué qu'elle comprenait que le poste était temporaire et elle a reconnu que sa superviseure, Jan Nachtegaele, l'avait encouragé à postuler à d'autres postes. En fait, elle a postulé à un poste classifié NU-HOS-05 et à un poste classifié NU-HOS-06; elle a été sélectionnée aux fins d'un de ces postes, mais n'a pas été la candidate retenue.

[26] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a déclaré qu'alors qu'elle occupait le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel, une employée classifiée à un poste de commis aux écritures relevait d'elle, et qu'il s'agissait de sa première expérience de supervision d'employés.

[27] En août 2009, la fonctionnaire a été citée à témoigner au procès criminel de M. Tarala, ce qui a été très stressant pour elle. Elle a alors recommencé à avoir des symptômes liés à son ESPT. Le 31 août 2009, elle a senti le besoin de prendre congé. Mme Nachtegaele lui a dit de ne pas s'inquiéter et que son poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel [traduction] « l'attendrait ».

[28] En contre-interrogatoire, elle a indiqué que son témoignage devant le tribunal avait pris beaucoup de son énergie. Elle n'y était que les jours où elle devait témoigner, autrement, elle n'y assistait pas; son fils y assistait toutefois. Elle a convenu que le stress lié à la procédure judiciaire a continué d'être un facteur pendant un certain temps; Diana Campbell, gestionnaire de cas à la CAT, et un expert-conseil psychologique qui a examiné le dossier ont tous les deux fait allusion à l'impact de la procédure judiciaire sur la fonctionnaire (pièce G-58, pages 124 et 135).

[29] Dans le cadre de l'examen du dossier de la CAT aux fins de cette audience, la fonctionnaire a indiqué qu'elle a découvert qu'en avril 2010, Caleigh Miller, la directrice des ressources humaines au CPR, avait envoyé à la gestionnaire de cas de la CAT une coupure de journal portant sur l'acquittement de M. Tarala. La fonctionnaire a réagi vivement et a eu l'impression qu'il s'agissait d'une tentative de l'employeur pour

la discréditer. De nombreux articles de presse avaient fait allusion au fait que le juge avait conclu que son témoignage n'était pas crédible. En contre-interrogatoire, elle a été invitée à examiner l'article particulier acheminé à la CAT; elle a admis qu'il ne lui était pas défavorable et qu'il ne mentionnait aucunement son témoignage. Elle a indiqué qu'elle avait toujours l'impression qu'il s'agissait d'un acte provocateur de la part de l'employeur d'envoyer le reportage à la CAT.

[30] La fonctionnaire a déclaré qu'elle ne pensait pas s'absenter aussi longtemps du travail. Elle a eu plusieurs conversations avec Mme Nachtegale, qui l'a informée, à un moment donné, qu'un remplaçant temporaire serait nommé au poste de coordonnateur du perfectionnement professionnel. Selon les connaissances de la fonctionnaire, Tracey Edmonds, qui a été nommée, a occupé le poste jusqu'en 2012; pendant toute cette période, le poste était considéré comme un poste temporaire. La fonctionnaire avait communiqué quelque peu avec Mme Edmonds par courriel (pièce G-15).

[31] Le 8 décembre 2009, la fonctionnaire a reçu un courriel de Mme Nachtegale (pièce G-16) l'informant que le congé payé autorisé aux termes de la convention collective applicable prendrait fin le 11 décembre. La fonctionnaire a souligné que cela l'avait mis très en colère. Elle a affirmé que personne ne lui avait expliqué qu'elle ne toucherait plus l'indemnité d'accident du travail ou que son congé prendrait fin. Elle a communiqué avec la gestionnaire de cas qui l'a informé que l'employeur n'avait pas produit les documents appropriés, ce qui a mis fin à ses prestations. Une fois la situation réglée, les prestations de la CAT ont repris. À l'audience, la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne savait toujours pas qui était responsable de ce manquement, mais que ça lui avait causé beaucoup de stress.

[32] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé à l'avocate de l'employeur qu'elle croyait comprendre que l'employeur était responsable des retards quant à sa situation. Elle a été invitée à examiner un certain nombre de documents figurant au dossier de la CAT (pièce G-58). Un des documents, à la page 104, était son [traduction] « rapport préliminaire de blessures », daté du 24 septembre 2009. Elle a reconnu qu'à la page 103 figurait le formulaire équivalent produit par l'employeur, en date du 28 septembre 2009. Elle a également convenu que les notes figurant aux pages 100 et 101 du dossier semblaient indiquer que la gestionnaire de cas attendait un rapport médical à jour et n'attribuait aucun retard à l'employeur. Elle a reconnu en outre

qu'une note figurant à la page 177 du dossier en date du 28 avril 2010, indiquait que la gestionnaire de cas attendait toujours une confirmation de M. Coates selon laquelle la fonctionnaire était autorisée à retourner au travail.

[33] L'avocate de l'employeur a également demandé à la fonctionnaire si elle comprenait que le CPR gérait son retour au travail parce que son poste d'attache y était situé. Elle a répondu qu'elle le comprenait et qu'elle comprenait que Mme Nachtegale n'était pas une spécialiste des ressources humaines.

[34] Le courriel de Mme Nachtegale mentionnant à la fonctionnaire que son congé payé venait à échéance a provoqué un autre échange de courriels (pièce G-16) les 9 et 10 décembre 2009. Les courriels semblaient renvoyer à une discussion entre la fonctionnaire et Mme Nachtegale et en faisaient le suivi.

[35] L'échange a commencé par le courriel de Mme Nachtegale informant la fonctionnaire qu'elle devrait amorcer des discussions au sujet de son retour au travail avec Mme Miller, la directrice des ressources humaines au CPR et avec Ed Succorab, le coordonnateur du retour au travail de l'employeur. Mme Nachtegale a également indiqué qu'elle serait absente jusqu'au mois de mars.

[36] La fonctionnaire a répondu qu'elle [traduction] « [...] les appellerais lorsque [son] médecin et son thérapeute [l']autoriserait à retourner au travail ». Elle a également demandé des prévisions quant à savoir si le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel lui serait offert.

[37] Mme Nachtegale lui a envoyé un autre message indiquant que [traduction] « [...] le lieu de vos mesures d'adaptation lorsque vous serez prête à retourner au travail n'a pas été déterminé ». Elle a informé la fonctionnaire qu'elle devrait commencer à [traduction] « [...] examiner les possibilités d'emploi pour une durée indéterminée disponibles ».

[38] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a précisé qu'elle n'avait jamais communiqué avec Mme Miller ou M. Succorab. Elle a indiqué qu'elle n'avait aucun problème particulier avec ni l'une ni l'autre de ces personnes, mais que selon sa compréhension, le SCC et la CAT collaboraient et elle n'estimait pas qu'elle devait amorcer la communication. Elle a reconnu qu'il n'y avait aucun document écrit mentionnant qu'elle ne devrait pas communiquer avec qui que ce soit au CPR, même

par téléphone, mais elle estimait que c'était sous-entendu. Elle a également affirmé que même si elle avait communiqué avec l'agent négociateur, elle ne lui avait pas demandé de communiquer avec Mme Miller ou avec M. Succorab.

[39] Toujours en contre-interrogatoire, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait reçu la lettre reproduite à la page 6 du dossier de la CAT (pièce G-58). Dans la lettre, Mme Campbell, la gestionnaire de cas, a indiqué : [traduction] « Il vous incombe d'assurer une communication régulière avec votre employeur, votre médecin traitant et moi-même. » Elle se souvenait d'avoir reçu une copie du [traduction] « Guide du travailleur » auquel renvoie la lettre, mais elle a indiqué qu'à ce moment-là son examen [traduction] « ne constituait pas une priorité ».

[40] Elle a indiqué qu'elle avait eu une conversation téléphonique avec Mme Nachtegaele couvrant les mêmes sujets que les courriels. Mme Nachtegaele lui a dit qu'elle devrait peut-être chercher des emplois ailleurs dans la fonction publique. Mme Nachtegaele a indiqué que, selon sa compréhension, l'employeur était tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire pendant un an seulement et qu'on s'attendrait ensuite à ce qu'elle retourne à son poste d'attache (lequel était situé au CPR), sauf si elle trouvait une occasion ailleurs.

[41] La fonctionnaire a affirmé qu'après la conversation, elle n'était pas certaine de ce qui se produirait. Il s'agissait de la première fois qu'elle était informée du fait qu'elle devait chercher des options à l'extérieur de Saskatoon. Elle a déclaré qu'elle se sentait incapable de quitter Saskatoon puisque ses enfants y résidaient, son père était malade et son partenaire, un agent correctionnel au CPR, était responsable de sa mère âgée. Elle a déclaré qu'elle avait trouvé ça bizarre que Mme Nachtegaele laisse entendre qu'elle devrait contacter les ressources humaines au CPR puisqu'elle savait que la fonctionnaire ne pouvait pas retourner au CPR pour des raisons médicales. Elle a affirmé avoir conclu qu'il s'agissait d'un signe que l'employeur ne prenait pas ses préoccupations au sérieux.

[42] La fonctionnaire a indiqué ne pas avoir appelé Mme Miller, tel que l'avait recommandé Mme Nachtegaele. Elle a déclaré comprendre que le SCC collaborait avec la CAT et qu'elle devait communiquer avec la gestionnaire de cas de la CAT. Elle a déclaré qu'elle se sentait mieux en janvier 2010 et qu'elle souscrivait à l'énoncé de la gestionnaire de cas de la CAT (pièce G-26), selon lequel elle pouvait retourner au travail à partir du 26 janvier 2010.

[43] La fonctionnaire a indiqué avoir discuté avec Michelle Beyko, qui occupait par intérim le poste de Mme Nachtegaele, au début de février. Mme Beyko lui a indiqué qu'elle n'était pas certaine s'il existait des options dont la fonctionnaire pouvait se prévaloir aux Services de santé à l'administration régionale. Elle lui a dit qu'elle consulterait la CAT pour examiner les options.

[44] Le 8 février 2010, il est devenu clair que le poste de coordonnateur du perfectionnement professionnel avait finalement été classifié NU-HOS-05, ce qui a semé la confusion chez la fonctionnaire parce que, selon sa compréhension, son mandat dans ce poste avait été prorogé jusqu'au début de mars (pièce E-21).

[45] En mars 2010, lorsque Mme Nachtegaele est retournée à l'administration régionale, elle a téléphoné à la fonctionnaire pour l'informer qu'il n'existait aucune possibilité pour elle aux Services de santé. Elle l'a informé que ses documents avaient été renvoyés au CPR parce que son poste d'attache y était et qu'il incombait au CPR de déterminer les autres mesures d'adaptation qu'il pourrait prendre à son égard. La fonctionnaire a indiqué qu'elle ne comprenait pas. Elle avait occupé le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel et elle était prête à retourner au travail et à occuper ce poste de nouveau. Même si le poste avait été classifié NU-HOS-05, elle a affirmé qu'elle aurait été disposée à toucher un salaire équivalent à la classification NU-HOS-03. Elle a déclaré avoir compris que Mme Edmonds était une remplaçante temporaire. Elle a affirmé qu'elle [traduction] « ne pouvait pas croire » que l'employeur la renvoyait au CPR alors qu'il savait qu'elle ne pouvait pas travailler à cet endroit.

[46] Dans un rapport en date du 15 avril 2010 (pièce G-19), M. Coates a confirmé que la fonctionnaire ne serait pas en mesure de retourner travailler au CPR. Il a également fait allusion à l' [traduction] « exigence » qu'elle soit placée dans un poste aux services de santé en raison de la nécessité de conserver sa licence d'infirmière. La fonctionnaire a confirmé qu'elle estimait ne pas être en mesure de retourner travailler au CPR et qu'en fait, elle ne croyait pas être en mesure de travailler dans un établissement correctionnel, même si les rapports produits par M. Coates ne précisaient pas ce facteur à titre de restriction médicale.

[47] La fonctionnaire a indiqué que la gestionnaire de cas de la CAT qu'elle a rencontrée lui avait dit qu'au début de 2010, le SCC ne collaborait pas avec elle pour élaborer un plan de retour au travail. Par conséquent, la CAT lui a recommandé de

consulter un conseiller en réadaptation professionnelle. Elle a rencontré le conseiller en juin.

[48] La fonctionnaire a affirmé avoir reçu, en mai 2010, un courriel de Mme Nachtegale auquel était joint un certain nombre d'affiches d'emploi interne au SCC (pièce E-26). Elle a indiqué que certains de ces emplois ne semblaient pas du tout liés à ses qualifications ou à son expérience, par exemple le poste d'agent de liaison avec les Autochtones. Elle ne pouvait pas ouvrir certains des autres liens parce que l'accès à l'intranet ministériel était restreint. Elle a dit à Mme Nachtegale qu'elle était incapable d'ouvrir certains liens et Mme Nachtegale l'a informé qu'elle devrait essayer d'y accéder au moyen du site Web, ce qu'elle n'a pas réussi à faire non plus. La fonctionnaire a indiqué qu'elle croyait qu'un gestionnaire aurait dû savoir qu'elle ne pourrait pas ouvrir les documents à partir de son ordinateur à domicile. Elle a avoué ne pas avoir demandé l'aide de l'agent négociateur ni de M. Succorab pour déterminer si elle pouvait accéder aux offres d'emploi.

[49] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a expliqué qu'elle s'était sentie dévalorisée lorsque Mme Nachtegale lui a envoyé des offres d'emploi inappropriées. Elle comprenait qu'elle devait faire des efforts pour trouver un emploi et elle a convenu que les offres d'emploi correspondaient à sa seule restriction médicale à ce moment-là, soit de ne pas retourner au CPR. Néanmoins, elle croyait que l'employeur aurait dû savoir à quel point il était important pour elle d'être infirmière. Elle avait une bonne relation avec Mme Nachtegale et elle a reconnu que cette dernière tentait de l'aider.

[50] La fonctionnaire a indiqué avoir envoyé un courriel à Mme Nachtegale (inclus à la pièce E-26) dans lequel elle lui a demandé si l'un des emplois mentionnés était le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel régional. Mme Nachtegale lui a suggéré d'appeler et elles ont eu une conversation téléphonique. Mme Nachtegale a indiqué que l'offre d'emploi qu'elle avait envoyée renvoyait à un poste comparateur à l'administration centrale, située à Ottawa. Elle a informé la fonctionnaire qu'elle ne serait pas placée dans le poste de coordonnatrice régionale du perfectionnement professionnel puisque son application serait modifiée en tant que poste de perfectionnement occupé par une série d'employés.

[51] La fonctionnaire a affirmé que l'ensemble de cet échange démontrait un manque de respect à son égard et l'omission de l'appuyer. Elle a affirmé qu'elle croyait être

punie pour avoir agi comme il le fallait au CPR. Selon ce qu'elle comprenait de la gestionnaire de cas de la CAT, l'employeur n'a fait aucun effort pendant la période de janvier à juin 2010, ce qui l'a beaucoup frustrée. Sa santé s'est détériorée de nouveau, même si elle a affirmé être toujours prête à retourner au travail.

[52] En fait, la fonctionnaire a témoigné qu'elle fonctionnait assez bien au cours de l'été de 2010 et que M. Coates avait indiqué qu'en ce qui concerne cette période (pièce G-36) son fonctionnement s'était [traduction] « réellement amélioré ». Il l'a toutefois avertie que le stress était lié à la possibilité qu'elle soit citée à témoigner dans le cadre de l'enquête sur le décès d'Ashley Smith à un moment donné à l'avenir.

[53] Pendant son congé, la fonctionnaire a suivi des cours pour obtenir sa maîtrise en sciences infirmières. Elle a indiqué qu'elle ne pouvait pas croire que l'employeur n'estimait pas qu'elle était qualifiée pour occuper le poste de coordonnatrice du perfectionnement professionnel.

[54] À un moment donné en septembre 2010, la fonctionnaire a indiqué avoir reçu un appel de Brenda Lepage, la sous-commissaire régionale, SCC. Mme Lepage a tout d'abord informé la fonctionnaire qu'un règlement avait été conclu relativement au grief portant sur le congédiement de M. Tarala, y compris le versement d'une indemnité de départ. La fonctionnaire a dit qu'elle avait un problème relativement au règlement et Mme Lepage lui a dit qu'il ne s'agissait pas d'une question dont la fonctionnaire pourrait se préoccuper. Mme Lepage a ensuite indiqué que si la fonctionnaire et son partenaire, qui travaillait également au SCC, souhaitaient déménager à un autre endroit ou être muté à un autre établissement, elle veillerait à ce que ça se réalise. La fonctionnaire a affirmé avoir répondu que ni elle ni son partenaire n'étaient disposés à quitter Saskatoon. Elle a affirmé que Mme Lepage ne lui a posé aucune question quant à l'état de sa santé ou à sa capacité de retourner au travail.

[55] En contre-interrogatoire, l'avocate de l'employeur a renvoyé la fonctionnaire à ses notes sur cette conversation (pièce G-64). Elle a convenu que, conformément à l'énoncé de Mme Lepage, l'appel avait en partie pour but d'informer la fonctionnaire qu'elle ne serait pas citée à témoigner dans le cadre de l'arbitrage du grief de M. Tarala. Elle a reconnu que la préparation à cet arbitrage lui avait causé du stress et que le fait de ne pas témoigner constituait une bonne nouvelle. Elle ne pouvait pas expliquer la raison pour laquelle les notes ne renvoyaient pas à l'offre de Mme Lepage de faciliter une mutation de la fonctionnaire et de son partenaire à un autre établissement.

[56] Elle a obtenu sa maîtrise à l'automne 2010. Elle a également postulé avec succès à un poste doté pour une période déterminée à la faculté des sciences infirmières de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan (l'« ISATS »), maintenant appelée Polytechnique de la Saskatchewan). Elle y a conclu un contrat de travail jusqu'en juin 2011. Les documents de la CAT (pièces E-45 et E-48) déposés par l'employeur indiquent que la CAT l'a aidée à trouver ce poste, mais la fonctionnaire a affirmé avoir trouvé le poste elle-même. Elle a indiqué qu'elle ne souhaitait plus rester à la maison et qu'elle devait retourner au travail. Le poste doté pour une période déterminée est devenu un poste permanent à l'automne 2011. La fonctionnaire travaillait encore à l'ISATS au moment de l'audience.

[57] En août 2010, la fonctionnaire a informé Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT, de sa nomination au poste à l'ISATS. Les notes de la gestionnaire de cas (pièce G-58, page 217) indiquent qu'elle avait dit à la fonctionnaire [traduction] « [...] d'informer son employeur de sa situation actuelle et qu'elle exigeait toujours une mesure d'adaptation permanente auprès de lui. » En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne se souvenait pas de cette partie de sa conversation avec la gestionnaire de cas et qu'elle n'avait pas informé l'employeur de sa nomination à l'ISATS.

[58] La fonctionnaire a déposé son grief le 19 octobre 2010. Elle a indiqué qu'elle avait hésité à prendre cette mesure, mais elle estimait qu'elle ne réalisait aucun progrès auprès de l'employeur. Elle voulait simplement faire avancer les choses.

[59] Dans un courriel en date du 16 novembre 2010, Sherry Fast, qui s'est présentée en tant que chef intérimaire des ressources humaines au CPR, a invité la fonctionnaire à postuler à un poste classifié NU-HOS-04, intitulé coordonnateur régional, Programmes de santé. En fait, la fonctionnaire a postulé au poste et une entrevue a été prévue en décembre (pièce E-56). Elle a indiqué ne pas avoir été informée par quiconque que les fonctions du poste comprendraient des visites occasionnelles au CPR. Lorsqu'elle l'a appris, elle a refusé de se présenter à l'entrevue. Elle a affirmé qu'elle croyait que cela constituait une [traduction] « critique » à son égard, ainsi qu'un autre signe que l'employeur ne se souciait pas d'elle puisqu'il aurait dû être clair qu'elle ne pouvait avoir de contact avec le CPR. Elle a indiqué qu'elle était également contrariée par la demande de l'employeur (pièce E-60) qu'elle consigne son retrait du concours par écrit.

[60] À la fin de novembre 2010, la fonctionnaire et l'employeur, avec l'aide de M. Harden, ont amorcé une discussion sur l'attribution du statut prioritaire à la fonctionnaire en vertu du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334; le « *Règlement* »). L'article 7 du *Règlement* prévoit en partie ce qui suit :

*7. (1) Le fonctionnaire qui devient handicapé et qui, de ce fait, n'est plus en mesure d'exercer les fonctions de son poste a droit, si les conditions ci-après sont réunies, à une priorité de nomination absolue - après les priorités prévues aux articles 39.1 et 40 et aux paragraphes 41(1) et (4) de la Loi - à tout poste dans la fonction publique pour lequel, selon la Commission, il possède les qualifications essentielles visées à l'alinéa 30(2)a) de la Loi :*

*a) dans les cinq ans suivant le jour où il est devenu handicapé, l'autorité compétente atteste qu'il est apte à retourner au travail et fixe le jour de son retour;*

*b) le jour fixé survient dans les cinq ans suivant le jour où il est devenu handicapé.*

*(2) Le droit commence le jour où, d'après l'attestation de l'autorité compétente, le fonctionnaire est apte à retourner au travail et se termine au premier en date des jours suivants :*

*a) le jour qui tombe deux ans après le jour du début du droit;*

*b) le jour où le fonctionnaire est nommé ou muté à un poste dans la fonction publique pour une période indéterminée;*

*c) le jour où il refuse une telle nomination ou mutation sans motif valable et suffisant.*

[...]

[61] Même si des efforts ont été faits pour organiser une réunion entre la fonctionnaire et Mme Fast, elles ne se sont pas rencontrées en personne. Elles ont plutôt discuté au téléphone. Il a été convenu que le nom de la fonctionnaire serait inscrit à la liste de priorité. Mme Fast a envoyé un courriel à la gestionnaire de cas de la CAT le 17 janvier 2011 (pièce E-67) dans lequel elle a demandé une confirmation de la date à laquelle la fonctionnaire pouvait retourner au travail. La date de début de la période de priorité a suscité beaucoup de confusion. Dans un courriel à l'intention de la fonctionnaire en février 2011 (pièce G-31), un représentant de l'employeur a indiqué

qu'elle serait inscrite à compter du 12 avril 2010, ce qui signifiait que la priorité prendrait fin en avril 2012. La fonctionnaire a répondu ce qui suit dans le cadre de la chaîne de courriels : [traduction] « Je vous remercie de votre réponse. J'en suis très reconnaissante. » Malgré le ton positif de cet échange, la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne comprenait pas pourquoi son inscription à la liste de priorité était rétroactive à avril 2010 alors que l'inscription n'avait été effectuée qu'en janvier 2011. Elle a affirmé qu'elle estimait qu'il s'agissait d'une erreur tellement cruciale qu'il devait s'agir d'une conduite délibérée de la part de l'employeur.

[62] L'avocate de l'employeur a passé en revue avec la fonctionnaire les documents qui lui ont été envoyés (pièce E-79) au sujet du processus prioritaire et elle a convenu que les documents indiquaient qu'elle serait renvoyée à des postes classifiés NU-HOS-03. Elle ne se souvenait d'aucune discussion avec Mme Fast au sujet des types de postes auxquels elle pourrait être renvoyée.

[63] En contre-interrogatoire, elle a indiqué qu'elle avait vu les renseignements sur le système de priorité. Elle a également convenu qu'elle n'avait pas suivi la directive figurant à ce document voulant qu'elle achemine la liste des codes de compétences applicables à son égard. Elle a également convenu qu'elle n'avait demandé aucun conseil quant à la façon d'accéder au site Web pour chercher des affichages de poste convenables, conformément à ce que le document indiquait. Elle a indiqué qu'en fait elle n'avait jamais réellement lu les documents; elle avait supposé qu'il incombait au SCC de lui trouver un emploi et qu'il communiquerait avec elle. Elle ne se souvenait pas si elle avait posté son curriculum vitæ actuel, conformément à ce qui était précisé dans le document.

[64] La fonctionnaire a également dû examiner deux imprimés (pièces E-105 et E-106) de postes classifiés NU-HOS qui avaient été disponibles de janvier 2009 à mars 2014. Elle était d'accord qu'aucun poste vacant classifié NU-HOS-03 n'avait été affiché pour la région de Saskatoon, sauf les postes du SCC. Elle a indiqué qu'elle avait éliminé les postes à l'extérieur de Saskatoon parce qu'il lui était important de demeurer avec ses enfants qui étaient maintenant dans la vingtaine.

[65] Le 7 janvier 2011, la fonctionnaire a reçu un courriel de Keith Gareau, le coordonnateur du retour au travail, l'information qu'un poste de coordonnateur régional (Initiative sur la santé mentale dans la collectivité) (pièce E-63) avait été affiché. Le courriel indiquait que la date d'échéance pour postuler était à minuit le

même jour. M. Gareau a envoyé son courriel à 9 h 16, mais la fonctionnaire ne l'a qu'en soirée. Elle a conclu qu'il était trop tard pour poser sa candidature et que l'employeur avait délibérément tardé à l'informer au sujet du poste afin qu'elle ne soit pas en mesure de postuler. Elle a indiqué que ce poste l'aurait intéressé puisqu'elle s'intéressait au domaine de la santé mentale et qu'elle croyait que le poste offrait des possibilités d'avancement.

[66] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a examiné l'affichage du poste (pièce E-63) et elle a reconnu qu'il semblait avoir été affiché uniquement le 6 janvier. Selon elle, toutefois, il était peu probable que M. Gareau n'ait pas été au courant de ce poste à pourvoir. Elle a indiqué que M. Gareau avait toujours été gentil avec elle et qu'elle ne le lui reprochait pas; sa dispute concernait l'ensemble du SCC.

[67] En décembre 2010, M. Gareau a porté à l'attention de la fonctionnaire le poste de coordonnateur régional de l'amélioration de la qualité (coordonnateur de l'amélioration de la qualité). Ce poste était classifié AS-05. La fonctionnaire a dit qu'elle était préoccupée par le fait que, selon le titre du poste, il ne serait pas dans le domaine des services de santé et qu'elle ne serait pas en mesure de conserver sa licence d'infirmière. Elle a affirmé qu'elle a finalement téléphoné l'[traduction] « Association des infirmiers et infirmières accrédités de la Saskatchewan » (l'« AIAS »). Elle a indiqué le nom du poste à la personne qui a répondu au téléphone et cette dernière a dit qu'[traduction] « il ne semblerait pas » que la licence d'infirmière soit nécessaire. La fonctionnaire a affirmé qu'il lui importait de conserver sa compétence professionnelle, ce qui constitue la principale raison pour laquelle elle a finalement refusé le poste en juin 2011.

[68] L'avocate de l'employeur a demandé à la fonctionnaire si elle avait discuté du poste de coordonnateur de l'amélioration de la qualité avec Mme Campbell à la CAT. Elle a affirmé que deux postes avaient été mentionnés vers la même époque - le poste de coordonnateur de l'amélioration de la qualité et le poste de coordonnateur régional, Accréditation. Elle a convenu qu'elle avait rencontré la gestionnaire de cas le 18 janvier 2011 et qu'elle croyait que cette dernière avait des copies de la description de ces deux postes. Elle croyait que des copies des descriptions pourraient lui avoir été données, mais elle ne les avait pas aux fins de lecture ultérieure et elle ne les a pas lues. Elle pensait peut-être les avoir laissées dans le bureau de la gestionnaire de cas. Elle se rappelait que la gestionnaire de cas lui avait demandé quel poste elle préférerait

et qu'elle avait soulevé la question de ses obligations contractuelles envers l'ISATS, lesquelles étaient en vigueur jusqu'en juin. Elle a convenu qu'une copie de la description de travail aurait été utile dans le cadre de sa conversation avec l'AIAS. La gestionnaire de cas semblait croire qu'elle l'avait déjà et elle n'a pas demandé qu'elle lui soit acheminée de nouveau. La fonctionnaire a indiqué que le conseiller en réadaptation professionnelle qui lui avait été recommandé lui avait dit qu'il n'incombait pas à l'employeur de s'assurer qu'elle conserve sa licence. Toutefois, elle n'a présenté aucune autre demande de renseignements auprès de l'AIAS; elle a indiqué qu'elle avait supposé que [traduction] « Keith [M. Gareau] s'en occupait ».

[69] La fonctionnaire a refusé le poste le 19 janvier au cours d'une conversation téléphonique avec la gestionnaire de cas. Les notes de Mme Campbell (pièce G-58, page 266) indiquent que la gestionnaire de cas lui avait décrit les conséquences possibles du refus du poste. Selon les notes, la fonctionnaire a dit qu'elle [traduction] « [...] souhaitait occuper un poste qui lui permettrait d'utiliser sa licence d'infirmière puisqu'elle avait maintenant obtenu sa maîtrise. » La fonctionnaire a indiqué que cela ne décrivait pas de façon exacte ce qu'elle avait dit, mais elle était d'accord qu'elle avait dit souhaiter conserver sa licence d'infirmière.

[70] L'employeur et la fonctionnaire ont continué de communiquer au sujet de ce poste pendant un certain temps. Par exemple, le 22 février 2011, M. Gareau a envoyé un courriel indiquant que la cote de sécurité de la fonctionnaire avait été mise à jour afin de lui permettre d'accepter le poste (pièce G-30). M. Gareau lui a présenté des demandes de renseignements en mars pour savoir si elle accepterait le poste (pièces E-80 et E-81), en mentionnant l'envoi de la description de travail à l'agent négociateur en février. En avril, M. Gareau a envoyé une confirmation selon laquelle l'AIAS reconnaît en fait le poste comme appuyant le maintien de la licence professionnelle (pièce E-83).

[71] La fonctionnaire a indiqué qu'elle croyait que l'employeur ne cherchait pas sérieusement à doter ce poste. Elle était frustrée et contrariée et sa santé continuait d'en être affectée. Son avocat lui a demandé si cela était incompatible avec l'impression qu'elle aurait apparemment transmise à M. Coates, qui a indiqué dans un rapport en date du 27 avril 2011 (pièce G-36) que [traduction] « Sindee ne blâme ni la thérapie, ni le syndicat, ni la direction et ni les organismes qui collaborent. Elle sait que sa situation découle de la procédure équitable découlant du fait qu'elle a été au mauvais

endroit au mauvais moment. » Elle a répondu qu'elle ne croyait pas qu'elle libérait l'employeur de son manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard et qu'elle estimait que l'employeur était responsable du fait qu'elle n'avait pas été placée dans un poste satisfaisant. En contre-interrogatoire, elle a convenu que le rapport de M. Coates ne laissait pas entendre qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur son ESPT.

[72] Dans une série de courriels (pièces G-37 et E-88), les représentants de l'employeur ont demandé à M. Harden de leur donner la réponse officielle de la fonctionnaire à savoir si elle accepterait le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité. Dans un courriel en date du 3 mai 2011, M. Harden a cité une lettre de M. Coates, datée du 3 mai 2011, rédigée à la demande de la CAT. Dans la lettre, M. Coates a laissé entendre qu'un autre emploi au SCC entraînerait une [traduction] « revictimisation » de la fonctionnaire. La fonctionnaire a également consulté un psychiatre, Dr Prasad, le 19 mai et elle a envoyé un courriel à M. Harden (cité dans la pièce E-88) dans lequel elle a affirmé que le psychiatre souscrivait à l'évaluation voulant que le SCC ne constitue pas un bon milieu de travail pour elle.

[73] Dans son témoignage, la fonctionnaire a indiqué qu'à ce moment-là, elle souhaitait n'avoir rien à voir avec le SCC ou la CAT. La CAT lui avait recommandé le Dr Prasad parce qu'elle ne croyait pas que M. Coates était qualifié pour effectuer l'évaluation approfondie nécessaire. Le Dr Prasad l'a recommandé à la Dre Lana Shimp, une psychologue agréée ayant obtenu un doctorat en psychologie (Ph. D.), qui avait présenté un rapport en date du 16 juin 2011 (pièce G-40). La fonctionnaire a indiqué qu'elle était contrariée d'avoir à raconter toute l'histoire de nouveau à une nouvelle thérapeute. L'omission de prendre des mesures d'adaptation à son égard ou de la prendre au sérieux contribuait à la détérioration accrue de sa santé.

[74] Un représentant de l'employeur a envoyé un courriel à M. Gareau le 22 juin 2011, avec copie conforme à M. Harden (pièce E-95), dans lequel il a souligné que l'employeur envisageait alors le 4 juillet comme date de retour au travail de la fonctionnaire. Elle a indiqué qu'elle attendait toujours des conseils médicaux quant à son retour au travail au SCC.

[75] Le 24 juin, M. Harden a envoyé un courriel (pièce E-97) auquel était jointe une note indiquant qu'il ne serait pas souhaitable que la fonctionnaire retourne travailler au SCC.

[76] Lorsque l'employeur a été informé que la fonctionnaire ne pouvait retourner travailler au SCC, Mme Fast a envoyé un message à M. Harden, daté du 21 octobre 2011, pour lui demander de l'aider à identifier des mesures d'adaptation appropriées pour la fonctionnaire.

[77] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé que l'agent négociateur ne lui avait jamais suggéré de postes et qu'il n'avait indiqué aucun poste à l'employeur.

[78] La fonctionnaire croyait s'être toujours comportée de manière respectueuse lorsqu'elle discutait au téléphone avec M. Gareau. Elle ne connaissait pas réellement son rôle, mais elle savait qu'il cherchait des occasions d'emploi pour elle.

[79] La fonctionnaire a par la suite été informée que l'employeur estimait qu'il n'y avait plus d'option disponible quant aux mesures d'adaptation à prendre à son égard et que sa séparation de la fonction publique devait être envisagée (pièce E-100). M. Harden a répondu que l'employeur avait toujours l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire et qu'il devrait chercher des occasions d'emploi dans d'autres ministères (pièces E-101 et G-47).

[80] L'avocate de l'employeur a fait allusion au paiement de 2 200 \$ que la fonctionnaire a reçu de la CAT en 2012 au titre d'une incapacité fonctionnelle permanente. Selon la fonctionnaire, ce montant n'était pas adéquat. Elle a interjeté appel de la décision, en partie suite aux conseils de son avocat voulant qu'elle aurait par conséquent accès au dossier de la CAT. L'appel a été rejeté en juin 2012 et elle n'a pas poursuivi davantage l'affaire.

[81] Le deuxième témoin appelé pour la fonctionnaire était Mme Hamilton, qui a pris sa retraite de SCC en 2010. Elle a occupé un certain nombre de postes à SCC et, au moment de sa retraite, elle occupait le poste de directrice de l'Établissement d'Edmonton pour femmes.

[82] Mme Hamilton a été nommée pour présider l'équipe d'enquête sur les allégations de la fonctionnaire. Les deux autres membres de l'équipe étaient Kathy Dafoe de la Section des femmes à l'administration centrale de SCC et Heather Thompson des Services de santé régionaux. À la fin de mai 2007, l'équipe a présenté un rapport de 30 pages (un extrait de ce rapport a été déposé en tant que

pièce G-2). Pendant l'enquête, l'équipe a interrogé la fonctionnaire deux ou trois fois et cette dernière a été jugée crédible.

[83] Mme Hamilton a indiqué que la fonctionnaire et l'agent correctionnel qui avait également dénoncé M. Tarala étaient bouleversés. Ils étaient craintifs en ce qui concernait leur emploi et leur bien-être. Ils ont décrit des appels téléphoniques menaçants et d'autres cas d'intimidation contre eux. Ils ont discuté des mesures prises par les agents correctionnels à l'appui de M. Tarala. Mme Hamilton a indiqué qu'il était quelque peu inhabituel que les agents correctionnels expriment un appui à l'égard d'un gestionnaire correctionnel. Mme Hamilton a indiqué que l'équipe avait conclu que ces préoccupations étaient raisonnables. Elle a déclaré que selon son expérience, l'intimidation faisait partie de la culture d'un agent correctionnel.

[84] Mme Hamilton a affirmé que lorsque les membres de l'équipe d'enquête se sont penchés sur les documents dont ils disposaient, ils ont détecté trois autres cas de recours à la force contre Ashley Smith, lesquels ont été signalés à M. Guenther; des mesures ont été prises à l'égard de plusieurs agents correctionnels, en plus de M. Tarala. Selon Mme Hamilton, il y avait des incohérences quant à la façon dont SCC traitait les détenues. Par exemple, un protocole a été élaboré qui exigeait que seules les équipes féminines d'intervention en cas d'urgence soient déployées lorsqu'une intervention était nécessaire auprès des détenues; les membres de l'équipe d'intervention en cas d'urgence de l'Établissement d'Edmonton pour femmes avaient offert une formation aux membres féminins du personnel. Toutefois, les gestionnaires correctionnels participaient quand même aux interventions, ce qui était contraire au protocole. Elle a également indiqué que même si la distribution de serre-poignets à l'appui de M. Tarala n'avait pas été empêchée, le personnel à l'Établissement d'Edmonton pour femmes n'avait pas été autorisé à distribuer les serre-poignets qui lui avaient été envoyés par la Société Elizabeth Fry pour manifester un appui à Ashley Smith.

[85] Mme Hamilton a affirmé qu'elle connaissait le « code de mouchard » selon lequel le personnel correctionnel serre les rangs et ne dénonce pas les collègues qui ont agi de façon incorrecte. Elle a déclaré que ce code était enchâssé dans la culture institutionnelle.

[86] L'équipe d'enquête a conclu que la fonctionnaire ne devrait pas retourner au CPR. Elle a informé les cadres supérieurs de cette conclusion dans son rapport.

Mme Hamilton a affirmé qu'elle avait conseillé à Mme Thompson de [traduction] « faire la chose qui s'impose » et de s'assurer que la fonctionnaire ait un emploi permanent à l'administration régionale; Mme Thompson a indiqué qu'elle ferait un suivi à ce sujet.

[87] Lors de son dîner de départ à la retraite, en mai 2010, Mme Hamilton a reçu un appel téléphonique de la fonctionnaire, qui était très bouleversée. La fonctionnaire a indiqué que Mme Nachtegaele lui avait indiqué qu'elle pourrait être obligée de retourner au CPR. Mme Hamilton a affirmé avoir communiqué avec Mme Thompson et Mme Lepage, qui lui ont dit qu'elles feraient un suivi, lequel, semble-t-il, n'a jamais été effectué.

[88] En contre-interrogatoire, Mme Hamilton a reconnu qu'elle ne connaissait pas expressément les postes qui pourraient être disponibles aux Services de santé. Elle a indiqué qu'elle avait offert un emploi à la fonctionnaire à l'Établissement d'Edmonton pour femmes, mais que la fonctionnaire avait répondu qu'elle ne souhaitait pas quitter Saskatoon.

## **B. Pour l'employeur**

[89] L'employeur a cité les trois témoins suivant : Mme Nachtegaele, la superviseure de la fonctionnaire lorsqu'elle occupait un poste à l'administration régionale; Diana Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT; Keith Gareau, le coordonnateur régional du retour au travail pendant une partie de la période en question.

[90] Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle a commencé son emploi à SCC en décembre 1985 en tant qu'infirmière soignante. Elle a occupé divers postes de supervision et de gestion. À un moment donné, elle était gestionnaire d'unité, un poste classifié AS-07. Elle a dit qu'elle avait fourni à l'AIAS la description du poste et qu'elle n'avait eu aucune difficulté à garder sa licence d'infirmière.

[91] Depuis 2008, son poste d'attache est celui de gestionnaire des Services cliniques de la région des Prairies du SCC. À ce titre, elle est responsable de 14 centres de santé institutionnels et elle supervise leurs chefs des services de santé. Elle est chargée de toute correspondance juridique, des réponses aux commissions d'enquête, de la dotation et des budgets. Elle est membre d'un groupe national de gestionnaires des services cliniques qui tentent d'assurer l'uniformité dans l'ensemble des régions.

[92] Lorsqu'elle a été renvoyée à la chaîne de courriels déposée en tant que pièce E-9, Mme Nachtegaele a confirmé que des discussions avaient été tenues en janvier et en février 2008 à savoir quelles mesures d'adaptation pouvaient être prises à l'égard de la fonctionnaire à l'administration régionale. Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle avait identifié certaines activités que la fonctionnaire pourrait exercer. Ces activités portaient sur le recrutement, les plans de travail des employés et les salons des carrières. Mme Nachtegaele a compris qu'il s'agirait d'une affectation intérimaire afin que la fonctionnaire ne soit pas tenue de travailler au CPR. Elle était disposée à accepter la fonctionnaire en fonction de ces conditions. La fonctionnaire a été affectée à titre d'agente de projets.

[93] Mme Nachtegaele a expliqué que l'affectation n'était pas à un poste réel; aucun poste à temps plein pour une période indéterminée n'englobait ses activités. Elle l'a confirmé auprès de Mme Thompson, une agente des ressources humaines, en avril 2008 (pièce E-16). À l'origine, l'affectation était de trois mois (pièce E-13), mais elle a été prorogée plusieurs fois (pièces E-18 et E-21). Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle avait fait de son mieux pour s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire.

[94] En contre-interrogatoire, Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle avait lu les [traduction] « Lignes directrices sur le programme de retour au travail » (pièce G-67). On lui a demandé si elle comprenait qu'il lui incombait de chercher un poste permanent à plein temps pour la fonctionnaire. Elle a répondu que selon sa compréhension, elle devait tenter de trouver un travail approprié faisant l'objet de mesures d'adaptation. Elle a indiqué qu'elle avait gardé un œil sur les possibilités qui pourraient être convenables pour la fonctionnaire, mais qu'elle ne pouvait pas être certaine si elle avait commencé à examiner les postes avant mai 2010. L'avocat de la fonctionnaire lui a demandé si elle estimait qu'un poste au Service des libérations conditionnelles, soit un poste d'adjoint administratif et un poste de liaison avec les Autochtones, serait convenable pour la fonctionnaire. Mme Nachtegaele a répondu qu'elle n'estimait pas qu'il lui incombait de faire ce jugement. Elle croyait qu'elle devrait envoyer les renseignements à la fonctionnaire et laisser cette dernière décider ce qu'elle voulait faire.

[95] Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle appuyait la fonctionnaire et qu'elle l'encourageait à postuler à des postes pour une durée indéterminée puisqu'elle

comprenait qu'il était possible que la fonctionnaire ne puisse être en mesure de retourner au CPR. Elle a également indiqué qu'elle comprenait que la restriction relative au CPR pouvait être permanente. En contre-interrogatoire, elle a indiqué qu'elle ne se souvenait pas expressément si elle avait été informée que la restriction relative au CPR constituerait une restriction permanente, mais elle a conclu, à un moment donné, que la fonctionnaire ne retournerait pas au CPR. Mme Nachtegale a affirmé qu'elle était disposée à aider la fonctionnaire, mais elle estimait que cette dernière devait chercher activement un autre poste. Elle a déclaré que les mesures d'adaptation découlaient d'un [traduction] « effort d'équipe » et que la personne qui demandait des mesures d'adaptation devait prendre certaines initiatives.

[96] Lorsque la fonctionnaire a été citée à témoigner au procès de M. Tarala en août 2009, Mme Nachtegale a indiqué que l'on s'attendait à ce qu'elle soit absente pendant une ou deux semaines. Elle ne s'attendait pas à ce que la fonctionnaire soit absente du travail pendant aussi longtemps qu'elle l'a été.

[97] En décembre 2009, Mme Nachtegale a été informée que la fonctionnaire épuiserait son congé de maladie le 11 décembre (pièce E-23). La gestionnaire avec qui elle communiquait, Rose Slade, avait indiqué avoir envoyé un message urgent à la CAT par l'intermédiaire de Travail Canada afin de savoir si ce dernier approuverait la demande d'autres prestations présentée par la fonctionnaire. Mme Slade a répondu qu'advenant le refus de la demande, la fonctionnaire devrait prendre un congé non payé.

[98] Mme Slade a envoyé un autre message (pièce E-25) soulignant qu'il existait une certaine confusion quant à savoir quelle demande présentée par la fonctionnaire avait soulevé des préoccupations. Même si Mme Nachtegale ne se souvenait pas expressément d'une conversation, elle a dit qu'elle était certaine qu'elle aurait informé la fonctionnaire de ces nouveautés.

[99] Un courriel que Mme Nachtegale a envoyé à Mme Thompson le 9 décembre (pièce E-27) semble confirmer qu'elle avait en fait discuté avec la fonctionnaire. Dans le courriel, elle indiquait avoir décrit à la fonctionnaire les options dans l'éventualité où sa demande à la CAT était refusée. Mme Nachtegale a indiqué que dans le courriel, elle avait de nouveau conseillé à la fonctionnaire de postuler à d'autres postes. Elle lui a suggéré d'envisager un autre lieu de travail. Lorsque la fonctionnaire a répondu

qu'elle ne voulait pas quitter Saskatoon, Mme Nachtegaele lui a dit que c'était son choix, mais que ses options seraient limitées.

[100] En contre-interrogatoire, Mme Nachtegaele a déclaré que son intention n'était pas de laisser entendre que les mesures d'adaptation étaient à durée limitée, mais qu'elle avait constaté que son bureau disposait de ressources limitées. Elle aurait été disposée à envisager une autre prorogation du mandat de la fonctionnaire si la configuration des fonctions au bureau n'avait pas été modifiée. Le poste d'attache de la fonctionnaire était encore au CPR, même si elle n'y retournait pas. Mme Nachtegaele a indiqué que selon la procédure normale, le gestionnaire du site d'attache prenait les mesures d'adaptation pour ses employés. Elle a indiqué que même si elle savait que la fonctionnaire n'était pas en mesure de retourner travailler au CPR, elle n'était au courant d'aucun problème qui l'aurait empêché d'interagir avec le personnel des ressources humaines au CPR.

[101] En contre-interrogatoire, Mme Nachtegaele a affirmé qu'elle avait découvert le 1<sup>er</sup> décembre (pièce E-23) que le congé payé de la fonctionnaire prendrait fin le 11 décembre. Elle en a discuté avec la fonctionnaire dès que possible, même si elle a reconnu ne pas avoir discuté avec cette dernière avant le 8 décembre (pièce E-27). Même si elle a vérifié ses dossiers et qu'elle a été rappelée plus tard au cours de l'audience, elle ne pouvait trouver aucun document indiquant qu'elle avait envoyé à la fonctionnaire une notification par courriel avant le 8 décembre. Elle ne pouvait que supposer qu'elle attendait de connaître les résultats de l'arbitrage de la CAT avant de discuter avec la fonctionnaire.

[102] L'avocat de la fonctionnaire a interrogé Mme Nachtegaele au sujet d'une conversation téléphonique avec la fonctionnaire le 9 ou le 10 décembre sur les questions liées à son retour au travail. Il lui a demandé si elle avait dit à la fonctionnaire qu'elle devrait retourner à son poste d'attache un an après son affectation en guise de mesures d'adaptation. Mme Nachtegaele a déclaré qu'elle ne se souvenait pas d'avoir dit cela. Elle ne pense pas l'avoir dit puisque ça ne correspondait pas à sa compréhension du fonctionnement du système de retour au travail. Elle a convenu qu'il était possible qu'elle ait mentionné que la fonctionnaire était affectée à l'administration régionale depuis longtemps. Elle croyait que cette information était pertinente parce qu'il était clair à ce moment-là que la fonctionnaire ne retournerait

pas au CPR. Mme Nachtegaele estimait qu'elle devrait chercher une solution à long terme en cherchant un poste pour une durée indéterminée.

[103] Mme Nachtegaele a reconnu la demande qu'elle a reçue en septembre 2009 de remplir un formulaire intitulé [traduction] « Rapport préliminaire de blessure de l'employeur » (pièce G-14). Elle a indiqué qu'elle l'avait rempli peu de temps après l'avoir reçu et qu'il avait été soumis le 28 septembre.

[104] Mme Nachtegaele a affirmé qu'elle n'était pas une spécialiste en ressources humaines et qu'il ne lui incombait pas de coordonner le retour au travail d'un employé. Selon sa compréhension, si un employé était en congé pendant 30 jours, un comité de retour au travail devait être mis sur pied. Ce comité devait être composé d'un coordonnateur du retour au travail, de l'employé et d'un gestionnaire.

[105] Mme Nachtegaele a été en congé jusqu'en mars 2010. Elle a indiqué que l'affectation de la fonctionnaire à l'administration régionale a été prorogée jusqu'en mars et, si elle s'était sentie assez bien pour retourner au travail, elle aurait pu mener à terme cette prorogation. Elle n'a donné aucune directive selon laquelle l'entente de prorogation de l'affectation de la fonctionnaire ne devrait pas être honorée. En contre-interrogatoire, elle a déclaré qu'il se peut qu'elle n'ait pas informé expressément la fonctionnaire qu'elle n'aurait pas l'occasion de retourner pour achever l'affectation jusqu'à la fin du mois de mars.

[106] Selon le témoignage de Mme Nachtegaele, le poste de coordonnateur du perfectionnement professionnel qui a finalement été doté au niveau NU-HOS-05 ne comprenait pas le même ensemble d'activités que la fonctionnaire avait exercé. Lorsque certains des travaux liés au perfectionnement professionnel ont été attribués à la fonctionnaire, une proposition d'un poste dans le domaine du perfectionnement professionnel a été présentée à l'échelle nationale au Conseil du Trésor. Un groupe de travail national a été mis sur pied pour examiner le programme et d'autres questions à l'égard du personnel des Services de santé partout au pays. L'administration centrale de SCC était particulièrement intéressée par la planification de la relève et le perfectionnement en leadership du personnel des Services de santé cliniques.

[107] Le poste qui a finalement été créé et qui a été doté au niveau NU-HOS-05 a été conçu en tant que poste de perfectionnement pour le personnel des Services de santé

cliniques ayant une expérience dans un poste classifié NU-HOS-05. L'idée était que les personnes occupent le poste de manière consécutive et non de manière permanente.

[108] Mme Nachtegale a indiqué que le mentorat était considéré comme faisant partie des responsabilités de ce poste. Il incombe habituellement aux personnes des Services de santé cliniques de gérer une unité de 16 à 18 personnes et de participer aux relations de travail, à la dotation, aux budgets et à l'assurance de la qualité.

[109] Le poste a été doté de différentes manières dans les régions jusqu'à ce qu'il soit éliminé en 2013 dans le cadre d'une stratégie nationale de réduction des coûts. Les SCC de la région des Prairies devaient le doter en tant qu'affectation temporaire et Tracey Edmonds, une employée classifiée NU-HOS-05 au CPR avait convenu de l'occuper pendant trois mois. En fait, il y avait une pénurie d'employés classifiés NU-HOS-03 dans la région et il a été décidé de ne pas prendre des employés classifiés NU-HOS-05 aux établissements pour doter ce poste.

[110] Le poste n'a jamais été affiché en tant que poste classifié NU-HOS-05; il a été affiché à l'interne uniquement sur une base intérimaire. Mme Nachtegale a reconnu une note qu'elle a écrite (pièce E-31) indiquant qu'elle avait informé la fonctionnaire que le travail qu'elle exécutait ne serait pas doté en tant que poste pour une période indéterminée et elle a affirmé avoir dit à la fonctionnaire que le poste avait évolué en un autre poste.

[111] Même si certaines des activités liées à la planification du programme avaient été affectées à la fonctionnaire, il y avait un certain chevauchement entre les responsabilités du poste qui a finalement été créé; il était prévu qu'une fois le nouveau poste en place et le programme mis au point, les activités liées au perfectionnement professionnel seraient principalement de nature administrative et ne seraient pas exécutées à plein temps. Ce travail pouvait être effectué par une personne occupant un poste classifié CR-04 et ne serait pas exécuté par un ou une infirmière.

[112] Les autres fonctions liées au poste – gérer les contrats, présider les comités d'embauche et rédiger les réponses aux griefs – étaient des fonctions pour lesquelles la fonctionnaire n'avait aucune expérience et, quoi qu'il en soit, la personne occupant le poste devait se rendre aux établissements, y compris le CPR, pour fournir des conseils aux nouveaux membres du personnel des Services de santé cliniques.

[113] En contre-interrogatoire, Mme Nachtegaele a indiqué qu'elle avait tenté de communiquer à la fonctionnaire que le « poste » qu'elle avait occupé avant d'être en congé de nouveau ne serait pas doté, même si elle comprenait que la fonctionnaire pourrait avoir préféré retourner au travail en exécutant les mêmes tâches à l'administration régionale. Mme Nachtegaele a indiqué avoir lu le plan de perfectionnement personnel de la fonctionnaire (pièce G-62) dans lequel elle mentionne son retour à l'administration régionale.

[114] Mme Nachtegaele a indiqué avoir envoyé à la fonctionnaire plusieurs offres d'emploi en mai 2010 (pièce E-29) en vue de l'aider. Elle estimait que la fonctionnaire devait être au courant des disponibilités. Si elle avait pensé que la fonctionnaire ne pourrait pas ouvrir les liens des offres d'emploi internes, elle les aurait imprimés ou elle aurait invité la fonctionnaire à se présenter à l'administration régionale pour y poser sa candidature.

[115] En contre-interrogatoire, Mme Nachtegaele a reconnu qu'elle aurait dû comprendre que la fonctionnaire n'aurait pas accès aux offres d'emploi affichées à l'interne. Mme Nachtegaele s'est aussi renseignée (pièce E-33) au sujet d'autres postes disponibles dans les secteurs des Services de santé; il n'y avait aucun poste vacant dans son secteur et elle ne savait pas ce qui était disponible ailleurs. Elle savait qu'il y avait un certain nombre de postes classifiés NU-HOS-03 dans divers établissements de la région, mais, selon sa compréhension, la fonctionnaire ne souhaitait pas quitter Saskatoon.

[116] Mme Nachtegaele a indiqué que le concept de bloquer le salaire d'un poste est habituellement appliqué uniquement lorsqu'un poste est classifié à la baisse ou lorsqu'une personne classifiée à un niveau plus élevé est mutée en raison du réaménagement des effectifs. Ce concept ne s'appliquait pas à la situation de la fonctionnaire.

[117] Le deuxième témoin appelé par l'employeur était Diana Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT qui était responsable principale du dossier de la fonctionnaire. Elle a comparu en réponse à une assignation et l'avocate de l'employeur a demandé qu'elle ne soit pas identifiée par son nom dans cette décision. Au début de la présente décision, j'ai décrit les exigences du critère *Dagenais-Mentuck*, qui prévoient qu'une partie qui demande de conserver l'anonymat d'un témoin doit démontrer que les facteurs à l'appui de la demande l'emportent sur les valeurs du

principe de la transparence judiciaire. Selon ce critère, j'ai décidé d'utiliser les noms de M. Tarala et de Mme Smith. En ce qui concerne la demande de ne pas nommer Mme Campbell, j'ai conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de démontrer la raison de cette exigence. Même s'il n'y a aucun doute que le fait de témoigner dans le cadre d'une procédure comme celle en l'espèce est stressant, le fait que Mme Campbell souhaiterait que ses déclarations relatives aux processus de la CAT ne puissent faire l'objet d'un examen ne va pas à l'encontre de l'intérêt que cette procédure soit menée de manière transparente. Le témoin a déclaré qu'à titre de gestionnaire de cas, elle participait aux plans de retour au travail des employés qui ont présenté des demandes d'indemnisation. Les plans s'appuyaient en grande partie sur des évaluations médicales. De nombreuses parties devaient être consultées relativement à un plan de retour au travail – les médecins, les psychologues, les représentants de l'employeur, les agents de la CAT et parfois des experts-conseils médicaux spécialisés. La CAT n'a pas le dernier mot pour ce qui est de déterminer si une mesure d'adaptation sera prise à l'égard d'un employé ni comment cette mesure sera prise; elle agit en tant que facilitatrice. La responsabilité finale incombe à l'employeur.

[118] Lorsqu'elle a été renvoyée à une publication de la CAT qui indique que l'employeur doit [traduction] « mener » la planification du retour au travail (pièce G-70), le témoin a indiqué que cela pourrait vouloir dire bien des choses. Dans certains cas, un employeur a un processus de retour au travail bien établi et dans d'autres cas, la CAT est plus impliquée. Il est important que toutes les parties communiquent régulièrement.

[119] Dans certains cas, les restrictions médicales sont temporaires et le plan vise le retour de l'employé dans son emploi antérieur, mais si les restrictions sont permanentes, une solution de rechange à long terme doit être établie. La CAT communique avec l'employeur au sujet des résultats des évaluations médicales qui fournissent des renseignements sur la nature de toute restriction et sur la question de savoir si elles sont permanentes. En ce qui concerne la fonctionnaire, il était évident en mai 2007 que peu de temps après sa blessure, son état sous-jacent était permanent.

[120] Mme Campbell a indiqué qu'elle était responsable des demandes concernant les employés du gouvernement fédéral visés par la législation sur les accidents du travail de la province où ils travaillent. La fonctionnaire a présenté sa première demande peu

après sa blessure et le dossier a été rouvert en septembre 2009 (pièce G-58, page 100). Les notes de la gestionnaire de cas indiquent qu'elle attendait des rapports médicaux pour déterminer si la CAT avait une responsabilité continue; elle a indiqué qu'il n'incombait pas à l'employeur d'obtenir de tels rapports. Elle ne se souvenait pas d'avoir communiqué à la fonctionnaire que le retard du traitement de sa demande entre septembre et décembre 2009 était attribuable à l'employeur. Après avoir examiné les documents figurant au dossier (pièce G-58), le témoin a indiqué qu'il semblait que le délai était lié au fait qu'elle devait attendre des rapports médicaux. En fait, une lettre en date du 9 décembre 2009 figure à la page 126 de cette pièce dans laquelle l'auteur demande à M. Coates d'envoyer toutes ses évaluations médicales à compter d'août 2009.

[121] Dans une lettre à la fonctionnaire datée du 9 décembre 2009, Mme Campbell s'est présentée et a décrit le rôle de la CAT. Elle a indiqué que la CAT aurait envoyé à la fonctionnaire une copie du [traduction] « Guide du travailleur » au moment de la présentation de sa première demande en 2007; elle y a joint une autre copie du Guide pour s'assurer que la fonctionnaire en ait une. Elle a indiqué que le guide comprenait une description des responsabilités du travailleur, de l'employeur et de la CAT et elle a tenté de communiquer clairement dans la lettre que la fonctionnaire devait assurer une communication avec l'employeur et la CAT.

[122] Le 14 décembre, Mme Campbell a envoyé à M. Coates une lettre (pièce G-58, page 135), dans laquelle elle lui a demandé de répondre à des questions précises sur le moment convenable pour effectuer une évaluation de la santé mentale de la fonctionnaire, la date de retour au travail de la fonctionnaire et si cette dernière serait en mesure de retourner au CPR. La lettre faisait référence à la fonctionnaire qui se [traduction] « présentait au tribunal ». Mme Campbell a déclaré qu'elle avait l'impression, selon sa conversation avec la fonctionnaire, qu'elle participait à une procédure judiciaire; en fait, la fonctionnaire n'était pas tenue, à ce moment-là, de comparaître devant le tribunal.

[123] M. Coates a répondu le 23 décembre (pièce G-17), sans toutefois répondre à toutes les questions de Mme Campbell. Il n'a pas indiqué expressément la date à laquelle la fonctionnaire pourrait retourner au travail. En ce qui concerne l'évaluation de la santé mentale, il a indiqué qu'il estimait qu'elle [traduction] « [...] visait plus votre procédure [de la gestionnaire de cas] que ses besoins [de la fonctionnaire] ». Il n'a

toutefois pas répondu directement à la question du délai. Mme Campbell a affirmé avoir demandé si la fonctionnaire serait en mesure de retourner au CPR dans l'éventualité où des modifications à son statut n'auraient pas été signalées.

[124] M. Coates a envoyé une autre lettre à Mme Campbell le 15 avril 2010 (pièce G-19), laquelle était assez courte et comprenait une attestation quant aux progrès continus de la fonctionnaire. Les notes de la gestionnaire de cas indiquent qu'elle avait appelé M. Coates le 28 avril (pièce G-58, page 177) et qu'elle lui avait laissé un message dans lequel elle lui a demandé la date de retour au travail de la fonctionnaire.

[125] En contre-interrogatoire, Mme Campbell a mentionné qu'un représentant de l'employeur lui avait fait parvenir une coupure de journal sur le résultat du procès de M. Tarala, en avril 2010 (pièce G-64). Elle a affirmé que lorsqu'elle a assumé la responsabilité du dossier à la fin de 2008 ou au début de 2009, elle avait trouvé bizarre que le dossier ne comprenne aucun renseignement sur les véritables événements ayant donné lieu à l'ESPT de la fonctionnaire. Elle a indiqué qu'elle ne prenait pas la décision ultime en ce qui concerne l'approbation de la demande de la fonctionnaire et que la CAT ne se prononçait pas relativement aux questions qui surviennent entre un demandeur et un employeur. Néanmoins, elle croyait que les renseignements figurant à l'article lui permettaient de mieux comprendre la situation de la fonctionnaire.

[126] Au début de 2011, Mme Campbell a échangé des courriels (pièce E-76) avec M. Gareau sur la date qui devait être saisie dans le système de priorités concernant le retour au travail de la fonctionnaire. À l'origine, Mme Campbell a indiqué le 6 janvier 2010, mais elle a ensuite indiqué le 12 avril 2010 en tant que date qui a été saisie dans le système des registres. Dans le cadre de son témoignage, elle a indiqué qu'elle ne comprenait pas vraiment le système de priorité, mais qu'elle croyait que le 12 avril 2010 était la date la plus exacte. Elle s'est fiée aux rapports médicaux et elle ne se souvenait pas de disposer de renseignements qui auraient indiqué que la fonctionnaire était prête à retourner au travail en janvier 2010.

[127] En contre-interrogatoire, Mme Campbell a reconnu que certains documents figurant au dossier indiquaient que la fonctionnaire estimait être prête à retourner au travail (pièce G-58, page 272). L'avocat de la fonctionnaire a posé des questions au sujet de l'énoncé suivant figurant à la lettre de M. Coates en date du 23 décembre 2009

(pièce G-17) : [traduction] « J'ai très hâte que Mme Tchorzewski retourne au travail. » Mme Campbell a indiqué qu'elle ne se souvenait pas d'avoir interprété cet énoncé comme une indication que la fonctionnaire était prête à retourner au travail à cette date.

[128] Le témoin ne se souvenait pas des circonstances entourant la rédaction de la lettre en date du 17 février 2010 (pièce G-58, page 166) dans laquelle elle indique à M. Coates que l'employeur était prêt à prendre des mesures d'adaptation en lien avec le retour au travail de la fonctionnaire. Quoi qu'il en soit, elle a indiqué que selon son interprétation des documents figurant au dossier à ce moment-là, elle attendait des renseignements de M. Coates et non de l'employeur. L'avocat de la fonctionnaire lui a demandé d'expliquer à quoi elle faisait référence dans sa lettre lorsqu'elle a indiqué : [traduction] « J'ai finalement communiqué avec l'employeur de Mme Tchorzewski. » Elle a affirmé qu'elle ne pouvait pas être certaine, mais qu'elle se souvenait avoir été un peu frustrée quant au rythme de progression du dossier. Elle a reconnu qu'un employeur peut toujours demander des mises à jour sur un dossier, même s'il existe des contraintes quant aux renseignements médicaux que la CAT peut partager avec ce dernier. Mme Campbell a indiqué qu'il semblait y avoir une longue attente pour obtenir des renseignements médicaux, même si elle a également indiqué que ce n'est pas inhabituel dans des cas comportant des questions psychologiques.

[129] La gestionnaire de cas a affirmé en contre-interrogatoire qu'un employeur peut demander d'examiner un dossier si une question susceptible de faire l'objet d'un appel survient. Selon une note figurant à son dossier (pièce G-68), M. Gareau a en fait demandé un examen du dossier le 6 janvier 2011. Mme Campbell ne se souvenait pas exactement de la raison pour laquelle il l'avait demandé, mais elle a indiqué qu'il s'agissait d'une conversation informelle, et non d'une demande d'examen officielle. Les notes indiquent qu'elle avait convenu de fixer une réunion avec la fonctionnaire pour discuter du poste à l'administration régionale.

[130] En mai 2010, Mme Campbell a recommandé que la fonctionnaire consulte un conseiller en réadaptation professionnelle. Elle a indiqué qu'il y avait une divergence d'opinions au sein de la CAT quant au moment où une telle recommandation devrait être effectuée. Selon la politique actuelle, la recommandation est effectuée dès que possible après la présentation d'une demande. Toutefois, selon l'opinion prédominante à ce moment-là, il fallait attendre la détermination de la question de savoir si les

restrictions médicales seraient permanentes avant de faire une recommandation. Le renvoi de la fonctionnaire à un conseiller n'avait rien à voir avec un manque de collaboration de la part de l'employeur; tous les employés ayant des restrictions permanentes font l'objet d'une telle recommandation. En contre-interrogatoire, Mme Campbell a indiqué qu'il était possible que la véritable date de la recommandation ait été choisie pour faire progresser le dossier; de nombreuses parties étaient concernées.

[131] Mme Campbell a affirmé qu'elle avait reçu des renseignements sur deux postes qui auraient pu être des options pour la fonctionnaire (pièce G-58, pages 241 à 267) et qu'elle se souvenait vaguement d'avoir discuté avec la fonctionnaire le 19 janvier 2011. Ses notes relatives à cette conversation (pièce G-58, page 266) indiquent que la fonctionnaire a refusé les postes parce qu'elle souhaitait [traduction] « [...] exercer un emploi qui lui permettait de profiter de son diplôme en sciences infirmières ». Mme Campbell a déclaré qu'elle consigne toujours ces notes dans le dossier immédiatement après une conversation afin d'en assurer l'exactitude. Elle a indiqué que la lettre à la fonctionnaire en date du 21 janvier 2011 (pièce G-58, page 278) renfermait les principaux éléments de la conversation. La lettre indiquait en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Le 19 janvier 2011, vous m'avez informé que vous alliez refuser la mesure d'adaptation offerte par le gouvernement du Canada parce que vous souhaitiez poursuivre une carrière dans le domaine des sciences infirmières [...]*

*Veillez noter que votre employeur n'est tenu de prendre des mesures d'adaptation qu'à l'intérieur des contraintes relatives à votre emploi. La mesure d'adaptation, soit le poste de coordonnatrice régionale de l'amélioration de la qualité, répondait à vos restrictions relatives à votre emploi.*

*Puisque vous avez refusé ce poste au titre de mesure d'adaptation, votre demande sera fermée au 19 janvier 2011, étant donné que vous exercez actuellement un emploi à plein temps.*

[...]

[132] Mme Campbell a affirmé s'être fiée à une évaluation effectuée par une personne des services professionnels. Selon cette évaluation, le poste représentait une mesure d'adaptation qui répondait aux restrictions médicales de la fonctionnaire. À la question de savoir s'il s'agissait d'une mesure d'adaptation convenable compte tenu des questions liées à la licence d'infirmière, Mme Campbell a répondu que le souhait de maintenir un statut professionnel constitue un choix de l'employé et non une restriction qui oriente le type de mesure d'adaptation qui est convenable. La mesure d'adaptation a pour objet de trouver un travail substantiel pour l'employé et non nécessairement le travail qu'il ou elle souhaiterait effectuer. Elle a indiqué qu'en l'espèce, elle estimait que l'employeur s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Elle a affirmé qu'il est souvent difficile de trouver une mesure d'adaptation convenable pour les employés fédéraux, étant donné la petite taille de l'établissement fédéral en Saskatchewan. Selon son expérience, l'employeur est toujours disposé à prendre des mesures d'adaptation à l'égard de ses employés.

[133] En ce qui concerne la compensation au titre d'une incapacité fonctionnelle permanente, l'agent chargé du cas a indiqué que le montant est attribué une fois que le travailleur est considéré s'être rétabli, dans la plus grande mesure du possible, de sa blessure. En l'espèce, la compensation correspondait à 5 % du montant qui représentait une incapacité permanente totale (2 200 \$) et elle a été confirmée en appel. Si l'état de la fonctionnaire changeait, il lui incombait de soulever de nouveau la question.

[134] Le dernier témoin de l'employeur était Keith Gareau, le conseiller en retour au travail de la région des Prairies du SCC. Il a commencé à occuper ce poste en juillet 2010 et il a commencé à s'occuper du dossier de la fonctionnaire à l'automne 2010. Son rôle consistait à aider la direction à trouver des postes vacants qui pourraient convenir à la fonctionnaire. La seule restriction indiquée à ce stade était le fait qu'elle ne pouvait travailler au CPR (pièce E-53).

[135] En novembre 2010, M. Gareau a échangé des courriels avec Mme Fast et le personnel des ressources humaines de l'administration centrale du SCC (pièce E-48) au sujet du statut de la fonctionnaire à ce moment-là. La CAT avait cessé de verser ses prestations en septembre puisqu'elle travaillait à plein temps à l'ISATS, ce qui signifiait que son statut antérieur, soit celui de congé d'accidents du travail, n'était plus approprié. Il avait été décidé qu'elle se ferait attribuer le statut de congé non payé.

[136] M. Gareau a rappelé à la direction des Services de santé de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (pièce E-54) et il a identifié un certain nombre d'offres d'emploi qui pourraient convenir à la fonctionnaire. L'offre d'emploi pour le poste de coordonnateur régional, Initiative sur la santé mentale en établissement, un poste doté pour une période déterminée classifié NU-HOS-04 (pièce E-57) semblait prometteur, mais la fonctionnaire a été informée que le poste pourrait exiger des visites occasionnelles au CPR et elle s'est retirée du concours. Le 13 décembre 2010, il a acheminé à la CAT une série d'offres d'emploi affichées (pièce E-58) aux fins de présentation à la fonctionnaire. Un de ces derniers renvoyait à [traduction] « une formation sur place », mais il a informé la gestionnaire de cas de la CAT, Mme Campbell, que la formation devrait être offerte ailleurs qu'au CPR.

[137] M. Gareau a indiqué que le poste de coordonnateur de l'amélioration de la qualité n'a pas été porté à l'attention de la fonctionnaire plus tôt parce que même s'il avait été créé à l'automne, la description n'a été achevée qu'en décembre et qu'à ce stade, il ne pouvait être envisagé que pour une période indéterminée.

[138] En contre-interrogatoire, M. Gareau a indiqué qu'une affectation temporaire au poste avait été effectuée en juin 2010, mais qu'il n'avait pas été classifié avant l'automne (pièce E-29). L'affectation temporaire n'a duré que jusqu'au 31 juillet et il ne savait pas pourquoi. Il a affirmé qu'il ne collaborait pas au dossier lorsque l'affectation temporaire a été effectuée en juin 2010 et qu'il ne savait pas si la fonctionnaire était prête à retourner au travail à ce moment-là. Il savait, à l'audience, que le 12 avril 2010 avait été confirmé comme date à laquelle la fonctionnaire était prête à retourner au travail, mais il n'avait aucune documentation écrite à ce sujet.

[139] M. Gareau a indiqué qu'il croyait qu'il s'agirait d'un poste approprié, notamment parce qu'il pouvait être attribué en tant que mutation et qu'elle aurait pu y être transférée. Le poste était classifié AS-05. Le salaire était légèrement plus élevé que celui de son poste d'attache, avec une indemnité d'études semblable. Lorsqu'il a envoyé à la CAT la description du poste en décembre, ainsi que la description du poste de coordonnateur régional, Accréditation, il a indiqué que les postes classifiés AS-05 étaient visés par une autre unité de négociation (pièce E-59B). Il a également indiqué que l'employeur créait un poste de sécurité des patients, lequel n'était pas encore mis au point, et qui ferait partie d'une classification comprenant les infirmières ou les employés classifiés au groupe AS.

[140] En contre-interrogatoire, M. Gareau a affirmé qu'il croyait que le poste de coordonnateur de l'amélioration de la qualité était une bonne occasion pour la fonctionnaire, même si elle devait changer d'unité de négociation. Il a envoyé à la CAT une description du poste puisque la gestionnaire de cas avait demandé que tous les renseignements lui soient acheminés, mais il se souvenait d'avoir mentionné le poste à la fonctionnaire au cours de l'une de leurs conversations téléphoniques.

[141] M. Gareau a déclaré que lorsqu'il a assumé la charge du dossier, la préoccupation concernait la classification du statut de congé approprié de la fonctionnaire. Ce n'est qu'à la fin de novembre qu'il a commencé à identifier des postes convenables au titre de mesure d'adaptation. Il savait que Mme Miller au CPR collaborait avec la CAT et tentait d'obtenir une confirmation que la fonctionnaire était apte à travailler.

[142] M. Gareau a indiqué avoir reçu un courriel de Mme Campbell (pièce E-70) après la conversation de cette dernière avec la fonctionnaire le 18 janvier 2011 dans lequel elle a indiqué que la fonctionnaire souhaitait poursuivre le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité. Mme Campbell a indiqué que la fonctionnaire ne serait pas en mesure de commencer à travailler avant juin 2011 en raison de son engagement envers l'ISATS. M. Gareau a acheminé le courriel à son gestionnaire afin de préparer les documents pour placer la fonctionnaire dans le poste. Peu après, la CAT l'a informée que la fonctionnaire ne s'intéressait plus au poste parce qu'elle souhaitait poursuivre une [traduction] « carrière en sciences infirmières ». M. Gareau a affirmé que la fonctionnaire avait soulevé la question de la licence d'infirmière auprès de lui en décembre; il l'avait mentionnée à Mme Campbell à la CAT et lui avait suggéré de faire un suivi pour savoir si la fonctionnaire pouvait conserver sa licence d'infirmière étant donné la description du poste. Il a déclaré qu'il savait qu'il s'agissait d'une préoccupation pour la fonctionnaire, mais il estimait qu'il ne s'agissait pas d'une restriction médicale.

[143] En contre-interrogatoire, M. Gareau a indiqué que dans un courriel envoyé à Mme Thompson le 6 avril 2011 (pièce E-83), il a posé la question de savoir si l'AIAS reconnaîtrait le poste aux fins d'autorisation en tant que renseignements [traduction] « essentiels ». Il a affirmé qu'il ne voulait pas dire que cela était essentiel en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation, mais qu'il croyait que cela serait important pour inciter la fonctionnaire à accepter l'emploi. Il ne

voulait pas qu'elle perde cette occasion. Lorsque Mme Thompson a indiqué qu'elle ne voyait pas pourquoi l'AIAS refuserait l'autorisation, il a trouvé important d'effectuer un suivi. Il croyait que lui et Mme Thompson avaient été au-delà de leur responsabilité en agissant ainsi.

[144] Dans un courriel en date du 22 février 2011, M. Gareau a informé la fonctionnaire qu'il lui envoyait une lettre d'offre relative au poste (pièce E-78). Il a indiqué que si elle pensait refuser le poste, elle devrait lui envoyer une confirmation écrite. Il avait mis à jour sa cote de sécurité afin qu'elle soit toujours en mesure d'accepter le poste.

[145] Le 23 février 2011, M. Gareau a répondu à une demande provenant de M. Harden d'obtenir une copie de la description du poste (pièce E-80). Il a fait un suivi et a demandé à M. Harden si la fonctionnaire avait pris une décision. M. Gareau a déclaré que ni M. Harden ni aucune autre personne de l'agent négociateur n'avait communiqué avec lui pendant cette période et qu'il n'avait pas été questionné.

[146] Le 17 mars 2011, M. Gareau a reçu un courriel de la fonctionnaire (pièce E-81) dans lequel elle a indiqué que le poste [traduction] « répondait peut-être à [ses] restrictions médicales », mais qu'il [traduction] « ne répondait pas à [ses] exigences professionnelles ». Il a indiqué que selon sa compréhension, l'employeur était tenu de prendre des mesures d'adaptation relativement aux restrictions médicales de la fonctionnaire et non à ses préférences personnelles, ce qui lui a été confirmé dans le cadre d'une conversation avec Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT. Il a indiqué avoir été très frustré lorsque la fonctionnaire a refusé le poste. Il était d'avis que c'était exactement ce qu'elle cherchait, soit un emploi dans le domaine des services de santé qui n'exigeait pas qu'elle travaille au CPR.

[147] M. Gareau a affirmé avoir demandé à rencontrer Mme Thompson. Elle a indiqué ne pas comprendre pourquoi la fonctionnaire ne pouvait être une infirmière accréditée. Elle a acheminé à l'AIAS les renseignements sur le poste et elle a été assurée que le poste appuyait l'accréditation professionnelle.

[148] M. Gareau a communiqué ces renseignements à la fonctionnaire le 20 avril 2011 (pièce E-83). Il a demandé que le gestionnaire chargé du poste mette en suspens toute embauche jusqu'au 2 mai afin de déterminer si la fonctionnaire serait disposée à être

mutée au poste. Le 2 mai, à la demande de la fonctionnaire, il a acheminé une copie de la lettre reçue par Mme Thompson (pièce E-87).

[149] Le 3 mai 2011, M. Harden a envoyé un courriel (pièce E-88) à M. Gareau pour l'informer que selon un rapport de M. Coates, il pourrait être problématique que la fonctionnaire continue de travailler au SCC. M. Harden a indiqué qu'une évaluation psychiatrique avait été fixée pour la fonctionnaire le 18 mai. Il a été finalement convenu que le poste de coordonnatrice de l'AQ serait ouvert jusqu'au 30 juin afin de permettre à la fonctionnaire de prendre une décision, bien que le gestionnaire ait réticent à accorder une autre prorogation (pièce E-89). M. Gareau a insisté pour que tout le monde fasse preuve de patience au motif qu'il s'agissait d'un « cas complexe ». Finalement, M. Harden l'a informé que la fonctionnaire avait refusé le poste puisqu'une restriction avait été établie relativement au fait qu'elle travaille au sein du SCC.

[150] M. Gareau a affirmé avoir discuté plusieurs fois avec la fonctionnaire pendant qu'il était chargé de ce dossier. Il a dit qu'elle était évidemment frustrée et contrariée en ce qui concerne le SCC. Elle semblait agitée et parfois elle parlait fort. Il ne croyait pas qu'elle était en colère contre lui. Il a renvoyé aux notes d'une conversation qu'il avait eue avec elle en janvier 2011 (pièce E-108). Dans le cadre de cette conversation, il a tenté de lui expliquer que le nouveau poste en perfectionnement professionnel était plusieurs niveaux au-delà de sa classification et qu'elle ne pouvait y être mutée.

[151] En ce qui concerne l'inscription de la fonctionnaire à la liste de priorité de la Commission de la fonction publique (la « CFP »), M. Gareau a indiqué qu'au cours d'une réunion tenue le 6 janvier 2011, il a demandé à Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT, de lui donner la date à laquelle la fonctionnaire avait été en mesure de retourner au travail (pièce G-68). Il savait que Mme Fast s'en occupait et il lui a laissé la responsabilité de rencontrer la fonctionnaire et d'obtenir les formulaires nécessaires. Selon ce qu'il a compris de Mme Campbell, le 12 avril 2010 constituait la date à laquelle la fonctionnaire était apte à retourner au travail. Un autre jour, Mme Campbell lui a dit que la date était le 6 janvier 2010; elle a par la suite confirmé la date en avril. M. Gareau a affirmé avoir communiqué ces renseignements à la CFP. En mars 2011, il a envoyé un courriel à la fonctionnaire (pièce E-79) indiquant que la CFP ne pouvait pas modifier la date dans le système de priorité à moins que la CAT ne confirme par écrit qu'une autre date devrait être utilisée.

[152] M. Gareau a affirmé que le registre de priorité de la CFP était fondé sur l'incapacité au motif d'un certain type de restriction fonctionnelle permanente. La CFP n'a pas considéré l'emplacement géographique comme une restriction et M. Gareau croyait qu'elle avait commis une erreur en inscrivant la fonctionnaire sur la liste en fonction de sa préférence géographique. Il a examiné les listes de postes (pièces E-105 et E-106) et il a indiqué qu'il ne pouvait identifier un poste qui répondait au souhait de la fonctionnaire de demeurer à Saskatoon.

[153] En septembre 2011, M. Gareau a pris l'initiative de demander à des gestionnaires d'autres ministères fédéraux ayant des bureaux à Saskatoon s'ils avaient un poste vacant convenable, sans succès.

[154] En contre-interrogatoire, M. Gareau a indiqué que le SCC n'a aucun pouvoir décisionnel en matière de dotation dans d'autres ministères et qu'il ne croyait pas qu'il lui incombait véritablement de chercher des postes à l'extérieur du SCC, ce qui serait habituellement effectué au moyen du système du registre de priorité. Il a affirmé qu'il avait vérifié le site Publiservice pour des postes affichés en 2012. Il a indiqué que selon sa compréhension, le registre n'afficherait que les postes qui répondaient aux classifications qu'elle a demandées. Selon lui, la CFP encourageait les employés à demander un large éventail d'offres d'emploi affichées aux fins d'examen. Il comprenait également que Mme Fast avait rencontré la fonctionnaire en vue de l'encourager à envisager des groupes et niveaux autres que NU-HOS-03, même s'il n'avait aucune connaissance directe de cette conversation.

[155] M. Gareau a affirmé en contre-interrogatoire qu'il estimait que le retard de l'inscription de la fonctionnaire à la liste de priorité était malheureux; il l'a décrit dans un courriel en février 2011 (pièce E-79) comme une [traduction] « injustice à l'égard de Sindee ». Il a indiqué qu'il ne connaissait pas l'explication du retard, même s'il savait qu'il y avait une préoccupation à l'égard d'une évaluation médicale qu'il fallait remettre à la CFP. M. Gareau a déclaré qu'il s'était efforcé de préciser la date qui devait être utilisée pour indiquer le moment où la fonctionnaire serait prête à retourner au travail (pièces E-75 et E-76).

[156] M. Gareau a discuté du poste de coordonnateur communautaire de la santé mentale, dont il avait parlé avec la fonctionnaire le 7 janvier 2011 (pièce G-63). Il a affirmé que la première description du poste avait été affichée pendant deux semaines, mais que cette version indiquait que le site d'attache du poste était le CPR. La

deuxième version de l'affichage, laquelle mentionnait plutôt l'administration régionale, a été affichée le 6 janvier. Il a vu par hasard l'offre d'emploi révisée et il a pensé que la fonctionnaire pourrait être intéressée.

[157] M. Gareau savait que Mme Fast avait envoyé à la fonctionnaire des renseignements sur le poste de coordonnateur des services de santé autochtones (pièce E-44) en novembre 2010.

[158] Le 29 novembre, M. Harden a envoyé un courriel à Mme Fast et il a indiqué que la fonctionnaire avait dit qu'elle enverrait à l'employeur un curriculum vitae à jour, mais qu'elle ne voulait pas se rendre à l'administration régionale pour remplir un formulaire de demande (pièce E-49). M. Gareau a dit qu'il n'avait pas été informé, dans le cadre de toutes ses communications avec la fonctionnaire ou à son égard, d'une restriction qui aurait empêché cette dernière de se rendre à l'administration régionale. Il croyait que l'employeur lui avait offert des mesures d'adaptation raisonnables. Selon lui, l'employeur s'était efforcé de répondre aux préoccupations de la fonctionnaire et il lui a offert un poste dans le domaine de la santé qui lui permettrait de conserver son accréditation d'infirmière et de gagner un salaire plus élevé. Il ne croyait pas qu'elle avait été victime de discrimination.

[159] En contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il savait que la fonctionnaire était prête à retourner au travail à l'administration régionale en juillet 2010, M. Gareau a répondu qu'il n'était pas encore impliqué à ce moment-là, mais qu'il n'avait reçu aucun renseignement pour le confirmer. Lorsqu'il a été renvoyé à une note figurant au dossier de la CAT (pièce G-58, page 197), il a indiqué qu'elle pouvait être interprétée comme indiquant que la fonctionnaire était prête à retourner au travail puisqu'elle comprenait une question sur son travail à l'administration régionale et d'autres postes, mais il n'était au courant d'aucun renseignement concret provenant de la CAT pendant cette période relativement aux restrictions médicales de la fonctionnaire. Il n'était pas au courant des discussions qui ont eu lieu entre Mme Fast et la CAT.

[160] L'avocat de la fonctionnaire a demandé à M. Gareau s'il avait porté attention aux droits possibles de la fonctionnaire en vertu du paragraphe 41(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13; la « LEFP »), qui indique en partie ce qui suit :

**41. (1)** Dans le cas où un fonctionnaire est en congé et est remplacé par voie de nomination ou de mutation d'une autre personne à son poste pour une période indéterminée, ont droit à une priorité de nomination absolue :

a) le fonctionnaire qui est en congé, pendant son congé et l'année qui suit;

b) si le fonctionnaire en congé reprend le poste, le remplaçant, pendant l'année qui suit le retour du fonctionnaire en congé.

[...]

[161] M. Gareau a répondu qu'il n'avait posé aucune question visant à déterminer si le poste d'attache de la fonctionnaire avait été doté pendant qu'elle était en congé. Il croyait qu'il s'agissait essentiellement d'une question de dotation et il s'est concentré sur la stratégie de retour au travail de la fonctionnaire. Même s'il a présenté certaines demandes de renseignements sur des postes dans d'autres ministères, il ne l'a pas interprété comme étant une obligation de lui trouver un emploi à l'extérieur du SCC. Selon sa compréhension, le SCC n'avait pas le pouvoir d'exiger qu'un autre ministère prenne une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire.

### **III Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[162] L'avocat de la fonctionnaire m'a rappelé les interdictions essentielles de discrimination prévues à l'article 43 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur pour le groupe Services de santé qui est venue à échéance le 30 septembre 2011 et à l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. 1985, ch. H-6) (la « *LCDP* »). Ces interdictions, tout comme les autres prévues dans la législation sur les droits de la personne, ont été interprétées comme imposant aux employeurs l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés qui pourraient faire l'objet d'une distinction fondée sur l'un des motifs énumérés. Il a indiqué que l'ESPT éprouvé par la fonctionnaire constituait une incapacité à l'égard de laquelle l'employeur était tenu de prendre des mesures d'adaptation.

[163] La jurisprudence abondante sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation établit clairement qu'une fois qu'un employé a établi une preuve *prima facie* de discrimination, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a pris des mesures

d'adaptation à l'égard de l'employé jusqu'au point d'une contrainte excessive. La responsabilité d'un employeur assujettie à la réglementation fédérale à cet égard est renforcée par l'article 15 de la *LCDP*, conformément à ce qui suit :

*15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :*

*a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;*

[...]

*(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable [...] s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.*

[...]

[164] L'avocat de la fonctionnaire m'a renvoyé à *Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 35, dans laquelle l'arbitre de grief, en citant la décision de la Cour suprême dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, a mentionné au paragraphe 45 l'obligation de l'employeur de « faire des efforts soutenus et prolongés » pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé. L'avocat m'a également renvoyé à l'exigence établie par la Cour suprême dans *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868, au paragr. 42, qu'un défendeur est tenu de démontrer « [...] qu'il avait envisagé et rejeté raisonnablement toute forme possible d'accommodement ». Il a soutenu qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas fait ces efforts.

[165] L'avocat de la fonctionnaire a indiqué que même s'il ne souhaitait pas minimiser l'obligation d'un employé de faire des efforts pour trouver une mesure d'adaptation, il ne faut pas oublier que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation incombe essentiellement à l'employeur. Il a soutenu qu'il incombait à l'employeur de chercher de manière générale des options, y compris des affectations et des nominations, en vue de déterminer un milieu approprié pour la fonctionnaire. Un employeur devrait également envisager des solutions au-delà des limites littérales établies par une

convention collective en examinant, par exemple, la question de savoir si un poste représentant une « promotion » pourrait être approprié. Même s'il est vrai qu'un employeur pourrait avoir d'autres obligations, telles que celles imposées en vertu de la législation sur les accidents du travail, elles ne peuvent éclipser la responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

[166] En l'espèce, l'employeur a omis, dès le début, de faire des efforts rigoureux pour trouver une mesure d'adaptation permanente pour la fonctionnaire, même s'il était évident, d'après les rapports de la Dre Nanson, que la fonctionnaire ne pourrait pas, de façon permanente, retourner au CPR. D'autres témoignages, y compris ceux de Mme Hamilton et de la fonctionnaire, ont permis de confirmer l'existence du « code de mouchard », ainsi que ses risques connexes quant au bien-être de la fonctionnaire si elle retournait au CPR.

[167] Son avocat a fait valoir que même si la fonctionnaire travaillait à l'administration régionale, rien dans la preuve n'a démontré que des efforts étaient faits pour trouver une solution permanente, autre que les offres d'emploi inappropriées que Mme Nachtegale a envoyées à la fonctionnaire. Des efforts systématiques ou importants n'ont été faits que lorsque M. Gareau est entré en scène en 2010.

[168] Tout au long de cette période, la situation de la fonctionnaire est devenue plus difficile en raison de certains facteurs comme de courts préavis de la part de l'employeur relativement à son congé payé qui prendrait fin en décembre 2010 et, par conséquent, le fait d'ignorer la déclaration voulant qu'elle soit prête à retourner au travail en décembre 2009 qui, à son tour, a mené au refus de la possibilité de retourner au travail qu'elle effectuait à l'administration régionale, lequel devait durer jusqu'en mars 2010.

[169] L'avocat de la fonctionnaire a fait allusion à la note rédigée par Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT, selon laquelle elle était frustrée par le manque de réponse de l'employeur, ce qui, selon lui, confirmait le témoignage de la fonctionnaire que l'employeur ne communiquait pas avec elle ou ne prenait aucune mesure d'adaptation importante à son égard pendant cette période. Il a fait valoir que la preuve a démontré que l'employeur savait que le poste de coordonnateur de l'amélioration de la qualité ferait l'objet d'une affectation au printemps 2010 et qu'il aurait dû placer la fonctionnaire dans ce poste. Selon le témoignage de la

fonctionnaire, elle aurait accepté ce poste si elle avait eu la confirmation qu'elle pourrait conserver sa licence d'infirmière, auquel cas elle travaillerait vraisemblablement encore au CPR plutôt que de voir ses symptômes d'ESPT aggravés par les retards et l'incertitude.

[170] L'avocat a soutenu qu'il incombait à l'employeur de déterminer si la fonctionnaire pouvait conserver sa licence d'infirmière. Même si M. Gareau a finalement enquêté la question, il ne l'a fait que lorsque la restriction médicale voulant que la fonctionnaire ne puisse travailler à SCC n'ait été imposée. La licence d'infirmière n'était pas, tel que l'employeur l'a fait valoir, non pertinente au processus de mesures d'adaptation; elle était essentielle à l'identité de la fonctionnaire et l'employeur était tenu de faire des efforts plus importants que ceux qu'il a faits pour trouver une mesure d'adaptation qui lui serait plus appropriée et qui lui aurait permis d'appliquer ses compétences professionnelles.

[171] L'avocat de la fonctionnaire a fait valoir en outre que puisque l'employeur n'a pas cité Mme Miller à témoigner, une inférence devait être tirée selon laquelle elle avait l'intention de nuire à la demande présentée à la CAT par la fonctionnaire lorsqu'elle a envoyé à Mme Campbell une coupure de journal portant sur le procès de M. Tarala. Il ne s'agit que d'un exemple du comportement de l'employeur qui démontre une insouciance grave à l'égard des intérêts de la fonctionnaire. La suggestion de Mme Fast voulant que la fonctionnaire envisage le poste de coordonnatrice régionale, Programmes de santé, lequel comprenait des visites occasionnelles au CPR, est un autre exemple. L'employeur a refusé d'envisager la possibilité de promouvoir la fonctionnaire ou de bloquer son salaire et n'a pas agi de manière proactive en lui offrant un poste; il l'a plutôt encouragée à postuler à des postes lorsque l'occasion se présentait.

[172] L'avocat de la fonctionnaire a fait allusion au système de priorité décrit à l'article 7 du *Règlement*, reproduit ci-dessus, ainsi qu'à l'autre régime de priorité en vertu de l'article 41 de la *LEFP*, également mentionné ci-dessus. Même si, conformément au témoignage de M. Gareau, aucun effort n'a été fait pour appliquer le dernier régime, la fonctionnaire a finalement été inscrite au registre de priorité en vertu de l'article 7.

[173] La preuve a démontré que différentes personnes interprétaient de manière différente la date à laquelle la fonctionnaire était prête à retourner au travail. Selon son

témoignage, elle a indiqué qu'elle était prête à travailler en décembre 2009 et elle a certainement confirmé ce fait en janvier 2010. Selon la compréhension de Mme Campbell, la date appropriée était le 12 avril 2010, laquelle a été inscrite dans ses notes. Pour des raisons que personne n'a pu expliquer, la fonctionnaire n'a pas été inscrite au registre de priorité avant janvier 2011. La date à laquelle elle était prête à retourner au travail qui a été inscrite au registre était le 12 avril 2010. Puisque la durée du statut prioritaire est de deux ans, selon le *Règlement*, il venait à échéance le 12 avril 2012. En conséquence, la fonctionnaire n'a pas bénéficié de son statut prioritaire pendant neuf mois parce que son statut n'était pas actif avant son inscription.

[174] Selon l'avocat de la fonctionnaire, peu importe la position de la CFP deux ans plus tard en ce qui concerne l'emplacement géographique à titre de restriction, le fait était qu'elle avait inscrit la fonctionnaire en fonction d'une restriction relative à l'emplacement et, à ce moment-là, l'employeur comprenait qu'elle avait priorité. La priorité lui conférait le droit d'être envisagée pour des postes à l'extérieur de sa classification. Même si elle n'a pas demandé officiellement d'obtenir des offres d'emplois qui n'étaient pas classifiées NU-HOS-03, il incombait à l'employeur, dans le cadre de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, de s'assurer qu'elle était au courant des postes à l'égard desquels elle pourrait être qualifiée, y compris les postes dans d'autres secteurs de la fonction publique à l'extérieur du SCC.

[175] En ce qui concerne les mesures de réparation, l'avocat de la fonctionnaire a fait valoir que la fonctionnaire avait droit à une indemnité pour les occasions perdues relativement aux postes et aux promotions. Une telle mesure de réparation a été reconnue dans *Grover v. Canada (National Research Council)*, [1992] C.H.R.D. No. 12 (QL) et dans *Morgan v. Canada (Canadian Armed Forces)*, [1989] C.H.R.D. No. 5 (QL). Même si la fonctionnaire a touché son salaire intégral pendant qu'elle était en congé et qu'elle a atténué ses dommages au titre de perte de revenu en conservant son poste à l'ISATS, elle avait également droit à une indemnité pour la différence entre ses prestations de pension à la fonction publique et celle à l'ISATS.

[176] L'avocat de la fonctionnaire a soutenu en outre que la fonctionnaire avait droit à des dommages pour souffrances et douleurs au motif que les mesures prises par l'employeur ont aggravé son ESPT. Même si le conseiller de la fonctionnaire a averti l'employeur des risques liés à sa santé fragile, il a quand même omis de prendre des

mesures d'adaptation de manière efficace. L'avocat a insisté sur le fait qu'il ne soutenait pas qu'elle avait droit à des dommages liés à la première dénonciation, mais plutôt pour les répercussions subséquentes découlant de l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation relativement à sa santé mentale.

### **B. Pour l'employeur**

[177] Selon l'avocate de l'employeur, l'avocat de la fonctionnaire a commis une erreur lorsqu'il a fait valoir que l'employeur était le seul responsable de trouver une mesure d'adaptation, ce qui va à l'encontre des principes établis dans des cas comme *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, qui établissent clairement que le processus de mesures d'adaptation concerne de multiples parties, y compris l'agent négociateur et l'employé.

[178] L'avocate de l'employeur a également fait valoir que les arguments présentés au nom de la fonctionnaire dépassaient la portée du grief déposé. Tout au long de la procédure de règlement des griefs, l'accent a été mis sur le printemps 2010, lorsque la fonctionnaire a affirmé qu'elle était prête à retourner au travail. Le grief a été déposé en octobre 2010 et soulevait l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à son égard au printemps de cette année-là. Même si les événements qui sont survenus en 2008 et en 2009 offrent un contexte utile, la fonctionnaire ne peut pas, à l'audience, demander des mesures de réparation pour cette période. L'avocate m'a renvoyé à *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (QL). Elle a reconnu que la question relative aux mesures d'adaptation comporte des limites moins précises que certaines questions soulevées dans des griefs, mais elle a soutenu qu'il serait injuste de conclure que l'employeur était responsable d'événements survenus au cours d'une période entièrement différente que celle mentionnée dans le grief.

[179] L'avocate de l'employeur a indiqué que l'employeur est d'avis que cette affaire dépend de plusieurs questions simples. La première question est celle de savoir si l'employeur a offert à la fonctionnaire des mesures d'adaptation raisonnables à l'automne et à l'hiver 2010. Elle a indiqué qu'en septembre 2010, Mme Lepage avait téléphoné elle-même à la fonctionnaire et lui avait offert une occasion d'emploi dans un autre établissement. Selon le témoignage de la fonctionnaire, à cette date, elle avait non seulement peur de retourner au CPR, mais elle avait également peur que le « code de mouchard » la suive dans d'autres établissements. L'avocate de l'employeur a laissé

entendre que c'était incompatible avec le témoignage de Mme Hamilton, le témoin de la fonctionnaire, qui avait indiqué qu'elle et la fonctionnaire avaient discuté de la possibilité de la muter à un autre établissement. L'avocate a affirmé qu'il était évident que la véritable raison pour laquelle la fonctionnaire n'envisageait pas la possibilité d'être mutée à un autre établissement était son hésitation à quitter Saskatoon. Elle a fait valoir que la préférence géographique de la fonctionnaire ne constituait pas un facteur dont l'employeur devait tenir compte. En insistant pour demeurer à Saskatoon, la fonctionnaire a lié les mains de l'employeur et a limité ses options.

[180] L'avocate de l'employeur a affirmé qu'il comprenait que la fonctionnaire soit sensible aux questions concernant les incidents ayant donné lieu à son départ du CPR, ce qui l'a souvent mené à imputer la mauvaise foi à l'employeur. L'avocate a déclaré que la preuve n'appuyait pas une allégation de mauvaise foi.

[181] En offrant le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité en décembre 2010, l'employeur s'est acquitté des exigences de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Selon la fonctionnaire, la pierre d'achoppement était la question relative à sa capacité de conserver sa licence professionnelle, mais l'avocate de l'employeur a soutenu que l'employeur n'était tenu que de veiller à ce que le poste soit compatible aux restrictions médicales de la fonctionnaire et non de respecter ses souhaits en ce qui concerne son statut professionnel. Dans ses demandes de renseignements auprès de l'AIAS, la fonctionnaire n'a pas fourni une description d'emploi, même si Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT, l'a fourni; elle n'a fait aucun suivi pour obtenir les descriptions d'emploi auprès de la CAT.

[182] Selon l'avocate de l'employeur, la deuxième question à trancher est celle de savoir si la fonctionnaire a collaboré avec l'employeur pour déterminer une mesure d'adaptation convenable. À cet égard, elle a soutenu que la fonctionnaire n'a pas répondu aux attentes. Par exemple, Mme Nachtegale lui a fourni le nom de deux personnes-ressources, soit Mme Miller, l'agente des ressources humaines du CPR, et M. Succorab, le coordonnateur du retour au travail pour la région. Même si la fonctionnaire a dit à Mme Nachtegale qu'elle les appellerait lorsqu'elle serait prête à retourner au travail, elle ne l'a pas fait. Même si l'hésitation de la fonctionnaire de traiter avec quiconque du CPR permet d'expliquer son refus de traiter avec Mme Miller, aucune explication n'a été fournie pour son omission de communiquer avec M. Succorab. Quoi qu'il en soit, à la connaissance de l'employeur, la seule restriction

médicale était le fait que la fonctionnaire ne pouvait pas se présenter physiquement au CPR, ce qui n'indiquait pas qu'elle ne pouvait pas traiter avec le personnel des ressources humaines par téléphone ou par courriel.

[183] L'employeur ne peut être appelé à lire dans les pensées de la fonctionnaire ou à deviner le type de postes qui pourraient l'intéresser. En ce qui concerne le poste d'agente de projet de l'amélioration de la qualité envisagé à un moment donné, il a été déterminé qu'il pouvait être adapté pour éliminer toute attente de se présenter au CPR. Si la fonctionnaire avait manifesté un intérêt pour ce poste, l'employeur aurait pu envisager les mesures d'adaptation ou les options possibles.

[184] Même si Mme Nachtegaele a reconnu qu'une certaine confusion est survenue quant à la capacité de la fonctionnaire d'accéder aux offres d'emploi, l'avocate de l'employeur a souligné que la fonctionnaire n'y a jamais donné suite ou n'a jamais expliqué le problème. Lorsque la possibilité d'utiliser l'ordinateur à l'administration régionale lui a été offerte, elle a refusé. À un moment donné, M. Harden, le représentant de l'agent négociateur, a indiqué que la fonctionnaire hésitait à se présenter à l'administration régionale pour utiliser un ordinateur, même si ses restrictions médicales ne comprenaient pas une absence de cet emplacement.

[185] Selon l'employeur, la troisième question à trancher est celle de savoir si les éléments de preuve appuient une allégation de discrimination. L'avocate de l'employeur a soutenu que la réponse à cette question devait être négative. L'employeur a démontré qu'il était disposé à trouver des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire. Elle était en congé d'accidents du travail avec salaire intégral. De février 2008 à août 2009, elle a occupé un poste à l'administration centrale qui répondait à ses restrictions médicales; en outre, il lui a donné l'occasion de superviser un autre employé et d'acquérir une certaine expérience de gestion.

[186] À l'automne 2009, lorsque la fonctionnaire a recommencé à souffrir des symptômes de son ESPT, l'employeur a prorogé la durée de son poste. Même si elle a déposé une demande de prestations auprès de la CAT en octobre, rien ne l'empêchait de retourner à son emploi à l'administration centrale lorsqu'elle était prête. Il existait une preuve contradictoire quant à la date exacte à laquelle elle était prête à retourner au travail et la date en avril utilisée par la CAT aurait été postérieure à la date à laquelle son poste à l'administration a été prorogé, mais rien n'indiquait que l'employeur ne collaborait pas ou qu'il n'était pas disposé à lui permettre de mener à

terme son mandat. Selon le témoignage de Mme Campbell, une partie de la confusion est survenue en raison des retards liés la réception des rapports médicaux provenant de M. Coates et non, comme la fonctionnaire l'a laissé entendre, d'une indifférence de la part de l'employeur.

[187] Quoi qu'il en soit, la fonctionnaire ne bénéficiait d'aucune thérapie de M. Coates après juillet 2010 et le fait qu'elle ait accepté un emploi auprès de l'ISATS indique qu'elle pouvait travailler. À compter de la date à laquelle le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité lui a été offert en décembre 2010 jusqu'au printemps 2011, elle a eu l'occasion d'assumer un poste qui répondait à ses restrictions médicales. L'employeur a gardé ce poste ouvert pendant un certain temps pour lui donner la chance de le prendre en considération et il était disposé à retarder la date de début afin de lui permettre de mener à terme son contrat avec l'ISATS. Aucun de ces facteurs n'indique une discrimination ou un harcèlement de la part de l'employeur.

[188] En ce qui concerne l'établissement de la date du statut prioritaire de la fonctionnaire, l'avocate de l'employeur a fait valoir que rien dans la preuve ne démontre que son inscription au registre de priorité avant cette date aurait fait une différence. Les seuls emplois renvoyés à la fonctionnaire étaient des emplois classifiés NU-HOS-03 puisque la fonctionnaire n'a pas mentionné qu'elle souhaitait obtenir des renseignements sur d'autres classifications de poste et rien dans la preuve n'indique que de tels postes étaient disponibles pendant la période de son statut prioritaire.

[189] L'avocate de l'employeur a également répondu à l'argument selon lequel l'« employeur », aux fins de l'examen du caractère suffisant des mesures d'adaptation, devrait être considéré non comme le SCC, mais le Conseil du Trésor, à titre de superviseur de l'ensemble de la fonction publique. L'avocate m'a renvoyée à *Jolivet c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 1, dans laquelle l'arbitre de grief a examiné la complexité des relations de travail dans la fonction publique fédérale. Les lois applicables aux relations de travail comprennent la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. 1985, ch. F-11), la *LEFP* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2). Par exemple, en vertu de ces lois, le Conseil du Trésor peut créer et classer les postes, mais il ne peut pas embaucher les employés pour doter ces postes, ce qui constitue la fonction de la CFP. Les relations de négociations collectives sont souvent définies en fonction du ministère. L'énoncé selon lequel le Conseil du Trésor devrait être considéré comme

l'employeur n'est exact que si ses fonctions particulières et sa compétence sont prises en considération.

### **C. Réponse au nom de la fonctionnaire**

[190] L'avocat de la fonctionnaire a soutenu que cette dernière avait été disposée à collaborer tout au long de la procédure et qu'il ne faut pas oublier qu'elle éprouvait un problème de santé important. Dans le contexte de sa situation médicale, il était raisonnable qu'elle souhaite demeurer à Saskatoon avec sa famille. Il était également raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur offre une mesure d'adaptation qui lui permettait de conserver sa licence d'infirmière et il incombait à l'employeur de faire un suivi quant à la question de savoir si l'AIAS reconnaissait un poste particulier aux fins d'une autorisation d'exercer continue. L'employeur a la responsabilité principale en ce qui concerne la détermination d'une mesure d'adaptation convenable et il n'incombe pas à l'employé ou à l'agent de négociation d'amorcer une solution.

[191] Il convient de noter que je n'ai pas donné beaucoup de renseignements sur les arguments respectifs des parties concernant les mesures de réparation. Même si j'avais tiré une autre conclusion quant aux questions de fond, je suis d'avis qu'il aurait quand même été nécessaire de demander aux parties de présenter des arguments plus approfondis sur les mesures de réparation.

### **IV. Motifs**

[192] À certains égards, comme l'avocate de l'employeur l'a démontré, le cas en l'espèce concerne des questions très simples. La fonctionnaire a-t-elle été victime de discrimination? L'employeur a-t-il fait les efforts nécessaires pour prendre des mesures d'adaptation à son égard? La fonctionnaire a-t-elle collaboré suffisamment à la recherche d'une mesure d'adaptation convenable?

[193] D'autre part, les complexités des circonstances de fait et des incertitudes créées par la nature de la situation médicale de la fonctionnaire ont fait en sorte qu'il me soit très difficile de parvenir à une décision. Les avocats des deux parties m'ont fourni plusieurs recueils de cas tirés de la considérable jurisprudence en matière de mesures d'adaptation et portant sur le cadre d'emploi dans la fonction publique. Même si je ne cite pas toutes ces décisions, je les ai trouvées utiles pour trancher les questions.

[194] L'histoire des difficultés éprouvées par la fonctionnaire est tragique. En réponse à un événement dramatique, elle a choisi de faire la chose qui s'impose et de rapporter ce qu'elle a vu. Plusieurs de ses collègues ont réagi à l'égard de la fonctionnaire en faisant preuve d'un niveau d'hostilité et de menace qui ne peut être qualifié que de déplorable. Elle a fait des efforts louables pour réparer les dommages psychologiques qu'elle a subis et sa quête en vue de reprendre sa carrière constitue l'un de ces éléments.

[195] Le présent grief porte sur un ensemble de questions limitées parmi les nombreuses questions que la fonctionnaire a dû aborder, soit la question de savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination en omettant de faire les efforts appropriés pour prendre des mesures d'adaptation relativement à l'incapacité de la fonctionnaire.

[196] Les parties reconnaissent que l'ESPT que la fonctionnaire a éprouvé en raison des événements survenus après le 24 mars 2007 constitue une incapacité. L'employeur n'a jamais nié avoir une obligation de prendre des mesures d'adaptation à cet égard. La question en litige est celle de savoir si les efforts de l'employeur pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire lui ont permis de s'acquitter de cette obligation.

[197] Je n'estime pas qu'il est controversé d'accepter qu'une fois que la fonctionnaire a soulevé une preuve *prima facie* de discrimination, il incombait à l'employeur de démontrer qu'il a pris des mesures d'adaptation appropriée relativement à son incapacité. Il s'agit de savoir si, en fonction des faits démontrés au moyen de la preuve, l'employeur s'est acquitté de ce fardeau.

[198] Un certain nombre d'éléments compliquent l'évaluation de la séquence des événements survenus en l'espèce. Un facteur qui complique la situation est évidemment la nature de l'état médical sur lequel la demande de mesures d'adaptation est fondée. Les restrictions médicales de la fonctionnaire n'étaient pas établies en fonction de composantes ou de compétences particulières d'un emploi, mais en fonction de la relation de travail en soi. Pendant presque toute la période pertinente, l'employeur comprenait que la restriction se rapportait au fait qu'il n'était pas recommandé que la fonctionnaire travaille au CPR, même si son témoignage indiquait qu'elle aurait éprouvé des difficultés à travailler dans tout établissement correctionnel. Au bout du compte, les conseils médicaux indiquaient qu'elle ne devrait pas travailler au SCC du tout. À l'instar de nombreuses conditions psychologiques, une des

caractéristiques de l'ESPT est que les symptômes sont parfois plus sévères à certains moments qu'à d'autres et que la capacité de la fonctionnaire de travailler ou de retourner au travail changeait d'un moment à un autre.

[199] Il convient également de noter que la définition des restrictions médicales de la fonctionnaire par rapport à un lieu de travail particulier limitait le nombre de postes que l'employeur pouvait envisager aux fins de mesures d'adaptation. La plupart des personnes employées par le SCC travaillent dans des établissements. Du nombre limité restant d'employés, certains doivent assurer une communication régulière avec les établissements, même si leur poste est à l'administration régionale.

[200] La structure de responsabilisation en ce qui concerne l'emploi dans la fonction publique complique également la situation. Une convention collective peut viser des employés de plus d'un ministère et les dispositions législatives et les unités administratives comme le Conseil du Trésor et la CFP régissent l'ensemble de la fonction publique. D'autre part, à des fins pratiques, l'administration de la plupart des questions liées aux ressources humaines et aux relations de travail est effectuée au niveau du ministère. Le régime en place pour traiter les blessures au travail, dans le cadre duquel la responsabilité relative aux demandes de prestations d'accidents du travail par les employés du gouvernement fédéral ou régis par ce dernier est transférée aux commissions provinciales des accidents du travail, est également pertinent aux fins de cette situation particulière.

[201] En raison de ces deux facteurs, la définition de restriction médicale en ce qui concerne le lieu de travail et l'éventail des responsabilités administratives et législatives, il semble y avoir eu de la confusion quant à savoir qui était responsable de quoi. Même si la fonctionnaire ne pouvait plus travailler au CPR, son poste d'attache s'y trouvait encore en attendant une mutation officielle ailleurs, et l'agent des ressources humaines au CPR continuait d'être responsable, dans une certaine mesure, de son dossier. Son superviseur à l'administration régionale alors qu'elle y travaillait, Mme Nachtegale, et le coordonnateur du retour au travail pour la région, M. Gareau, étaient tous deux concernés. À différents moments, la principale responsabilité quant à l'évaluation du progrès de la fonctionnaire en ce qui concerne son retour au travail relevait de Mme Campbell, la gestionnaire de cas de la CAT. Puisque ces événements se sont déroulés au cours de plusieurs années et que certaines des personnes qui jouaient

différents rôles ont changé, un risque considérable de malentendus et de problèmes de communication est survenu.

[202] Il convient également de noter que la fonctionnaire n'était pas disposée à envisager un poste qui ne lui permettait pas de conserver sa licence d'infirmière ou qui serait situé à l'extérieur de Saskatoon. L'un des principaux points en litige était la mesure dans laquelle l'employeur était tenu d'offrir une mesure d'adaptation qui répondrait à ces restrictions. Dans son argumentation, l'avocat de la fonctionnaire a tenté de minimiser l'importance de ces facteurs, mais il ressortait clairement du témoignage de la fonctionnaire qu'il s'agissait de considérations importantes et je suis d'avis qu'ils ont contribué à la difficulté de trouver une mesure d'adaptation.

[203] L'obligation de prendre des mesures d'adaptation impose à l'employeur une lourde responsabilité. Il doit étudier une vaste gamme de possibilités relatives aux mesures d'adaptation, envisager la modification des fonctions liées aux postes et faire preuve de souplesse. Il ressort clairement de la jurisprudence que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pourrait exiger qu'un employeur assume les coûts et les inconvénients et que, dans des circonstances appropriées, une dérogation de l'application ordinaire des dispositions d'une convention collective pourrait être justifiée.

[204] Il faut dire qu'avant l'arrivée de M. Gareau à l'été 2010, les efforts de l'employeur relativement à la prise d'une mesure d'adaptation à long terme ne pourraient être interprétés comme idéaux. Même en tenant compte des facteurs que j'ai mentionnés ci-dessus - le fait que la fonctionnaire travaillait à l'administration centrale pendant que son dossier était toujours au CPR aux fins des ressources humaines, les modifications occasionnelles à ses circonstances médicales et la participation intermittente de la CAT à l'évaluation de son état sous-jacent et la faisabilité d'un plan de retour au travail - l'attention que l'employeur a portée à la prise de mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire ne peut être décrite comme étant entièrement concentrée ou systémique. Il pourrait s'agir d'un cas où il y a trop d'intervenants, mais il semble qu'un certain nombre de cas de malentendus ou de manque de communication claire sont survenus non seulement entre les représentants de l'employeur et la fonctionnaire, mais également entre les représentants de l'employeur.

[205] Lorsque M. Gareau a assumé la charge du dossier, il a abordé la question relative aux mesures d'adaptation avec une nouvelle vigueur et la question essentielle à trancher est celle de savoir si les mesures qu'il a prises permettaient de répondre aux exigences de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[206] Même si l'employeur avait la responsabilité principale, et la plus lourde, de prendre des mesures d'adaptation, son obligation n'est pas illimitée. Sa responsabilité exclusive n'est pas non plus illimitée. La formulation la plus citée de cette notion est tirée de la décision de la Cour suprême dans *Renaud*, à la page 994 :

*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. [...]*

*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.*

[207] L'obligation imposée à l'employé et à l'agent négociateur diffère évidemment de celle imposée à l'employeur. Le rôle de l'agent négociateur est d'appuyer l'employé dans le cadre de la recherche d'une mesure d'adaptation et d'envisager, au besoin, toute souplesse qui pourrait être nécessaire relativement à l'application habituelle de la convention collective. Le rôle de l'employé est de collaborer avec l'employeur en examinant les options qu'il pourrait lui présenter et de communiquer une réponse claire à toute mesure d'adaptation suggérée.

[208] Je ne suis pas bien placée pour tirer une conclusion quant au rôle que l'agent négociateur en l'espèce puisque ce rôle ne constituait pas un point de mire des arguments présentés par les parties. Je dirais que je suis intriguée par l'absence manifeste de conseils ou d'aide de la part de l'agent négociateur à certaines étapes cruciales des discussions. Il est vrai que certains courriels déposés en preuve indiquent que M. Harden, le représentant de l'agent négociateur inscrit au dossier, soulevait parfois des questions et avertissait parfois l'employeur. Toutefois, ces interactions étaient assez limitées et le témoignage de la fonctionnaire n'a pas démontré qu'elle communiquait régulièrement avec l'agent négociateur. L'avocat de la fonctionnaire a laissé entendre que cela découlait du fait que les bureaux de l'agent négociateurs les

plus près étaient situés à Winnipeg, au Manitoba. Étant donné l'importance de la responsabilité de représentation imposée à l'agent négociateur et étant donné la disponibilité de moyens de communication modernes, cela ne semble pas constituer, à première vue, une explication suffisante.

[209] Toutefois, puisque cette affaire ne soulève pas directement la question relative au caractère suffisant de la représentation par l'agent négociateur, les renseignements dont je dispose à ce sujet étaient limités et je ne peux évaluer la façon dont ce facteur aurait pu influencer le cours des événements.

[210] Toutefois, je dispose de nombreux éléments de preuve concernant les points de vue de la fonctionnaire au sujet des mesures d'adaptation qui lui ont été offertes et de la façon dont elle a répondu aux étapes successives de la procédure. L'avocat de la fonctionnaire a soutenu qu'il était irréaliste de s'attendre à ce que la fonctionnaire, étant donné son état psychologique, y réponde autrement. Elle a reçu des messages contradictoires qui portaient à confusion. L'employeur ne semblait pas prendre au sérieux les facteurs qui étaient importants pour la fonctionnaire dans le cadre de tout arrangement à long terme et son insouciance a exacerbé son ESTP, ce qui a fait en sorte qu'il a été difficile pour la fonctionnaire de porter un jugement ou de faire le suivi de renseignements détaillés.

[211] À ce stade, il convient de noter que je ne crois pas que la preuve a établi que l'employeur a fait preuve de malveillance ou qu'il ait eu de mauvaises intentions, même si la fonctionnaire a interprété un certain nombre de mesures prises par la direction comme des indications qu'elle essayait de la miner. Par exemple, la fonctionnaire a interprété la communication de la coupure de journal au sujet du procès de M. Tarala à la gestionnaire de cas de la CAT comme un indice que l'employeur tentait de retourner Mme Campbell contre elle. Toutefois, la coupure ne comportait aucun commentaire négatif au sujet de la fonctionnaire et il n'est pas remis en doute que le procès et l'obligation de la fonctionnaire de comparaître à titre de témoin, étaient pertinents à la progression de son état sous-jacent.

[212] Même si l'on peut certainement reprocher à l'employeur de n'avoir pas toujours fait progresser l'affaire de la manière la plus efficace, je n'interprète pas les mesures qu'il a prises comme étant des exemples d'hostilité envers la fonctionnaire ou comme un déni des difficultés auxquelles elle faisait face. En fait, la fonctionnaire a reconnu

que Mme Nachtegaele, M. Gareau et Mme Campbell avaient fait preuve de civilité et même de gentillesse à son égard.

[213] En examinant la question de savoir si la fonctionnaire a collaboré de manière suffisante à la recherche et à la facilitation de la recherche en ce qui concerne les mesures d'adaptation, on doit certainement accorder un poids considérable à l'incidence de l'ESPT sur son état d'esprit. D'autre part, elle est une personne hautement intelligente qui a des compétences professionnelles. Pendant la période la plus critique du grief, en 2010, elle a obtenu une maîtrise et elle a entrepris un emploi à titre d'institutrice à l'ISATS. Ces deux réalisations indiquent que l'ESPT n'a pas miné son jugement, sa capacité de comprendre des documents compliqués, ni sa volonté de prendre l'initiative dans certains contextes.

[214] À la lumière de ces réalisations professionnelles qu'il vaut particulièrement la peine de souligner parce qu'elle avait une incapacité, il est difficile de comprendre la passivité dont elle a fait preuve relativement aux questions liées aux mesures d'adaptation. Par exemple, elle était mieux placée que l'employeur pour déterminer si elle pouvait conserver sa qualification d'infirmière en ce qui concerne le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité puisqu'elle était membre de la profession d'infirmière et que, par conséquent, on pourrait s'attendre à ce qu'elle soit au courant des normes associées à une licence d'infirmière. Toutefois, elle a accepté la réponse quelque peu spontanée d'une personne qui a répondu au téléphone lorsqu'elle a appelé l'AIAS et n'a fait aucun suivi en lui envoyant une description de l'emploi ou en tentant de présenter un argument en vue d'établir un lien entre la pratique des soins infirmiers et cet emploi. Lorsque Mme Nachtegaele lui a conseillé d'appeler Mme Miller ou M. Succorab pour discuter de son retour au travail, elle n'a démontré aucune réticence relativement à ces conseils - en fait, elle a indiqué qu'elle ferait un suivi - mais elle n'a appelé personne. Elle a indiqué avoir supposé que Mme Campbell, à la CAT, et l'employeur organiseraient son retour au travail, mais elle a reconnu qu'elle n'avait pas lu les documents fournis par la CAT décrivant les responsabilités d'un employé lorsqu'une demande de prestations est déposée auprès de la CAT. Lorsqu'elle a été inscrite au registre de priorité, elle n'a pas demandé de renvoi aux emplois autres que ceux classifiés NU-HOS-03, même si elle avait déjà discuté d'emplois classifiés autrement.

[215] Même s'il est vrai que l'on ne peut s'attendre à ce que ni l'employé ni l'agent négociateur n'assument la principale responsabilité de trouver les emplois disponibles, il est raisonnable de s'attendre à ce qu'un employé examine les options d'emploi qui lui sont présentées et de fournir des commentaires sur ces options.

[216] L'obligation de prendre des mesures d'adaptation relativement à l'incapacité d'un employé est définie en fonction des restrictions reconnues médicalement touchant la capacité de l'employé d'exécuter un emploi. À sa connaissance, la seule restriction dont l'employeur devait tenir compte était le fait que la fonctionnaire ne pouvait pas travailler au CPR. Aucun rapport médical n'indiquait qu'elle ne devrait pas travailler à un autre établissement, qu'elle ne devait pas traiter d'une façon quelconque avec le personnel du CPR (comme l'agent des ressources humaines) ou qu'il ne fallait pas s'attendre à ce qu'elle se présente à l'administration régionale pour y utiliser les ordinateurs. Elle a indiqué à maintes reprises qu'elle ne le pouvait pas ou qu'elle ne le ferait pas, mais ce n'était pas indiqué dans les restrictions médicales officielles.

[217] En ce qui concerne son refus d'envisager un poste à l'extérieur de Saskatoon, j'ai conclu que la fonctionnaire s'était imposé elle-même cette restriction et que l'employeur n'était pas lié par cette préférence. Elle a indiqué qu'elle ne souhaitait pas laisser ses enfants adultes et que son partenaire se sentait également lié à Saskatoon en raison de ses responsabilités familiales. Il est parfaitement compréhensible qu'un employé accorde un certain poids aux liens familiaux lorsqu'il prend une décision liée à son emploi et la fonctionnaire avait certainement le droit de décider qu'elle accorderait une grande importance au fait de demeurer à Saskatoon. Toutefois, il ne s'agit pas d'une situation où elle avait des responsabilités en matière de garde d'enfants à l'égard desquelles un employeur doit prendre des mesures d'adaptation et on ne peut reprocher à l'employeur le fait que la fonctionnaire ait limité ses options lorsqu'elle a décidé qu'un emploi à l'extérieur de Saskatoon était inacceptable.

[218] Je n'accepte pas l'argument de l'avocate de l'employeur selon lequel la conversation avec Mme Lepage au sujet de la possibilité de muter la fonctionnaire à un autre établissement devrait être interprétée comme un élément intégral du processus de mesures d'adaptation; je n'ai aucun doute que Mme Lepage était sérieuse quant à sa capacité [traduction] de « veiller à ce que ça se réalise » si la fonctionnaire et son partenaire souhaitaient être mutés ailleurs dans le système du SCC. Toutefois, je l'interprète comme un geste de la part de Mme Lepage lorsqu'elle a annoncé à la

fonctionnaire des nouvelles qu'elle savait être importunes et comme un signe de sympathie de la part de la direction à l'égard de la fonctionnaire. Toutefois, il s'agissait d'un exemple de la réticence de la fonctionnaire d'envisager une mutation qui l'aurait éloigné de Saskatoon.

[219] J'ai également conclu qu'il n'incombe pas à l'employeur, dans le cadre d'une mesure d'adaptation, de s'assurer qu'un employé sera en mesure de conserver ses qualifications professionnelles. Il est compréhensible que les qualifications professionnelles durement acquises soient importantes aux personnes qui en sont titulaires et on peut s'attendre à ce qu'elles constituent un facteur dans toute décision quant à savoir ce qu'elles sont disposées ou non à faire. Toutefois, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation ne comprend pas l'obligation de garantir qu'une telle aspiration de l'employé puisse se concrétiser. On s'attend à ce que l'employeur fasse des efforts importants pour trouver un poste qui répond aux restrictions médicales de l'employé, ce qui comprend un travail pour lequel l'employé est qualifié et qui ne représente pas un changement plus important que nécessaire sur le plan financier. Lorsqu'il a identifié le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité et qu'il l'a offert à la fonctionnaire, l'employeur s'est acquitté de ses responsabilités relativement à ces facteurs.

[220] En l'espèce, M. Gareau a finalement déterminé que la fonctionnaire serait en mesure de conserver sa licence d'infirmière si elle occupait le poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité, mais cela était au-delà de ce qu'il était tenu de faire. Je suis d'avis que cela démontre que l'employeur faisait des efforts sincères et considérables à ce stade pour offrir une mesure d'adaptation durable à long terme. Malheureusement, cette mesure a coïncidé presque exactement avec le rapport médical indiquant qu'il ne serait pas souhaitable que la fonctionnaire continue de travailler pour le SCC à quelque titre que ce soit.

[221] L'avocat de l'employeur a soutenu qu'il n'incombait pas à l'employeur de chercher des postes à l'extérieur du SCC qui constitueraient une mesure d'adaptation appropriée. Je ne peux accepter cet argument en tant que proposition générale. Dans *Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)*, 2005 CRTFP 173, l'ancienne Commission a rejeté cet argument et a conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation lorsque les seules solutions de rechange qu'il a envisagées ou offertes à l'employée étaient au sein de son unité

administrative d'attache. Toutefois, en l'espèce, tel que je l'ai déjà mentionné, la fonctionnaire a clairement indiqué qu'elle n'envisagerait aucun poste à l'extérieur de Saskatoon, ce qui a limité les options disponibles. M. Gareau a fait une recherche auprès d'autres ministères fédéraux à Saskatoon afin de déterminer s'ils avaient des postes vacants qui pourraient être convenables et ces demandes de renseignements n'ont permis de trouver aucune possibilité.

[222] J'ai conclu que l'identification du poste de coordonnatrice de l'amélioration de la qualité a permis à l'employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation et je rejeterais le grief à cet égard. L'employeur, représenté par M. Gareau, a pris les dispositions nécessaires pour que ce poste soit ouvert pendant un certain nombre de mois afin de donner à la fonctionnaire toute possibilité d'y penser. Il a démontré qu'il était prêt à répondre à toute question liée au poste et il a effectué un suivi relativement à la question de savoir si elle pourrait conserver sa licence d'infirmière. Ce poste constituait une mesure d'adaptation appropriée pour la fonctionnaire et il est peut-être malheureux qu'il soit devenu hors de portée en raison d'un nouvel avis médical.

[223] Il s'agit maintenant de trancher la question de savoir si la fonctionnaire devrait avoir un recours relativement à l'inscription de son statut au registre de priorité. Dans son argumentation, son avocat a soulevé la question de savoir si elle avait droit à la priorité générale décrite à l'article 41 de la *LEFP* en fonction du fait qu'elle avait été remplacée dans son poste d'attache. Dans son argumentation, l'avocat n'a pas expliqué la façon dont cette disposition concorde avec d'autres parties de la loi ou les répercussions possibles de la définition de la portée du terme « employeur » aux fins de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Par conséquent, je n'ai aucun motif me permettant de conclure que la fonctionnaire a droit ou n'a pas droit au statut prioritaire en vertu de cette disposition.

[224] Le registre de priorité en vertu de l'article 7 du *Règlement* constitue une question différente. En ce qui concerne cette disposition, l'employeur a reconnu que la fonctionnaire avait le droit d'être inscrite à la liste de priorité. Peu importe la position de l'employeur relativement à l'emplacement géographique en tant que critère énoncé, il l'a incluse et la fonctionnaire a obtenu le droit d'être informée de possibilités d'emploi selon le système de priorité aux termes de l'article 7. Tel que je l'ai indiqué, la fonctionnaire n'a pas cherché à élargir l'éventail des possibilités à l'égard desquels elle

serait informée et, par conséquent, elle n'a peut-être pas profité pleinement du système de priorité.

[225] Néanmoins, elle avait le droit d'être inscrite au registre en vertu de l'article 7 du *Règlement*, ce qui signifie que l'écart entre la date de retour au travail établi à son égard, soit le 12 avril 2010, et sa véritable inscription au registre, à un moment donné en janvier 2011, a eu comme conséquence d'abrégé la période pendant laquelle le registre lui serait utile. Même si elle a suggéré qu'elle était réellement prête à travailler en décembre 2009 et même si la date du 10 janvier 2010 a été mentionnée par M. Gareau et Mme Campbell, la preuve était insuffisante pour établir que l'une ou l'autre de ces dates constituait la date exacte de retour au travail. J'accepte que le 12 avril 2010 était la date appropriée.

[226] Il est toujours difficile de déterminer si une occasion perdue aurait changé les événements subséquents. L'avocate de l'employeur a présenté des listes qui visaient à démontrer qu'en fait, au cours de la période d'avril 2010 à janvier 2011, aucun poste n'aurait pu constituer une mesure d'adaptation pour la fonctionnaire. Étant donné le faible nombre de postes de la fonction publique à Saskatoon à l'égard desquels elle aurait pu être qualifiée, et sa réticence à quitter Saskatoon, il est possible qu'une période de neuf mois supplémentaires au registre n'aurait fait aucune différence. Toutefois, la fonctionnaire n'a pas eu la possibilité de le savoir et l'écart entre la date choisie en tant que date de retour au travail et la date de son inscription au registre n'a jamais été expliqué.

[227] Par conséquent, j'ordonne que la fonctionnaire soit inscrite de nouveau à la liste de priorité en vertu de l'article 7 du *Règlement* pour une période équivalente à celle comprise entre le 12 avril 2010 et la date en janvier 2011 à laquelle elle a été inscrite à la liste. Je demeure saisie de cette question pour une période de 90 jours suivant la date de la présente décision afin de permettre aux parties de négocier les modalités de la façon dont cette réinscription à la liste de priorité sera effectuée.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[229] Le grief est accueilli en partie.

[230] Le grief est rejeté en ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation relativement à l'incapacité de la fonctionnaire.

[231] Le grief est accueilli en ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'inscription de la fonctionnaire au registre de priorité en vertu de l'article 7 du *Règlement* a été retardée par erreur. J'ordonne que la fonctionnaire soit inscrite de nouveau à la liste de priorité pour une période équivalente à celle comprise entre le 12 avril 2010 et la date à laquelle elle a été inscrite à la liste en janvier 2011.

[232] Je demeure saisie du grief pour une période de 90 jours suivant la date de la présente décision dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur les modalités de la réinscription de la fonctionnaire à la liste de priorité.

Le 10 novembre 2015.

Traduction de la CRTEFP

**Beth Bilson,  
arbitre de grief**