

Date : 20170208

Dossiers : 566-02-9426 et 9427  
et 560-02-0098

Référence : 2017 CRTEFP 17

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans la fonction publique et  
Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans la fonction publique

---

ENTRE

**KATHERINE GREEN**

fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**

défendeur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**

employeur

Répertorié

*Green c. Administrateur général (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage et une plainte formulée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*

**Devant :** John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante :** Russell MacCrimmon, avocat

**Pour le défendeur :** Sean Kelly, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
du 23 au 27 février 2015 et le 1<sup>er</sup> mai 2015.  
(Traduction de la CRTEFP)

**I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage et plainte devant la Commission**

[1] Katherine Green, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était, pendant toutes les périodes pertinentes, au service de la Direction générale des revendications particulières (DGRP) du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC). Elle faisait partie du groupe Direction et elle était classifiée au niveau EX-01.

[2] 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, article 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 « Commission ») qui remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires contenues dans 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). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une procédure amorcée dans le cadre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, article 2; la « Loi ») avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 doit être reprise et poursuivie en vertu de la *Loi*, dans sa version modifiée par les articles 366 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

**A. Le premier grief**

[3] Le 2 août 2013, la fonctionnaire a présenté un grief (dossier de la CRTEFP 566-02-9426; le « premier grief ») auprès de la CRTFP pour contester sa cote de rendement qui a été émise le 13 juillet 2013. Elle a déclaré que la cote était une mesure disciplinaire déguisée et ne constituait pas une évaluation juste et exacte de son rendement. Elle a allégué que l'évaluation négative entraînerait une sanction pécuniaire, y compris une réduction de sa rémunération au rendement, et que cela aurait une incidence négative sur sa pension. Elle a déclaré qu'elle avait obtenu la mauvaise cote de rendement en raison de la plainte de harcèlement qu'elle avait présentée et de l'abandon de l'encadrement qu'on lui avait imposé à la suite de réunions qui ont eu lieu en février 2013, et qui, selon ses allégations, étaient également disciplinaires et afférentes. À titre de réparation, elle a demandé ce qui suit :

- que son évaluation du rendement pour les cadres pour

l'exercice 2012-2013 soit modifiée et que sa cote de rendement passe à « Réussi "+" » ou « Surpassé »;

- que tous les crédits de congé de maladie payé pris en raison de ses absences découlant de la réaction de l'employeur lui soient remboursés;
- que la plainte de harcèlement qu'elle a déposée le 28 mars 2013, soit prise en charge par un enquêteur indépendant et impartial;
- qu'une lettre d'excuse lui soit présentée en raison de l'humiliation, de l'embarras et du préjudice qui lui a été causé;
- qu'elle reçoive une indemnisation pour sa détresse mentale.

## **B. Le deuxième grief**

[4] Le 12 novembre 2013, la fonctionnaire a présenté son deuxième grief (dossier de la CRTEFP 566-02-9427) auprès de la CRTEFP. Dans ce grief, elle a allégué que son employeur lui avait imposé injustement et de mauvaise foi une formation linguistique à temps plein et une affectation obligatoire non précisée au Secteur de résolution et des affaires individuelles (RAI) du MAINC. Elle a également allégué qu'elle avait été relevée de son poste sans motif ou consentement, le 15 octobre 2013, ce qui équivalait à une mesure disciplinaire déguisée. Elle a affirmé que ces mesures avaient entraîné des sanctions pécuniaires, une détresse mentale et des préjudices moraux.

[5] La fonctionnaire a de plus allégué que durant une réunion disciplinaire tenue le 1<sup>er</sup> novembre 2013, le directeur de la sécurité et de la santé et sécurité au travail du MAINC était présent lorsque les mesures disciplinaires ont été imposées, ce qui contrevenait à son droit à la confidentialité. Elle a déclaré qu'elle aurait dû être avisée au préalable que des mesures disciplinaires seraient imposées et qu'elle avait fait l'objet de mesures disciplinaires, car elle avait formulé une plainte de harcèlement et présenté son premier grief. À titre de réparation, la fonctionnaire a demandé ce qui suit :

- qu'elle soit réintégrée à son poste immédiatement;
- qu'une indemnisation pécuniaire pour les pertes encourues en raison

de son retrait de son poste lui soit octroyée;

- qu'une indemnisation pécuniaire pour les pertes encourues en raison de dommages psychologiques lui soit octroyée;
- qu'une indemnisation pécuniaire pour les préjudices encourus en raison de l'atteinte à sa réputation et du retrait de son poste lui soit octroyée;
- qu'elle soit indemnisée pour les frais juridiques qu'elle a engagés.

[6] Selon le défendeur, toutes les mesures contestées étaient de nature administrative et ne constituaient pas des mesures disciplinaires; par conséquent, la Commission n'a pas compétence.

### **C. La plainte**

[7] Le 12 novembre 2013, la fonctionnaire a également présenté une plainte (dossier de la CRTEFP 560-02-0098) auprès de la CRTEFP contre le MAINC en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (L.R.C., 1985, ch. L-2; le « Code »). Dans sa plainte, elle a allégué que l'employeur avait pris une mesure à l'égard parce qu'elle avait refusé de travailler le 4 octobre 2013, et qu'il avait contrevenu à l'article 147 du *Code* en la retirant de son poste, l'envoyant suivre une formation linguistique à temps plein, et en l'affectant à un autre poste.

[8] Selon l'employeur, la fonctionnaire ne se trouvait pas sur le lieu de travail au moment de présenter son refus de travailler, il n'y avait aucun danger et aucune mesure disciplinaire ou représailles n'avait été imposée; par conséquent, la Commission n'a pas compétence.

## **II. Résumé de la preuve**

[9] Le défendeur et l'employeur étaient représentés par l'avocat du ministère de la Justice. Aux fins de simplicité, l'employeur et le défendeur seront désignés comme l'employeur tout au long de la décision.

[10] Au moment de l'audience, la fonctionnaire comptait 33 années de service et était en affectation à la RAI depuis novembre 2014. Son poste d'attache était celui de directrice de la Direction de la recherche et des politiques (DRP) de la DGRP.

[11] Jusqu'en novembre 2013, la fonctionnaire relevait de Anik Dupont, la directrice générale (DG) de la DGRP. Par la suite, Mme Dupont relevait du sous-ministre adjoint (SMA) principal pour les Traités et gouvernement autochtone, Jean-François Tremblay. Au printemps 2013, M. Tremblay a été remplacé par Gina Wilson, qui a occupé le poste approximativement de juin 2013 à février 2014.

[12] En novembre 2013, lorsque la fonctionnaire a été envoyée en affectation à la RAI, elle a commencé à rendre compte à Line Paré, qui relevait du SMA Andrew Seranchuck.

[13] M. Tremblay, M. Seranchuck et Mme Wilson relevaient du sous-ministre (SM) du MAINC, qui était, pendant les périodes pertinentes, Michael Wernick.

[14] La fonctionnaire a déclaré que, conformément aux exigences de son poste, elle devait fournir du soutien politique à trois fonctions au sein de la DGRP, soit la recherche, les négociations et le Tribunal des revendications particulières. Elle a affirmé que, lorsque tous les postes étaient pourvus, l'équipe comptait 27 employés. Elle avait cinq subordonnés directs et elle gérait un budget de l'ordre de 350 000 \$ à 2 000 000 \$. Dans son témoignage, Mme Dupont a dit qu'environ 20 employés relevaient directement ou indirectement de la fonctionnaire.

#### **A. Le processus d'évaluation du rendement**

[15] La fonctionnaire a déclaré que les EX étaient évalués en fonction des engagements convenus dans l'« Entente de rendement des cadres », qui est conclue au début de chaque exercice (le 1<sup>er</sup> avril d'une année donnée). Elle a déclaré qu'au début de chaque exercice, à compter de 2009 jusqu'à 2012, inclusivement, elle rencontrait Mme Dupont et établissait ses engagements pour l'année à venir. Elle a ensuite déclaré qu'au cours de 2009, 2010 et 2011, entre août et décembre, un examen semestriel avait lieu, et qu'à la fin de chaque exercice, un examen de fin d'exercice avait lieu, au cours duquel les engagements étaient examinés avec Mme Dupont avant qu'une cote de rendement soit attribuée à la fonctionnaire.

[16] Selon la fonctionnaire, à la fin de l'exercice, après leurs discussions, Mme Dupont rencontrait le SMA principal et discutait avec lui. Par la suite, le SMA principal faisait une présentation au Comité d'examen des cadres (CEC), qui tient les réunions où les cotes sont attribuées. Les renseignements étaient ensuite transmis au

superviseur de la fonctionnaire, qui lui communiquait la cote qu'elle avait reçue.

[17] Les six cotes potentielles suivantes peuvent être attribuées pour [traduction] « Engagement individuel et compétences en leadership » :

1. Surpassé
2. Réussi « + »
3. Réussi
4. Réussi « - »
5. N'a pas atteint
6. Impossible à évaluer

[18] Les cinq cotes potentielles suivantes peuvent être attribuées pour [traduction] l'« engagement ministériel » :

1. Pleinement atteint
2. Atteint
3. Partiellement atteinte
4. N'a pas atteint
5. Impossible à évaluer

[19] Une cote de rendement Réussi « - » et les résultats supérieurs donnent lieu à un mouvement à l'intérieur de l'échelle salariale, si possible. Lorsqu'un mouvement à l'intérieur de l'échelle n'est pas possible parce que le niveau de salaire maximum a été atteint, une prime de rendement forfaitaire est versée en plus du salaire de base.

[20] Dans leur témoignage, Mme Dupont et M. Tremblay ont parlé du processus d'évaluation du rendement et de ce qui se passe aux niveaux auxquels la fonctionnaire ne participe pas.

[21] Dans son témoignage, Mme Dupont a dit qu'en tant que DG, elle est tenue de communiquer à M. Tremblay les cotes pour ses subordonnés directs. Elle a déclaré

qu'elle le rencontre pour discuter des évaluations et des cotes qu'elle a soumises. Par la suite, tous les SMA du MAINC se réunissent avec le SM et le SM délégué, et les cotes sont déterminées. Elle a déclaré qu'elle ne participait pas aux réunions impliquant les SMA, le SM délégué et le SM.

[22] Dans son témoignage, M. Tremblay a fait valoir que la Direction générale des ressources humaines (RH) du MAINC communique un préavis en ce qui concerne les échéanciers pour le processus d'évaluation du rendement des EX. Il a déclaré que, dans le cadre du processus, il demande à ses DG d'élaborer des évaluations préliminaires pour leurs subordonnés directs. Il les rencontre, puis ils discutent du rendement de leurs EX. M. Tremblay a affirmé que ses réunions avec les DG ont habituellement lieu au début d'avril (la « réunion entre les DG et les SMA »).

[23] M. Tremblay a indiqué qu'à la réunion entre les DG et les SMA, chaque DG présente sa cote proposée pour chaque EX et une justification pour celle-ci. Il a indiqué qu'ils ne discutent pas seulement des cotes, mais aussi des progrès de chaque EX et de la question de savoir si chaque EX devait être envisagé aux fins d'une promotion. À la fin de la réunion entre les DG et les SMA, les cotes sont déterminées et elles sont présentées au CEC.

[24] Le CEC est composé du SM, du SM délégué et des SMA. Chaque EX est passé en revue, la cote fait l'objet d'une discussion et est ensuite attribué au EX en question. Les cotes sont ensuite transmises aux DG.

### **B. Le rendement de la fonctionnaire avant l'exercice 2012-2013**

[25] La fonctionnaire a décrit son rendement au fil des ans comme étant très bon. Elle a affirmé que, jusqu'à la fin de l'exercice 2010-2011, inclusivement, sa relation avec Mme Dupont avait été bonne. Au cours de cet exercice, elle avait reçu la cote de rendement Réussi « + », ce qui s'est traduit par une rémunération au rendement de 14 280 \$.

[26] Au cours de l'exercice 2011-2012, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait rencontré Mme Dupont le 13 décembre 2011, pour un examen semestriel, et qu'elles avaient passé en revue les engagements; aucune préoccupation n'a été soulevée. Elle a déclaré que la réunion suivante avec Mme Dupont à propos de son rendement avait eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2012, et que Mme Dupont lui avait alors témoigné de l'appréciation et

fait des compliments. La fonctionnaire a affirmé qu'elle avait reçu la cote Réussi « + », ce qui s'est traduit par une prime de rendement forfaitaire de 11 626 \$. Elle a également affirmé qu'en 2011-2012, elle avait reçu le [traduction] « prix pour le rendement » du SM pour avoir dirigé son équipe relativement à un arriéré des demandes.

[27] La fonctionnaire a déclaré qu'aux environs de 2011 et de 2012, le MAINC, comme le reste de la fonction publique fédérale, a été touché par le Plan d'action de réduction du déficit (PARD), ce qui a entraîné la perte de 11 postes qui relevaient d'elle, directement ou indirectement, ce qui a exercé une pression sur les opérations de sa direction et rendu les choses plus difficiles. Elle a déclaré que, bien que la charge de travail ait augmenté, le nombre d'employés pour la prendre en charge avait diminué.

### **C. Problèmes dans la DRP**

#### **1. M. A**

[28] Aux environs du 21 juin 2012, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait appris qu'un de ses subordonnés, M. A (l'anonymat de certaines personnes a été protégé dans la présente décision pour protéger leur identité), avait présenté un grief contre elle. Elle en ignorait les détails. Dans son témoignage, elle a fait valoir qu'elle avait formulé des demandes de renseignements auprès de Mme Dupont, RH, Relations de travail (RL), et des Services exécutifs, mais qu'elle n'avait jamais reçu de copie du grief et qu'elle n'avait pas été informée des allégations ni eu la possibilité de répondre. Elle a déclaré avoir appris certains des détails au moyen de demandes d'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

[29] La fonctionnaire a déclaré que, le 5 août 2012, Mme Dupont l'a informée que le grief de M. A n'avait pas été accueilli et qu'il quitterait son équipe. En réalité, M. A était déjà parti. La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait pas été consultée quant à son départ et qu'elle n'était pas autorisée à pourvoir son poste vacant en raison d'un déficit salarial. Par conséquent, son équipe était à court de personnel.

[30] D'après la fonctionnaire, elle a appris ultérieurement que M. A avait demandé un changement de relation hiérarchique de façon à ne pas lui rendre compte. Selon elle, le retrait de M. A de sa chaîne de responsabilité signifiait que Mme Dupont avait l'impression que le grief était valide et que, par conséquent, il était difficile pour la



fonctionnaire de gérer le comportement perturbateur qui avait lieu à la DRP. La fonctionnaire a déclaré que Mme Dupont lui avait dit qu'elle avait transféré M. A à l'extérieur de la DRP au profit de la fonctionnaire, car celle-ci ne voulait pas une enquête.

[31] Le grief de M. A est formulé comme suit :

[Traduction]

*Je conteste le fait que l'on ne m'a pas offert un environnement de travail exempt de harcèlement comme l'exigent ma convention collective et les politiques de l'employeur. Mes allégations à l'appui du présent grief seront présentées après que j'aie eu l'occasion de consulter mon représentant de l'AFPC. Une consultation est demandée à l'égard de ce grief avec mon représentant de l'AFPC.*

*Je demande qu'une mesure appropriée soit prise et que l'on me fournisse immédiatement un environnement de travail exempt de harcèlement, et que je sois indemnisée intégralement.*

*Je demande de rendre compte immédiatement à un autre directeur jusqu'à l'achèvement de l'enquête.*

*Je demande que, après l'enquête, je continue de rendre compte à un autre directeur.*

*Je demande des excuses écrites de Kathy Green.*

*Je demande que Kathy Green se rétracte en ce qui concerne les commentaires qu'elle a faits à d'autres employés à mon égard.*

[32] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir qu'une fois qu'elle a eu l'occasion de passer en revue le dossier de grief de M. A, elle a appris que le grief avait été accueilli en partie.

[33] Le 26 juillet 2012, Mme Dupont a envoyé à M. A une réponse au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs qui stipulait en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai examiné attentivement votre présentation fournie par votre représentant syndical, Leonard Irani, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à l'audience du grief au*

*deuxième palier tenue le 27 juin 2012, dans lequel vous avez soulevé des questions entourant l'environnement de travail au sein de la Direction des politiques et de la recherche, Direction générale des réclamations particulières, Traités et gouvernement autochtone.*

*Nous avons eu une autre rencontre le 24 juillet 2012 avec vous, Leonard Irani, représentant syndical de l'AFPC, et Mathieu Menard, conseiller en relations de travail, afin de discuter de certaines interventions qui ont déjà eu lieu au sein de la Direction. Plus particulièrement, Matt Thorpe and Associates, une entreprise de spécialistes en résolution de conflits, a été embauchée pour mener une série d'entrevues et de dialogue d'équipe avec les employés de la Direction. Au lieu d'une enquête formelle, je prévois continuer avec ces séances afin d'améliorer le milieu de travail et de m'assurer que les employés travaillent dans un environnement exempt de harcèlement.*

*Dans le cadre de la mesure corrective demandée, une entente d'affectation au groupe et au niveau PM-06 sera organisée pour vous. Je prévois que l'affectation se déroulera entre le 16 août 2012 et le 31 mars 2013.*

[...]

*Étant donné que je ne suis pas en mesure de vous accorder toutes les mesures correctives demandées, votre grief est accueilli partiellement.*

[...]

[34] Au moment de l'audience, M. A n'est pas retourné à la DRP.

[35] M. A n'a jamais présenté de témoignage.

[36] En contre-interrogatoire, Mme Dupont a déclaré qu'elle avait reçu le grief de M. A le 19 juin 2012. Elle a affirmé qu'elle l'avait lu à cette date et qu'elle comprenait que les allégations de harcèlement et d'environnement de travail toxique s'adressaient à la fonctionnaire. Elle a confirmé que M. A relevait de la fonctionnaire et qu'il voulait être transféré.

[37] Mme Dupont a reconnu que la fonctionnaire avait demandé une copie du grief de M. A et une possibilité de répondre à ses allégations, et qu'en aucun temps elle n'avait permis à la fonctionnaire de répondre. En contre-interrogatoire, à la question de savoir pourquoi elle n'avait pas permis à la fonctionnaire de répondre, Mme Dupont a affirmé qu'elle ne croyait pas que cela faisait partie du processus. Elle a reconnu

qu'elle croyait qu'il était injuste de ne pas permettre à la fonctionnaire de répondre.

[38] Une série de documents comprenant des communications entre Mme Dupont, d'autres représentants de l'employeur et le représentant de l'agent négociateur de M. A, Leonard Irani, ont été présentés en preuve. Ces documents divulguent que M. Irani et Mme Dupont ont discuté d'une affectation pour M. A en dehors de la DRP. En contre-interrogatoire, on a porté à l'attention de Mme Dupont qu'elle avait accueilli le grief de M. A, ce qu'elle a nié. Cependant, lorsqu'on lui a indiqué qu'elle avait donné à M. A ce qu'il avait demandé, elle en a convenu. Et lorsqu'on lui a fait remarquer qu'elle avait négocié l'entente d'affectation, elle l'a nié. Cependant, lorsqu'on lui a indiqué qu'elle avait offert l'affectation et que M. A l'avait acceptée, elle en a convenu.

[39] Une chaîne de courriels entre la fonctionnaire et Mme Dupont, entre le 3 et le 5 août 2012, a été présentée à Mme Dupont. Ces courriels portaient sur l'offre d'affectation à l'intention de M. A et le retrait de ce dernier de la DRP. Elle a confirmé que, par l'intermédiaire des courriels, la fonctionnaire avait été informée pour la première fois que M. A était transféré. Les courriels sont rédigés comme suit :

[De la fonctionnaire à Mme Dupont, le 3 août 2013, à 9 h 55 :]

[Traduction]

[M. A] *m'a envoyé un courriel mentionnant un « processus transitoire ». Y a-t-il quelque chose que je devrais savoir?*

[De Mme Dupont à la fonctionnaire, le 3 août 2013, à 11 h 53 :]

[Traduction]

*Non, je n'ai toujours pas reçu de confirmation ou de réponse écrite au grief.*

[De Mme Dupont à la fonctionnaire, le 5 août 2013, à 7 h 1 :]

[Traduction]

*Je n'ai pas eu l'occasion de vous répondre vendredi. J'ai été en mesure de confirmer tard vendredi que ma proposition concernant une affectation pour l'employé avait été acceptée et que le grief n'est pas accueilli. Ma décision ne sera pas portée en appel.*

*Il y avait de la confusion quant à la date à laquelle il devait*

*se rapporter à l'affectation. J'avais mis le 6 août, car j'ai fait l'offre il y a deux semaines et je voulais que l'affectation commence dès que possible. Ce sont les renseignements qui ont été transmis à [M. A] par son représentant.*

*Bien que vous soyez à court de personnel à si court terme, je crois qu'il est préférable pour tout le monde qu'il parte immédiatement et j'ai approuvé son départ vendredi. Comme je vous l'ai indiqué, nous pouvons demander un remplacement temporaire pendant qu'il est en affectation par l'intermédiaire du marché de l'emploi. Son affectation prend fin le 31 mars 2013.*

[40] En contre-interrogatoire, lorsqu'il a été mentionné qu'elle n'avait jamais rencontré la fonctionnaire ou discuté avec celle-ci à ce sujet avant le 5 août 2012, Mme Dupont a répondu que la fonctionnaire était en vacances. Cependant, lorsqu'il a été soulevé que la fonctionnaire n'avait été en vacances que pendant la dernière semaine de juin, pas au moment où les courriels ont été échangés, elle a convenu que c'était exact.

[41] Mme Dupont a été renvoyée à la réponse au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs du grief de M. A, qu'elle avait signée, et il a été soulevé qu'elle avait dit à la fonctionnaire que le grief avait été rejeté et qu'elle avait dit à M. A qu'il avait été partiellement accueilli. On lui a alors demandé comment elle expliquait cette contradiction. Elle a déclaré qu'elle n'aurait pas pu placer M. A en affectation sans accueillir partiellement le grief, mais qu'elle ne l'avait pas accueilli. Elle a admis qu'elle aurait pu en dire autant à la fonctionnaire, mais qu'elle ne l'avait pas fait.

[42] On a laissé entendre à Mme Dupont qu'elle avait conclu que la fonctionnaire avait commis une faute, ce à quoi elle a répondu que ce n'était pas le cas. Elle a fait valoir que M. A et la fonctionnaire avaient eu des problèmes continus et qu'un [traduction] « processus informel » avait été suivi. Elle a ajouté que puisqu'il s'agissait d'une plainte de harcèlement, elle devait séparer les parties.

[43] Toujours en contre-interrogatoire, Mme Dupont a été renvoyée à un courriel daté du 22 août 2012, qui stipulait ce qui suit :

[Traduction]

*Ce courriel concerne le grief n°[supprimé]. Il a été porté à notre attention que Kathy Green a communiqué verbalement à d'autres que la raison du départ de [M. A] de la Direction générale des revendications particulières est parce que son*

*« grief n'a pas été accueilli ». Ce type de conduite non professionnelle doit cesser immédiatement.*

[44] Mme Dupont a confirmé qu'à la réception de ce courriel, elle n'en a pas informé la fonctionnaire ni parlé de son contenu; elle n'a pas ordonné à la fonctionnaire de formuler de tels commentaires. Elle a admis qu'elle : [traduction] *« [avait] créé la situation auprès de la fonctionnaire en ce qui concerne la question du grief non accueilli ».*

## 2. **M. B**

[45] Selon la fonctionnaire, la DRP avait un problème avec des comportements inappropriés, qu'elle a désignés comme du commérage. Elle a déclaré qu'un dialogue d'équipe devait être animé par un expert-conseil externe afin de régler le problème. Selon elle, dans le cadre du processus, l'expert-conseil devait interviewer chacun des membres de la DRP avant le dialogue d'équipe. Les membres de la DRP ont été informés du dialogue par un courriel qu'elle a envoyé le 19 juin 2012, qui était rédigé en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

*Récemment, on m'a informé des préoccupations à propos de la façon dont nous communiquons les uns avec les autres. Par conséquent, j'aimerais que nous participions à un dialogue d'équipe animé afin de nous concentrer sur la résolution des problèmes liés au travail et d'améliorer les relations de travail. Ce dialogue est une occasion pour nous tous de perfectionner nos compétences en matière de relations interpersonnelles et de trouver des outils afin d'exprimer notre diversité d'une façon constructive. Je me suis engagée à aller de l'avant aussi rapidement que possible pour votre bénéfice, celui de l'équipe et celui de l'organisation.*

*J'ai demandé à Matt Thorpe, de M. Thorpe & Associates Inc., de nous aider à nous rendre au cœur des problèmes de manière respectueuse, empreinte de compassion et pratique afin de nous aider à communiquer plus efficacement les uns avec les autres. En préparation pour le dialogue d'équipe, Matt mènera des entrevues individuelles. Les entrevues dureront environ 45 minutes et se dérouleront les 5, 6 et 9 juillet 2012. Le dialogue d'équipe aura ensuite lieu les 10 et 11 juillet 2012, de 8 h 30 à 16 h 30, à un endroit qui reste à déterminer.*

[...]

[46] Mme Dupont a confirmé en contre-interrogatoire qu'elle avait reçu une lettre de trois pages et demie de M. B datée du 24 juin 2012, qui décrivait les difficultés liées au harcèlement au sein de la DRP. Elle a déclaré qu'elle ne se souvenait pas si elle en avait remis une copie à la fonctionnaire. Cependant, Mme Dupont a déclaré que la fonctionnaire lui avait fait part des difficultés qu'elle éprouvait avec M. B.

[47] La fonctionnaire a témoigné de ce qui suit :

- le comportement de M. B était perturbateur;
- elle a discuté de son comportement avec Mme Dupont à plusieurs reprises;
- Mme Dupont voulait que la fonctionnaire tienne M. B en dehors de son bureau (celui de Mme Dupont);
- Mme Dupont voulait que la fonctionnaire mette fin aux commérages de M. B;
- elle (la fonctionnaire) tentait de gérer M. B, mais ne réussissait pas.

[48] Dans un courriel envoyé le 11 juillet 2012, à la fonctionnaire et à Mme Dupont, M. B a déclaré qu'il estimait que l'approche de l'expert-conseil était inappropriée et a déclaré en partie ce qui suit :

[Traduction]

*L'expert-conseil savait que j'avais rédigé une lettre. Il allait m'interroger à ce sujet. C'est scandaleux. Je ne ferai pas l'objet d'une interrogation relativement à une affaire personnelle et confidentielle. C'est pourquoi j'ai immédiatement mis fin à l'entrevue. J'aimerais savoir comment l'expert-conseil était au courant de cela et pourquoi il voulait me poser des questions à ce sujet.*

*Il avait aussi interrogé précédemment mon collègue sur des questions liées à son propre grief actif. C'est ce qu'on me dit et je n'ai aucune raison de croire le contraire.*

[...]

*Immédiatement après mon entrevue supposément anonyme,*

*l'expert-conseil a téléphoné à Kathy et lui a raconté sa version. C'est un autre affront. Je m'y suis présenté hier uniquement parce que Kathy me l'a demandé.*

[...]

*Malheureusement, attendu que j'ai des choses à dire d'une manière calme, je n'ai pas le courage de retourner au musée et de me remettre entre les mains d'experts-conseils pour qui je n'ai aucun respect et pour qui j'éprouve une peur considérable. De plus, j'estime qu'il n'est pas éthique de participer à un processus qui a une incidence sur un grief actif, qui porte atteinte à la confidentialité et qui pousse les employés les uns contre les autres.*

[...]

*Je me trouve à mon poste de travail et je poursuis mon travail malgré le grand stress que j'éprouve en raison de la méchanceté qui m'entoure.*

*Je supplie que quelque chose soit fait pour mettre fin à cette méchanceté.*

[49] Une copie du courriel du 11 juillet 2012 a été transmise aux RH, qui ont répondu au courriel de Mme Dupont le 15 juillet 2012, comme suit :

[Traduction]

*Nous avons parlé brièvement avec [nom omis] vendredi. Elle est quelque peu informée du problème et attend un appel de votre part. Toutes les affectations doivent être acheminées au Conseil de gestion de l'effectif. Le Conseil se réunit le mercredi 18 juillet. Votre justification est - obligation de prendre des mesures d'adaptation.*

[50] Lorsqu'elle a été interrogée à propos de cette réponse, Mme Dupont a indiqué qu'elle ignorait d'où provenait la référence à des [traduction] « affectations ». Lorsqu'il a été soulevé qu'il était possible qu'elle ait songé à la possibilité de retirer M. B, elle a déclaré qu'elle ne s'en souvenait pas.

[51] Mme Dupont a déclaré qu'elle avait parlé à la fonctionnaire à propos du courriel de M. B. Elle a déclaré que, parce que la fonctionnaire dirigeait le dialogue d'équipe, elles ont parlé du courriel et de ce qu'il convenait d'en faire. Aucune autre question particulière n'a été posée à Mme Dupont à propos de cette discussion et elle n'a présenté aucun autre détail.

[52] Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit que, le 22 novembre 2012, elle avait eu une réunion (la « réunion du 22 novembre ») avec M. B et deux autres personnes pour discuter de certaines questions. À la fin, lorsque la fonctionnaire était seule avec M. B, elle a affirmé qu'il lui avait dit ce qui suit :

- qu'elle avait été rappelée d'un voyage prévu à Vancouver, en Colombie-Britannique, en raison d'une erreur qu'elle avait commise;
- qu'elle avait des ennemis, même s'il refusait de lui divulguer leur identité;
- que ses ennemis voulaient [traduction] « manger [son] foie ».

[53] La fonctionnaire a déclaré qu'après la rencontre, elle était troublée et préoccupée. Elle a confié ses préoccupations à Mme Dupont, qui lui a répondu de ne pas s'en inquiéter, car M. B ne faisait que [traduction] « lui jouer dans la tête ». La fonctionnaire a déclaré que Mme Dupont n'avait rien fait. Cependant, la fonctionnaire a affirmé qu'elle était effrayée après cette rencontre et qu'elle en avait parlé avec le personnel de la sécurité du MAINC.

[54] Mme Dupont a déclaré ce qui suit dans sa preuve :

- Même si elle a effectivement dit à la fonctionnaire que M. B ne faisait que lui [traduction] « jouer dans la tête », elle a indiqué avoir fait cette remarque parce que la fonctionnaire et elle discutaient de M. B depuis des mois.
- Ce n'était pas la première fois que la fonctionnaire avait l'impression que des personnes parlaient d'elle dans son dos.
- Elle a indiqué à la fonctionnaire de parler au personnel de sécurité du MAINC.
- La fonctionnaire s'était adressée à elle à propos de M. B, alors qu'elle aurait dû s'adresser aux RH.
- M. B avait adopté un comportement perturbateur et troublant à l'égard de son personnel, et elle avait parlé à la fonctionnaire de son



comportement.

- S'il fallait gérer M. B, la fonctionnaire devait rencontrer les RH et aborder la question.

[55] La fonctionnaire a rencontré Mario Roy, de la Direction générale de la sécurité de l'employeur, et a pris des notes pendant la réunion. Elle a déclaré qu'il avait qualifié la situation de violence en milieu de travail et qu'il l'avait renvoyée aux RT. Elle a indiqué qu'elle avait rencontré Allison Shatford des RT, qui lui a conseillé de présenter un compte rendu écrit de ce qui s'était produit, ce qu'elle a fait. Selon la fonctionnaire, Mme Shatford l'a informée qu'une recherche de faits devait avoir lieu. La fonctionnaire a déclaré qu'il n'y en avait eu aucune, car Mme Shatford est partie en formation, puis en vacances, ensuite la pause de Noël est arrivée.

[56] La fonctionnaire a déclaré qu'aux environs de la fin novembre ou du début décembre 2012, elle avait reçu de M. Tremblay des messages « NIP » (numéro d'identification personnel) sur un BlackBerry. Elle a déclaré que les NIP l'ont encouragé à accepter une affectation à la Direction générale de l'éducation. Selon elle, M. Tremblay l'a informé que le SM avait instruit aux SMA de trouver des noms pour une initiative importante à cet endroit. Elle a déclaré qu'elle sentait qu'on la forçait à quitter la DGRP et, même si elle ne voulait pas partir, elle a accepté l'affectation.

[57] La fonctionnaire a raconté sa version d'une rencontre avec M. Tremblay qui a eu lieu le 7 décembre 2012. Elle a déclaré qu'elle avait été convoquée dans son bureau et qu'il était très mécontent. Elle a déclaré que, avant la réunion, elle avait rencontré une personne à la Direction générale de l'éducation du MAINC au sujet d'une affectation qui n'était pas au niveau EX, mais qui visait un poste d'agent principal des politiques. Elle a eu l'impression que M. Tremblay tentait de l'évincer de son poste. Elle a dit qu'il lui avait donné l'impression que la possibilité à la Direction générale de l'éducation était glorieuse et qu'il avait affirmé lui avoir dit qu'elle devrait envisager d'y aller. Il a déclaré qu'il n'y avait aucune stratégie de sortie la concernant, mais il a continué de parler de son transfert. Il lui a posé des questions sur le grief de M. B, auxquelles elle a répondu qu'elle n'était pas appuyée, mais blâmée, et qu'on lui avait dit que son grief n'avait pas été accueilli.

[58] Comme il a été mentionné plus tôt, M. Tremblay était le SMA responsable de la DGRB et la fonctionnaire relevait indirectement de lui. Mme Dupont était la

superviseure directe de la fonctionnaire et elle relevait directement de M. Tremblay. Il a affirmé que, pendant la période pertinente, il était responsable, directement ou indirectement, de 300 à 400 employés. Il a déclaré qu'il avait été le SMA de la DGRP pendant un an uniquement.

[59] Dans son témoignage, M. Tremblay a dit qu'il connaissait la fonctionnaire lorsqu'il est arrivé à titre de SMA pour la Direction générale et qu'il est possible qu'il l'ait connue avant, car il avait travaillé à MAINC avant de devenir SMA. Il a confirmé qu'il avait été informé de manière superficielle à son sujet avant décembre 2012, car elle ne lui rendait pas directement compte. Il a déclaré qu'il connaissait les travaux de la DRP, qu'il a décrits comme plutôt bons.

[60] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été renvoyé au fait qu'il avait envoyé un NIP à la fonctionnaire en vue de participer à une réunion. Il a déclaré qu'il ne se souvenait pas de l'avoir fait, car il envoie une centaine de NIP par jour. À la question de savoir s'il se souvenait de la réunion du 7 décembre 2012 avec la fonctionnaire, il a déclaré qu'il se souvenait de la réunion, mais qu'il ne se souvenait pas s'il l'avait initiée ou s'il avait dit qu'il était prêt à la rencontrer. À la question de savoir s'il se souvenait avoir rencontré Mme Dupont à la fin de l'automne ou au début décembre en ce qui concerne la fonctionnaire, il a répondu qu'il se souvenait que Mme Dupont lui avait parlé d'un déploiement pour M. A qui préoccupait la fonctionnaire. Il a déclaré qu'il se souvenait avoir dit à Mme Dupont que si la fonctionnaire avait des préoccupations, il serait heureux de la rencontrer. Il a déclaré qu'il avait rencontré Mme Dupont souvent, car elle était une DG et qu'elle lui rendait compte, et qu'il avait des réunions régulières avec ses DG.

[61] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été renvoyé au fait qu'il avait indiqué à la fonctionnaire de ne pas prendre de notes pendant leurs réunions. Il a répondu qu'il n'avait pas agi comme tel, car il s'agissait de discussions informelles et que la prise de notes ne le dérangeait pas.

[62] Toujours en contre-interrogatoire, M. Tremblay a été interrogé au sujet des possibilités dont il avait parlé avec la fonctionnaire, ce à quoi il a répondu qu'il se rappelait de discussions avec elle à propos de ce qu'elle voulait faire et de ses objectifs. À la question de savoir s'il se souvenait d'avoir discuté d'une stratégie de sortie, il a répondu qu'il se souvenait lui avoir dit qu'il n'y en avait aucune, car

l'employeur avait besoin d'elle. Il a déclaré qu'il aurait pu s'agir d'un commentaire formulé en réponse à une question qui lui avait été posée, car il n'avait aucune nécessité d'en discuter avec la fonctionnaire.

[63] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été interrogé à propos de la suggestion de [traduction] « nuire à son nom » en ce qui concerne la fonctionnaire, ce à quoi il a répondu qu'il y avait une demande à la Direction générale de l'éducation et qu'elle avait besoin de quelqu'un; il croyait qu'elle était une bonne personne pour ce travail. Il a déclaré qu'il n'aurait pas suggéré son nom s'il n'avait pas cru qu'elle pouvait faire le travail. Il aurait nui à son nom s'il avait suggéré une personne qui n'était pas qualifiée.

[64] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir que, bien qu'elle ait accepté l'affectation, qui était de décembre 2012 à février 2013 et qui n'a jamais été officielle, elle a également continué à exercer les fonctions de son poste d'attache. Elle a déclaré qu'elle était effrayée, et qu'elle a donc occupé les deux emplois.

[65] Dans son témoignage, la fonctionnaire a déclaré qu'au début de 2013, il se produisait ce qui suit :

- sa relation avec M. B devenait de plus en plus difficile;
- Mme Dupont lui rappelait que M. B était son employé et qu'il perturbait le personnel de Mme Dupont, car son lieu de travail se trouvait près de son bureau;
- Mme Dupont lui rappelait qu'elle devait composer avec M. B.

[66] Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit que, pendant cette période, sa relation avec Mme Dupont avait commencé à se détériorer. Elle a déclaré qu'elle ne croyait pas que Mme Dupont avait pris au sérieux les préoccupations qu'elle lui avait présentées à propos du comportement de MM. A et B.

[67] La fonctionnaire a déclaré que, le 5 février 2013, deux employés de la DRP lui ont dit que M. B leur avait recommandé de demander une nouvelle relation hiérarchique et de présenter des griefs. Elle a indiqué qu'elle avait soulevé cette question auprès de M. B à leur réunion bilatérale régulière ce jour-là (la « réunion du 5 février »). Elle a déclaré que la réunion avait duré environ une demi-heure et que cette question avait monopolisé les 10 dernières minutes. Elle a décrit M. B comme

étant en colère contre elle et niant ce qui s'était produit. Elle a déclaré qu'il avait réagi d'une manière exagérée, qu'il divaguait et que, à la fin, il était sorti précipitamment. La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait signalé l'incident à Mme Dupont qui, selon elle, a simplement haussé les épaules. La fonctionnaire a affirmé qu'elle avait une fois de plus demandé des conseils aux RT et à Mme Shatford. Elle a déclaré qu'après la rencontre du 5 février, elle s'était enfermée dans son bureau, avait appelé son époux et n'était pas partie avant que ce dernier se trouve au rez-de-chaussée pour la rencontrer.

[68] La fonctionnaire a pris des notes manuscrites de la réunion du 5 février, dont les parties pertinentes stipulent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Kathy, vous avez beaucoup d'ennemis.*

*Deux personnes ont indiqué que vous leur avez dit de présenter des griefs pour modifier les relations hiérarchiques*

*« C'est de la foutaise »*

*« Je porterai leurs tripes comme porte-jarretelles ».*

*« Vous avez tellement effrayé ce type »*

- [Nom omis]

*« Vous [...] »*

*« vous avez frappé du poing » »*

*« Vous ne pouvez pas étouffer la liberté de parole »*

*J'ai effrayé [nom omis]*

[69] La fonctionnaire a pris des notes dactylographiées de la réunion du 5 février, dont les parties pertinentes stipulent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

- *Après avoir discuté d'autres questions liées aux affectations de travail de [M. B], je lui ai indiqué que j'avais été informée qu'il avait dit à d'autres que s'ils étaient mécontents de leurs superviseurs, ils pouvaient demander*

*une modification de leurs relations hiérarchiques en présentant un grief contre leur superviseur.*

- *La réponse de [M. B] a été : « C'est de la foutaise ».*
- *J'ai répondu en indiquant que j'espérais que c'était le cas, en ceci que j'espérais avoir été mal informée.*
- *[M. B] a ensuite commencé à expliquer sa compréhension de la finalité d'un grief.*
- *Ma réponse était que je n'étais pas préoccupée par sa compréhension de la procédure de règlement des griefs, uniquement qu'il ne devrait pas donner de conseils à d'autres sur la présentation de griefs contre leurs superviseurs.*
- *Sa réponse : « Si je découvre de qui il s'agit, je porterai leurs tripes comme porte-jarretelles. »*
- *Il a poursuivi en indiquant que « Je [Kathy] devais cesser. » Il a poursuivi en me disant que j'étais inutilement préoccupée par ce que les gens disaient à mon sujet.*
- *J'ai répondu que je ne parlais pas de moi ou de ce que les gens pouvaient dire ou non à mon sujet, mais plutôt de lui qui, vraisemblablement, donnait des conseils à propos de la présentation de griefs.*
- *Il a répondu : « Vous [Kathy] avez beaucoup d'ennemis. » Il m'a dit « Vous [Kathy] avez tellement effrayé ce type que [...] [et il a dit quelque chose à propos de la fille d'une personne que je n'ai pas compris.]*
- *J'ai demandé à qui il faisait référence par « ce type » et [M. B] a dit [nom omis].*
- *Ensuite [M. B] a décrit une conversation dans laquelle il m'aurait conseillée que « je ne [pouvais] pas étouffer la liberté de parole » et j'ai répondu « en frappant de votre poing sur la table » et en disant que je pouvais.*

[70] Les échanges de courriels entre la fonctionnaire et Mme Shatford, datés du 5 février 2013, ont été présentés à titre de preuve. Ils traitaient de la situation de M. B et comprenaient un échange des versions préliminaires d'invitation lui étant adressées en vue de participer à une réunion de recherche de faits, pour laquelle la date et l'heure avaient été laissées vides. Mme Shatford a envoyé la version préliminaire de l'invitation à la fonctionnaire, le 5 février 2013, à 13 h 48, et mentionne, notamment, ce qui suit :

[Traduction]

*J'aimerais vous inviter à une réunion de recherche de faits afin de discuter de nos conversations du 22 novembre 2012, concernant mon voyage à Vancouver, et du 4 février 2013, pendant notre réunion bilatérale.*

*Plusieurs des déclarations que vous avez faites pendant ces conversations étaient inappropriées, non professionnelles et de nature diffamatoire.*

[...]

*Veillez confirmer votre participation en acceptant le planificateur électronique qui vous sera envoyé prochainement.*

*Kathy Green*

*Directrice, Recherche et politiques*

*c. c. Allison Shatford, gestionnaire des RH - Relations de travail*

[71] La fonctionnaire a répondu par courriel le même jour, à 14 h 4, en envoyant un compte rendu des deux conversations. Mme Shatford a ensuite répondu en posant des questions au sujet de l'heure de la réunion, et la fonctionnaire a répondu en demandant si le jeudi, à 13 h, conviendrait. La fonctionnaire a poursuivi en déclarant qu'elle remplirait l'invitation et réserverait une salle dès la première heure le matin suivant. Elle a ensuite demandé si l'invitation devait être envoyée par écrit. Elle a ajouté qu'elle pouvait la numériser et l'envoyer par courriel.

[72] D'après la fonctionnaire, l'enquête de recherche de faits n'a jamais eu lieu et elle ignorait pourquoi. Cependant, d'après la preuve documentaire, il semble que la fonctionnaire devait mener l'enquête de recherche de faits.

[73] Le 5 février 2013, à 18 h 45, M. B a envoyé un courriel à M. Tremblay. La fonctionnaire a décrit son courriel comme l'accusant d'être un [traduction] « tyran sans scrupule ». Les parties saillantes du courriel sont rédigées en ces termes :

[Traduction]

[...]

*Je demande également un transfert immédiat à un environnement de travail sécuritaire ailleurs dans [TAG]. Je*

*formule cette demande pour obtenir une protection contre des représailles.*

[...]

*Personnellement - j'ai été menacé et intimidé de manière répétée, y compris aujourd'hui. Ces menaces et cette intimidation comprennent le fait qu'on m'a dit récemment de ne pas participer à une affaire disciplinaire impliquant d'autres personnes et qui s'est produite à ma porte.*

[...]

*J'ai, à au moins deux occasions, été menacé directement pour ne pas avoir révélé les sources de rumeurs précises et non précises à propos de ma directrice. Lorsque j'ai été interrogé, j'ai dit qu'il y avait tellement de rumeurs que je ne savais pas lesquelles constituaient le sujet actuel. À mon refus lors d'une telle occasion en décembre, on m'a dit « Vous n'avez aucune morale ou intégrité en tant que cadre supérieur » pour avoir refusé d'identifier qui diffuse les rumeurs.*

[...]

*Ma directrice rappelle de manière répétée aux membres du personnel qu'ils peuvent partir s'ils n'aiment pas cela. Il s'agissait du message principal des experts-conseils visant à « favoriser le travail d'équipe » l'été dernier : Sortez, allez-y. C'était particulièrement troublant. Personne ne devrait être obligé de quitter un milieu de travail et des collègues qui, en temps normal, seraient excellents et utiles et, de toute façon, les tensions ont augmenté depuis que le PARD a éliminé la mobilité.*

[...]

*En ce qui me concerne, la rencontre récente, cet après-midi, est la goutte qui fait déborder le vase. J'ai répondu que c'était absurde et que je refusais de continuer à l'accepter. J'ai répondu « Je ne suis pas votre ennemi. Vous devez cesser. Je ne peux plus tolérer ces bizarreries plus longtemps ». Ensuite, je suis parti. Après cela, j'ai vomi dans mon bureau, j'ai repris mes esprits et j'ai demandé le conseil de plusieurs gestionnaires. Je me suis aperçu que j'avais été rendu inapte, à la suite de l'incident d'aujourd'hui, pour effectuer certaines recherches sur certaines questions dont les organismes centraux ont besoin. Cela est troublant, car j'éprouve un sentiment de responsabilité et je suis habituellement très fiable. J'ai tapé ces mots avec difficulté, puisque je ne suis pas en état d'exercer mes fonctions. J'ai pris un congé de maladie et je verrai mon médecin, qui a insisté précédemment pour que je prenne un congé en raison du stress.*

[74] Un deuxième courriel a été présenté à titre de preuve. Il s'agit d'un courriel que M. B a envoyé à Mme Dupont le 6 février 2013, à 8 h 16, dans lequel il l'avise qu'il est malade et qu'il doit prendre le reste de la semaine de congé. La fonctionnaire a fait valoir que ce courriel alléguait également qu'elle était un [traduction] « tyran ». Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

*Anik,*

*Hier, un incident a eu lieu au cours duquel j'ai fait l'objet de menaces. Cet incident et une série de menaces, d'intimidation et d'impropriétés en milieu de travail toujours plus importantes m'ont rendu inapte au travail. Je suis authentiquement effrayé d'y retourner.*

*Je suis malade et je dois prendre le reste de la semaine de congé, même si j'ai reçu des conseils médicaux de prendre au moins un mois de congé lié au stress et de quitter la Direction aussitôt que possible. Je ne tiens pas à m'absenter du travail et je ne devrais pas avoir à partir.*

*Je demande une séparation immédiate vers un environnement sécuritaire de sorte que je puisse revenir bientôt. Je demande une protection contre les représailles.*

*J'aimerais savoir qu'un arrangement a été pris pour ma sécurité et un appel téléphonique en ce sens d'une personne serait très satisfaisant.*

[75] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait été informée des courriels de Mme Dupont, car M. Tremblay avait envoyé des NIP à Mme Dupont et à elle en vue d'une réunion. Une réunion a eu lieu dans le bureau de M. Tremblay, le matin du 7 février 2013, à laquelle ont participé la fonctionnaire, Mme Dupont et lui-même. Les notes de la fonctionnaire prises au cours de la réunion stipulent ce qui suit :

[Traduction]

*Le 7 février 2013*

*J-F*

*Anik*

*JF - que suis-je censé faire*

*-il faut une enquête de [Br]*



Anik -*donc, maintenant c'est ma faute?*

JF -*non, mais que suis-je censé faire d'autre*

*Anik est devenue très troublée - elle pleure*

Anik -*a passé en revue le comportement erratique de [M. A] pendant l'été*

JF « *remous* » *au niveau du SM*

[*Sic pour l'ensemble de la citation*]

[76] D'après la fonctionnaire, M. Tremblay a affirmé que le SM voulait que la question soit réglée. Il l'a regardé directement et a laissé entendre qu'elle était responsable des problèmes à la direction générale. Elle a indiqué que, en levant le ton, il lui avait ordonné de déposer son stylo et, en conséquence, ses notes ont été consignées après la réunion. La fonctionnaire a indiqué qu'il était manifeste qu'elle était blâmée et qu'elle serait punie en raison des [traduction] « remous » causés au niveau du SM. Elle a indiqué que M. Tremblay avait clairement souligné qu'il y avait eu une erreur et un responsable, et qu'il y aurait une sanction. Elle a indiqué que Mme Dupont et elle avaient été informées qu'elles devaient rencontrer une personne de la Direction générale des valeurs et de l'éthique et, même si elle a indiqué qu'elle l'avait fait, elle ne savait pas avec certitude pourquoi elle devait le faire. Elle a déclaré que Mme Dupont était perturbée et qu'elle pleurait, car elle croyait que M. Tremblay la blâmait.

[77] Mme Dupont a été interrogée à propos de cette réunion. En contre-interrogatoire, on lui a fait remarquer que M. Tremblay avait été en colère, ce qu'elle a convenu, et qu'il était en colère en raison des courriels, ce dont elle a également convenu. On lui a également fait remarquer qu'il semblait la blâmer, ce dont elle a convenu une fois de plus. Cependant, en contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il avait blâmé la fonctionnaire, Mme Dupont ne s'en souvenait pas. À la question de savoir si elle croyait qu'il avait blâmé la fonctionnaire pour la situation concernant M. B, Mme Dupont a répondu négativement, en indiquant que M. Tremblay était mécontent parce que, selon elle, la fonctionnaire et elle n'avaient pas géré la situation avec M. B. adéquatement. Mme Dupont a déclaré qu'elle croyait que M. Tremblay était en colère car la situation était stressante pour tout le monde.

[78] En contre-interrogatoire, à la question de savoir si elle se souvenait que

M. Tremblay avait dit à la fonctionnaire qu'elle ne pouvait pas prendre de note pendant la réunion, Mme Dupont a déclaré qu'elle ne s'en souvenait pas.

[79] Dans son témoignage, M. Tremblay a dit qu'il se souvenait de la réunion du 7 février 2013. Il s'est rappelé que, de son point de vue, il voulait savoir ce que l'équipe de gestion allait faire. Il a affirmé qu'il ne connaissait pas M. B, qu'il n'avait aucun lien avec lui et qu'il ne savait pas ce qu'il avait fait. En conséquence, il voulait apprendre, de la fonctionnaire et de Mme Dupont, ce qu'elles savaient de lui et de la situation.

[80] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été interrogé à savoir à quel endroit la réunion avait eu lieu, ce à quoi il a répondu qu'il croyait qu'elle s'était déroulée dans son bureau. À la question de savoir comment il en aurait informé la fonctionnaire, il a répondu qu'il ne le savait pas. Lorsqu'on lui a fait remarquer que cela aurait pu être au moyen d'un NIP, il a déclaré que c'était possible.

[81] En contre-interrogatoire, à la question de savoir sur quoi portait la réunion, M. Tremblay a affirmé qu'il avait reçu le courriel du 5 février 2013, et qu'il voulait que la fonctionnaire en soit informée. Il voulait également savoir ce qui se passait. Il a déclaré que, si un courriel comme celui du 5 février avait été envoyé à propos de lui, il voudrait certainement en être informé, il a donc traité la fonctionnaire comme il aurait voulu l'être.

[82] À la question de savoir s'il avait pris des notes sur la réunion, M. Tremblay a déclaré que c'était possible, mais qu'il n'avait pas tendance à le faire; s'il avait pris des notes, il ne les avait plus. On lui a demandé une deuxième fois s'il avait ordonné à la fonctionnaire de ne pas prendre de notes et, une fois de plus, il a déclaré qu'il ne se souvenait pas l'avoir fait. On lui a ensuite demandé si, pendant une réunion quelconque, il lui avait ordonné de ne pas prendre de notes, ce à quoi il a répondu qu'il ne se souvenait pas avoir dit ça à aucun moment au cours de sa carrière.

[83] M. Tremblay s'est souvenu avoir discuté de harcèlement pendant la réunion et avoir demandé à la fonctionnaire si elle voulait donner suite à une plainte. Il s'est souvenu que Mme Dupont l'avait informé que M. B n'était pas un employé qui se démarquait.

[84] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été renvoyé au fait qu'il avait cherché à évaluer le blâme. Il a répondu que ce n'était pas le cas et qu'il n'était pas en colère. Il a

déclaré qu'il n'avait pas été heureux de recevoir le courriel de M. B daté du 5 février 2013, et que, même si la fonctionnaire et Mme Dupont n'avaient pas été heureuses, la question du courriel devait être abordée. Il s'est souvenu que Mme Dupont avait été particulièrement perturbée pendant la réunion et qu'elle avait beaucoup pleuré.

[85] En contre-interrogatoire, à la question de savoir si, à son avis, Mme Dupont pleurerait car il l'avait blâmée, M. Tremblay a affirmé qu'il ne le croyait pas, car elle avait été perturbée à propos de la situation.

[86] En contre-interrogatoire, lorsqu'il a été interrogé sur les malaises au niveau du SM, M. Tremblay a souligné qu'il faisait référence aux courriels anonymes envoyés au SM. Deux courriels ont été présentés pour lui, le premier était daté du 21 novembre 2012, et le deuxième était daté du 22 novembre 2012. Le nom de l'expéditeur a été caviardé. Cependant, les deux courriels ont été envoyés au SM, à M. Wernick, et au SMA du MAINC. Le premier courriel est rédigé comme suit :

[Traduction]

[...]

*Objet : Des bureaucrates prennent l'avion pour rencontrer des bureaucrates à l'occasion d'une fête de départ à la retraite*

[...]

*Pourquoi la Direction générale des revendications particulières envoie-t-elle Kathy Green et deux ou trois sbires à Vancouver pour participer à la fête de départ à la retraite d'un employé visé par le PARD? En quoi cela est-il logique lorsque nous sommes censés réduire les dépenses? Qu'est-il arrivé au principe selon lequel les « bureaucrates ne veulent pas à la rencontre de bureaucrates »? Je n'arrive pas à croire que cela se produise.*

[87] Le deuxième courriel reprenait le premier et ajoutait ce qui suit dans le haut : [traduction] « Alors, aucune réponse? Peut-être que le *Citizen* ou le *Globe* seraient intéressés à présenter une demande d'AIPRP à cet égard ». L'identité de l'auteur de ces courriels ne m'a pas été révélée.

[88] Lorsque M. Tremblay a été interrogé à propos de ces courriels, il a déclaré qu'il comprenait que la fonctionnaire devait rencontrer le personnel et qu'une personne

avait ensuite causé des [traduction] « remous » – les courriels à l'intention du SM.

[89] M. Tremblay a envoyé un courriel daté du 6 février 2013 pour inviter Kenza El Bied, Line Lamothe et Mme Shatford à une réunion. En contre-interrogatoire, des questions lui ont été posées à ce sujet. Il a déclaré qu'il leur avait envoyé ce courriel (Mme Lamothe et Mme Shatford étaient aux RH, et Mme El Bied était son adjointe administrative), car il voulait obtenir des conseils des RH. On lui a demandé s'il avait pris des mesures entre le 5 et le 7 février 2013, pour retirer M. B du milieu de travail, ce à quoi il a répondu qu'il se souvenait d'avoir appelé M. B et de lui avoir parlé et que ce dernier lui avait dit qu'il était stressé ou qu'il souffrait de surmenage et qu'il n'était pas bien. M. Tremblay s'est souvenu d'avoir dit à M. B de voir un médecin. Il a déclaré qu'il ne l'aurait pas appelé avant de recevoir les conseils des RH.

[90] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été interrogé à savoir si la discussion avec les RH portait sur la fonctionnaire et il a répondu que ce n'était pas le cas et que la discussion avait porté sur le courriel de M. B daté du 5 février 2013.

[91] Un document intitulé [traduction] « Options K. Green », daté du 6 février 2013, a été présenté à M. Tremblay. Ce document établit un certain nombre de postes EX disponibles aux fins d'affectation et de déploiement. Il a déclaré qu'il n'avait pas demandé la création de ce document et que le document n'avait pas non plus été préparé aux fins de discussion dans le cadre de la réunion du 7 février 2013 avec la fonctionnaire et Mme Dupont. Il a déclaré qu'à ce moment, le gouvernement fédéral était engagé dans le PARD et, par conséquent, il était bien au fait de ces postes.

[92] La fonctionnaire a fait valoir que M. B était retourné au travail après un congé de maladie, mais qu'il avait été affecté à une autre direction générale; elle n'en a jamais été informée et on ne lui a pas demandé ses commentaires. Elle a déclaré qu'il s'agissait d'une situation inhabituelle et intenable, la plaçant dans une position difficile.

[93] La fonctionnaire a déclaré que, le 15 février 2013, elle a de nouveau rencontré M. Tremblay, sans Mme Dupont. Elle a indiqué que, une fois de plus, il ne l'avait pas autorisée à prendre des notes et qu'elle avait donc rédigé ses notes après la rencontre. Elle a déclaré qu'il lui avait dit qu'elle était responsable de tous les problèmes dans l'ensemble de la DGRP, pas seulement à l'intérieur de sa direction. Elle a affirmé qu'il avait formulé des accusations et que, lorsqu'elle s'est défendue, il l'avait accusée d'être

sur la défensive.

[94] Dans sa preuve, la fonctionnaire a déclaré que M. Tremblay l'avait accusée de tenter de blâmer les RH. Elle a déclaré qu'il avait réitéré que c'était de sa faute et que, parce qu'elle était responsable et que c'était de sa faute, elle serait punie. Elle a affirmé qu'il lui avait dit [traduction] « Je ne veux pas vous punir, mais je vais le faire ». Elle a affirmé qu'il lui avait dit que son personnel la détestait et que, lorsqu'elle lui a demandé qui avait dit cela, il a refusé d'identifier quiconque. Elle a indiqué qu'elle avait pris des notes immédiatement après la fin de la réunion, qui ont été présentées à titre de preuve.

[95] En contre-interrogatoire, M. Tremblay a été interrogé à propos de cette réunion. Il n'a pas pu dire qu'elle avait eu lieu à cette date, mais il se souvenait effectivement d'avoir rencontré la fonctionnaire après la réunion du 7 février, et que Mme Dupont n'était pas présente. Il a déclaré que la réunion se serait déroulée dans son bureau et qu'il n'avait pas conservé de notes. L'avocat de la fonctionnaire a laissé entendre que M. Tremblay avait commencé la réunion en disant à la fonctionnaire que son personnel la détestait. Il a affirmé que son anglais était peut-être mauvais, mais qu'il n'avait pas utilisé ces mots. Il a déclaré qu'il se souvenait lui avoir dit qu'il y avait des problèmes et que des gens disaient que son personnel la détestait. Il a également déclaré qu'il se souvenait qu'elle lui avait parlé du commentaire [traduction] « manger votre foie » et que, à son avis, une telle expression était utilisée pour exprimer une aversion.

[96] L'avocat de la fonctionnaire a demandé à M. Tremblay s'il avait dit à la fonctionnaire qu'elle était en faute, ce à quoi il a répondu que ce n'était pas le cas et qu'il avait parlé de responsabilité. Il a déclaré qu'elle était une gestionnaire et qu'elle devait donc être responsable. En tant que SMA, il ne peut pas simplement renvoyer un employé ou punir cet employé. Lorsque l'avocat de la fonctionnaire a questionné M. Tremblay sur la réponse de la fonctionnaire, il a déclaré ce qui suit :

- la fonctionnaire ne voulait pas d'une enquête;
- elle ne souhaitait pas présenter un grief;
- elle voulait que M. B soit renvoyé au travail et qu'il soit puni.

[97] L'avocat de la fonctionnaire a demandé à M. Tremblay pourquoi il avait

transféré M. B. Il a répondu l'avoir fait pour des raisons de sécurité. Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait un danger, il a répondu que M. B ne voulait pas voir la fonctionnaire et que cette dernière était en colère. Il a déterminé que la meilleure marche à suivre était de le transférer. M. Tremblay a déclaré qu'il en avait discuté avec Mme Dupont et qu'elle était à l'aise avec cette démarche.

[98] L'avocat de la fonctionnaire a questionné M. Tremblay quant au fait que la fonctionnaire n'acceptait pas sa responsabilité, ce à quoi il a répondu qu'elle percevait cela comme étant [traduction] « sa faute ». Il a déclaré qu'elle voyait les choses en [traduction] « noir et blanc ». Selon elle, une personne était blâmée. Il a déclaré que Mme Dupont se comportait de la même façon. Il a déclaré qu'il n'avait pas dit : [traduction] « Vous êtes la gestionnaire, c'est de votre faute. » Elles ne comprenaient pas ce qu'il disait.

[99] Le 27 février 2013, Mme Dupont, M. Tremblay et la fonctionnaire se sont rencontrés de nouveau (la « réunion du 27 février »). La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait rédigé ses notes après la rencontre; les notes ont été présentées en preuve. Dans son témoignage, elle a dit que seul M. Tremblay avait pris la parole. Elle a déclaré que la dynamique avait changé. Lors de la réunion du 5 février, il avait jeté le blâme sur Mme Dupont et elle-même pour les problèmes. Cependant, lors de la réunion du 27 février, M. Tremblay et Mme Dupont jetaient manifestement le blâme sur elle.

[100] La fonctionnaire a déclaré que M. Tremblay avait dit qu'il y avait une impression négative généralisée la concernant et qu'elle ferait l'objet d'un encadrement. Elle a indiqué qu'elle avait accepté, car elle croyait que sa seule autre option était de se retrouver sans emploi. Elle a déclaré qu'elle avait demandé à M. Tremblay à quel moment ils allaient commencer à composer avec la réalité, puisqu'ils composaient avec la perception. Elle a indiqué qu'elle avait demandé si elle pouvait présenter un grief. Elle a déclaré que M. Tremblay lui avait dit qu'elle n'avait aucun motif pour en présenter un. Voici ses notes sur la réunion :

[Traduction]

- [M. B] a été transféré à la Direction générale de la mise en œuvre
- Michael Nadon (qui travaille au Centre de l'intégrité, des valeurs et de la résolution des conflits) communiquera

avec [M. B]. [M. B] n'a aucune obligation de lui parler.

- C'est maintenant le temps de vous parler (Kathy).
- Il y a une « perception » selon laquelle vous êtes dure avec les ressources humaines; que vous « manquez d'empathie ».
- Il y a « une grande perception négative à propos de votre leadership et de votre mode de gestion ».
- Cet atelier (ma direction) ne produisait pas lorsque vous (Kathy) êtes arrivée. Votre rendement est élevé. Vous produisez du travail de qualité.
- Parce qu'il n'y a aucune plainte, il n'y aura pas d'enquête. J'ai (Jean-François) vérifié, « personne ne souhaite formuler une plainte officielle contre vous ».
- **Je (Jean-François) ne veux pas vous punir.**
- J'ai (Jean-François) déjà vu ça auparavant. Il existe un programme spécial, un encadrement spécial disponible. L'encadrement est confidentiel. Je (Jean-François) ne recevrai pas de rapports d'étape. Je (Jean-François) ne peux pas vous obliger à suivre l'encadrement, mais je vous le recommande fortement.
- **« Je préfère que vous suiviez l'encadrement plutôt que de vous voir partir. »**
- Anik et moi (Jean-François) avons déjà rencontré le coach.

J'ai demandé à quel moment nous commencerions à composer avec la réalité, plutôt que la perception. Jean-François a indiqué « dès que la perception sera maîtrisée ».

J'ai demandé ce qui se passerait si je voulais présenter un grief. Jean-François a répondu que : je pouvais présenter un grief si je le voulais, mais que les « perceptions seraient utilisées contre moi ». Il m'a suggéré de m'adresser aux ressources humaines pour vérifier s'ils croyaient que j'avais un cas quelconque.

Mes commentaires ou pensées :

- Le but qui sous-tend la conversation entre Michael Nadon et [M. B] n'est pas clair.
- Il n'est pas clair auprès de qui Jean-François a vérifié en ce qui concerne les plaintes contre moi, ni quel pourrait être l'essence des plaintes. Il pourrait avoir voulu dire

[M. B].

- *Je ne comprends pas clairement ce pour quoi Jean-François ne veut pas me punir, particulièrement puisqu'il n'y a eu aucune plainte, j'ai pris une unité non productive et j'en ai fait une unité productive, et je suis moi-même une employée à « haut rendement ».*
- *Il semble que les perceptions soient plus importantes que la vérité.*
- *[M. B] et [M. A] s'en tirent sans conséquence, mais Jean-François me fait une certaine faveur en ne me punissant pas.*
- *[M. B] et [M. A] s'en tirent sans conséquence, mais j'ai besoin d'encadrement.*
- *Même si j'ai la liberté de refuser l'encadrement, la solution de rechange semble être de « partir ». Je ne suis pas sûre de ce que cela signifie : me menace-t-il de me licencier?*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[101] La fonctionnaire a déclaré que Mme Dupont et M. Tremblay lui avaient donné le nom du coach et qu'elle n'avait aucun mot à dire dans le choix du coach. Selon sa compréhension, ils avaient rencontré le coach avant la réunion du 27 février et ils ne voulaient pas lui dire ce qu'ils avaient dit au coach. La fonctionnaire a affirmé qu'elle avait ensuite communiqué avec le coach pour entreprendre le processus d'encadrement.

[102] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait mis fin à l'encadrement, car elle a été informée qu'une autre employée (Mme C) avait déclaré qu'elle avait entendu que la fonctionnaire avait été obligée de suivre l'encadrement. Elle a déclaré que Mme C et le coach étaient des amis; par conséquent, la fonctionnaire voulait que le coach éclaircisse cette question auprès de Mme C. La fonctionnaire a déclaré que deux chaînes de courriel présentées en preuve abordent cette question. Elle les a échangées avec le coach. Il s'agit de quatre courriels datés du 12 au 15 avril 2013, et de deux courriels datés du 10 juin 2013. Les deux derniers stipulent ce qui suit :

[Du coach à la fonctionnaire, envoyé à 15 h 41 :]

[Traduction]

[...]



*J'espère que vous allez bien. Je suis de retour au bureau et je voulais confirmer avec vous si vous souhaitez poursuivre le processus d'encadrement à ce moment. Veuillez me le faire savoir.*

[...]

[De la fonctionnaire au coach, envoyé à 18 h 8 :]

[Traduction]

[...]

*Je vais bien, merci. J'espère que vous avez fait un merveilleux voyage.*

*Même si je souhaite toujours travailler avec vous, les questions et préoccupations sous-jacentes ne sont toujours pas résolues. Peut-être devrions-nous communiquer de nouveau en septembre.*

[...]

[103] Mme Dupont a été interrogée à propos du renvoi à l'encadrement. Elle a déclaré qu'elle ne croyait pas que l'encadrement avait été recommandé en guise de punition ou de mesure disciplinaire. Elle a déclaré qu'un certain nombre de questions avaient été soulevées à l'intérieur de l'organisation de la fonctionnaire et que M. Tremblay croyait qu'un encadrement l'aiderait. Mme Dupont a décrit l'encadrement comme quelque chose en dehors du travail quotidien. Elle a déclaré que l'encadrement devait être un outil ou un groupe de réflexion, une partie externe aidant la fonctionnaire à régler des questions. Un coach n'est pas là pour rendre compte à la direction.

[104] Mme Dupont a déclaré qu'elle était au courant que la fonctionnaire avait commencé l'encadrement, mais qu'elle l'avait abandonné en avril ou en mai 2013. À la question de savoir si elle savait pourquoi, elle a affirmé que la fonctionnaire lui avait dit que le coach était une ancienne collègue de l'un de ses employés et qu'elle ne se sentait pas à l'aise. Mme Dupont a déclaré qu'elle aurait aimé que la fonctionnaire trouve un autre coach. Mme Dupont n'a pas tenté de trouver un autre coach, car elle avait l'impression que la fonctionnaire ne valorisait pas l'encadrement comme outil.

[105] En contre-interrogatoire, Mme Dupont a été questionnée au sujet de la réunion du 27 février, notamment à savoir si elle se souvenait si M. Tremblay avait dit à la fonctionnaire de ne pas prendre de notes, ce à quoi elle a répondu qu'elle ne s'en souvenait pas. À la question de savoir si elle avait pris des notes, elle a répondu que

non. L'avocat de la fonctionnaire a ensuite demandé à Mme Dupont si [traduction] « l'interdiction de prendre des notes » était une habitude de M. Tremblay, ce à quoi elle a répondu qu'elle ne savait pas. Elle a été questionnée à savoir si elle se souvenait s'il y avait eu une discussion sur l'encadrement de la fonctionnaire lors de la réunion et elle ne s'en souvenait pas. À la question de savoir quels étaient ses souvenirs de la réunion, elle a répondu qu'elle ne se souvenait que d'une discussion sur les valeurs et l'éthique.

[106] L'avocat de l'employeur a interrogé M. Tremblay à propos de l'encadrement et s'il avait eu l'intention de l'utiliser comme mesure disciplinaire ou punition. Il a répondu que ce n'était pas le cas. Il a déclaré que son intention avait été d'aider la fonctionnaire. Il a affirmé qu'il avait lu le courriel de M. B et qu'il lui avait parlé au téléphone. Il a indiqué qu'il estimait que la fonctionnaire n'avait pas la formation nécessaire pour composer avec une personne comme M. B et qu'il estimait que l'encadrement l'aiderait.

[107] M. Tremblay a déclaré qu'il avait eu recours à l'encadrement et qu'il avait trouvé cela utile, notamment pendant les périodes stressantes.

[108] L'avocat de la fonctionnaire a posé des questions à M. Tremblay à propos de la réunion du 27 février, au cours de laquelle il a informé la fonctionnaire que M. B avait été transféré à l'extérieur de son étage. Il a indiqué qu'il lui avait proposé de l'encadrement en guise d'appui. Il a déclaré qu'il voulait l'aider à affronter cette situation en tant que gestionnaire.

[109] M. Tremblay a été interrogé au sujet du processus de détermination du coach. Il a déclaré qu'il se souvenait d'en avoir parlé avec les RH, les informant qu'un de ses directeurs éprouvait des difficultés avec un employé et affirmant qu'il était préoccupé. Il a affirmé avoir dit aux RH qu'il ne savait pas comment composer avec cette situation et qu'il était préoccupé par les autres employés et leurs perceptions. Il a déclaré que Mme Dupont lui avait dit qu'elle avait suggéré à la fonctionnaire dans le passé de participer à de l'encadrement et que la fonctionnaire avait refusé. M. Tremblay a déclaré qu'il avait suggéré à la fonctionnaire de rencontrer le coach avant de refuser l'encadrement.

[110] L'avocat de la fonctionnaire a attiré l'attention de M. Tremblay sur les notes de la fonctionnaire portant sur la réunion du 27 février. En ce qui concerne la quatrième puce dans les notes de la fonctionnaire, qui renvoient à [traduction] « [...] à

une "perception" selon laquelle vous êtes dure concernant les ressources humaines, que vous "manquez d'empathie" », M. Tremblay a répondu qu'il se souvenait d'avoir dit qu'il existait une telle [traduction] « perception » et que la fonctionnaire n'exprimait aucune empathie.

[111] En ce qui concerne la cinquième puce, qui renvoie à [traduction] « [...] "une grande perception négative à propos de votre leadership et de votre mode de gestion" », M. Tremblay a répondu qu'il se souvenait avoir dit qu'il existait une telle [traduction] « perception » et qu'il était préoccupé.

[112] En ce qui concerne la septième puce, qui renvoie à : [traduction] « Parce qu'il n'y a aucune plainte, il n'y aura aucune enquête », M. Tremblay a déclaré que, lorsqu'il n'y a aucune plainte, il n'est pas sûr s'il peut lancer une enquête.

[113] En ce qui concerne la neuvième puce, qui renvoie à ce qui suit :

[Traduction]

*J'ai (Jean-François) déjà vu ça auparavant. Il existe un programme spécial, un encadrement spécial disponible. L'encadrement est confidentiel. Je (Jean-François) ne recevrai pas de rapports d'étape. Je (Jean-François) ne peux pas vous obliger à suivre l'encadrement, mais je vous le recommande fortement.*

[114] En ce qui concerne la dixième puce, qui stipule [traduction] « Je préfère que vous suiviez l'encadrement plutôt que vous partiez », M. Tremblay a déclaré qu'il ne se souvenait pas d'avoir dit cela de cette façon. Il a indiqué qu'il se souvenait d'avoir dit à la fonctionnaire qu'il ne souhaitait pas son départ. Il a déclaré qu'il se souvenait qu'au cours des discussions, elle avait dit [traduction] « Donc, vous voulez que je parte? ». Il a déclaré qu'il lui avait alors répondu qu'il ne voulait pas qu'elle parte.

[115] L'avocat de la fonctionnaire a demandé à M. Tremblay si M. A avait contribué à la suggestion relative à l'encadrement de la fonctionnaire. Il a répondu que M. A n'était pas un facteur. Il a déclaré que M. B et les discussions qu'il a eues avec la fonctionnaire et sa réaction relativement à M. B l'avaient incité à recommander l'encadrement. Lorsque l'avocat de la fonctionnaire a laissé entendre à M. Tremblay qu'il croyait que la fonctionnaire était harcelée, il a déclaré qu'il n'était pas rassuré par le courriel. Il a déclaré qu'il était préoccupé par un tel courriel (le courriel de M. B du 5 février 2013). M. Tremblay a déclaré que c'était la raison pour laquelle il avait transféré M. B. Il a

souligné en outre qu'il aurait peut-être dû lancer une enquête, mais ni Mme Dupont ni la fonctionnaire n'étaient d'accord avec cette option. À la question de savoir s'il avait imposé une mesure disciplinaire à l'égard de M. B, il a répondu que non. Il a également fait valoir qu'il avait discuté avec les RH relativement à l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard de M. B., mais que le courriel de M. B ne constituait pas un motif de mesure disciplinaire.

[116] L'avocat de la fonctionnaire a demandé à M. Tremblay s'il croyait qu'il avait commis une erreur en retirant M. B de la supervision de la fonctionnaire. M. Tremblay a affirmé qu'il s'était posé lui-même cette question, mais que, en fin de compte, il estime que c'était la bonne chose à faire. Il n'avait pas confiance en M. B et, d'après les discussions qu'il avait eues avec la fonctionnaire, leur relation était conflictuelle. Lorsque l'avocat de la fonctionnaire a laissé entendre que le fait de transférer M. B correspondait à lui donner ce qu'il voulait, M. Tremblay était en désaccord, affirmant qu'il croyait que M. B voulait avoir la peau de la fonctionnaire et qu'il n'avait jamais demandé à être transféré. Il a ajouté qu'il ne s'agissait que d'un détachement, pas d'un déploiement.

### 3. Mme C

[117] Mme C travaillait à la DPR et relevait de la fonctionnaire pour la période de décembre 2009 à avril 2010, du 15 novembre 2010 au 15 mai 2011 et, finalement, de juillet 2012 à juillet 2013. Pendant l'été et l'automne 2013, Mme C était en congé de maladie.

#### **D. Les plaintes de harcèlement**

[118] Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a mis en œuvre sa « Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement » (la « politique sur le harcèlement »), qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2012 et qui a remplacé une politique antérieure similaire remontant à 2001. Le « harcèlement » y est défini comme suit :

*[...] comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui*

*diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (c.-à-d. en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée).*

*Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.*

[119] Le SCT a mis en œuvre une « Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement » qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2012. L'article 6 de la Directive prévoit certaines étapes à suivre au moment de traiter les plaintes de harcèlement et précise que les responsables doivent s'assurer que le processus de traitement des plaintes de harcèlement est mené rapidement, tout en respectant les principes de l'équité procédurale pour le plaignant, les défendeurs et toutes les autres parties concernées. Il établit les cinq étapes suivantes :

1. Accuser réception de la plainte.
2. Étudier la plainte pour déterminer si les allégations correspondent à la définition de harcèlement figurant dans la directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement. La partie en cause doit être avisée du dépôt de la plainte, qu'elle soit admise ou non.
3. Explorer diverses options pour la résolution de la plainte tout en veillant à examiner avec soin le processus de résolution informel afin de déterminer s'il peut aider les parties à régler la situation. S'il y a enquête, la personne menant l'enquête possède les compétences voulues et respecte le concept d'équité procédural.
4. Prononcer une décision et communiquer la décision par écrit aux parties en leur indiquant si les allégations sont fondées ou non.
5. Rétablir le mieux-être en milieu de travail.

[120] La clause 6.1.2 stipule que les étapes 1 à 4 du processus doivent être terminées dans les délais impartis, normalement dans les 12 mois.

[121] Ni la politique de harcèlement ni le processus de résolution des plaintes de harcèlement n'établissent les responsables désignés à l'intérieur des ministères afin de les superviser et de les appliquer.

[122] Le 28 mars 2013, la fonctionnaire, par l'entremise d'un avocat, a présenté une *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et *Code canadien du travail*

plainte de harcèlement officielle auprès de André Picard, le coordonnateur national des allégations et des plaintes au Centre de l'intégrité, des valeurs et de l'éthique du MAINC. Le 5 avril 2013, la fonctionnaire a répondu par courriel à une demande de sa part concernant les détails de sa plainte, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

*1. Je suis victime de harcèlement en raison du comportement menaçant, inapproprié et insubordonné de M. B à mon égard.*

*2. Je suis victime de harcèlement en raison de l'acceptation et de l'appui complices de la direction, y compris les Relations de travail, en ce qui concerne les plaintes et allégations injustes et non fondées de l'employé et de son comportement harcelant à mon égard. Les membres de la direction et des Relations de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, Jean-François Tremblay, Anik Dupont et Allison Shatford.*

[123] Le 19 avril 2013, la fonctionnaire, une fois de plus par l'entremise de son avocat, a acheminé au SM une copie de la lettre du 28 mars 2013, de même qu'un échange de courriels datés des 4 et 5 avril avec M. Picard.

[124] M. Tremblay a été interrogé au sujet du moment où il a été informé de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire. Il a répondu qu'il en avait été informé en avril ou en mai 2013, et qu'il croyait que c'était à la fin d'avril.

[125] Le 24 mai 2013, Susan MacGowan, la responsable désignée de MAINC aux termes de la politique sur le harcèlement et de la directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement, a envoyé une lettre à la fonctionnaire, accusant réception de sa plainte de harcèlement. La fonctionnaire a dit qu'elle ignorait pourquoi elle avait reçu cette lettre. Elle est rédigée en partie comme suit :

[Traduction]

*La présente lettre vise à accuser réception de vos plaintes de harcèlement, présentées le 28 mars 2013, contre quatre employés des Affaires indiennes et du Nord canadien.*

*En ma qualité de responsable désignée, j'ai passé en revue les détails des quatre plaintes. En m'appuyant sur la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du Conseil du Trésor, j'ai rendu des décisions sur la façon de procéder à*

*l'égard de chacune d'elles.*

*Le ministère a déterminé que les incidents décrits dans votre plainte contre M. B justifient un examen supplémentaire conformément à la définition de harcèlement au sens de la politique.*

*La préférence en ce qui concerne la résolution d'une plainte, tel qu'il est indiqué dans la politique, est par l'intermédiaire de la résolution informelle des conflits. La résolution informelle des conflits est un processus volontaire qui engage les deux parties d'une plainte dans un dialogue ouvert dans le but de résoudre les problèmes qui ont été soulevés. Ces processus sont animés par un tiers impartial dont le rôle est d'assister les parties en vue de parvenir à une résolution mutuellement satisfaisante. Je vous encourage à envisager sérieusement cette possibilité dans le cadre de la plainte à l'encontre de M. B.*

[...]

*Les plaintes contre Mme Anik Dupont et M. Jean-François Tremblay feront l'objet d'un examen approfondi à l'interne avant que l'on décide si elles répondent au seuil de harcèlement décrit dans la politique du Conseil du Trésor.*

[...]

*En ce qui concerne la plainte contre Mme Allison Shatford, il a été déterminé qu'elle ne satisfait pas au seuil de harcèlement prévu par la politique. En conséquence, cette plainte ne fera pas l'objet d'une enquête plus approfondie.*

[...]

[126] De plus, le 24 mai 2013, Mme McGowan a écrit à Mme Dupont et à M. Tremblay, pour les informer que la fonctionnaire avait présenté une plainte de harcèlement officielle dans laquelle elle les nommait en tant que défendeurs. Chaque lettre comprenait une note manuscrite, qui indiquait ce qui suit :

- sur la lettre de M. Tremblay, la note indique qu'elle a été envoyée par l'intermédiaire du Service de courrier Quick, le 27 mai 2013, à 11 h 45;
- sur la lettre de Mme Dupont, la note indique qu'elle a été livrée en personne, le 27 mai 2013, à 12 h 15.

[127] En date du 24 mai 2013, M. Tremblay n'était plus un SMA du MAINC. Il était passé à autre chose et était devenu le sous-secrétaire du Cabinet, Opérations, au Bureau du Conseil privé.

[128] En ce qui concerne la plainte de harcèlement de la fonctionnaire, Mme Dupont a déclaré qu'elle en avait été informée en mai ou en juin 2013. Lorsqu'on lui a montré la lettre de Mme McGowan, elle a indiqué que c'est par l'intermédiaire de celle-ci qu'elle avait été informée de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire.

[129] Le 13 juin 2013, l'avocat de la fonctionnaire a écrit à l'avocat du MAINC à propos de la plainte. Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit qu'elle avait demandé à son avocat de la rédiger afin de s'enquérir du statut de sa plainte, car elle estimait qu'elle faisait l'objet d'un traitement distinctif. Chaque fois qu'une personne s'était plainte d'elle, elle n'avait pas été autorisée à répondre et la direction avait traité la question immédiatement; cependant, on ignorait entièrement ses préoccupations.

[130] Le 14 juin 2013, Mme Dupont a écrit à M. Picard, en réponse aux allégations formulées par la fonctionnaire à son égard.

[131] Dans une lettre non datée, dont l'estampille de la date indique qu'elle a été reçue le 25 juin 2013, M. Tremblay a écrit à Mme McGowan, en réponse aux allégations formulées par la fonctionnaire à son encontre.

[132] La fonctionnaire a témoigné en disant que, en date de l'audience, la plainte de harcèlement contre M. B était toujours en suspens.

[133] Le 8 juillet 2013, M. B a présenté une plainte de harcèlement contre la fonctionnaire. Elle a fait valoir que la plainte avait fait l'objet d'une enquête, qu'un rapport avait été publié et que le processus avait été achevé. Il a été conclu qu'elle ne l'avait pas harcelé.

[134] Le 19 juillet 2013, Mme C a présenté une plainte de harcèlement contre la fonctionnaire.

[135] Le 28 août 2013, la fonctionnaire, Mme Dupont et M. Tremblay ont été informés au moyen de trois lettres distinctes leur étant adressées individuellement que la plainte de harcèlement de la fonctionnaire contre Mme Dupont et M. Tremblay ne répondait pas à la définition de « harcèlement » contenue dans la politique sur le



harcèlement du SCT et que, en conséquence, aucune enquête approfondie à l'égard de la plainte ne serait menée.

### **E. L'évaluation du rendement de 2012-2013 de la fonctionnaire**

[136] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir que, le 15 juillet 2013, elle a rencontré Mme Dupont afin de discuter de questions liées à l'emploi, y compris le contrat de gestion de la fonctionnaire et ses objectifs de gestion pour l'exercice 2013-2014. Une copie de l'entente de rendement de la fonctionnaire pour 2012-2013, telle qu'elle a été cotée, ainsi que les notes qu'elle a prises à la réunion, ont été présentées à titre de preuve. Son rendement a été coté Réussi « - ». Les notes pertinentes aux questions en l'espèce indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

*12-13*

*- année difficile*

*- réussi - dans les 3 catégories*

*- encadrement*

*- problèmes pendant l'année*

*- a commencé, puis a cessé*

*- un message difficile*

*- travail exceptionnel*

*- vous acceptez trop de travail*

*\*\*déléguer le travail*

*\*\* restructuration*

*-vous avez du personnel - le personnel vous soutient*

*- vous ne voulez pas faire appel à votre bureau et le corriger*

[137] La fonctionnaire a affirmé que, dans le passé, Mme Dupont et elle avaient l'habitude de faire ce qui suit :

- passer en revue son contrat de gestion;

- passer en revue son entente de rendement;
- passer en revue la colonne [traduction] « résultats atteints » et la remplir ensemble.

[138] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir que cela ne s'était pas produit pour l'exercice 2012-2013. Ces tâches avaient déjà été effectuées au moment de leur rencontre, et aucun commentaire n'a été ajouté. Elle a déclaré que cela ne lui était jamais arrivé dans le passé, car elle avait toujours pu formuler des commentaires.

[139] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait refusé de signer son entente de rendement de 2012-2013, puisque le fait de recevoir la cote Réussi « - » équivalait à recevoir un coup de poing à la figure. Bien que cette cote soit considérée comme une réussite, pour une professionnelle très performante comme elle, c'était semblable à réussir un examen avec une note de 50 %. En raison de cette cote, sa rémunération au rendement était de 5 166 \$, donc inférieure à ce à quoi elle était habituée. En outre, elle a déclaré qu'elle n'avait pas reçu ce montant avant juin 2014, et qu'elle avait dû présenter un grief pour l'obtenir, ce qui n'était pas le cas par le passé, où sa rémunération au rendement avait toujours été versée en août ou en septembre de la même année.

[140] Le 2 août 2013, la fonctionnaire a contesté cette évaluation au moyen d'un grief.

[141] Une note de service du SM, datée du 11 mars 2013, et intitulée [traduction] « Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres et certains cadres supérieurs ou spécialistes exclus ou non représentés - 2012-2013 », a été présentée en preuve. Le document indiquait que la réunion du CEC pour évaluer le rendement de l'ensemble des cadres aurait lieu en mai 2013. Selon ce document, le CEC était composé du SM, du SM délégué, des SMA principaux, des SMA et du dirigeant principal des finances. La note de service indiquait que les DG régionaux seraient invités à participer à la réunion du CEC au cours de l'après-midi du 2 mai 2013, et que certains autres DG seraient invités à présenter leurs séances d'information dans l'après-midi du 3 mai 2013. La note de service prévoyait que tous les formulaires de [traduction] « Sommaire de l'évaluation et de la planification » pour chaque cadre ayant droit à une rémunération au rendement seraient fournis par les Services à la haute direction dans quelques jours et qu'ils devaient être retournés au plus tard le 10 avril 2013.

[142] M. Tremblay a déclaré qu'il devait respecter l'échéancier du 10 avril 2013 en vue de présenter les propositions de rendement provisoires (formulaires de Sommaire de l'évaluation et de la planification) pour ses EX. Il a déclaré qu'il l'avait respectée.

[143] Mme Dupont a fait valoir que, avant l'évaluation du rendement de 2012-2013, la fonctionnaire avait éprouvé des problèmes de leadership, plus particulièrement avec le travail avec d'autres personnes et la gestion des personnes. Elle a déclaré que la fonctionnaire était tenue d'obtenir la collaboration de personnes à l'intérieur et à l'extérieur de la DGRP. Elle a déclaré qu'il en avait été question avec la fonctionnaire.

[144] Mme Dupont a déclaré qu'elle n'avait pas participé à l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2008-2009, mais qu'elle avait participé à celle de 2009-2010. À la page [traduction] « Apprentissage et perfectionnement » de l'évaluation de 2009-2010, il y a une référence concernant [traduction] « Encadrement » pour l'exercice en cours et l'exercice à venir. Mme Dupont a été interrogée à ce sujet et elle a déclaré que, parce que la fonctionnaire avait éprouvé des difficultés à l'égard de la gestion des personnes, elle lui avait suggéré de l'encadrement afin de l'aider à améliorer ses compétences en communication lorsqu'elle tentait de transmettre ses idées à d'autres. Mme Dupont a décrit le processus d'encadrement comme un groupe de réflexion en dehors de l'environnement de travail, qui pourrait améliorer les compétences de la fonctionnaire dans ce domaine.

[145] En ce qui a trait à l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2012-2013, Mme Dupont a déclaré qu'elle avait préparé une évaluation préliminaire, comme l'ont fait tous les autres DG pour leurs EX subordonnés directs. Elle a déclaré qu'à la réunion des DG et des SMA, chaque DG présente les cotes proposées et les autres exercent une fonction de contestation.

[146] Mme Dupont a déclaré que sa cote proposée pour la fonctionnaire était Réussi pour l'engagement organisationnel et individuel et Réussi « - » pour les compétences en leadership. Elle a déclaré que ces cotes étaient appropriées, car, à son avis, la fonctionnaire avait atteint ses objectifs et ses principaux engagements à l'égard de l'engagement organisationnel et de l'engagement individuel; cependant, il y avait place à amélioration à l'égard des compétences en leadership, qui devaient être mises à niveau.

[147] Mme Dupont a déclaré que, lorsqu'elle exercé sa partie de l'évaluation du

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

rendement de la fonctionnaire, elle n'était pas au fait de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire à son encontre.

[148] Mme Dupont a déclaré qu'à la réunion à laquelle ont participé les DG et les SMA, M. Tremblay et elle étaient en désaccord avec l'évaluation de la fonctionnaire. Elle a déclaré que, à son avis, les compétences en leadership sont reflétées dans l'ensemble des compétences.

[149] Mme Dupont a déclaré que, par la suite, elle n'a fait aucun autre commentaire sur l'évaluation de la fonctionnaire.

[150] M. Tremblay a déclaré que la fonctionnaire s'était distinguée comme une employée dont le rendement était élevé en ce qui concerne l'efficacité, mais que ses compétences en leadership étaient préoccupantes. Il a déclaré qu'il avait entendu des préoccupations de collègues selon lesquels il n'était pas facile de collaborer avec elle et qu'elle avait de la difficulté à parvenir à des compromis, plus particulièrement avec la direction générale des litiges du ministère de la Justice. Il a déclaré que, lorsqu'il parlait avec la fonctionnaire pendant les réunions, il croyait que son avis était fondé sur le fait de gagner ou de perdre dans les conflits. Il a déclaré qu'il lui avait déjà demandé si elle croyait que les DG travaillaient avec lui uniquement parce qu'il pouvait les punir, ce à quoi elle avait répondu qu'elle était d'accord.

[151] M. Tremblay a déclaré que la fonctionnaire semblait autocratique dans son style de gestion, qu'elle n'avait aucun doute qu'elle avait toujours raison, que tout était noir et blanc, et qu'elle n'avait aucune compétence en matière d'introspection. Lorsqu'elle parlait de différentes situations, elle ne pouvait pas contester ses actions, mais elle avait l'habitude de remettre en question rapidement celles des autres. Il a déclaré que, lorsqu'il lui a dit qu'elle était une gestionnaire, elle avait répondu en indiquant que les problèmes étaient [traduction] « de sa faute ». M. Tremblay a indiqué qu'être un gestionnaire est comme être un enseignant dans une salle de classe. Il a indiqué que M. B n'était peut-être pas autant un fauteur de trouble qu'une personne troublée; par conséquent, on ne pouvait pas tout simplement le punir.

[152] En ce qui concerne l'empathie, M. Tremblay a tenté d'expliquer à la fonctionnaire que M. B éprouvait peut-être des problèmes. Elle a répondu : [traduction] « Ce ne sont pas mes affaires ». M. Tremblay a déclaré que l'empathie est nécessaire d'un point de vue du leadership, car les employés viennent avec leurs bagages et les

gestionnaires doivent être en mesure de les gérer.

[153] Le formulaire de Sommaire de l'évaluation et de la planification que M. Tremblay a rempli pour la fonctionnaire proposait les cotes suivantes : Atteint - pour l'engagement organisationnel; Réussi « - » - pour l'engagement individuel, N'a pas atteint - pour [traduction] « Compétences principales en leadership ». La cote générale obtenue était Réussi « - ». Il a déclaré que de tels formulaires établissent ce qui a été décidé à l'occasion des réunions avec ses DG. Il aurait présenté ces résultats à la fonctionnaire à l'occasion de la réunion du CEC.

[154] Une copie de l'ordre du jour pour les discussions du EC du PGR de 2012-2013, qui ont eu lieu le lundi 13 mai 2013, a été présentée en preuve. Les rapports de M. Tremblay devaient être traités entre 9 h et 11 h. Il a déclaré que cette plage horaire lui était réservée, car il avait déjà quitté le MAINC; c'était pour l'accommoder.

[155] M. Tremblay a déclaré que le rendement de la fonctionnaire avait été présenté au CEC. Il a déclaré que la plupart des gestionnaires ne connaissent pas les personnes dans leurs chaînes de commande. Cependant, une autre SMA à la réunion a confirmé les préoccupations relevées par M. Tremblay. Cette SMA a mentionné les travaux que la fonctionnaire avait achevés pour elle, déclarant qu'ils étaient de bonne qualité, mais elle a soulevé des préoccupations au sujet de la relation de la fonctionnaire avec son personnel.

[156] Des parties des copies des formulaires du Sommaire de l'évaluation et de la planification pour l'ensemble des EX ont été présentées en preuve. Les seules parties identifiées étaient celles de la fonctionnaire. Son évaluation finale a été quelque peu modifiée par rapport au formulaire du Sommaire de l'évaluation et de la planification. Elle a reçu la cote Partiellement atteint pour l'engagement organisationnel, Réussi « - » pour l'engagement individuel et Réussi « - » pour les compétences en leadership. La cote générale est demeurée Réussi « - ».

[157] En ce qui a trait à la cote Partiellement atteint pour l'engagement organisationnel, M. Tremblay a déclaré que cela était essentiellement dû à l'initiative du PARD. Il a déclaré que, pour réussir intégralement dans cette catégorie, un niveau élevé de participation au PARD était nécessaire. Pour recevoir la cote Atteint, un EX doit avoir eu une forte contribution, alors que la cote Partiellement atteint était attribuée si le travail avait été accompli sans effort supplémentaire.

[158] En ce qui concerne la cote de Réussite « - » pour l'Engagement individuel, M. Tremblay a déclaré que la fonctionnaire était intelligente, informée et rapide, mais qu'elle éprouvait des difficultés à apporter une valeur ajoutée à d'autres. C'était essentiellement lié au fait de travailler avec les autres et de ne pas réussir à intégrer leurs points de vue. À la DGRP, le rôle de la fonctionnaire consistait à travailler avec les Services juridiques et avec le ministère de la Justice, qui avaient exprimé de la frustration relativement au travail avec la fonctionnaire; elle était rigide dans ses relations.

[159] En ce qui a trait à la cote Réussi « - » pour les compétences en leadership, M. Tremblay a déclaré qu'il avait modifié la cote, qui était auparavant N'a pas atteint, après avoir procédé à une comparaison avec d'autres personnes qui relevaient de lui. Il a déclaré que la discussion au CEC avait pour but de rehausser cette cote inférieure à Réussi « - », cette dernière cote permettant tout de même d'envoyer un signal fort à la fonctionnaire, tout en étant plus appropriée. Il a déclaré qu'il était d'accord avec ce raisonnement, malgré le fait qu'il était distinct de celui tiré de la discussion à l'occasion de la réunion des DG et des SMA.

[160] M. Tremblay a déclaré que les cotes, une fois finalisées par le SM, sont communiquées aux DG. Il a déclaré qu'il aurait eu une discussion avec ses DG, mais il n'était plus au MAINC.

[161] À la question de savoir si la plainte de harcèlement de la fonctionnaire avait eu une incidence quelconque sur l'évaluation du rendement, il a répondu que tel n'avait pas été le cas. Il a déclaré que la plainte de harcèlement n'avait pas fait l'objet d'une discussion à l'occasion de la réunion des DG et des SM ou du CEC.

[162] Dans son témoignage, Mme Dupont a dit qu'une fois que la cote de rendement de la fonctionnaire a été établie après la réunion du CEC en mai, elle l'a communiquée à la fonctionnaire dans le cadre d'une réunion qui a eu lieu le 15 juillet 2013. Lorsque l'avocat de la fonctionnaire a posé des questions à Mme Dupont à propos de la discussion qui a eu lieu, on lui a spécifiquement demandé si elle avait imposé l'encadrement à la fonctionnaire, ce à quoi elle a répondu par la négative. Mme Dupont a été renvoyée à la réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs, datée du 2 octobre 2013, dans laquelle il est indiqué : [traduction] « Les raisons pour lesquelles l'encadrement vous a été imposé vous ont été expliquées par M. Tremblay et

moi-même », et elle a de nouveau eu à répondre à la question de savoir si l'encadrement avait été imposé, ce à quoi elle a répondu qu'il l'avait été. Cependant, elle a déclaré que cela était justifié en raison des difficultés éprouvées par la fonctionnaire au sein de l'organisation. Mme Dupont a déclaré qu'elle ne sentait pas qu'elle était en mesure d'aider la fonctionnaire dans ce domaine et qu'un outil différent était nécessaire.

#### **F. Le congé de maladie de la fonctionnaire de juillet à octobre 2013, son refus de travailler et son affectation**

[163] Le 22 juillet 2013, après avoir reçu la cote de son entente de rendement, la fonctionnaire est partie en congé de maladie jusqu'au 16 septembre 2013.

[164] Un billet du médecin de famille de la fonctionnaire, daté du mercredi 21 août 2013, a été présenté à titre de preuve. Il stipule ce qui suit :

[Traduction]

*Madame,  
Monsieur,*

*Cette patiente était complètement inapte au travail le lundi 26 août 2013, et j'estime qu'elle le sera jusqu'au dimanche 22 septembre 2013.*

*Remarques supplémentaires :*

*Katherine doit s'absenter du travail pour des raisons médicales.*

[...]

[165] Un billet du médecin de famille de la fonctionnaire, daté du mercredi 11 septembre 2013, a été présenté à titre d'élément de preuve. Il stipule ce qui suit :

[Traduction]

*Madame,  
Monsieur,*

*Cette patiente a été vue le mercredi 11 septembre 2013.*

*Retour au travail régulier le lundi 16 septembre 2013.*

*Remarques supplémentaires :*

*Katherine Green est en mesure de retourner de son congé pour des raisons médicales le lundi 16 septembre.*

[...]

[166] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir que, dès son retour au travail le lundi 16 septembre 2013, elle a été informée de la plainte que M. B avait présentée contre elle, qui précisait que beaucoup de personnes voulaient la tuer et manger son foie. La plainte a été acceptée par le MAINC, mais aucune information ne lui a été communiquée quant à la menace contre sa vie et aucune mesure n'a été prise à propos de la menace de mort. Elle craignait pour sa sécurité et refusait de se rendre au travail.

[167] En contre-interrogatoire, à la question de savoir quand elle avait reçu la plainte de M. B, elle a d'abord déclaré qu'elle ne le savait pas. Cependant, elle a affirmé plus tard qu'elle l'avait reçue en août 2013, pendant qu'elle était absente du bureau en congé de maladie. Plus tard en contre-interrogatoire, elle a affirmé volontairement qu'elle l'avait reçue en août 2013. La lettre de présentation accompagnant la livraison de la plainte de M. B à la fonctionnaire n'a pas été présentée en preuve.

[168] La fonctionnaire a dit dans sa preuve principale qu'après être retournée au travail le 16 septembre 2013, elle a dit à Mme Dupont qu'elle était malade.

[169] Des courriels datés du jeudi 26 septembre 2013 et du vendredi 27 septembre 2013, que la fonctionnaire a envoyés à Mme Dupont, ont été présentés à titre de preuve. Le courriel du jeudi indiquait : [traduction] « Bonjour Anik, je ne me sens pas bien. Je serai absente du travail aujourd'hui. Je te remercie, Kathy ». Le courriel du vendredi indiquait : [traduction] « Bonjour Anik, je ne me sens toujours pas bien et je serai absente du travail aujourd'hui. Je te remercie, Kathy ».

[170] Le lundi 30 septembre 2013, la fonctionnaire et Mme Dupont ont échangé les courriels suivants :

[De la fonctionnaire à Mme Dupont, envoyé à 8 h 16 :]

[Traduction]

*Bonjour Anik,*

*Je ne suis toujours pas en mesure de retourner au travail.*

[...]



[De Mme Dupont à la fonctionnaire, envoyé à 9 h :]

[Traduction]

*Je te remercie et j'espère que tu te sens mieux.*

[...]

[De la fonctionnaire à Mme Dupont, envoyé à 15 h 19 :]

[Traduction]

*Bonjour Anik,*

*Je ne serai pas en mesure de retourner au travail pour le reste de la semaine.*

[...]

[171] Mme Dupont a affirmé qu'elle n'avait pas demandé à la fonctionnaire de présenter des certificats médicaux pour ces absences.

[172] On ne m'a présenté aucune preuve que la fonctionnaire a vu son médecin de famille après le 16 septembre 2013.

[173] Le 4 octobre 2013, la fonctionnaire a écrit à M. Wernick, déclarant en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai récemment passé en revue la plainte de [M. B]. J'ai été horrifiée de découvrir que [M. B] a formulé des allégations selon lesquelles des menaces contre ma vie ont été formulées par « beaucoup de personnes » et, encore plus troublant, après avoir été informé de ces menaces contre ma vie, le ministère n'a pris aucune mesure pour enquêter, m'informer de ces menaces ou me fournir un environnement de travail sécuritaire.*

*Je suis extrêmement troublée du fait que la plainte de M. B a été formulée le 8 juillet 2013, et que l'on ne m'en a fourni une copie que le 28 août 2013, ce qui ne constitue vraiment pas une réponse rapide, comme l'exige la politique. J'ai récemment effectué un retour au travail à la suite d'un congé de maladie et on ne m'a transmis aucune information à propos de ces menaces contre ma vie. Depuis que j'ai lu les allégations de [M. B], je suis très affolée et j'ai peur de retourner au travail.*

Plus précisément, à la page 17 de sa plainte (ci-jointe) vous pouvez voir que [M. B] allègue que, pendant une réunion aux environs du 22 novembre 2012, il m'a dit que :

- « Vous avez réussi à vous faire des ennemis. »
- « Beaucoup de personnes aimeraient vous tuer et manger votre foie. »

[...]

Je tiens à signaler que, au cours de la réunion de novembre, je me souviens que [M. B] m'a dit que j'avais de « sérieux ennemis » qui voulaient « manger mon foie » (ce que j'ai signalé), mais je ne me souviens pas précisément des commentaires de [M. B] à propos de « beaucoup de personnes » qui voulaient me tuer et je n'ai appris ce fait, avec horreur, qu'au moment de lire la plainte de harcèlement présentée par [M. B].

[...]

Je considère les commentaires de M. [B] comme une menace contre moi (ou il est au fait d'une menace particulière à mon endroit) et on m'a recommandé de signaler cette affaire à la police aux fins d'une enquête approfondie. Si M. [B] dit la vérité, alors ma vie est potentiellement en danger et cette menace aurait dû être traitée plus sérieusement par le ministère après qu'il a reçu la plainte le 8 juillet 2013. S'il ne dit pas la vérité, ces allégations devraient entraîner le licenciement de M. [B].

[...]

Je ne peux pas concevoir que les allégations et les menaces de M. [B] ont été tolérées, acceptées et, apparemment, cautionnées par le ministère. Ses actions s'opposent directement aux valeurs et aux principes de la dignité humaine.

[...]

En vertu du règlement sur la Prévention de la violence dans le lieu de travail pris en vertu du Code canadien du travail, constitue de la « violence dans le lieu de travail » tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. » Très certainement, l'allégation de M. [B] selon laquelle beaucoup de personnes aimeraient me tuer ou manger mon foie, combiné à sa référence à ses antécédents militaires, répond à cette définition, et aurait dû déclencher une réponse plus sérieuse du ministère. Je considère que la

*réponse du ministère, ou son absence de réponse, contrevient à la politique sur le harcèlement et au Code canadien du travail. Comme vous devez le comprendre, il est extrêmement troublant de croire que M. [B], ou une personne qu'il connaît, a menacé ma vie. Cela m'a grandement troublée ainsi que les membres de ma famille, qui sont tout aussi préoccupés pour ma sécurité et mon bien-être.*

[...]

*J'ai le droit légal, en vertu du Code canadien du travail, de refuser un travail non sécuritaire si j'estime que ma vie est en danger. Par la présente, j'exerce ce droit et je ne peux pas retourner au travail tant que cette question n'a pas fait l'objet d'une enquête appropriée et que des mesures raisonnables soient mises en œuvre afin d'assurer ma sécurité. [M. B] travaille dans le même immeuble que moi et, sans autres renseignements à propos des « personnes » alléguées qui veulent me « tuer » ou « manger mon foie », on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que je retourne au milieu de travail.*

[...]

*23 septembre 2013 : J'ai passé en revue la plainte de [M. B] et j'ai été horrifiée de constater que [M. B] avait allégué qu'« il y a beaucoup de personnes qui aimeraient vous tuer et manger votre foie ». J'ai immédiatement informé Mme Dupont que je n'étais pas en mesure de retourner au travail, que je considère comme étant non sécuritaire.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[174] Les parties saillantes de la plainte de M. B qui sont visées par la lettre de la fonctionnaire du 4 octobre 2013, à l'intention de M. Wernick, figurent à la page 17 de la plainte, comme suit :

[Traduction]

[...]

*À ce stade, j'ai trouvé le courage de lui dire :*

[...]

- *Vous avez réussi à vous faire de nombreux ennemis.*

- *Beaucoup de personnes aimeraient vous tuer et manger votre foie. Ils ont différentes raisons, que je ne comprends pas pour la plupart et qui, pour l'essentiel, ne m'importent pas.*
- *Cependant, je ne suis pas l'un de vos ennemis, car vous n'avez pas été bête avec moi. Vous et moi sommes toujours quittes. Je ne suis pas un de vos ennemis, Kathy.*

[...]

[175] Lorsqu'elle a été contre-interrogée à propos de son refus de travailler, l'avocat de l'employeur a laissé entendre à la fonctionnaire qu'elle était préoccupée par la possibilité que M. B lui fasse mal, ce à quoi elle a répondu qu'elle avait signalé à sa gestionnaire, à la sécurité et aux relations de travail qu'il (M. B) l'intimidait. L'avocat de l'employeur a fait savoir que les préoccupations de la fonctionnaire concernaient uniquement M. B; qu'elle avait peur que M. B lui fasse du mal, ce à quoi la fonctionnaire a répondu par l'affirmative et qu'elle avait peur de lui. Elle a ajouté que M. B disait aux gens qu'il était officier dans l'armée et qu'il aimait ramasser des parties du corps. Plus tard, l'avocat de l'employeur a laissé entendre à la fonctionnaire que son refus de travailler était uniquement fondé sur le commentaire de M. B dans la plainte de harcèlement, ce à quoi la fonctionnaire a répondu que l'employeur ne prenait pas son comportement au sérieux. Lorsque l'avocat de l'employeur a laissé entendre que M. B ne menaçait pas la fonctionnaire, elle a affirmé qu'il la suivait.

[176] À la question de savoir à quel moment elle avait été informée de la plainte en matière de santé et de sécurité au travail de la fonctionnaire (la lettre du 4 octobre 2013 au SM), Mme Dupont a affirmé que, le 30 septembre 2013, elle avait communiqué avec les RH, car elle voulait savoir ce qu'elle devait faire à propos des absences et que, environ une semaine après cela, elle avait appris que la fonctionnaire avait écrit au SM.

[177] Mme Wilson, qui avait alors remplacé M. Tremblay à titre de SMA responsable de la DGRP, a déclaré qu'on lui avait remis une copie de la lettre de la fonctionnaire du 4 octobre 2013, et que, dès qu'elle l'avait vu, elle avait rencontré le DG des RH et Jean-François Legault (l'agent de sécurité ministériel), car elle était préoccupée par son contenu. Elle a demandé la tenue d'une enquête.

[178] Le 15 octobre 2013, Mme Dupont a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'informer qu'en son absence un autre employé occuperait son poste. Le courriel

indiquait ce qui suit : [Traduction] « La présente vise à vous informer que j'ai demandé à Alan Braidek d'occuper le poste de directeur de la recherche et des politiques pendant votre absence. Anik. »

[179] En contre-interrogatoire, Mme Wilson a été renvoyée à ce courriel et on lui a demandé si elle avait autorisé la nomination intérimaire. Elle a confirmé l'avoir fait. Elle a également confirmé qu'elle avait le pouvoir de mettre fin à la nomination intérimaire de M. Braidek et de réintégrer la fonctionnaire à son poste d'attache.

[180] Mme Wilson a aussi été renvoyée à un document intitulé [traduction] « Justification d'un processus non annoncé » visant le poste d'attache de la fonctionnaire. Le document n'est pas daté; cependant, la SM l'a signé le 19 mars 2014, tout comme M. Michel Viau, des Services à la haute direction, le 10 mars 2014. Dans le document, M. Braidek était le candidat proposé et la date d'entrée en vigueur de la nomination était le 15 octobre 2013. La prorogation était prévue du 14 février 2014 jusqu'au 20 mars 2014. La première page du document comprend une case en caractères gras où l'on demande [traduction] « **En consultant l'annexe, veuillez expliquer en quoi cette nomination répond à cette valeur.** » On a indiqué ce qui suit dans cette case :

[Traduction]

*Au début d'octobre 2013, la DG des Revendications particulières a informé les employés de sa Direction générale à l'occasion d'une réunion opérationnelle de tous les membres du personnel qu'une possibilité de nomination intérimaire de quatre (4) mois moins un jour était disponible afin de pourvoir le poste vacant de directeur de la recherche et des politiques. Un seul employé a manifesté son intérêt à l'égard de cette possibilité et, en conséquence, il a été choisi pour la nomination intérimaire pour la période du 15 octobre 2013 au 14 février 2014. Considérant qu'il est prévu que la titulaire du poste retourne à son poste d'attache le 20 mars 2014, il est nécessaire de poursuivre la nomination intérimaire du 14 février 2014 jusqu'au 20 mars 2014. En conséquence, la direction a choisi de poursuivre la nomination intérimaire qui a donné lieu à une nomination intérimaire non annoncée (la période intérimaire ayant maintenant plus de quatre (4) mois). Cette nomination intérimaire non annoncée assurera la continuité des fonctions et apportera de la stabilité à la Direction générale.*

*La décision d'utiliser un processus non annoncé est prise objectivement et est exempte d'influence politique ou de*

*favoritisme personnel, et la nomination est fondée sur le mérite.*

[181] En contre-interrogatoire, Mme Wilson a été questionnée à savoir si, selon sa compréhension, la fonctionnaire pouvait retourner travailler à son poste. Mme Wilson a répondu par l'affirmative. Elle a également confirmé qu'à un certain moment, elle a décidé d'affecter la fonctionnaire à la RAI.

[182] Lorsqu'on a fait remarquer à Mme Wilson qu'elle avait imposé une formation linguistique en français à la fonctionnaire, elle a répondu qu'elle la lui avait offerte. Elle a déclaré que la fonctionnaire aurait pu refuser, ce que, selon la compréhension de Mme Wilson, la fonctionnaire avait fait. Mme Wilson l'avait appris d'une personne aux RH.

[183] Le 21 octobre 2013, la SM a écrit à la fonctionnaire, indiquant en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Reconnaissant que les renseignements présentés par [M. B] peuvent être inappropriés et troublants, selon les constatations et les renseignements communiqués jusqu'à présent, il n'y a aucune indication que des menaces ont été formulées à votre égard. Cela étant, soyez informés que toutes les parties ont été réunies afin de résoudre rapidement cette question.*

[...]

*Même s'il n'existe aucune preuve que votre sécurité est en danger, j'aimerais vous informer que votre équipe de direction étudie des options qui vous permettraient de travailler en dehors de votre lieu de travail actuel pour le moment et jusqu'à indication contraire. En retour, j'ai confiance que vous communiquerez avec votre gestionnaire, Anik Dupont, afin de vous présenter au travail immédiatement et de discuter de différentes options.*

*Dans l'éventualité où vous souhaiteriez discuter de précautions personnelles pouvant être prises avant votre retour au travail, M. Jean-François Legault, directeur, Sécurité et Santé et sécurité au travail, est disponible pour vous parler.*

[184] Cette lettre, même si elle était adressée à la fonctionnaire, n'indiquait pas

comment elle lui avait été envoyée. Cependant, il semble qu'une copie de celle-ci ait été envoyée par courriel et par télécopieur à son avocat, et une copie a été adressée à Mme Wilson, qui était alors devenue la SMA responsable des Traités et gouvernement autochtone. La lettre n'indique pas qu'une copie a été envoyée à Mme Dupont.

[185] Mme Wilson a confirmé qu'elle avait également vu la lettre. Lorsqu'on lui a posé des questions à propos de son rôle dans celle-ci, elle ne se souvenait pas si elle avait formulé des commentaires à ce sujet. Elle a confirmé que l'enquête de sécurité de M. Legault n'avait relevé aucune préoccupation en matière de sécurité, de son point de vue.

[186] La fonctionnaire a déclaré qu'elle était perplexe, car elle n'avait reçu qu'une communication de Mme Dupont indiquant que quelqu'un la remplacerait. Elle s'attendait à recevoir un courriel de Mme Dupont à propos de la sécurité. Elle a déclaré qu'elle ne pouvait pas comprendre pourquoi elle avait reçu un courriel à propos de son remplacement lorsqu'elle voulait effectuer un retour au travail.

[187] Le 23 octobre 2013, à 10 h 8, la fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Dupont, en indiquant en partie ce qui suit :

[Traduction]

*Russell MacCrimmon, mon avocat, m'a remis une copie d'une lettre datée du 21 octobre 2013, signée par Michael Wernick, en ce qui concerne ma demande du 4 octobre 2013, voulant qu'on me fournisse un environnement de travail sécuritaire. Je comprends que l'original de la lettre, qui m'est adressée, devait m'avoir été envoyé par service de messagerie. Cependant, je ne l'ai pas reçu.*

[...]

*Je crois qu'il est important de souligner qu'en aucun cas je n'ai été indisponible en vue de travailler. Effectivement, j'ai exprimé de manière répétée mon souhait de retourner à un environnement de travail sécuritaire aussi rapidement que possible. J'ai refusé, conformément à mon droit légal, de me présenter dans un environnement de travail non sécuritaire.*

[...]

[188] La fonctionnaire a déclaré qu'en l'absence de réponse de la part de Mme Dupont, elle lui a envoyé un autre courriel, à 15 h 51, lui transférant le courriel antérieur et ajoutant ce qui suit :

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

[Traduction]

[...]

[...] *Je confirme une fois de plus que je suis et que j'ai toujours été disponible en vue de travailler. Je continue d'attendre vos conseils sur les arrangements qui ont été pris relativement à un environnement de travail sécuritaire, y compris l'endroit où je suis censée retourner au travail.*

[...]

[189] Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit qu'elle n'avait reçu aucune réponse à ce courriel.

[190] Le 4 octobre 2013, la fonctionnaire a reçu une réponse à son grief sur la cote de son entente de rendement de 2013-2014. Dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, des commentaires ont été ajoutés à l'évaluation de l'entente de rendement de 2012-2013 (l'« évaluation de l'entente de rendement de 2012-2013 ») et certaines cotes ont été modifiées. Cependant, la cote générale Réussi « - » est demeurée.

[191] La fonctionnaire a déclaré que, dans l'évaluation de l'entente de rendement de 2012-2013, à la page 6, sous la section intitulée [traduction] « Mobilisation – *Personnes, organisations, partenaires* », le commentaire suivant a été ajouté :

[Traduction]

*Mme Green doit améliorer la façon dont elle cherche à obtenir la collaboration de son personnel et de ses collègues. Mme Green doit améliorer ses compétences en communication et en négociation afin de l'aider à obtenir le consensus et d'influencer les décisions à l'égard de l'intérêt de tous.*

[192] La fonctionnaire a déclaré que Mme Dupont n'avait jamais expliqué le commentaire.

[193] La fonctionnaire a indiqué qu'après l'annonce du PARD, Mme Dupont lui avait demandé comment elle relèverait ce défi et lui avait dit que ce qui avait été établi dans ses objectifs était la seule chose à laquelle elle pouvait penser et, par conséquent, conformément à ce qui était écrit, c'est ce qu'elle pouvait faire. Elle a déclaré que Mme Dupont ne lui avait jamais dit ce qu'elle n'avait pas fait. Elle considérait qu'il s'agissait d'une punition sous la forme d'une cote Réussi « - », car des allégations avaient été formulées contre elle, mais rien n'avait été trouvé.



[194] La fonctionnaire a affirmé qu'à la page 8 de l'évaluation de l'entente de rendement de 2012-2013 modifiée, sous la section intitulée [traduction] « Commentaires du gestionnaire », il est indiqué ce qui suit : [traduction] « En résumé, votre cote générale pour les engagements individuels est Réussi moins. Cette cote est établie en fonction des résultats obtenus (Quoi), ainsi que la façon dont ils sont obtenus (Comment). »

[195] Selon la fonctionnaire, Mme Dupont n'a jamais expliqué ce commentaire.

[196] La fonctionnaire a ajouté qu'elle était toujours en désaccord avec la cote Réussi « - ». Il n'y avait rien dans son entente de rendement de 2012-2013 qu'elle n'avait pas réussi ou qu'elle avait omis. Elle a aussi déclaré que rien dans l'entente n'établissait ce qu'elle avait accompli. L'entente tient seulement compte du fait que trois personnes avaient éprouvé des difficultés avec elle, et ignore les 24 autres qui réussissaient bien.

[197] Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit que le 28 octobre 2013, en collaboration avec son avocat, elle a rencontré la SMA Wilson aux fins de l'audience au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs sur sa cote de rendement (la « réunion du 28 octobre »). M. Viau était également présent. À la fin de la réunion, le retour au travail de la fonctionnaire a fait l'objet d'une discussion. Des copies de ses notes de réunion ont été présentées en preuve.

[198] La fonctionnaire a déclaré que, dans le cadre de la discussion sur son retour au travail, elle a demandé si elle était relevée de son poste. Mme Wilson a indiqué qu'elle ne l'était pas. La fonctionnaire a mentionné que les affectations constituaient une option. De plus, ses notes mentionnent la formation linguistique en français.

[199] Mme Wilson a été questionnée à propos de l'option de la formation linguistique en français et elle a affirmé qu'elle l'avait proposée lors de la réunion. Elle l'a mentionné, car il était important que la fonctionnaire ait une telle formation, puisque les compétences en langue seconde étaient une exigence pour l'ensemble des EX et parce que cela lui aurait donné du temps à l'extérieur du bureau et que la DGRP aurait un peu d'espace pour respirer.

[200] Les notes de la fonctionnaire sur la réunion à propos de ses options de retour au travail sont les suivantes :

[Traduction]

[...]

*Gina - Aucune réponse requise aujourd'hui concernant la question de la sécurité*

- *on tente d'examiner les options de retour au travail*
- *Français : Emily*
- *on ne sait pas combien de temps il faudra pour mener l'enquête*

*McC - l'enquête a été achevée*

*Gina - Concernant la menace liée à la sécurité*

- *2 volets à la sécurité*
- *nous disons qu'il n'y a aucune menace, mais Kathy doit se sentir en sécurité*
- *options autres que le français*
- *seront précisées dans un bref délai*

*Viau - elles ne sont pas finalisées*

*Kathy - suis-je relevée de mon poste?*

*Gina - non*

- *laissons la situation se calmer*
- *une affectation/une option*

*McC - des solutions de rechange à son maintien en poste?*

*Viau - nous en discuterons de manière plus détaillée*

*Gina - réponse écrite de 30 jours au grief de Wilson.*

- *asseyons-nous et discutons des problèmes*
- *J'ai demandé à Anik de trouver d'autres options*

*McC - Que se passe-t-il si nous ne parvenons pas à une résolution*

*Gina - réunion cette semaine - selon l'horaire des personnes*

- *Ne spéculez pas.*

[...]

[201] Une réunion de suivi en ce qui concerne le retour au travail de la fonctionnaire a été prévue et a eu lieu le 1<sup>er</sup> novembre 2013 (la « réunion du 1<sup>er</sup> novembre »). Un courriel daté du 30 octobre 2013, a été envoyé à l'avocat de la fonctionnaire, établissant, entre autres choses, ce qui suit :

[...]

[Traduction]

*En ce qui concerne le retour au travail de Mme Green, les mesures suivantes sont proposées et feront également l'objet d'une discussion vendredi :*

*a) On reportera le rendez-vous de Mme Green aux fins d'une évaluation d'une langue seconde (examen) dans trois (3) écoles différentes au début de la semaine prochaine afin de déterminer le nombre d'heures requis pour obtenir le niveau C en expression orale.*

[...]

*b) Une affectation pour Mme Green a été approuvée à la Résolution des affaires individuelles (RAI). Les détails de l'affectation seront confirmés entre le sous-ministre adjoint (SMA), M. Andrew Saranchuk et Mme Green. En outre, Mme Green rendra compte directement au SMA et il convient également de souligner que le bureau professionnel de Mme Green sera situé au 90, rue Sparks pour la durée de l'affectation. M. Saranchuk est impatient de donner suite à cette affectation, car l'expérience et l'expertise de Mme Green profiteront grandement à l'avancement des dossiers prioritaires à l'intérieur du secteur.*

[202] À l'occasion de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre, en plus de la fonctionnaire et de son avocat, Mme Dupont, M. Viau, M. Legault et Stephen Harapiak (avocat du MAINC) étaient présents. On a présenté en preuve les notes de la fonctionnaire sur la réunion. Selon ces notes et son témoignage, un certain nombre de questions ont fait l'objet d'une discussion, y compris ce qui suit :

- la plainte de harcèlement de M. B et sa menace alléguée contre la sécurité de la fonctionnaire;
- la formation linguistique;
- l'affectation temporaire de la fonctionnaire en raison des plaintes de

harcèlement.

[203] Les notes de la fonctionnaire concernant la réunion du 1<sup>er</sup> novembre indiquent qu'elle a adopté la position que l'affectation était disciplinaire.

[204] Les notes de la fonctionnaire sur la réunion du 1<sup>er</sup> novembre révèlent que M. Legault a mené une enquête de recherche de faits sur les allégations de M. B et qu'il n'a relevé aucune menace crédible pour la sécurité de la fonctionnaire. Ses notes précisent que M. Legault a transmis les renseignements suivants lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre :

- il a parlé à M. B;
- M. B a prononcé les paroles en question à propos de la fonctionnaire;
- M. B a nié avoir menacé la fonctionnaire;
- M. B a nié avoir entendu quoi que ce soit d'autres personnes;
- selon lui, M. B n'avait pas formulé de menaces;
- la situation était troublante et injustifiée;
- M. B avait beaucoup de choses à dire à propos du MAINC et de la direction;
- l'accès de M. B au 90, rue Sparks et au 10, rue Wellington était restreint;
- M. B a déclaré qu'il avait eu recours à ce langage parce qu'il était habitué à la [traduction] « phraséologie militaire ».

[205] Les notes de la fonctionnaire sur la réunion du 1<sup>er</sup> novembre mentionnent également que la formation linguistique et l'affectation à la RAI ont fait l'objet d'une discussion. Ses notes reflètent cette partie de la discussion comme suit :

[Traduction]

*Anik*

- *exigences linguistiques C, expirées*

- elle a fait de la lecture et de la rédaction pendant son temps libre
- l'examen oral doit être fait; il s'agit d'une condition d'emploi
- option 1 :
- formation linguistique à temps plein
- plus facile pour l'employée

McC - après la fonction linguistique, retour à son poste?

Anik - non, retour à la RAI

McC - on ne conteste pas; on procédera à l'évaluation lundi

- Que se passe-t-il si elle dit qu'elle veut le faire dans son temps libre ou à temps partiel

Anik - commencer l'affectation

Anik - l'affectation est obligatoire

- jusqu'à ce que la poussière retombe/d'autres enquêtes sont en cours
- besoin réel
- la RAI a demandé un EX
- besoin prioritaire
- rapport au SMA
- avec les qualifications de Mme Green

Harcèlement - affectation temporaire

Anik - aucun détail

- 6 m
- le SM et le SMA Saranchuk discutent

Mac - s'il ne s'agit pas d'une option, en conséquence, il n'est pas nécessaire d'obtenir des détails

- Pourquoi ne sera-t-elle pas autorisée à effectuer un retour

Harcèlement - ce n'est pas lié à la sécurité, mais au

*harcèlement*

- *C'est un droit de l'employeur*

*Mac - mais [M. B] ne s'y trouve plus*

*Anik - mais cela peut en concerner d'autres*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[206] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir que le 6 novembre 2013, elle a envoyé une lettre à Mme Dupont, par courriel, qui mentionnait ce qui suit :

[Traduction]

*J'ai eu l'occasion d'examiner les renseignements présentés par Jean-François Legault, directeur, Sécurité et Santé et sécurité au travail, le vendredi 1<sup>er</sup> novembre 2013, à l'égard de mes préoccupations pour ma sécurité au travail. Je suis convaincue que l'exercice de « recherche de faits » a révélé que les actions de [M. B] étaient inappropriées, bouleversantes et troublantes. Je suis satisfaite des mesures qui ont été prises pour assurer ma sécurité : l'accès de [M. B] à mon lieu de travail (le 16<sup>e</sup> étage du 10, rue Wellington) est limité; son accès au personnel de la direction générale est limité, et l'ensemble du personnel de la direction générale a été informé de ces restrictions. Je demeure prête et désireuse de retourner à mon poste immédiatement.*

[207] Bien qu'une copie signée de cette lettre ait été incluse dans les documents présentés en preuve, le courriel qui y était annexé ne l'était pas.

[208] Le 6 novembre 2013, la fonctionnaire a reçu un courriel d'Emilie Baubriau, des Services à la haute direction, dans lequel trois choix lui étaient offerts en ce qui concerne la formation linguistique et lui demandant d'en choisir un; Mme Dupont avait déjà approuvé les trois. Le 7 novembre 2013, la fonctionnaire a répondu avec son choix. Le 8 novembre 2013, Mme Baubriau a répondu, en indiquant que les dates de début et de fin provisoires pour sa formation étaient le 18 novembre 2013 et le 31 janvier 2014. En outre, Mme Baubriau a demandé à la fonctionnaire de remplir et de retourner certains formulaires, ce que la fonctionnaire a fait le mardi 12 novembre 2013.

[209] La fonctionnaire a déclaré que Mme Dupont n'avait pas répondu à sa lettre du 6 novembre 2013. Elle a donc donné des instructions à son avocat, qui a écrit à Mme Dupont le 7 novembre 2013, et qui a affirmé ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Mme Green est satisfaite des mesures qui ont été prises pour assurer sa sécurité et elle est prête et désireuse de retourner à son poste immédiatement.*

*De plus, j'aimerais confirmer notre compréhension des « options » de retour au travail qui ont été présentées à Mme Green le 1<sup>er</sup> novembre 2013. Veuillez confirmer par écrit avant la fin de la journée de demain :*

- *que Mme Green n'est pas autorisée à retourner à son poste de directrice de la recherche et des politiques et, le cas échéant, les raisons précises et le fondement juridique pour la décision de retirer Mme Green de son poste;*
- *Mme Green est tenue d'entreprendre une formation linguistique à temps plein;*
- *les détails de l'affectation de Mme Green au Secteur de la résolution et des affaires individuelles, qui a été qualifiée d'« obligatoire », y compris la durée, les fonctions, le salaire, les relations hiérarchiques et le cadre d'évaluation du rendement.*

*En ce qui concerne les raisons de la décision de retirer Mme Green de son poste, nous soulignons que [M. B] a été retiré de la Direction de la recherche et des politiques en février 2013; [Mme C] est absente du travail pour un congé de maladie de longue durée; la plainte de [M. B] a été rejetée; et les plaintes contre M. Tremblay, Mme Dupont et Mme Shatford ont été rejetées arbitrairement.*

[...]

*Mme Green s'est présentée aux évaluations linguistiques en français comme prévu et suivra une formation linguistique en français. Il convient de souligner que Mme Green n'a jamais été obligée de suivre une formation linguistique à temps plein auparavant. Au contraire, elle s'est acquittée de ses obligations en matière linguistique dans son temps libre et a suivi auparavant une formation à temps partiel pour confirmer sa compétence en communication orale.*

*Cela étant, elle participera à la formation sous toute réserve quant à notre position selon laquelle l'imposition d'une formation linguistique à temps plein et l'imposition de toute affectation par la suite constituent une mesure disciplinaire déguisée découlant de sa plainte de harcèlement, de son grief et de sa plainte en matière de sécurité.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[210] Le 12 novembre 2013, la fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Baubriau, lui demandant si la formation allait commencer le 18 novembre 2013. Le vendredi 15 novembre 2013, elle a de nouveau envoyé un courriel à Mme Baubriau qui comprenait la même question. La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait reçu aucune réponse à l'un ou l'autre de ces courriels.

[211] Le 15 novembre 2013, M. Harapiak a envoyé une lettre par courriel à l'avocat de la fonctionnaire, avec une copie conforme à la fonctionnaire, dans laquelle il était indiqué en partie ce qui suit :

[...]

*D'après les renseignements pertinents actuellement disponibles, le MAINC a déterminé qu'il est dans l'intérêt supérieur de toutes les parties concernées que Mme Green soit temporairement réaffectée en attendant que les enquêtes de harcèlement qui sont en cours soient terminées. La décision de réaffecter temporairement Mme Green n'est aucunement disciplinaire et le ministère est pleinement au fait que les allégations qui ont été formulées contre Mme Green sont des allégations non prouvées. Conformément à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement du Conseil du Trésor, il est impératif pour un gestionnaire de prendre des mesures lorsqu'une plainte est présentée afin d'éviter d'exacerber une situation.*

*En conséquence, nous confirmons qu'il est prévu que Mme Green commence son affectation temporaire à la Résolution et aux affaires individuelles (RAI) le mercredi 20 novembre 2014, pour une période de quatre (4) mois et se terminant le 21 mars 2014. Nous avons été informés par le coordonnateur national des allégations et des plaintes, M. André Pickard, que les enquêtes devraient effectivement être terminées d'ici la fin mars 2014, sous réserve qu'il n'y ait aucun retard imprévu.*

*On prévoit que Mme Green retournera à son poste d'attache dès la résolution des enquêtes en cours, à condition qu'il n'y ait aucune constatation justifiant une mesure disciplinaire ou une rétrogradation à l'égard de Mme Green. Étant donné qu'aucune constatation préliminaire n'est disponible à l'heure actuelle, il est impossible de prédire à ce moment-ci quels seraient les résultats des enquêtes. Comme le sait*



Mme Green, le directeur qui occupe actuellement par intérim le poste d'attache de Mme Green, l'occupe de façon intérimaire pour une période de quatre mois et il est prévu que cette affectation intérimaire se termine environ en même temps où l'on prévoit le retour de Mme Green à son poste d'attache.

Mme Green rendra compte directement à Line Pare, la directrice générale, Opérations de la convention de règlement. Mme Green continuera de travailler au niveau de directrice et gèrera une équipe de huit personnes responsables du Programme d'expérience commune et des Crédits personnels. Ce programme a une grande visibilité et constituera une priorité pour le ministère et convient bien à l'expertise de Mme Green. Mme Pare est heureuse d'accueillir Mme Green au sein de son équipe, car elle la connaît de réputation et pour son expertise dans l'élaboration de politiques et sa force dans les communications écrites ainsi que pour son expérience dans la rédaction de mémoires au Cabinet.

Le salaire et les conditions d'emploi de Mme Green demeureront inchangés pendant son affectation à la Direction générale de la résolution et des affaires individuelles et son bureau professionnel sera situé au 90, rue Sparks, pour la durée de l'affectation.

Comme Mme Pare est prête à accueillir Mme Green à compter du **mercredi 20 novembre 2013**, et que le ministère aimerait donner suite à cette initiative immédiatement, il est entendu que la formation linguistique discutée sera reportée à une date ultérieure. Ces exigences linguistiques demeurent une condition d'emploi de Mme Green et devront être renouvelées dès que possible.

[...]

Après mon message vocal de ce matin, autant de ces renseignements dans la présente lettre sont des renseignements qui pourraient valablement être communiqués directement par mon client à la vôtre dans le cadre de la relation employée-employeur, j'ai pris la liberté d'envoyer une copie conforme de la présente à Mme Green par courriel afin de lui donner la plus longue période de préavis possible de la date de début la semaine prochaine, au cas où vous seriez occupés par des procès ou des audiences aujourd'hui. Veuillez indiquer si vous préférez que toute communication future vous soit directement acheminée pour que vous puissiez la transmettre à votre cliente.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[212] Dans son témoignage, la fonctionnaire a dit que lorsqu'elle a été renvoyée à cette lettre, elle a également été informée que l'option de la formation linguistique avait été retirée, sans explication. Elle a déclaré qu'aucune autre explication, en dehors du fait de s'adresser à Mme Paré, ne lui avait été donnée.

[213] Dans son témoignage, Mme Wilson a souligné qu'elle avait décidé d'affecter la fonctionnaire à la RAI pour les trois raisons suivantes :

- Elle avait été informée que la fonctionnaire ne souhaitait pas suivre une formation linguistique;
- la possibilité est survenue au sein du ministère et elle convenait à l'ensemble de compétences de la fonctionnaire;
- l'unité de travail de la fonctionnaire (la DGRP) n'était pas un lieu sain pour qu'elle y effectue un retour au travail, du moins à court terme.

[214] Mme Wilson a également fait valoir que lorsque la fonctionnaire a été affectée à la RAI, elle était au courant de ce qui suit à propos de M. B :

- il ne relevait pas de la fonctionnaire;
- il se trouvait dans un immeuble différent;
- il faisait l'objet de mesures de sécurité afin de le tenir à l'écart de l'étage de la DGRP.

[215] Le 30 novembre 2013, la fonctionnaire a commencé son affectation à la RAI. Elle a souligné que, le 6 décembre 2013, on lui a présenté une copie de l'entente d'affectation signée par Mme Viau, des Services à la haute direction, le 19 novembre 2013; par Mme Wilson, le 20 novembre 2013; par M. Saranchuk, le SMA responsable de la RAI, le 22 novembre 2013; et par le SM, le 5 décembre 2013. La signature de la fonctionnaire ne figurait pas sur l'entente d'affectation présentée en preuve.

[216] Selon l'entente d'affectation, l'affectation était du 20 novembre 2013 au 20 mars 2014. Les conditions suivantes ont été énumérées dans l'entente :

[Traduction]

**Interprétation** : Les affectations peuvent être résiliées en tout temps avec le consentement mutuel de l'organisation hôte et de l'organisation d'attache. Toute modification ou tout changement à la présente entente peut uniquement être apporté avec le consentement mutuel de toutes les parties concernées.

[...]

**Coûts** : Le participant demeurera à son groupe et niveau actuel pour la durée de l'affectation et continuera de recevoir le salaire correspondant, la prime au bilinguisme (s'il y a lieu) et tout redressement salarial général et toute augmentation prévue par la loi auquel il a droit.

**Réintégration** : À la fin de l'affectation, le participant retournera à son poste d'attache.

**Examen et évaluation du rendement** : À la fin de l'affectation, l'organisation hôte fournira à l'organisation d'attache un rapport d'examen et d'évaluation du rendement écrit à l'égard du participant.

**Approbation** : Il est convenu que toutes les parties signant la présente entente d'affectation et toutes les pièces jointes à celle-ci sont satisfaites des conditions et les respecteront.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[217] La fonctionnaire a fait valoir que les tâches qui lui ont été attribuées à la RAI n'étaient pas à son niveau. Elle n'a reçu aucun travail lié aux politiques ou mémoires au Cabinet. Le travail était très opérationnel. Elle a indiqué qu'on lui avait demandé d'accomplir des tâches qui avaient été précédemment affectées à un employé classifié au groupe et au niveau PM-06, soit un niveau inférieur au sien. Elle a déclaré que son domaine d'expertise concerne les politiques, par opposition aux opérations. Elle a déclaré que, dans son poste d'attache, elle était responsable d'un budget et elle avait une adjointe administrative. À la RAI, elle n'avait pas d'adjointe administrative et elle n'était pas non plus responsable d'un budget. Elle a déclaré qu'à son poste d'attache, elle avait quatre agents principaux, deux agents subalternes et une adjointe administrative classifiée AS-01, qui relevaient directement d'elle. À la RAI, un agent PM-06 relevait d'elle. Elle a également déclaré que, dans le cadre de l'affectation, elle n'avait pas le profil ou le niveau de responsabilité qu'elle avait à son poste d'attache.

[218] La fonctionnaire a déclaré qu'elle croyait qu'il y aurait des conséquences sur sa réputation, parce qu'elle avait désormais de la difficulté à pourvoir des postes. Elle a été informée que les gens ne voulaient pas travailler avec elle.

[219] Pour sa part, Mme Wilson a nié qu'elle avait eu l'intention, en envoyant la fonctionnaire suivre une formation linguistique en français ou en affectation, de la punir ou de lui imposer une mesure disciplinaire.

[220] La fonctionnaire a terminé l'affectation et est retournée à son poste d'attache le 19 mars 2014. Elle a déclaré qu'à son retour, l'atmosphère était tendue et que sa relation avec Mme Dupont était tolérable, mais qu'elle se détériorait.

[221] La fonctionnaire a fait valoir que peu de temps avant le 1<sup>er</sup> mai 2014, après son retour à son poste d'attache, elle a été informée que les restrictions auxquelles était assujetti M. B avaient été retirées. Elle a déclaré qu'elle avait envoyé quelques courriels à Mme Dupont à ce sujet et qu'elles en avaient discuté ce jour-là.

[222] Mme Paré était la superviseure de la fonctionnaire à la RAI. Dans son témoignage, elle a dit qu'elle était heureuse que la fonctionnaire ait été affectée à sa direction générale, car ils mettaient un terme à un programme et qu'ils effectuaient la transition à un autre programme, et qu'une personne classifiée au niveau EX-01 était nécessaire pour diriger la transition et le nouveau programme.

[223] Mme Paré a déclaré que la fonctionnaire avait effectivement géré certains aspects financiers du programme, mais elle ne pouvait affirmer si elle avait géré un budget. Elle a déclaré que huit personnes lui rendaient directement compte, tout en reconnaissant que ces personnes auraient pu lui rendre compte indirectement par l'entremise d'une autre personne.

[224] Mme Paré a été interrogée à savoir si la fonctionnaire avait participé à la rédaction de mémoires au cabinet, ce à quoi elle a répondu qu'elle ne se souvenait pas précisément si c'était le cas ou non. Mme Paré a déclaré que la tâche avait commencé à la RAI pendant la période pertinente. Elle a aussi été interrogée au sujet d'un courriel daté du 20 mars 2014, qu'elle a envoyé à M. Saranchuk, concernant le départ de la fonctionnaire de la RAI et la raison de ce retour à la RAI. Mme Paré a déclaré qu'elle voulait que la fonctionnaire reste à la RAI, tout comme la SMA de cette direction générale.

[225] Mme Paré a signalé qu'au moment de son départ de la RAI, la fonctionnaire avait été remplacée par une personne classifiée au groupe et au niveau EX-01.

[226] En contre-interrogatoire, Mme Paré a été questionnée à propos des fonctions auxquelles la fonctionnaire avait été affectée, qui comprenaient les fonctions présentées dans un courriel daté du 13 novembre 2013. Selon Mme Paré, ces fonctions ont été élargies afin d'inclure des politiques ainsi que des ententes de partenariat et de règlement au sein de la Direction générale des opérations. Trois des cinq fonctions énumérées dans ce courriel sous l'en-tête [traduction] « Leadership » étaient exercées par Mme Paré avant l'arrivée de la fonctionnaire à la RAI. La fonctionnaire les a assumées lors de son arrivée. Au départ de la fonctionnaire, la personne classifiée EX-01 qui l'a remplacée a assumé ces responsabilités.

[227] On ne m'a présenté aucune preuve selon laquelle le salaire ou les avantages de la fonctionnaire avaient changé de quelque manière que ce soit pendant son affectation à la RAI.

#### **G. Les enquêtes de harcèlement**

[228] Le 5 mai 2014, par courriel, l'avocat de la fonctionnaire a écrit à Susan Palmi, Quintet Consulting Corporation, qui était l'enquêtrice désignée par le MAINC pour enquêter sur la plainte de harcèlement contre M. B. L'avocat lui a demandé si elle avait des instructions pour procéder à l'enquête. Mme Palmi a répondu le même jour, et l'a informé qu'elle avait reçu la directive de procéder à l'enquête, que M. B y participe ou pas, et que, en raison d'autres engagements, elle commencerait après le 16 mai 2014.

[229] Une copie d'un courriel daté du 22 mai 2014, de Mme Palmi à la fonctionnaire, a également été présentée en preuve. Selon ce courriel, Mme Palmi avait reçu de la fonctionnaire une copie signée et modifiée de ses notes. Dans le courriel, Mme Palmi souligne qu'elle suppose que les faits tels qu'ils sont établis dans ses notes demeurent les mêmes; elle informe aussi la fonctionnaire qu'elle se prépare à rencontrer M. B.

[230] Le MAINC a retenu les services de J. Simkins & Associates pour enquêter sur les plaintes de M. B et de Mme C. Ils ont présenté deux rapports distincts au MAINC. Le rapport sur la plainte de M. B était daté du 29 novembre 2014 (le « rapport Simkins B ») et le rapport sur la plainte de Mme C était daté du 30 décembre 2014 (le « rapport Simkins C »).

[231] Selon le rapport Simkins B, la plainte de M. B contenait 15 allégations contre la fonctionnaire. La conclusion du rapport révèle que, selon la preuve recueillie, la fonctionnaire n'a pas harcelé M. B ou abusé de son autorité au sens où on l'entend dans ces expressions, conformément à la politique sur le harcèlement et la directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement. Cependant, le rapport Simkins B formule les commentaires suivants au sujet de l'environnement de travail à la DRP :

[Traduction]

*Depuis au moins 2011, il y a eu un environnement de travail profondément troublé, voire toxique, au sein de la Direction de la recherche et des politiques. D'après la preuve que nous avons été en mesure de recueillir, il y a eu deux dénominateurs communs dans cet environnement querelleur et perturbateur : Mme Green et M. [B].*

[...]

*Nous avons été informés au début de cette enquête qu'un certain nombre d'employés actuels et d'anciens employés de la Direction appartenaient à des camps pro-Green ou pro-[M. B]. Il est devenu manifeste que très peu de personnes, peu importe leur situation dans la hiérarchie ministérielle, pouvaient être considérées comme neutres et impartiales. Effectivement, plusieurs employés actuels et anciens employés ont refusé d'être interrogés, une situation que nous avons rarement rencontrée dans le cadre de notre travail au cours des 25 dernières années. Les raisons exprimées comprenaient la peur des conséquences, une réticence à participer à une saga apparemment sans fin de plaintes, de contre-plaintes et de menaces de poursuite en justice, et des appréhensions selon lesquelles, s'ils parlaient, ils ne seraient pas défendus par les Ressources humaines et la haute direction ministérielle.*

[...]

*Cela étant, la preuve soutient effectivement une conclusion selon laquelle le style de gestion de Mme Green est excessivement directif de par sa nature et qu'il lui manque certaines compétences en « gestion de personnes » qui sont si importantes dans le milieu de travail d'aujourd'hui. Ces compétences comprennent le fait de composer avec des employés parfois « difficiles » d'une façon à aider à régler les problèmes d'une manière non conflictuelle.*

[232] Selon le rapport Simkins C, la plainte de M. C contenait 13 allégations contre la fonctionnaire. La conclusion du rapport révèle que, selon la preuve recueillie, la

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

fonctionnaire n'a pas harcelé Mme C ou abusé de son autorité au sens où on l'entend dans ces expressions, conformément à la politique sur le harcèlement et la directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement. Cependant, le rapport Simkins C formulait les mêmes commentaires à propos de l'environnement de travail de la DPR que le rapport Simkins B.

[233] À la date de l'audience, la preuve a divulgué que Mme Palmi avait éprouvé des difficultés à trouver des possibilités d'interviewer M. B et que l'enquête sur la plainte de harcèlement de la fonctionnaire contre M. B n'avait pas été achevée.

### **III. Résumé de l'argumentation**

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

[234] Selon la fonctionnaire, l'employeur s'est adonné à une série de mesures qui équivalaient à une mesure disciplinaire déguisée.

[235] La fonctionnaire a fait valoir que je devais répondre aux deux questions suivantes :

- i. Une mesure disciplinaire a-t-elle été imposée?
- ii. La fonctionnaire a-t-elle fait l'objet de représailles en raison de la plainte qu'elle a déposée en vertu du *Code*?

[236] La fonctionnaire a eu une longue et brillante carrière dans la fonction publique jusqu'en juin 2012; ses évaluations de rendement étaient toujours positives. La relation avec l'employeur a changé au cours de l'été 2012. La question à poser est celle de savoir comment une employée dont le rendement est si élevé est-elle devenue une si mauvaise gestionnaire et une si mauvaise dirigeante de personnes?

[237] La fonctionnaire a été blâmée et a servi de bouc émissaire pour les plaintes et les griefs d'autres employés. Selon elle, l'imposition de l'encadrement, l'évaluation du rendement négative pour l'exercice 2012-2013, sa suspension après son refus de travailler en vertu du *Code* et son retrait de son poste en octobre 2013, constituaient tous une forme de mesure disciplinaire.

[238] Au moyen d'une mesure déguisée, la fonctionnaire a été blâmée pour l'inconduite de M. B, et ce, au motif qu'elle n'avait pas traité adéquatement le

comportement de celui-ci. La réunion du 11 novembre a divulgué que de graves commentaires avaient été formulés à son sujet et qu'elle avait des ennemis. Elle s'est donc adressée à sa gestionnaire, aux RL et à la direction générale de la sécurité du défendeur. La réponse de Mme Dupont était que M. B ne faisait que [traduction] « jouer dans la tête [de la fonctionnaire] », ce qui était inapproprié et injuste. Les RL ont suggéré qu'une recherche de faits soit faite, mais aucune n'a eu lieu.

[239] La fonctionnaire a cherché de l'aide auprès des voies de recours appropriées; comme réponse, elle a été ignorée, renvoyée à de l'encadrement et s'est vue attribuer une évaluation du rendement négative pour avoir échoué à composer avec MM. A et B.

[240] La fonctionnaire a fait valoir que la participation de M. Tremblay avait été révélatrice. Elle n'avait jamais interagi avec lui avant février 2013. La preuve de M. Tremblay était commode, alors que les notes de la fonctionnaire étaient très persuasives, et sa preuve était claire, convaincante et conforme à ses notes.

[241] M. Tremblay a indiqué que ses réunions avec la fonctionnaire étaient superficielles, bien qu'il lui ait envoyé des NIP pour qu'elle y participe et qu'elle accepte une affectation dans une autre direction générale. Les réunions étaient inhabituelles.

[242] La fonctionnaire a laissé entendre que la preuve de M. Tremblay avait été bien apprise. Pourquoi n'a-t-il pas ordonné à Mme Dupont de la gérer? Pourquoi n'a-t-il rien consigné par écrit?

[243] M. Tremblay a déclaré qu'il ne croyait pas que le rendement de la fonctionnaire correspondait au niveau EX-01. Elle a laissé entendre que le vrai sens derrière cette affirmation est révélé au moyen de la preuve. M. B a envoyé un courriel à M. Tremblay contenant de très graves allégations à propos de la fonctionnaire. Plutôt que de suivre un processus, le MAINC a donné à M. B ce qu'il voulait et la fonctionnaire a été blâmée pour la conduite de celui-ci. Les courriels portant sur le courriel de M. B à l'intention de Mme Tremblay, daté du 5 février 2013, ont mené à trois réunions auxquelles ont participé la fonctionnaire et M. Tremblay. Lors de la première réunion, la fonctionnaire et Mme Dupont ont été blâmées pour la situation relative à M. B.

[244] Les notes de la fonctionnaire sur les réunions de février soulignent que M. Tremblay était en colère, qu'il blâmait la fonctionnaire, et qu'il lui avait imposé de



l'encadrement. Elle a abandonné l'encadrement et a reçu une cote de rendement négative. Il existe un lien entre les deux.

[245] La deuxième mesure disciplinaire que l'employeur a prise contre la fonctionnaire était la cote de rendement négative.

[246] L'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour l'exercice 2012-2013 n'a pas été menée de manière appropriée. Les procédures appropriées n'ont pas été respectées et la transparence n'a pas été assurée. En conséquence, je dois examiner ce qui la sous-tend, étant donné qu'il pourrait s'agir du motif de la mesure disciplinaire.

[247] Il y avait environ six étapes dans le processus d'évaluation du rendement. Au cours des années précédentes, Mme Dupont suivait le processus. Cependant, au cours de l'exercice 2012-2013, ce processus n'a pas été suivi; elle a formulé des recommandations en ce qui a trait à la cote proposée de la fonctionnaire, avec lesquelles M. Tremblay était en désaccord. Selon lui, la fonctionnaire ne possédait pas certaines compétences en leadership.

[248] La fonctionnaire n'a reçu aucun avis préalable en ce qui concerne la réunion sur son évaluation du rendement du 15 juillet 2013. La cote Réussi « - » a été un choc auquel elle ne s'attendait pas. Le document d'évaluation original ne contenait aucun commentaire ou explication de la part de Mme Dupont. Il est manifeste que l'évaluation du rendement négative était un message que M. Tremblay voulait envoyer à la fonctionnaire, qui a fait valoir qu'il s'agissait d'un message disciplinaire.

[249] Même si M. Tremblay a suggéré un certain nombre de difficultés en ce qui concerne le rendement de la fonctionnaire, par exemple avec les employés, les clients et les relations, elles n'ont pas été communiquées à la fonctionnaire. Selon sa compréhension, elle est soudainement devenue une mauvaise gestionnaire, ce qui n'était rien de plus que du camouflage pour déguiser une mesure disciplinaire dans une tentative d'éviter un examen minutieux de la Commission.

[250] M. Tremblay était visé par la plainte de harcèlement de la fonctionnaire en avril ou mai 2013. Il n'en a pas informé ses collègues au niveau des SMA et du SM; il aurait dû le faire. La plainte a donné lieu à un conflit d'intérêts.

[251] La suspension imposée après son refus de travailler en octobre 2013 était, selon la fonctionnaire, la troisième mesure disciplinaire. Elle a indiqué qu'elle estimait que

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

son environnement de travail n'était pas sécuritaire. Elle a été suspendue après son refus de travailler et en raison de celui-ci. Lorsqu'elle n'est pas retournée au travail, elle a été retirée de son poste et une autre personne y a été nommée. Elle en a été informée par courriel.

[252] À deux reprises, le 23 octobre 2013, après que M. Wernick l'ait informé que la recherche de faits n'avait pas démontré que sa sécurité était en danger, la fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Dupont, lui demandant d'effectuer un retour au travail. Elle a été ignorée.

[253] À l'audience au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs sur l'évaluation du rendement de la fonctionnaire, Mme Wilson l'a informée qu'elle ne pouvait pas retourner à son poste. Lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre, la fonctionnaire a été informée qu'il n'y avait aucun danger, que l'accès de M. B au lieu de travail était limité et qu'elle ne pouvait pas retourner au travail. D'abord, l'employeur a indiqué qu'elle devait suivre une formation linguistique en français. Ultérieurement, elle a été envoyée en affectation. D'après l'employeur, la poussière devait retomber et la fonctionnaire devait être mutée. Le retrait de la fonctionnaire de son poste était une réponse disproportionnée et inutile. Elle devait soit suivre la formation linguistique, soit aller en affectation, car elle n'avait aucun poste; il avait été pourvu. Elle a allégué qu'entre le jour où elle a formulé sa plainte et le 21 novembre 2013, elle a réellement été suspendue.

[254] La fonctionnaire a reconnu qu'elle avait été rémunérée, mais que la nature disciplinaire des actions de l'employeur n'en était pas modifiée pour autant.

[255] La fonctionnaire avait accédé à la demande de l'employeur de suivre une formation linguistique. À la dernière minute, l'employeur y a mis un terme, sans explication. Le représentant de la fonctionnaire et celui de l'employeur ont correspondu à propos de ce changement de cap.

[256] Mme Wilson a reconnu dans sa preuve que la fonctionnaire avait notamment été envoyée en affectation en raison de son [traduction] « évaluation du rendement qui n'était pas excellente ». L'explication de l'avocat du MAINC dans sa lettre à la fonctionnaire datée du 15 novembre 2013, est qu'il [traduction] « [...] est dans l'intérieur supérieur de tous que la fonctionnaire soit réaffectée pendant que la plainte de harcèlement fait l'objet d'une enquête ». La plainte de harcèlement contre

M. Tremblay et Mme Dupont a été rejetée; en date de novembre 2013, la plainte de la fonctionnaire contre M. B n'avait toujours pas fait l'objet d'une enquête.

[257] La fonctionnaire était blâmée pour la plainte de M. B ou pour son refus de travailler ou les deux. Une année complète après la présentation de sa plainte contre M. B, ce dernier a soulevé des problèmes personnels afin d'éviter de rencontrer l'enquêtrice sur la plainte de harcèlement. Même si la politique de harcèlement contient effectivement une disposition concernant les circonstances atténuantes, les deux plaintes auraient dû être traitées en avril 2014.

[258] L'affectation de la fonctionnaire constituait des représailles par suite de son refus de travailler, et une rétrogradation. Elle devait accomplir des tâches normalement effectuées à un niveau considérablement plus bas et n'avait aucun pouvoir financier délégué. Après avoir quitté la RAI, une personne à un niveau inférieur a accompli le travail qu'elle faisait. L'affectation doit être examinée par rapport à son poste d'attache, où elle était responsable de 27 employés et d'un budget de deux millions de dollars.

[259] Finalement, selon la fonctionnaire, le délai dans le traitement de la plainte de harcèlement était une mesure disciplinaire. Cette question aurait dû être résolue dans un délai d'un an, et il est choquant et désolant que celle-ci soit toujours en suspens.

[260] *McMullen c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 64, au paragraphe 120, stipule qu'en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*, un fonctionnaire doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que les mesures de l'employeur étaient non seulement disciplinaires, mais aussi qu'elles équivalaient à une rétrogradation, à une suspension ou à une sanction pécuniaire. La caractéristique essentielle d'une mesure disciplinaire est une intention de corriger le mauvais comportement d'un employé en le ou la punissant d'une manière quelconque. L'assurance d'un employeur qu'il n'avait pas l'intention qu'une mesure soit disciplinaire peut régler la question, mais pas toujours.

[261] Pour déterminer si la mesure de l'employeur était disciplinaire, je dois déterminer le but et l'effet de cette mesure. Les considérations pour cette détermination comprennent ce qui suit :

- si les mesures de l'employeur ont eu une incidence sur les

perspectives de carrière de la fonctionnaire;

- si les mesures de l'employeur semblaient corriger un comportement coupable ou corrigible ou si l'employeur semblait croire que le comportement était coupable ou corrigible;
- si la décision de l'employeur visait à être corrective;
- si la mesure de l'employeur avait eu une incidence négative immédiate sur le fonctionnaire.

[262] Au moment d'examiner une allégation de mesure disciplinaire déguisée, la fonctionnaire a fait valoir qu'il est nécessaire d'examiner au-delà de la raison déclarée par l'employeur afin de déterminer la véritable intention et de décider si les répercussions de ses mesures étaient considérablement disproportionnées par rapport à la justification administrative censée être servie.

[263] Dans *McMullen*, on est arrivé à la conclusion que les mesures de l'employeur étaient disciplinaires, car il n'avait pas suivi ses politiques et procédures pour traiter le mauvais rendement. Notamment, l'employeur a fait ce qui suit :

- il n'a donné aucun avertissement à l'employée au sujet de son prétendu mauvais rendement;
- il a reconnu qu'il n'avait pas suivi ses politiques sur la gestion du mauvais rendement;
- il n'a pas demandé le consentement de l'employée avant de la retirer de son poste;
- il n'a présenté aucune preuve directe pour montrer que le retrait était requis en réponse à une situation de ou à une exigence opérationnelle légitime.

[264] *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218, au paragraphe 33, établit qu'un grief contre une rétrogradation peut être fondé même si la classification d'un employé n'est pas changée, et ce, si la nature punitive de la réaffectation est évidente. Dans cette affaire, la Cour a soutenu qu'il y avait eu rétrogradation lorsque l'employé en question ne supervisait plus d'employés, n'accomplissait aucune des *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

fonctions de son poste d'attache, était isolé de son lieu de travail, était affecté à des tâches ayant peu de valeur, avait peu à faire et avait été affecté à un bureau subalterne.

[265] *Gaw c. Conseil du Trésor (Service national de libération conditionnelle)*, dossier de la CRTEFP 166-02-3292 (19780220), prévoit qu'une sanction disciplinaire doit à tout le moins avoir le potentiel d'affecter de manière préjudiciable la situation d'un employé. Les suspensions avec traitements, qui ont essentiellement pour objectif de corriger un comportement inacceptable, peuvent être considérées comme disciplinaires, même si aucune sanction pécuniaire n'est imposée à l'employé.

[266] Dans *McMullen*, au paragraphe 124, il a été conclu que le retrait de la rémunération au rendement de l'employée en question était inextricablement lié à son inconduite alléguée et motivée par celle-ci, ce qui constituait une sanction pécuniaire.

[267] La fonctionnaire m'a également renvoyé à *Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176.

### **1. La plainte en vertu de l'article 133 du Code**

[268] Un employé peut formuler une plainte liée à des représailles en vertu de l'article 133 du *Code*, alléguant une violation de l'article 147, qui interdit les représailles contre un employé qui s'est prévalu de ses droits en vertu du *Code*. L'article 240 de la *Loi* établit que la Commission a compétence pour entendre les plaintes en vertu de l'article 133 alléguant une violation de l'article 147.

[269] *White c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CTRTEFP 63, souligne qu'il incombe au plaignant d'établir qu'une plainte a été formulée en vertu de l'article 133 du *Code* et que, une fois établi, il incombe à l'employeur d'établir qu'il n'a pas exercé de représailles. Dans l'évaluation pour déterminer s'il y a eu représailles, la Commission n'est pas tenue de déterminer s'il existait un danger ou non; il n'est pas non plus nécessaire de déterminer si l'employé se trouvait au travail lorsqu'il a formulé une plainte (voir *LeClair c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTEFP 49).

[270] Conformément à l'article 128 du *Code*, un plaignant a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger au moment où il a refusé de travailler. « Motifs raisonnables de croire » s'entend de l'existence d'un « niveau raisonnable de certitude qu'il y aura effectivement une blessure [...] »

immédiatement s'il y a une exposition au risque [ou] à la situation [...] », tel qu'il est cité dans *White*, au paragraphe 152.

[271] L'expression « motifs raisonnables de croire » n'exige pas que le plaignant ait raison lorsqu'il croit qu'il existe un danger, voire qu'il soit réellement en danger. Par conséquent, l'employeur peut contrevenir à l'article 147 du *Code* s'il impose une sanction à l'égard d'un plaignant qui a des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger, même s'il n'était pas réellement en danger.

[272] *LeClair*, aux paragraphes 118 à 120, établit que la législation en ce qui a trait au danger est établie dans le *Code* afin de prévenir les accidents de travail. En conséquence, l'employé ne devrait pas être assujéti à un lourd fardeau pour justifier un refus de travailler. L'employé peut se tromper en croyant qu'il existait un danger, à condition que la croyance elle-même soit raisonnable et motivée par des préoccupations authentiques en matière de sécurité.

[273] *Chaney c. Auto Haulaway Inc.*, 2000 CCRI 47, souligne qu'un refus de travail doit uniquement constituer une « cause immédiate de mesures disciplinaires imposées » pour que l'employeur ait contrevenu à l'article 147 du *Code*. Dans la présente affaire, il s'agissait d'une cause directe; la fonctionnaire a été retirée de son poste après avoir formulé sa plainte.

[274] Pour établir qu'il n'a pas exercé de représailles, un employeur doit démontrer ce qui suit :

- le plaignant n'a pas agi conformément à l'article 128 du *Code*;
- l'employeur n'a imposé aucune mesure disciplinaire ou sanction pécuniaire contre le plaignant;
- l'employeur a imposé une mesure disciplinaire ou une sanction pécuniaire pour pénaliser le plaignant, mais l'a fait pour des motifs qui ne sont pas liés à la plainte formulée en vertu de l'article 133.

[275] La fonctionnaire est retournée au travail le 16 septembre 2013. Elle a passé en revue la plainte de M. B et a constaté que celle-ci affirmait que [traduction] « [...] beaucoup de personnes veulent vous tuer [...] ». L'employeur a fait valoir que cette affirmation avait été formulée un an plus tôt, mais la fonctionnaire a déclaré qu'avant

de la lire, elle ignorait que [traduction] « beaucoup de personnes [...] voulaient la tuer ». La discussion précédente portait sur des [traduction] « ennemis » et [traduction] « manger son foie ». Il existe une distinction. La fonctionnaire venait d'effectuer un retour au travail. Elle a fait valoir qu'elle était effrayée. M. B avait accès à l'étage où elle travaillait. De son point de vue, elle craignait pour sa vie.

[276] Le 26 septembre 2013, après avoir passé en revue la plainte, la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle ne pouvait pas se présenter au travail (voir les courriels datés des 26 et 27 septembre 2013). Elle était effrayée. Elle n'est pas une avocate; il était raisonnable qu'elle soit effrayée.

[277] Le 30 septembre 2013, elle a écrit de nouveau, indiquant qu'elle ne pouvait pas se rendre au travail. Le 4 octobre 2013, elle a présenté un refus de travailler fondé sur des questions liées à la santé et à la sécurité.

[278] La fonctionnaire a agi de manière raisonnable dans toutes les circonstances. Si elle est visée par une menace à son lieu de travail, il n'est pas nécessaire qu'elle entre dans le lieu de travail. La loi vise à protéger les employés. M. B a formulé une menace et elle a agi de manière raisonnable, conformément à l'esprit du *Code*.

[279] L'employeur a accepté son refus, ce qui est important, car il a ainsi démontré qu'il l'avait prise au sérieux. Il a déclaré qu'il enquêtait sur le danger et, éventuellement, il a affirmé qu'il avait achevé son enquête et qu'il n'avait décelé aucun danger. La réponse n'a pas été aussi simple que d'affirmer [traduction] « Il n'y a pas de danger; retournez au travail »; l'employeur a affirmé qu'il mettait en œuvre des mesures pour tenir M. B à l'écart. Puisqu'il a affirmé qu'il acceptait son refus de travailler, qu'il a enquêté sur celui-ci et qu'il a mis en œuvre des mesures correctives, il ne pouvait pas se présenter devant la Commission et déclarer que la fonctionnaire n'avait pas pu formuler une plainte. La seule question consiste à déterminer si on a exercé des représailles.

[280] Le critère ne consiste pas à déterminer s'il y avait un danger; selon la preuve de la fonctionnaire, elle avait des motifs raisonnables de croire que M. B avait formulé une menace à son encontre.

[281] *LeClair* prévoit que l'employé n'a pas à s'acquitter d'un lourd fardeau et qu'il peut se tromper. La seule chose qui est exigée, c'est une croyance authentique. La mise

en œuvre de mesures par l'employeur pour la protéger témoigne de la légitimité de la croyance de la fonctionnaire.

[282] La fonctionnaire demande une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu au *Code* en exerçant des représailles à son encontre pour avoir présenté son refus de travailler.

## **B. Pour le défendeur et employeur**

[283] L'employeur a fait valoir qu'en ce qui concerne les griefs, toutes les mesures prises étaient de nature administrative et aucune n'était de nature disciplinaire entraînant la suspension, la rétrogradation ou une sanction pécuniaire. Par conséquent, les griefs devraient être rejetés.

[284] En ce qui a trait à la plainte de la fonctionnaire, elle était absente du travail et n'avait aucun motif raisonnable de croire qu'il existait un danger. En outre, aucune mesure disciplinaire n'a été imposée relativement à son refus de travailler. L'affectation temporaire ne concernait en rien son refus de travailler. Par conséquent, la plainte devrait être rejetée.

### **1. Les griefs**

[285] Dans *Lindsay c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 389, la Cour a fait valoir qu'il incombe à un fonctionnaire d'établir que les mesures visées par le grief répondent aux seuils de compétences prévus au paragraphe 209(1) de la *Loi*. Au paragraphe 46, la Cour a conclu qu'il incombe au fonctionnaire d'établir qu'il s'agit d'une « mesure disciplinaire déguisée ».

[286] Le 21 juillet 2014, l'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour trancher les griefs au motif qu'ils n'étaient pas visés par le paragraphe 209(1) de la *Loi*. Le 5 août 2014, la fonctionnaire a répondu à l'objection, déclarant que l'employeur était préclus de la formuler, car, après le dernier palier de la procédure de règlement des griefs, il l'avait expressément informée qu'elle avait le droit d'envoyer le grief à la Commission aux fins d'arbitrage; par conséquent, l'employeur a accepté la compétence de la Commission.

[287] Les parties ne peuvent pas conférer compétence à la Commission et on ne peut invoquer la préclusion à cette fin (voir *Boutilier c. Canada (Procureur général)*, [1999]



1 C.F. 459 (T.D.), *Wray c. Conseil du Trésor (ministère du Transport)*, 2012 CRTFP 64, et *Elliott c. Guilde de la martine marchande du Canada*, 2008 CRTFP 3).

[288] La fonctionnaire a tenté de démontrer que les mesures administratives prises par différentes personnes étaient disciplinaires. Les mesures disciplinaires ne peuvent pas toutes être renvoyées à l'arbitrage en vertu de la *Loi*. Il y a deux critères. D'abord, il doit y avoir une mesure disciplinaire; deuxièmement, la mesure disciplinaire doit entraîner le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. Si les deux critères ne sont pas respectés, la Commission n'a pas compétence (voir *Sharaf c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)*, 2010 CRTFP 34). Une sanction pécuniaire qui n'est pas liée à une mesure disciplinaire n'est pas admissible à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* (voir *Hanna c. Administrateur général (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2009 CRTFP 94).

[289] *Rogers c. Agence du revenu du Canada*, 2010 CAF 116, appuie la proposition que chaque mesure alléguée doit être évaluée en soi pour déterminer si elle satisfait à ces deux critères et que le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou la sanction pécuniaire doit faire partie intégrante (par opposition à une conséquence raisonnablement prévisible) de la mesure disciplinaire. Une mesure ne peut pas être improvisée avec des résultats distincts ou non liés dans une tentative de satisfaire à ces critères.

## **2. L'offre d'encadrement n'était pas une mesure disciplinaire entraînant la rétrogradation, la suspension ou la sanction pécuniaire**

[290] L'expression « mesure disciplinaire » ne vise pas à être suffisamment vaste pour inclure toute mesure prise par un employeur susceptible d'être dommageable ou préjudiciable aux intérêts d'un employé. Bien qu'un employé puisse se sentir lésé par des décisions qui ont une incidence négative sur ses conditions d'emploi, la grande majorité de celles-ci sont administratives. Lorsqu'on évalue si une mesure est disciplinaire, le principal facteur est l'intention de l'employeur. Sa mesure ne sera pas réputée disciplinaire s'il s'agit d'une réponse raisonnable à des considérations opérationnelles honnêtes. À cet égard, l'employeur m'a renvoyé à *Frazer* et à *Theaker c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2013 CRTFP 163.

[291] Le fait qu'un employé ait l'impression d'avoir été traité injustement ne convertit

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

pas une mesure administrative en mesure disciplinaire. La mesure d'un employeur ne devient pas disciplinaire parce que les motifs qui sous-tendent sa décision auraient pu entraîner une mesure disciplinaire (voir *Frazee et Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.)).

[292] *London (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 107*, [2004] O.L.A.A. No. 556 (QL), établit que le fait d'ordonner à un employé de suivre un cours ou un encadrement n'est pas une mesure disciplinaire.

[293] Il n'y a aucune preuve que l'offre d'encadrement de M. Tremblay avait une intention disciplinaire ou punitive. Il a été honnête et candide, et il a déclaré que l'encadrement était un outil pour aider la fonctionnaire à améliorer son rendement dans des circonstances difficiles. Il a nié avoir eu l'intention de prendre des mesures disciplinaires ou de la punir. Il a déclaré qu'il avait personnellement bénéficié de l'encadrement.

[294] L'employeur a fait valoir que, en l'espèce, la recommandation faite à la fonctionnaire relative à l'encadrement était une réponse raisonnable aux préoccupations honnêtes de l'employeur à propos du rendement de cette dernière et était conforme à ses offres d'encadrement précédentes.

[295] Il n'y a aucune preuve qui démontre que l'offre constituait une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire.

### **3. La cote de rendement n'était pas une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire**

[296] Une évaluation du rendement négative n'est pas une mesure disciplinaire (voir *Tudor Price c. Administrateur général (ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire)*, 2013 CRTFP 57, *Porter c. Conseil du Trésor (ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources)*, dossier de la CRTFP 166-02-752 (19731128), *Bratrud c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2004 CRTFP 10, *Hill c. Commission de contrôle de l'énergie atomique*, dossier de la CRTFP 166-03-14566 (19840503), [1984] C.R.T.F.P.C. n° 61 (QL), et *Veilleux c. Conseil du Trésor (Commission de la fonction publique)*, dossier de la CRTFP 166-02-11370 (19820729), [1982] C.R.T.F.P.C. n° 126 (QL)).

[297] Il n'y a aucune preuve de conduite fautive. Les lacunes de la fonctionnaire *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et *Code canadien du travail*

mentionnées dans l'évaluation du rendement n'étaient que des préoccupations non-fautives normales liées au rendement, qui ne font habituellement pas l'objet de réponses disciplinaires de la part des employeurs. Selon la preuve, la fonctionnaire n'était pas ciblée, au contraire, sa DG avait reçu une cote de rendement identique en raison de préoccupations similaires liées au rendement.

[298] Selon la preuve de M. Tremblay, plusieurs membres de la haute direction étaient préoccupés au sujet des compétences de leadership de la fonctionnaire et de sa capacité à collaborer avec les autres. Sa cote de rendement était un effort collectif d'un comité ayant le mandat explicite d'examiner et d'approuver les évaluations du rendement des EX et, au bout du compte, d'attribuer des cotes de rendement.

[299] Une perte financière n'est pas la même chose qu'une sanction pécuniaire. Une perte financière ne devient pas une sanction pécuniaire au seul motif qu'il pourrait s'agir d'une conséquence raisonnablement prévisible d'une mesure disciplinaire. Une sanction pécuniaire doit être prévue implicitement dans la mesure disciplinaire.

[300] *Tudor Price, Bratrud* et *McMullen* font tous valoir que, même si des conséquences financières peuvent découler d'évaluations du rendement, elles ne constituent pas des sanctions pécuniaires au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[301] Il est difficile de concevoir comment une prime de 5 166 \$ peut être interprétée comme une sanction pécuniaire.

[302] *Rogers*, au paragraphe 21, soutient qu'il est bien établi que l'utilisation de congés de maladie ne constitue pas une sanction pécuniaire.

#### **4. La décision de la fonctionnaire de quitter le lieu de travail n'était ni une mesure disciplinaire ni une suspension**

---

[303] L'employeur a fait valoir que je n'avais pas compétence pour examiner le deuxième grief étant donné que la fonctionnaire avait omis de démontrer que sa décision de quitter le bureau en septembre 2013 constituait une mesure disciplinaire ou une suspension au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[304] Aucune mesure de l'employeur ne peut être examinée; l'absence de la fonctionnaire était le résultat de son choix de quitter le lieu de travail en septembre 2013 et de son refus subséquent de travailler en raison de préoccupations

liées à la sécurité pour la période allant du 4 octobre 2013 au 6 novembre 2013, malgré le fait qu'on lui ait ordonné de retourner au travail au moyen d'une lettre datée du 21 octobre 2013 (voir *Purtell c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTEFP 15).

[305] Une fois que la fonctionnaire a informé l'employeur qu'elle n'avait aucune préoccupation en matière de sécurité, l'employeur a mis au point les plans de manière diligente aux fins d'une affectation temporaire qui a commencé le 19 novembre 2013. Elle a été rémunérée intégralement pendant la période de son absence. On ne peut pas dire que l'employeur a eu l'intention de la discipliner ou de la punir étant donné qu'elle a choisi de quitter le lieu de travail. En outre, aucune preuve ne laisse entendre qu'une mesure quelconque de l'employeur susceptible d'avoir retardé la mise au point de l'affectation était motivée par une intention de discipliner ou de punir la fonctionnaire. Effectivement, aucune preuve présentée ne laisse entendre qu'elle n'aurait pas été autorisée à travailler si elle s'était présentée au lieu de travail et, en réalité, la preuve indique le contraire, car Mme Wilson a expressément affirmé que la fonctionnaire pouvait retourner au travail en tout temps.

#### **5. L'affectation temporaire n'était pas une mesure disciplinaire entraînant la rétrogradation**

---

[306] L'employeur a fait valoir que je n'avais pas compétence, car la fonctionnaire a omis de démontrer que l'affectation temporaire constituait une mesure disciplinaire ou une rétrogradation au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[307] *Merrill c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et accise)*, dossier de la CRTEFP 166-02-15133 (19860225), [1986] C.R.T.F.P.C. n° 54 (QL), et *Stead c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 PSLRB 87, établissent que la réaffectation temporaire d'un employé pour une question de harcèlement ou de santé et de sécurité n'est pas une mesure disciplinaire. De même, une menace de mesure disciplinaire ne constitue pas une mesure disciplinaire.

[308] La formation linguistique suggérée n'était pas une « mesure disciplinaire », puisque l'employeur n'a jamais donné suite à cette possibilité en raison de la résistance de la fonctionnaire.

[309] L'employeur a fait valoir qu'il était tenu de traiter une querelle grandissante entre la fonctionnaire et les autres employés dans son groupe et qu'il avait choisi de régler cette question en l'affectant temporairement à la RAI. Aucune preuve n'a démontré que la décision était motivée par une intention de lui imposer une mesure disciplinaire ou de la punir; en réalité, la preuve indique le contraire. Les parties aux différentes plaintes ont été séparées afin d'éviter d'exacerber les situations en attendant les résultats des enquêtes de harcèlement. En outre, une priorité ministérielle est survenue dans une autre unité qui correspondait clairement aux compétences de la fonctionnaire.

[310] Le fait de séparer la fonctionnaire des subordonnés avec lesquels elle avait une querelle était une réponse raisonnable aux préoccupations honnêtes de l'employeur à propos de la santé et de la sécurité de l'ensemble de son effectif.

[311] Conformément à la *Loi*, il n'est pas question de rétrogradation lorsque la classification et la rémunération d'un employé demeurent inchangées (voir *Browne c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes, Accise et Impôts)*, dossiers de la CRTEFP 166-02-27650 à 27661 (19971201), [1997] C.R.T.F.P.C. n° 133 (QL), et *Peters c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2007 CRTFP 7). Pour qu'il y ait rétrogradation pour des motifs disciplinaires en vertu de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11; *LGFP*), l'employeur doit placer l'employé concerné dans un poste à un taux de

rémunération maximum inférieur. Au moment de sa réaffectation à la RAI, le salaire et la classification de la fonctionnaire sont demeurés inchangés.

[312] Pendant qu'elle était à la RAI, la fonctionnaire a continué d'accomplir un travail utile à son groupe et niveau d'attache. Même s'il est possible qu'il y ait eu un certain chevauchement entre les fonctions au niveau EX-01 et celles accomplies par le prédécesseur au poste à la RAI, qui était classifié au groupe et au niveau PM-06, la fonctionnaire accomplissait tout de même des fonctions de leadership uniques qui sont généralement attribuées à des cadres classifiés au niveau EX.

## **6. Absence de compétence relativement à l'administration de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire**

---

[313] Même si un employé peut contester des vices de procédure aux termes de l'article 208 de la *Loi*, ces vices ne peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Les vices de procédure dans une enquête de harcèlement ne sont pas admissibles à l'arbitrage. La fonctionnaire n'a pas réussi à démontrer que le retard dans l'enquête sur sa plainte constituait une mesure disciplinaire ou une rétrogradation, une suspension, ou une sanction pécuniaire au sens de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[314] Même si un employé peut contester un vice de procédure, ceux-ci sont corrigés par une nouvelle audience (« audience *de novo* ») devant un arbitre de grief (voir *Maas c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 123, et *Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1985] C.F. n° 818 (C.A.)(QL)).

[315] L'employeur a fait valoir que *Canada (Procureur général) c. Lâm*, 2008 CF 874, établit que l'interprétation d'un processus décrit dans une politique de harcèlement ne relève pas de la portée de compétence prévue à l'alinéa 209(1)a) et au sous-alinéa 209(1)c)(i) de la *Loi*.

[316] Le temps nécessaire pour achever une enquête ne relève pas toujours du contrôle de l'employeur. Selon la position de l'employeur, le retard en ce qui concerne la plainte de la fonctionnaire contre M. B était exclusivement imputable au retard causé par sa situation personnelle et sa conduite. Selon la preuve, il souffrait de problèmes de santé, tout comme son épouse et son enfant. Néanmoins, M. B a porté l'employeur à croire qu'il avait tout à fait l'intention de participer à l'enquête sur la plainte de la fonctionnaire.

[317] L'employeur a retardé l'enquête afin de donner à M. B l'occasion d'y participer, ce qui était une réponse raisonnable étant donné qu'il avait droit à l'équité procédurale et compte tenu de sa situation personnelle et de la croyance de l'employeur qu'il ne tentait pas de retarder le processus. L'employeur s'est efforcé d'établir l'équilibre entre le droit de la fonctionnaire à une réponse opportune à la plainte et le droit de M. B de participer à un processus qui aurait pu mener à une mesure disciplinaire à son égard. Selon la preuve, M. B n'avait pas tenté de retarder délibérément l'enquête.

[318] Aucune preuve présentée n'a laissé entendre que le fait de demander à une direction indépendante d'administrer l'enquête était motivé par un souhait d'imposer des mesures disciplinaires ou de punir la fonctionnaire, ou que l'administration de sa plainte de harcèlement constituait une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire.

## **7. Aucune contravention au Code**

[319] La Commission n'a pas compétence pour examiner une plainte en vertu de l'article 133 du *Code* si le plaignant n'était pas au travail au moment du refus de travailler (voir *Saumier c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 51, et *Taticek c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2015 CRTEFP 12).

[320] Le paragraphe 128(1) du *Code* prévoit qu'un employé peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un endroit ou d'exercer une activité si l'employé, pendant qu'il se trouve au travail, a des motifs raisonnables de croire que le fait d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose constitue un danger, qu'il existe une condition dans le lieu qui constitue un danger pour l'employé, ou que l'exercice d'une activité constitue un danger pour l'employé ou un autre employé.

[321] La fonctionnaire n'était pas présente au travail lorsqu'elle a présenté son refus de travailler. Elle était absente du travail depuis 11 semaines avant de présenter son refus; plus particulièrement, elle avait été en congé de maladie certifié entre le 22 juillet 2013 et le 16 septembre 2013. Elle est ensuite retournée au bureau pour une période d'une semaine et demie, puis elle s'est absentée à compter du 26 septembre 2013. Elle a présenté son refus de travailler par courriel le 4 octobre 2013, alors qu'elle était absente du travail.

[322] La position de l'employeur est la suivante :

- la fonctionnaire n'avait aucun motif raisonnable de croire qu'il existait un danger au moment où elle a refusé de travailler;
- il n'y a eu aucune mesure disciplinaire ou sanction pécuniaire au sens de l'article 147 du *Code*;
- l'affectation temporaire n'a pas été imposée en guise de représailles pour son refus de travailler.

[323] L'employeur a fait valoir que dans *White et Leary c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2005 CRTFP 35, il est établi que le rôle du Commission dans l'évaluation de la plainte de la fonctionnaire en vertu du *Code* est limité à la détermination de la question de savoir si la mesure de l'employeur était teintée de représailles à son encontre pour son refus de travailler. En conséquence, pour accueillir la plainte, la Commission doit conclure que les trois conditions étaient présentes :

- a) la fonctionnaire avait des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger au moment où elle a refusé de travailler;
- b) il y a eu une mesure disciplinaire ou sanction au sens de l'article 147 du *Code*;
- c) la mesure disciplinaire ou la sanction a été imposée en guise de représailles pour le refus de travailler.

[324] En ce qui a trait à l'évaluation de la question de savoir s'il existait des motifs raisonnables de croire qu'un danger existait, d'après *Leary et Simon c. Société canadienne des postes* (1993), 91 di 1 (CCRT n° 988), la Commission devrait objectivement évaluer toutes les circonstances entourant les mesures de la fonctionnaire.

[325] *Simon, Alexander c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2007 CRTFP 110, *Kucher c. Canadian National Railway Company* [1996], D.C.C.R.T. n° 30 (QL), et *Holloway c. Société canadienne des postes* (1990), 83 di 50 (CCRT n° 835), font valoir qu'un tribunal doit examiner minutieusement les motifs et les circonstances d'un refus



de travailler lorsqu'ils existent en même temps que d'autres problèmes en matière de relations de travail et conflits de personnalités. Un refus de travailler ne doit pas être utilisé comme moyen de contournement ou comme prétexte pour régler toutes ces autres questions liées au milieu de travail.

[326] L'employeur a fait valoir qu'il n'existait aucun motif raisonnable qui permettait à la fonctionnaire de croire qu'un danger existait lorsqu'elle a refusé de travailler, compte tenu de ce qui suit :

- le refus de travailler a été déclenché par la plainte de harcèlement de 28 pages de M. B. contre la fonctionnaire.
- La fonctionnaire avait une querelle existante contre M. B, qui comprenait la présentation d'une plainte de harcèlement contre ce dernier.
- La fonctionnaire était troublée par le refus de la possibilité de prendre une mesure disciplinaire contre M. B pour avoir formulé des commentaires en novembre 2012.
- La fonctionnaire avait récemment été informée d'une autre plainte, produite par Mme C.
- Le danger indiqué par la fonctionnaire était lié aux commentaires formulés par M. B environ un an avant son refus de travailler.
- La fonctionnaire était bien au fait des commentaires dans la plainte de harcèlement de M. B à son encontre, dans laquelle il a affirmé qu'elle avait des [traduction] « ennemis » et que des personnes voulaient [traduction] « manger son foie ».
- La fonctionnaire n'a jamais présenté de refus de travailler lorsque M. B lui a fait ces commentaires pour la première fois un an plus tôt.
- La fonctionnaire n'avait pas travaillé avec M. B et avait encore moins été en contact avec lui depuis février 2013.
- La fonctionnaire était absente du travail depuis 11 semaines avant de

présenter le refus de travailler.

- La fonctionnaire avait une copie de la plainte de harcèlement de M. B en août 2013 et avait attendu environ un mois avant de refuser de travailler.
- Toute distinction entre ce que M. B a dit à la fonctionnaire en novembre 2012 et ce qui a été transcrit subséquemment dans sa plainte contre elle en 2013 est sans conséquence. Le fait qu'elle ne se souvienne pas que M. B ait déclaré qu'il connaissait des personnes qui voulaient la tuer (mais qu'elle se souvienne toujours qu'il avait affirmé qu'elle avait des ennemies qui voulaient manger son foie) est une distinction qui ne fait aucune différence.

[327] Plusieurs processus se déroulaient en même temps. La preuve laisse entendre que la fonctionnaire a été temporairement transférée, car l'employeur voulait séparer les parties afin d'éviter d'exacerber la situation, jumelé au fait qu'une priorité ministérielle était survenue dans une autre unité qui correspondait manifestement à la fonctionnaire.

### **C. Réponse du fonctionnaire s'estimant lésé**

[328] *Sharaf* se distingue, car l'employeur dans cette affaire agissait d'une manière plus transparente.

[329] *Hanna* se distingue également, car la politique en question dans cette affaire concernait des frais juridiques.

[330] En ce qui concerne l'argument de la préclusion sur la compétence, la fonctionnaire n'a pas laissé entendre que la Commission avait compétence parce que l'employeur examinait quelque chose. Une mesure prise par une partie ne peut conférer compétence à la Commission, mais elle peut expliquer ce qui s'est réellement produit. L'employeur ne devrait être autorisé à adopter la position selon laquelle la fonctionnaire n'a pas présenté adéquatement une plainte en vertu du *Code White* stipule que la Commission a compétence pour examiner la plainte puisqu'elle a été présentée; cela ne concerne pas ma compétence inhérente d'examiner les représailles.

[331] La fonctionnaire a fait valoir que tous les événements peuvent être perçus

comme un ensemble et que, pour ce motif, une détermination peut être rendue pour voir si une mesure disciplinaire et une sanction pécuniaire ont été imposées. *Gauthier c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 94, au paragraphe 71, prévoit que la Commission peut examiner toute mesure prise par un employeur pour déterminer si une mesure disciplinaire était visée.

[332] L'alinéa 209(1)b) de la *Loi* n'exige pas que la Commission tienne compte de la *LGFP*. Si le législateur avait voulu que le terme « rétrogradation » signifie ce qui est indiqué dans la *LGFP*, il l'aurait inclus; il ne l'a pas fait.

[333] *Saumier* se distingue, car, dans cette affaire, l'employée n'était pas retournée au travail. La fonctionnaire dans la présente affaire est retournée au travail, ce qui est fondamentalement différent.

[334] La fonctionnaire n'a pas cherché à imposer une mesure disciplinaire à l'égard de M. B; elle voulait seulement que l'on mène une enquête sur son comportement.

#### **IV. Motifs**

##### **A. Mise sous scellés des documents**

[335] Les parties ont présenté en preuve des copies des plaintes et des enquêtes de harcèlement qui contiennent des allégations et des déclarations qui ne devaient pas être rendues publiques et qui n'ont pas nécessairement fait l'objet d'une enquête. Dans certains cas, les renseignements contenus dans celles-ci n'ont pas été communiqués aux personnes nommées dans celles-ci. Les deux parties étaient d'accord que certains documents devraient être mis sous scellés.

[336] La fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre M. B. M. B a présenté une plainte de harcèlement contre la fonctionnaire, Mme C a fait de même. Ni M. B ni Mme C n'ont été appelés à témoigner. Les plaintes de harcèlement n'étaient pas l'enjeu fondamental à l'audience; même si elles n'étaient pas insignifiantes, elles ont joué un rôle mineur.

[337] Dans *Basic c. Association canadienne des employés professionnels*, 2012 CRTFP 120, aux par. 9 à 11, l'ancienne Commission a déclaré ce qui suit :

9 *La mise sous scellés de documents ou de dossiers  
déposés en vue d'une audience judiciaire ou quasi judiciaire*

*va à l'encontre du principe fondamental consacré dans notre système de justice selon lequel les audiences sont publiques et accessibles. La Cour suprême du Canada a statué que l'accès du public aux pièces et aux autres documents déposés dans le cadre d'une procédure judiciaire était un droit protégé par la Constitution en vertu des dispositions sur la « liberté d'expression » de la Charte canadienne des droits et libertés; voir Société Radio-Canada c. Nouveau-Brunswick (Procureur général), [1996] 3 R.C.S. 480; Dagenais c. Société Radio-Canada, [1994] 3 R.C.S. 835; R. c. Mentuck, 2001 CSC 76, Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances), 2002 CSC 41 (CanLII).*

10 *Cependant, la liberté d'expression et le principe de transparence et d'accessibilité publique des audiences judiciaires et quasi judiciaires doivent parfois être soupesés en fonction d'autres droits importants, dont le droit à une audience équitable. Bien que les cours de justice et les tribunaux administratifs aient le pouvoir discrétionnaire d'accorder des demandes d'ordonnance de confidentialité, de non-publication et de mise sous scellés de pièces, ce pouvoir discrétionnaire est limité par l'exigence de soupeser ces droits et intérêts concurrents. Dans Dagenais et Mentuck, la Cour suprême du Canada a énuméré les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il convient d'accepter une demande de restriction de l'accès aux procédures judiciaires ou aux documents déposés dans le cadre de ces procédures. Ces décisions ont mené à ce que nous connaissons aujourd'hui comme étant le critère Dagenais/Mentuck.*

11 *Le critère Dagenais/Mentuck a été établi dans le cadre de demandes d'ordonnance de non-publication dans des instances criminelles. Dans Sierra Club of Canada, la Cour suprême du Canada a précisé le critère en réponse à une demande d'ordonnance de confidentialité dans le cadre d'une procédure civile. Le critère adapté est le suivant.*

[...]

a. elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter le risque.

b. ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.

[...]

[338] Les allégations dans les plaintes de harcèlement ne sont pas nécessairement fondées et sont parfois injustifiées. Étant donné que l'affaire dont je suis saisi ne consistait pas à déterminer si le harcèlement tel qu'il est allégué dans ces plaintes contre plusieurs autres personnes était fondé, ou pas, et que les personnes nommées dans les plaintes sont toujours des employés et pourraient avoir à continuer de travailler ensemble au sein du MAINC, je conclus que les effets bénéfiques de maintenir la confidentialité des allégations présentées par et contre ces personnes qui ne sont pas partie aux présentes procédures l'emporte sur les effets préjudiciables, y compris le droit à la liberté d'expression, ce qui dans ce contexte comprend l'intérêt du public à l'égard de procédures judiciaires ouvertes et accessibles, de ne pas rendre publiques ces allégations litigieuses et potentiellement préjudiciables. À ce titre, j'ai ordonné la mise sous scellés des documents suivants :

1. La lettre de quatre pages datée du 28 mars 2013, de l'avocat de la fonctionnaire à l'intention de M. Picard.
2. La lettre d'une page datée du 19 avril 2013, de l'avocat de la fonctionnaire à M. Wernick, y compris une copie de la lettre de quatre pages mentionnée au point 1 et la chaîne de courriels échangée entre la fonctionnaire et M. Picard datée du 3 au 5 avril 2013.
3. La plainte de harcèlement de 28 pages de M. B contre la fonctionnaire, y compris une copie de la plainte de harcèlement de deux pages contre lui.
4. Le rapport Simkins B de 35 pages.
5. Le rapport Simkins C de 39 pages.
6. Une chaîne de courriels de cinq pages, le dernier courriel étant daté du 3 juin 2014, à 8 h 55, de M. B à M. Picard, qui comprend un courriel antérieur daté du 12 mai 2014, à 16 h 29, de M. B.
7. Une chaîne de courriel de trois pages, le dernier courriel daté du 14 juillet 2014, à 13 h 36, de Mme Palmai, qui comprend un courriel daté du même jour de M. B à Mme Palmai et envoyé à 22 h 51.

8. Une chaîne de courriel de deux pages, le dernier courriel daté du 17 octobre 2014, à 21 h 24, de M. B à Mme Gaétan qui comprend un courriel antérieur qu'elle lui avait envoyé, daté du 15 octobre 2014, à 17 h 1.

## **B. Les griefs**

[339] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission pour trancher les griefs au motif qu'ils ne sont pas visés par le paragraphe 209(1) de la *Loi*. La fonctionnaire a adopté la position que l'employeur était préclus de formuler cette objection et a déclaré que, en l'avisant de son droit d'envoyer le grief à la Commission, il avait acquiescé à la compétence de la Commission. Je ne suis pas d'accord.

[340] La Commission tire son origine de la loi et n'est pas un tribunal jouissant d'une compétence inhérente. Les parties ne peuvent pas lui conférer compétence lorsqu'elle n'en a aucune. Pour que les actions dont s'est plainte la fonctionnaire relèvent de la compétence de la Commission, elles doivent être visées par les questions établies à l'article 209 de la *Loi*. L'alinéa 209(1)a) souligne que les griefs qui ne sont pas tranchés à la satisfaction du fonctionnaire et qui, en ce qui le concerne, portent sur une disposition d'une convention collective ou une décision arbitrale, peuvent être entendus par la Commission, à condition que, comme il est établi au paragraphe 209(2), l'agent négociateur qui représente le fonctionnaire relativement à une convention collective ou une décision arbitrale ait donné son accord en vue de représenter le fonctionnaire à l'arbitrage. Étant donné que la fonctionnaire n'est pas régie par une convention collective et qu'elle n'est pas représentée par un agent négociateur, elle ne pouvait pas présenter ses griefs devant la Commission aux termes de l'alinéa 209(1)a).

[341] L'alinéa 209(1)b) de la *Loi* ne confère pas compétence à la Commission sur toutes les mesures disciplinaires rendues par un employeur contre un employé; seules certaines mesures disciplinaires, c'est-à-dire celles qui entraînent le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, peuvent être examinées par la Commission à l'arbitrage.

[342] L'employeur n'a pas reconnu avoir imposé une mesure disciplinaire à l'égard de la fonctionnaire. La fonctionnaire a allégué que les actions de l'employeur équivalaient à une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, comme il est établi dans *Lindsay*,

il lui incombait d'établir que ses mesures satisfaisaient aux seuils de compétence en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[343] Pour les motifs qui suivent, je conclus que les griefs ne satisfont pas aux seuils de compétence établis dans la *Loi*, et que, par conséquent, ils sont rejetés.

### **1. Le premier grief**

[344] La fonctionnaire a allégué que la cote de rendement qui lui a été délivrée le 13 juillet 2013 constituait une mesure disciplinaire déguisée, qu'elle ne constituait pas une évaluation juste et exacte de son rendement, et qu'elle avait entraîné une sanction pécuniaire, y compris une réduction de la rémunération au rendement et une incidence négative sur sa pension. Elle a également allégué que l'encadrement qui lui a été imposé était disciplinaire.

[345] À titre de condition préalable pour que la Commission ait compétence, la fonctionnaire devait établir que l'employeur lui avait non seulement imposé une mesure disciplinaire, mais aussi que la mesure disciplinaire avait entraîné le licenciement, la suspension, la rétrogradation ou une sanction pécuniaire. Elle n'a pas allégué que les mesures disciplinaires déguisées équivalaient à un licenciement, à une suspension ou à une rétrogradation. Cela laisse une sanction pécuniaire.

[346] Les actions qui ont des conséquences financières n'équivalent pas toutes à une sanction pécuniaire. Comme il est établi par la Cour fédérale dans *Rogers*, une perte financière ne devient pas une sanction pécuniaire simplement parce qu'il s'agit d'une conséquence raisonnablement prévisible d'une mesure disciplinaire.

[347] Des mesures peuvent être prises dans une relation d'emploi qui sont à la fois prévisibles et qui ont des répercussions financières sur un employé, mais qui n'équivalent pas à une sanction pécuniaire. Par exemple, en raison d'un manque de travail, un employeur peut réduire les heures d'un employé, ce qui fait en sorte que l'employé gagne moins d'argent. Même si cela peut être interprété comme une perte financière, il ne s'agirait pas d'une sanction pécuniaire. Cependant, ce même employeur peut décider qu'un employé a commis une infraction quelconque au travail et réduire ses heures, ce qui aurait une conséquence financière entraînant une perte financière. Dans ces circonstances, cela équivaldrait à une sanction pécuniaire.

[348] Comme il est établi dans la jurisprudence, notamment dans *Bratrud* et dans

*Tudor Price*, les prédécesseurs de la Commission ont traité les évaluations du rendement de manière plutôt constante. Même si des conséquences financières peuvent être associées à une évaluation du rendement, elles ne sont généralement pas considérées comme une sanction pécuniaire. Cependant, cela ne signifie pas que les questions liées à la rémunération au rendement ne peuvent jamais être considérées comme des sanctions pécuniaires; cela signifie simplement que, dans les cas d'une mesure disciplinaire déguisée, le fonctionnaire doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure concernant la perte ou la réduction de la rémunération au rendement était liée à une mesure disciplinaire et qu'elle visait à pénaliser le fonctionnaire.

[349] *McMullen* n'a pas changé la loi. L'arbitre de grief dans cette affaire a déterminé que les faits présentés au moment de trancher l'objection préliminaire laissaient entendre que les mesures prises par l'employeur étaient de nature disciplinaire et qu'elles équivalaient à une sanction pécuniaire. Étant donné qu'elle portait uniquement sur l'objection préliminaire de l'employeur à l'égard de la compétence de l'arbitre de grief pour entendre l'affaire, tous les faits de cette affaire n'ont pas été présentés, car celle-ci n'avait pas été entendue sur le fond. En outre, la fonctionnaire a été privée de son poste, a été assujettie à une réunion disciplinaire et a subi une perte de salaire et d'avantages, dont sa rémunération au rendement.

**a. La plainte de harcèlement de la fonctionnaire**

[350] La fonctionnaire a allégué qu'elle avait été punie et disciplinée en raison de sa plainte de harcèlement. Pour que la Commission ait compétence, il doit y exister un lien entre le processus d'évaluation et la présentation de la plainte. Le lien, selon la fonctionnaire, est la cote Réussi « - » liée à son évaluation du rendement. D'après elle, cette cote équivalait à une sanction pécuniaire, car au cours des deux années précédentes (2010-2011 et 2011-2012), elle avait eu la cote Réussi « + » et une rémunération au rendement de 14 280 \$ et de 11 626 \$. Cependant, la cote Réussi « - » obtenue en 2012-2013 signifiait une rémunération au rendement de 5 166 \$ seulement, ce qui était moins que ce qu'elle aurait reçu si sa cote avait été Réussi ou Réussi « + ».

[351] Toutefois, les faits n'appuient pas l'allégation de la fonctionnaire.

[352] La preuve a divulgué que la fonctionnaire avait présenté sa plainte de

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*



harcèlement le 28 mars 2013, ou après, à M. Picard. La preuve a également divulgué qu'à un certain moment entre cette date et le 3 avril 2013, M. Picard a communiqué avec la fonctionnaire et ils ont échangé des courriels. Le 5 avril 2013, elle lui a envoyé un courriel, indiquant qu'elle croyait être victime de harcèlement de la part de quatre personnes, M. B, Mme Shatford, Mme Dupont et M. Tremblay. De plus, elle a demandé à M. Picard de transmettre toute correspondance future à son avocat.

[353] Le 19 avril 2013, l'avocat de la fonctionnaire a écrit au SM à propos de la plainte de harcèlement et en a annexé une copie à sa lettre. La lettre a été présentée en preuve et souligne qu'elle a été envoyée par courriel. Cependant, la date exacte à laquelle elle a été envoyée au SM ou reçue par celui-ci est inconnue. On ignore également à quelle date il l'a examinée.

[354] Le 10 mai 2013, M. Harapiak a écrit à l'avocat de la fonctionnaire et l'a informé que la lettre du 19 avril 2013 lui avait été acheminée aux fins de réponse.

[355] À la question de savoir quand elle a été informée de la plainte de harcèlement, Mme Dupont a déclaré qu'elle croyait que c'était en mai ou en juin 2013. Lorsqu'on lui a posé la même question, M. Tremblay a déclaré qu'il croyait que c'était en avril ou en mai 2013.

[356] Cependant, il existe une preuve du moment où la plainte de harcèlement de la fonctionnaire a été portée à l'attention de M. Tremblay et de Mme Dupont. Deux lettres de Mme MacGowan, la responsable désignée en vertu de la politique sur le harcèlement, toutes deux datées du 24 mai 2013, et adressées à chacun d'eux, les informant de la plainte de la fonctionnaire. Les deux lettres indiquent qu'elles ont été envoyées le 27 mai 2013, celle à M. Tremblay par messagerie, et celle par Mme Dupont, livrée en main propre. Cependant, il n'y a aucune indication qu'ils ont été informés de la plainte ce jour-là.

[357] Une lettre datée du 14 juin 2013, de Mme Dupont à Mme MacGowan, a été présentée en preuve. Dans cette lettre, Mme Dupont répond aux allégations de harcèlement contre elle énoncées dans la plainte de harcèlement de la fonctionnaire. En conséquence, la meilleure preuve divulguée que Mme Dupont aurait vu la plainte de harcèlement de la fonctionnaire entre le 27 mai 2013 et le 14 juin 2013.

[358] Une lettre non datée de M. Tremblay à Mme MacGowan, dans laquelle il répond

aux allégations de harcèlement contre lui dans la plainte de harcèlement de la fonctionnaire, a également été présentée à preuve. Une date de réception du 25 juin 2013 est estampillée sur cette lettre. En conséquence, la meilleure preuve divulgue que M. Tremblay aurait vu la plainte de harcèlement de la fonctionnaire entre le 27 mai 2013 et le 25 juin 2013.

[359] La réunion à laquelle M. Tremblay, Mme Dupont et les autres DG ont participé afin de discuter des évaluations du rendement a eu lieu en avril 2013, ce qui a été précisé dans la preuve de M. Tremblay et de Mme Dupont, ainsi que dans la note de service du SM du 11 mars 2013, qui exigeait que toutes les évaluations provisoires soient présentées au plus tard le 10 avril 2013. Il a également été démontré que cette réunion a eu lieu avant la réunion du CEC.

[360] La réunion du CEC, durant laquelle les cotes d'évaluation définitives ont été déterminées, a eu lieu le 13 mai 2013. Aucune preuve n'a été présentée selon laquelle M. Tremblay ou Mme Dupont étaient au courant de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire lorsqu'ils ont participé à la réunion et, éventuellement, déterminé l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2012-2013. Il s'agit simplement de spéculations et de conjectures. En ce qui concerne le SM, bien qu'il existe une certaine preuve qu'il aurait pu être au courant de la plainte de harcèlement de la fonctionnaire, rien n'a démontré qu'il l'avait lue ou examinée, ou qu'elle avait joué un rôle quelconque dans l'évaluation de son rendement.

[361] Bien qu'il y ait abondamment de spéculations et de conjectures, rien ne permet de satisfaire au fardeau d'établir que, selon la prépondérance des probabilités, une mesure disciplinaire a été imposée à la fonctionnaire.

## **b. Encadrement**

[362] La fonctionnaire a allégué que l'imposition de l'encadrement était une mesure disciplinaire. Dans l'affirmative, ce n'est pas suffisant pour conférer compétence à la Commission. La Commission aurait compétence uniquement si une sanction financière était liée à l'imposition de l'encadrement.

[363] De façon contournée, la fonctionnaire a allégué que c'était son abandon du processus d'encadrement qui avait contribué à sa cote Réussi « - », menant une fois de plus au lien concernant la sanction pécuniaire, qui était la cote Réussi « - » et la

rémunération au rendement de 5 166 \$, laquelle était inférieure à ce qu'elle avait reçues au cours des années précédentes, lorsqu'elle avait eu la cote Réussi « + ».

[364] Cependant, une fois de plus, les faits n'appuient pas cette allégation.

[365] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait abandonné l'encadrement. Cependant, les courriels présentés en preuve divulguent que, même si elle avait cessé l'encadrement en avril 2013, on n'avait pas pleinement et intégralement mis fin au processus d'encadrement. Le coach et la fonctionnaire ont échangé les courriels suivants le 10 juin 2013 :

[Du coach à la fonctionnaire, envoyé à 15 h 41 :]

[Traduction]

[...]

*J'espère que vous allez bien. Je suis de retour au bureau et je voulais confirmer avec vous si vous souhaitez poursuivre le processus d'encadrement à ce moment. Veuillez me le faire savoir.*

[...]

[De la fonctionnaire au coach, envoyé à 18 h 8 :]

[Traduction]

[...]

*Je vais bien, je vous remercie. J'espère que vous avez fait un merveilleux voyage.*

*Même si je souhaite toujours travailler avec vous, les questions et préoccupations sous-jacentes ne sont toujours pas résolues. Peut-être devrions-nous « entrer en contact » en septembre.*

[...]

[366] Mme Dupont a déclaré qu'elle croyait que la fonctionnaire avait abandonné l'encadrement en avril 2013. Cependant, il n'y a absolument aucune preuve du moment où Mme Dupont en a été informée.

[367] Il n'y a aucune preuve que M. Tremblay a été informé de la décision de la fonctionnaire visant à mettre fin au processus d'encadrement en avril 2013. En réalité, bien que la fonctionnaire avait cessé de recevoir l'encadrement, elle n'y avait pas

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

définitivement mis fin. En effet, en juin 2013, elle était toujours en communication avec le coach et elle lui avait indiqué qu'ils devraient entrer en contact en septembre (2013).

[368] Il me semble que si la fin du processus d'encadrement avait été un facteur dans la mesure disciplinaire imposée à la fonctionnaire (cette mesure disciplinaire étant prétendument la cote de rendement Réussi « - »), alors Mme Dupont ou M. Tremblay aurait dû en être informé avant ou pendant le processus d'évaluation, à tout le moins avant le 13 mai 2013, lorsque les cotes définitives ont été discutées lors de la réunion du CEC. Une telle preuve n'existe pas.

[369] Selon la preuve de la fonctionnaire, elle n'avait pas entièrement mis fin au processus d'encadrement et, en date de juin 2013, elle avait suggéré au coach d'entrer en contact en septembre 2013. Aucun élément de preuve n'a démontré que, pendant le processus d'évaluation, l'état de l'encadrement était connu de M. Tremblay et de Mme Dupont. Une fois de plus, il s'agit de spéculations et de conjectures; cependant, il n'y a aucune preuve suffisante pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités.

[370] Étant donné que la preuve n'a pas démontré que la plainte de harcèlement présentée par la fonctionnaire ou le fait qu'elle ait mis fin à l'encadrement a mené à la cote de rendement Réussi « - », la fonctionnaire n'a pas établi qu'une mesure disciplinaire déguisée avait été imposée, comme il est allégué dans son grief, et que celle-ci avait entraîné une sanction pécuniaire.

**c. Est-ce qu'une autre mesure prise par l'employeur était disciplinaire?**

[371] Dans sa preuve, la fonctionnaire a formulé un certain nombre d'allégations qui visaient plus particulièrement les mesures prises à son égard par l'employeur qu'elle assimilait à des mesures disciplinaires. Bien que ces questions n'aient pas été expressément alléguées dans le grief, beaucoup de temps a été consacré à les décrire, de sorte qu'il serait négligent de ma part de ne pas les aborder, à tout le moins de manière générale.

[372] La preuve de la fonctionnaire visait particulièrement quelques conflits personnels qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2012-2013 qui, selon son interprétation, ont été perçus par M. Tremblay comme une inconduite pour laquelle

elle allait être punie, dont le grief de M. A et les courriels et les commentaires de M. B à son intention.

[373] Selon la preuve, l'organisation de la fonctionnaire (la DRP) semblait être, à tout le moins, quelque peu troublée et dysfonctionnelle. Entre l'été 2012 et l'été 2013, la fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre M. B, alors que M. B et Mme C ont présenté des plaintes de harcèlement contre elle. De plus, M. A a présenté un grief contre elle, ce qui, en l'apparence, équivalait essentiellement à une plainte de harcèlement. Les rapports Simkins B et C, même s'ils ont été livrés tard en décembre 2014, lesquelles ont tous deux déterminé que la fonctionnaire n'avait pas harcelé M. B ou Mme C, contenait une déclaration qui, à mon avis, semblait véridique en ce qui concerne la preuve dont je suis saisi, soit que la DRP était un environnement de travail troublé et que la fonctionnaire était l'un des dénominateurs communs.

[374] Il ressort clairement que la conception de la fonctionnaire quant à son rôle dans l'environnement de travail troublé était différente de celle de M. Tremblay. Selon elle, il la punissait pour la situation, alors que, selon M. Tremblay, ses mesures visaient à aider la fonctionnaire à comprendre ses problèmes de leadership. La fonctionnaire a utilisé les termes [traduction] « punir » et [traduction] « faute », alors que M. Tremblay a utilisé des termes comme [traduction] « leadership » et « responsabilité ».

[375] La fonctionnaire a interprété les mots et les actions de M. Tremblay d'une manière particulière, alors qu'il a déclaré que leur interprétation était différente de sa compréhension. Elle a laissé entendre qu'il était en colère. En contre-interrogatoire, lorsque M. Tremblay a été interrogé à ce sujet, il a déclaré qu'il n'était pas colère, mais qu'il n'était pas content. Cependant, la question de savoir s'il était en colère, mécontent ou les deux ne veut pas nécessairement dire qu'il avait l'intention de punir la fonctionnaire ou qu'il la considérait fautive en ce qui concerne ses actions à l'égard de M. A ou de M. B. En fait, sa preuve à l'égard de l'évaluation du rendement appuyait ce qui semblait être une faiblesse dans les compétences en leadership de la fonctionnaire.

[376] Il est manifeste que ce qui se passait à la DRP n'était ni positif ni productif. En tant que responsable de l'organisation, la responsabilité incombait à la fonctionnaire. L'employeur a la responsabilité de gérer son environnement de travail et peut le faire de différentes façons. Un comportement fautif peut entraîner des mesures

disciplinaires. Les questions liées au rendement sont traitées de manière différente. Il incombait à la fonctionnaire d'établir que l'employeur ne gérait pas son rendement et qu'il l'a plutôt punie pour une inconduite. Je n'ai été saisi d'aucune preuve pouvant établir que c'était effectivement le cas.

#### **d. Congés de maladie**

[377] La fonctionnaire a allégué que la mauvaise cote de rendement (Réussi « - »), la présentation de la plainte de harcèlement et la façon dont celle-ci a été traitée, ainsi que l'imposition de l'encadrement, l'ont démoralisé et stressé et l'ont obligée à prendre un congé lié au stress. Elle a déclaré qu'elle avait été injustement forcée à utiliser des crédits de congé de maladie en raison de son absence du travail. À ce sujet, elle a demandé à être remboursée pour les crédits de congé de maladie qu'elle a été obligée d'utiliser et qu'elle sera forcée d'utiliser.

[378] Selon la preuve présentée, la fonctionnaire est partie en congé de maladie le 22 juillet 2013. Elle est demeurée en congé de maladie jusqu'au 16 septembre 2013. Deux certificats de son médecin ont été présentés à titre de preuve. Ces certificats médicaux ne disent rien à propos de son état de santé, en dehors du fait qu'elle était invalide et incapable de se rendre au travail et le moment où elle pouvait effectuer un retour au travail. Le médecin de la fonctionnaire n'a pas été convoqué comme témoin. On est loin de pouvoir démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la fonctionnaire était malade et en congé de maladie lié au stress causé par l'employeur, ce qui a entraîné une perte de crédits de congé de maladie.

[379] Le retour au travail de la fonctionnaire, le 16 septembre 2013, a été de courte durée, car elle a quitté le lieu de travail à compter du 26 septembre 2013 (après huit jours), déclarant (au moyen d'un courriel à cette date) qu'elle ne se sentait pas bien, puis elle a envoyé des courriels les 27 et 30 septembre 2013, indiquant qu'elle était malade.

[380] Aucune preuve médicale quelconque n'a été présentée relativement à l'absence de la fonctionnaire après le 26 septembre 2013. En réalité, elle a fait valoir que son absence à compter de cette date était liée à sa peur de retourner au travail en raison de menaces formulées dans la plainte de M. B. Selon la preuve qu'elle a présentée, son absence à compter de cette date ne découlait pas de l'évaluation du rendement.

[381] Étant donné que la fonctionnaire n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire qui équivalait à une sanction pécuniaire, je n'ai pas compétence et le premier grief est rejeté.

## **2. Le deuxième grief**

[382] Le deuxième grief alléguait ce qui suit :

- l'employeur lui a imposé, injustement et de mauvaise foi, une formation linguistique à temps plein;
- l'employeur lui a imposé une affectation obligatoire non déterminée à la RAI;
- le 15 octobre 2013, l'employeur l'a effectivement retirée de son poste, sans motif ou sans son consentement;
- les actions de l'employeur visant à la retirer de son poste, à lui imposer une formation linguistique à temps plein et à l'affecter à la RAI ont entraîné une sanction pécuniaire, et lui ont causé de la détresse mentale et des préjudices moraux;
- pendant la réunion du 1<sup>er</sup> novembre au cours de laquelle elle a allégué que des mesures disciplinaires lui avaient été imposées, le directeur de la santé et de la sécurité au travail pour le MAINC était présent, ce qui équivalait à une violation de sa confidentialité;
- un préavis de la mesure disciplinaire prise lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre, aurait dû lui être remis;
- l'employeur lui a imposé une mesure disciplinaire, car elle avait présenté une plainte de harcèlement et le premier grief.

### **a. Formation linguistique**

[383] Selon la preuve, même s'il semblait que la fonctionnaire allait être envoyée en formation linguistique, elle ne l'a pas été. Pour que la Commission ait compétence, la mesure de l'employeur doit avoir eu pour effet d'entraîner le licenciement de la fonctionnaire, sa suspension, sa rétrogradation, une sanction pécuniaire. Puisque, dans

les faits, cette mesure ne s'est pas concrétisée, elle n'a pas entraîné le licenciement, la suspension, la rétrogradation ou une sanction pécuniaire qui ferait en sorte qu'elle soit assujettie à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. En conséquence, cette partie du deuxième grief ne relève pas de la compétence de la Commission.

#### **b. La présence du directeur de la santé et de la sécurité au travail lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre**

---

[384] Selon la preuve, la réunion du 1<sup>er</sup> novembre était prévue et a eu lieu. En plus de la fonctionnaire et de son avocat, les personnes présentes étaient Mme Dupont, M. Viau, des Services à la haute direction, et M. Harapiak, avocat de MAINC.

[385] Les questions liées à la sécurité découlant des allégations de la fonctionnaire en ce qui concerne M.B ont fait l'objet d'une discussion lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre. Il semblerait que le directeur de la santé et de la sécurité au travail de MAINC ne soit pas parti après que l'on ait discuté des questions liées à la sécurité, ce qui a préoccupé la fonctionnaire. Elle n'a pas établi en quoi cela équivaut à un licenciement, à une suspension, à une rétrogradation ou à une sanction pécuniaire, ce qui ferait en sorte que la question serait assujettie à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. En conséquence, cette partie du grief ne relève pas de la compétence de la Commission.

#### **c. La fonctionnaire aurait dû recevoir un préavis de la mesure disciplinaire lors de la réunion du 1<sup>er</sup> novembre**

---

[386] La fonctionnaire n'a pas établi en quoi l'absence d'un préavis équivaut à un licenciement, à une suspension, à une rétrogradation ou à une sanction pécuniaire, ce qui ferait en sorte que la question serait assujettie à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. En conséquence, cette partie du grief ne relève pas de la compétence de la Commission.

#### **d. La fonctionnaire a été retirée de son poste parce qu'elle a présenté une plainte de harcèlement et le premier grief**

---

[387] La fonctionnaire a allégué qu'une mesure disciplinaire lui avait été imposée parce qu'elle avait formulé une plainte de harcèlement et présenté le 1<sup>er</sup> grief.

[388] La preuve décrivait clairement un environnement de travail malsain à la DRP. L'un des dénominateurs communs semblait être la fonctionnaire, ce qui n'avait pas pour but de laisser entendre que la fonctionnaire était coupable d'une inconduite ou



de harcèlement, ou que d'autres à la DRP, à DGRP et la hiérarchie de la gestion, n'avaient pas non plus joué un rôle. Cependant, la preuve a divulgué que ce qui suit s'est déroulé entre l'été 2012 et le début de l'automne 2013 :

- M. A a présenté son grief contre la fonctionnaire;
- M. B s'est plaint auprès des supérieurs de la fonctionnaire à propos de cette dernière et a laissé entendre qu'il avait peur d'elle;
- la fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre M. B;
- la fonctionnaire a présenté des plaintes de harcèlement contre Mme Dupont, M. Tremblay et Mme Shatford;
- M. B a présenté une plainte de harcèlement contre la fonctionnaire;
- Mme C a présenté une plainte de harcèlement contre la fonctionnaire;
- la fonctionnaire a présenté un refus de travailler fondé sur les commentaires formulés dans la plainte de harcèlement de M. B;
- la relation entre la fonctionnaire et Mme Dupont a commencé à se détériorer.

[389] À l'appui de son allégation selon laquelle l'affectation à la RAI était de nature disciplinaire, la fonctionnaire a fait valoir qu'elle n'était pas autorisée à retourner à son poste à la DRP et qu'un autre employé y avait été nommé.

[390] Comme il a été établi plus tôt dans les présents motifs, la fonctionnaire est retournée au travail le lundi 16 septembre 2013, après une absence de près de deux mois, puis elle est partie volontairement une fois de plus le jeudi 26 septembre, affirmant qu'elle était malade. Elle a une fois de plus affirmé qu'elle était malade le jour suivant, le vendredi 27 septembre, et la semaine suivante, à compter du lundi, soit le 30 septembre. Ce n'est que le vendredi 4 octobre 2013, à 14 h 18, qu'elle a écrit au SM pour l'informer qu'elle croyait que son lieu de travail n'était pas sécuritaire.

[391] L'employeur n'a pris aucune mesure pour retirer la fonctionnaire du lieu de travail; elle s'est retirée elle-même le 26 septembre 2013.

[392] Le 21 octobre 2013, le SM a écrit à la fonctionnaire et l'a informée qu'une enquête avait eu lieu, qu'il avait été conclu qu'il n'y avait aucune indication que des menaces avaient été formulées contre elle et qu'il n'y avait aucune preuve que sa sécurité était en danger. Il a poursuivi en affirmant que son équipe de gestion étudiait des possibilités pour qu'elle travaille en dehors de son lieu de travail actuel et qu'elle devait communiquer avec Mme Dupont pour effectuer un retour au travail immédiatement.

[393] La fonctionnaire a envoyé un courriel à Mme Dupont, le mercredi 23 octobre 2013, à 10 h 8, et, une fois de plus, à 15 h 51. Dans son courriel du matin, la fonctionnaire a affirmé que, bien qu'elle ait reçu une copie de la lettre du SM (par l'entremise de son avocat), elle souhaitait que l'on tienne une rencontre à un endroit autre que son lieu de travail à laquelle participerait son avocat. Elle a aussi déclaré qu'elle avait toujours peur et qu'elle n'avait aucune certitude quant aux mesures spécifiques qui avaient été prises pour assurer sa sécurité et que, jusqu'à ce qu'elle reçoive plus de renseignements à cet égard, elle estimait qu'il était injuste de lui demander de retourner au travail à son bureau habituel. Cependant, dans le même ordre d'idée, elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « Je crois qu'il est important de souligner que, en aucun temps, je n'ai pas été disponible pour travailler. En effet, j'ai exprimé de manière répétée mon souhait de retourner à un environnement de travail sécuritaire aussi rapidement que possible. »

[394] Le deuxième courriel de la fonctionnaire ne faisait que transférer le courriel du matin et ajoutait ce qui suit :

[Traduction]

*J'ai maintenant reçu, par courrier prioritaire, la lettre de M. Wernick datée du 21 octobre 2013. Je confirme une fois de plus que je suis et que j'ai toujours été disponible pour travailler. Je continue d'attendre vos conseils sur les arrangements qui ont été pris relativement à un environnement de travail sécuritaire, y compris l'endroit où je suis censée retourner au travail.*

[395] Les courriels de la fonctionnaire du 23 octobre 2013 sont à la fois intéressés et trompeurs. Comme il a été établi dans les présents motifs, elle s'est retirée elle-même du lieu de travail le 26 septembre 2013. De plus, elle s'est absentée du lieu de travail au motif qu'elle était malade, du 26 septembre jusqu'à la semaine du 30 septembre au

4 octobre 2013. À aucun moment pendant cette période elle n'a indiqué qu'elle était prête et en mesure de travailler, que son environnement de travail n'était pas sécuritaire, pas plus qu'elle n'a, [traduction] « de manière répétée », comme elle a laissé entendre, mentionné qu'elle était prête et en mesure de travailler si son environnement de travail était sécuritaire.

[396] Ses courriels ne stipulaient pas sans équivoque qu'elle était prête à retourner travailler; en réalité, ils indiquent le contraire, en ceci qu'elle avait toujours peur et qu'elle refusait d'intégrer un environnement de travail non sécuritaire.

[397] Le jeudi 24 octobre 2013 est le premier jour où la fonctionnaire aurait pu effectuer un retour au travail. Compte tenu de sa position à l'égard de son retour au travail et à son poste au sein de l'organisation, et étant donné qu'elle a effectivement été absente du travail pendant trois mois, il est surprenant qu'elle s'attendait à ce que son employeur la retourne immédiatement à une certaine forme de travail significatif, à son niveau, en dehors de son environnement de travail habituel. En réalité, il était prévu que la fonctionnaire participe à la réunion du 28 octobre sur le grief qui allait devenir le dossier de la CRTEFP 566-02-9426; la réunion a eu lieu.

[398] À l'audience, Mme Wilson, la SMA responsable de la DGRP, en plus de l'audience au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, s'est adressée à la fonctionnaire et à son avocat relativement à la préoccupation alléguée en matière de sécurité. Elle a déclaré que l'employeur examinait les options de retour au travail et qu'il ne savait pas combien de temps les enquêtes allaient durer. Selon les notes de la fonctionnaire à propos de la réunion, lorsqu'elle a spécifiquement posé la question de savoir si elle était relevée de son poste, elle a été informée que ce n'était pas le cas. Cependant, elle a été informée que l'employeur voulait laisser la situation se désamorcer.

[399] En réalité, la réunion du 1<sup>er</sup> novembre a eu lieu. Mme Dupont, M. Viau, des Services à la haute direction, M. Harapiak, des Services juridiques, et M. Legault, des Services de sécurité, étaient présents.

[400] Même si la fonctionnaire avait l'impression que les mesures liées à l'affectation étaient de nature disciplinaire, il y a peu d'éléments de preuve réels que c'était le cas.

[401] Selon la preuve, dès novembre 2013, l'environnement de travail de la DRP ne

pouvait pas être décrit comme étant plaisant ni agréable. Même si les plaintes de harcèlement de la fonctionnaire contre M. Tremblay, Mme Dupont et Mme Shatford ont été rejetées, sa plainte contre M. B, celle de ce dernier contre elle, et la plainte de Mme C contre elle étaient toujours en suspens. Les deux plaintes de harcèlement formulées contre la fonctionnaire étaient longues et comprenaient de nombreuses allégations.

[402] La fonctionnaire a décrit sa relation avec Mme Dupont comme se détériorant, ce qui était un très grand euphémisme, étant donné qu'à ce moment-là la fonctionnaire avait non seulement présenté une plainte de harcèlement à son encontre, mais qu'elle avait aussi présenté un grief alléguant que sa cote de rendement (dans laquelle Mme Dupont avait joué un rôle direct) avait constitué une mesure disciplinaire.

[403] Même si M. B était en affectation à l'extérieur de la DRP et que Mme C était en congé de maladie, leurs allégations et celles que la fonctionnaire formulait contre M. B planaient dans leur environnement de travail mutuel. La preuve a démontré que les enquêtes sur les plaintes de M. B et de Mme C étaient en cours et que la plainte de la fonctionnaire contre M. B devait faire l'objet d'une enquête.

[404] Ce contexte d'un environnement de travail difficile et dysfonctionnel est celui auquel Mme Wilson renvoyait lorsqu'elle parlait de [traduction] « laisser la situation se désamorcer » en affectant la fonctionnaire temporairement à l'extérieur de la DRP.

[405] L'affectation à la RAI était temporaire, a eu lieu sans entraîner de perte de salaire ou d'avantages pour la fonctionnaire, et était à un poste classifié au même groupe et au même niveau. Même si la fonctionnaire l'a perçue comme une punition, il n'y a aucune preuve que cette mesure équivalait d'une façon quelconque à une sanction pécuniaire. La preuve a été entendue en 2015. À ce moment-là, la fonctionnaire aurait fait l'objet d'une évaluation du rendement à l'égard de son travail à la RAI. Je n'ai entendu aucune preuve que sa cote de rendement était inacceptable pour elle ou qu'elle équivalait à une sanction pécuniaire. La preuve que j'ai entendue indiquait le contraire, soit que la fonctionnaire était appréciée par Mme Paré, sa superviseure à la RAI, tellement que Mme Paré a écrit à M. Saranchuk et a déclaré qu'elle était déçue lorsque la fonctionnaire est retournée à la DRP, à la fin de l'affectation temporaire.

### **3. La plainte**

[406] Le droit de refuser du travail en vertu de l'article 128 du *Code* vise à traiter la présence d'un danger au travail; il ne vise pas à donner *carte blanche* aux employés dans le but d'aborder d'autres questions et problèmes liés au milieu de travail. D'autres moyens plus appropriés sont en place afin de composer avec les difficultés en milieu de travail, y compris la procédure de règlement des griefs décrite dans la *Loi* et dans la politique sur le harcèlement.

[407] L'article 147 du *Code* interdit à un employeur d'exercer des représailles contre un employé pour avoir exercé ses droits ou s'être adonné à une activité visée par la partie II du *Code*, et précise ce qui suit :

*Interdiction générale à l'employeur*

**147** Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[408] Comme il est établi dans *White*, la compétence de la Commission d'entendre les plaintes en vertu du *Code* découle de l'article 240 de la *Loi*, qui précise que la partie II du *Code* s'applique à la fonction publique et à l'égard de celle-ci. Les articles 128, 133 et 147 du *Code* relèvent de la partie II et, étant donné qu'une plainte a été présentée en vertu de l'article 133 alléguant des représailles aux termes de l'article 147, j'ai compétence pour entendre et trancher la question. Cependant, mon pouvoir d'examiner des représailles en vertu de la *Loi* et du *Code* est limité.

[409] L'article 128 du *Code* permet à un employé de refuser de travailler dans certaines situations dangereuses. Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les

suivantes :

**128. (1)** *Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :*

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;*
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;*
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.*

**(2)** *L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :*

- a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;*
- b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.*

[...]

**(6)** *L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.*

[...]

**(8)** *S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.*

**(9)** *En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.*

**(10)** *Saisi du rapport, l'employeur fait enquête sans délai à ce sujet en présence de l'employé et, selon le cas :*

- a) d'au moins un membre du comité local, ce membre ne*

*devant pas faire partie de la direction;*

**b) du représentant;**

*c) lorsque ni l'une ni l'autre des personnes visées aux alinéas a) et b) n'est disponible, d'au moins une personne choisie, dans le même lieu de travail, par l'employé.*

[...]

*(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.*

[...]

[410] L'article 133 du *Code* établit le processus pour la présentation des plaintes. Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les suivantes :

#### *Plainte au Conseil*

**133 (1)** *L'employé — ou la personne qu'il désigne à cette fin — peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.*

**(2)** *La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.*

**(3)** *Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).*

[...]

**(6)** *Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.*

#### **a. Défaut de se conformer au paragraphe 133(6) du Code**

[411] Comme il est établi dans *White*, le paragraphe 133(6) du *Code* établit qu'une fois qu'une plainte est formulée en vertu du *Code*, le fardeau de la preuve initial incombe à la partie qui allègue la plainte; cependant, ce fardeau ne sert qu'à démontrer qu'une plainte découlant d'un droit exercé en vertu des articles 128 ou 129 a été présentée en vertu du paragraphe 133(1).

[412] Le paragraphe 133(3) du *Code* établit une condition préalable selon laquelle une plainte à l'égard de l'exercice d'un droit en vertu de l'article 128 ou 129 ne peut être formulée, sauf si l'employé s'est conformé au paragraphe 128(6) ou si un agent de santé et de sécurité en a été avisé en vertu du paragraphe 128(13).

[413] Étant donné qu'aucune preuve n'a été déposée établissant qu'un agent de santé et de sécurité avait reçu un avis en vertu du paragraphe 128(13) du *Code*, et ce, après que la fonctionnaire ait écrit sa lettre à la SM, cela suppose, à titre de condition préalable, que la fonctionnaire devait établir qu'elle s'était conformée au paragraphe 128(6), qui précise ce qui suit : « L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) [...] fait sans délai rapport sur la question à son employeur ».

[414] Dans sa lettre à la SM, datée du 4 octobre 2013, la fonctionnaire a fait valoir que les commentaires attribués à la plainte de M. B, qu'elle a déclaré avoir examinée récemment, et les menaces alléguées qui ont été formulées contre sa vie par de nombreuses personnes à l'égard desquelles le défendeur n'a pris aucune mesure en vue de mener une enquête ou de l'en informer, constituaient ses motifs en lien avec son refus de travailler en vertu du *Code*. En outre, l'employeur ne lui a pas fourni un environnement de travail sécuritaire.

[415] Même si M. B a présenté sa plainte le 8 juillet 2013, la fonctionnaire a fait les déclarations incohérentes suivantes dans sa preuve en ce qui concerne la réception et l'examen de celle-ci :

- elle l'a reçue pendant qu'elle se trouvait à la maison en congé de maladie au cours de l'été 2013 (le congé de maladie avait commencé le 22 juillet 2013);
- elle l'a reçu en août 2013 et l'a examiné à ce moment;
- elle l'a reçu à son retour au travail le 16 septembre 2013, puis l'a



examiné alors.

[416] Lorsque des copies des plaintes de harcèlement que la fonctionnaire avait formulées contre eux ont été envoyées à Mme Dupont et à M. Tremblay, des copies des lettres qui leur avaient été envoyées pour les informer de la plainte et annexées à celle-ci ont été présentées en preuve à l'audience. Au moment d'envoyer la plainte de M. B à la fonctionnaire, je soupçonne qu'une lettre annexée à la plainte a également été envoyée à la fonctionnaire. Toutefois, si une telle lettre existe, elle n'a pas été présentée à titre de preuve. Si elle l'avait été, il aurait été possible de déterminer avec plus de certitude à quel moment la fonctionnaire a été informée de la plainte de M. B. Puisqu'elle n'a pas été produite, tout ce dont je dispose, c'est de la preuve de la fonctionnaire.

[417] L'employeur a fait valoir que le contenu de la plainte de M. B, qui, selon les allégations de la fonctionnaire, constitue le motif de son refus de travailler, comprend les mêmes faits et les mêmes commentaires qu'elle connaissait depuis novembre 2012. Je suis d'accord et la preuve le confirme.

[418] Lors de la réunion du 22 novembre 2012, M. B a dit ce qui suit à la fonctionnaire :

- qu'elle avait été rappelée d'un voyage prévu à Vancouver;
- qu'elle avait des ennemis, mais qu'il refusait de lui divulguer leur identité;
- ces personnes voulaient [traduction] « manger votre foie »;
- il refusait de lui donner leurs noms, et ce, même s'il était ligoté à une chaise.

[419] La plainte de M. B comprend 28 pages. Son compte rendu de la réunion du 22 novembre est présenté aux pages 15 à 18. Plus particulièrement, en ce qui concerne la menace et le danger allégués, voici ce qu'indique son compte rendu :

[Traduction]

*À ce stade, j'ai trouvé le courage de lui dire :*

[...]

- *Vous avez réussi à vous faire de nombreux ennemis.*
- *Beaucoup de personnes aimeraient vous tuer et manger votre foie. Ils ont différentes raisons, que je ne comprends pas pour la plupart et qui, pour l'essentiel, ne m'importent pas.*

[...]

[420] Il est manifeste que, en novembre 2012, la fonctionnaire était au courant de ces commentaires de M. B selon lesquels elle avait des ennemis et que ces ennemis voulaient [traduction] « manger votre foie ». Elle a déclaré qu'après la réunion du 22 novembre avec M. B, elle avait parlé avec Mme Dupont, qui lui avait dit qu'elle croyait que M. B ne faisait que [traduction] « jouer dans sa tête ». Malgré le fait que Mme Dupont ait rejeté ses préoccupations, la fonctionnaire a parlé avec M. Roy, des Services de sécurité. La fonctionnaire a déclaré que M. Roy avait qualifié sa préoccupation de violence en milieu de travail et qu'il l'avait renvoyée aux RT. Elle a qualifié le comportement de M. B d'agressif et a déclaré qu'elle avait peur de lui; cependant, elle n'a pas refusé de travailler ni exercé un refus de travailler en vertu du *Code*. Effectivement, la preuve indiquait le contraire; elle a continué à se rendre au travail, comme l'a apparemment fait M. B, et elle a pris des mesures pour entreprendre une recherche de faits.

[421] Il est tout à fait évident que, dans sa plainte, M. B raconte simplement sa version de sa discussion avec la fonctionnaire à l'occasion de la réunion du 22 novembre. Même si son libellé ne correspond pas exactement à ce qu'elle a écrit dans ses notes, le contexte et le sujet sont les mêmes que ce qui figure dans les notes et le témoignage qui m'ont été présentés. Cependant, ses notes et son témoignage contenaient beaucoup moins de détails et ne mentionnaient pas spécifiquement que [traduction] « [...] beaucoup de personnes [...] aimeraient [la] tuer ». La conversation racontait essentiellement la même chose, c'est-à-dire que la fonctionnaire n'était pas aimée et qu'elle avait des ennemis et que des personnes dans son unité lui souhaitaient du mal, plus particulièrement en [traduction] « mangeant [son] foie ».

[422] Le commentaire à propos de manger le foie de la fonctionnaire, accepté en soi comme une menace de violence, présupposerait que quelqu'un commettrait un acte de violence extrême contre une personne qui entraîne la mort. Je n'arrive pas à comprendre que la fonctionnaire aurait entendu l'expression [traduction] « manger votre foie » et l'aurait interprété autrement que comme voulant dire quoi que ce soit

d'autre que de lui causer de graves lésions corporelles, y compris la mort.

[423] À la fin novembre 2012, il est manifeste que la fonctionnaire et M. B avaient un conflit interpersonnel, formulant respectivement des accusations à propos du comportement de l'autre.

[424] Selon la plainte de la fonctionnaire et de M. B, M. B et elle ont eu un deuxième incident lors de la rencontre du 5 février 2013. Elle a présenté des notes manuscrites et dactylographiées de cette réunion. Elle a indiqué qu'elle avait soulevé auprès de M. B le fait qu'il aurait prétendument conseillé à d'autres employés de présenter des griefs contre elle dans le but de susciter un changement dans la relation hiérarchique. Dans son témoignage et les notes, entre autres choses, elle a décrit M. B comme ayant été en colère. Elle a déclaré que sa réaction envers elle était [traduction] « excessive » et qu'il avait déclaré qu'elle [traduction] « avait beaucoup d'ennemis ». Après cette réunion, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait signalé cette affaire à Mme Dupont, qu'elle s'était verrouillée dans son bureau, qu'elle avait appelé son époux, et qu'elle n'avait pas quitté les lieux avant que son époux vienne la chercher.

[425] Après la réunion du 5 février, la fonctionnaire n'a pas refusé de travailler et n'a pas exercé un refus de travailler en vertu du *Code*. Assez curieusement, le même jour, M. B a écrit à M. Tremblay, déclarant qu'il avait été menacé, demandant un transfert vers un environnement sûr et déclarant qu'il demandait une protection contre des représailles. À 8 h 16, le 6 février 2013, M. B a envoyé un courriel à Mme Dupont, dans lequel il a déclaré que, le jour précédent, un incident avait eu lieu dans le lieu de travail au cours duquel il avait été menacé, soulignant qu'il ne s'agissait que d'un exemple d'une série croissante de menaces, d'intimidation et d'actes inappropriés en milieu de travail qui [traduction] « [le] rendait inapte au travail » et [traduction] « réellement effrayé d'y retourner ». Il a aussi déclaré qu'il demandait une séparation immédiate dans un environnement sûr et qu'il demandait une protection contre des représailles.

[426] Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir qu'en date du 6 février 2013, elle avait été informée des courriels de M. B à l'intention de M. Tremblay et de Mme Dupont.

[427] M. B est retourné au travail à la fin de février 2013, même s'il avait été transféré à l'extérieur de la DGRP. La fonctionnaire a reconnu qu'elle n'avait eu aucun contact avec lui après le 5 février 2013, jusqu'à la présentation de son refus de travailler, le

4 octobre 2013, inclusivement.

[428] La fonctionnaire est demeurée dans le lieu de travail et a continué d'y travailler pendant quelque huit mois après la réunion du 22 novembre et six mois après la réunion du 5 février. Elle est partie en congé de maladie le 22 juillet 2013.

[429] La preuve de la fonctionnaire à l'égard du danger, ses connaissances du danger et son refus de travailler était peu convaincante. En fait, elle était vague et insaisissable. Elle a déclaré dans sa preuve qu'elle avait passé en revue la plainte de M. B au cours de l'été pendant qu'elle était en congé de maladie. Ensuite, elle a déclaré qu'elle l'avait fait en août 2013, puis elle a déclaré que c'était [traduction] « à [son] retour au travail le 16 septembre 2013 ». Dans sa lettre au SM, elle a affirmé qu'elle en avait été informée le 23 septembre 2013. D'après sa preuve, je ne peux que conclure qu'elle avait manifestement passé en revue la plainte de M. B à plusieurs reprises au cours de ce qui semble être une période de plusieurs mois.

[430] À aucun moment à compter du 22 novembre 2012 jusqu'au 4 octobre 2013, la fonctionnaire n'a exercé un droit en vertu de l'article 128 du *Code*. Même si elle a signalé les commentaires que M. B lui avait faits immédiatement après la réunion du 22 novembre (à Mme Dupont), elle a allégué que les représailles ont eu lieu après la lettre 4 octobre 2013 au SM, et non en ce qui concerne la réunion du 22 novembre ou celle du 5 février.

[431] Je n'ai entendu aucune preuve voulant que la fonctionnaire ait signalé ces [traduction] « menaces » contre elle à la police. En fait, malgré le commentaire dans sa lettre au SM à propos du fait que le MAINC n'avait rien fait et à quel point elle était effrayée, je ne suis saisi d'aucune preuve voulant qu'elle ait communiqué avec un service de police quelconque.

[432] La fonctionnaire a été au travail pendant une semaine et demie (du 16 au 25 septembre 2013), puis est demeurée à son domicile le jeudi 26 septembre; elle a envoyé un courriel à Mme Dupont le même jour l'informant qu'elle était malade. Elle n'a mentionné aucun danger. Elle a de nouveau envoyé un courriel à Mme Dupont le vendredi 27 février et, une fois de plus, le lundi 30 septembre, indiquant qu'elle ne se sentait pas bien. En fait, plutôt que de signaler le danger qui, selon ses dires, était imputable à M. B, elle a informé Mme Dupont qu'elle était malade. Elle est demeurée absente du travail et ce n'est que le vendredi 4 octobre, après 14 h 18, alors qu'elle

était toujours absente, qu'elle a envoyé un courriel au SM à propos de ses préoccupations pour sa sécurité.

[433] Lorsqu'elle a écrit au SM, la fonctionnaire était absente du travail, comme elle l'était depuis les sept derniers jours ouvrables. Elle avait été présente au travail pendant les huit jours ouvrables antérieurs à cette absence (du 16 au 25 septembre 2013) et elle était bien au fait du contenu de la plainte de M. B et du danger allégué. Pendant ces huit jours ouvrables, elle n'a exercé aucun refus de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[434] Il ne fait aucun doute que la fonctionnaire était au courant de la plainte de M. B et de son contenu depuis bien avant le 4 octobre 2013. Aux moments suivants, elle aurait pu signaler le danger, mais elle ne l'a pas fait :

- en tout temps après avoir reçu la plainte de M. B en août 2013, et avant le 16 septembre 2013, le jour où elle est retournée au travail;
- alors qu'elle était au travail entre le 16 et le 20 septembre 2013;
- alors qu'elle était au travail entre le 23 et le 25 septembre 2013;
- lorsqu'elle a envoyé un courriel à Mme Dupont le jeudi 26 septembre 2013;
- lorsqu'elle a envoyé un courriel à Mme Dupont le vendredi 27 septembre 2013;
- lorsqu'elle a envoyé un courriel à Mme Dupont le lundi 30 septembre 2013;
- en tout temps pendant la semaine du 30 septembre 2013.

[435] Si j'accepte la théorie de la fonctionnaire voulant qu'elle ait été informée de la menace et du danger en raison de la plainte de M. B, il ressort clairement de sa preuve qu'elle ne s'est pas conformée au paragraphe 128(6) du *Code* et qu'elle n'a pas signalé sans délai l'existence, selon elle, d'un danger. Si j'accepte sa preuve qu'elle a passé en revue la plainte de M. B en août 2013, faire rapport de ce fait sans délai aurait signifié en faire rapport en août ou dès le début de septembre. Elle ne l'a pas fait; en réalité, non seulement elle ne l'a pas signalé lorsqu'elle en a été informée, mais elle est  
*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et Code canadien du travail*

retournée au travail et elle ne l'a pas signalé. Un délai d'un mois pour signaler un danger n'est manifestement pas en faire rapport « sans délai », comme l'envisage le paragraphe 128(6).

[436] En conséquence, comme la fonctionnaire ne s'est pas conformée au paragraphe 128(6) du *Code*, la plainte de représailles doit être rejetée.

**b. Défaut de se conformer au paragraphe 128(1) du Code**

[437] Même si je conclus que la plainte de la fonctionnaire en vertu de l'article 133 du *Code* doit être rejetée, au motif qu'elle ne s'est pas conformée au paragraphe 128(6), je dois également rejeter la plainte au motif qu'elle ne s'est pas non plus conformée au paragraphe 128(1).

[438] Le paragraphe 128(1) du *Code* prévoit les conditions dans lesquelles, dans certaines situations dangereuses, un employé peut refuser de travailler. Il précise qu'un « [...] employé peut refuser [...] de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que [...] b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu ».

[439] Dans *White*, le plaignant a refusé de travailler en vertu de l'article 128 du *Code* et a allégué qu'un danger existait, car il était tenu de porter sa veste de protection contre les armes tranchantes pendant qu'il était au travail, ce qui, selon lui, était contraignant et, lorsque jumelé à la chaleur dans le lieu de travail, faisait en sorte qu'il était difficile de respirer. Même s'il était au travail lorsqu'il a refusé de travailler en vertu de l'article 128, la chose causant le danger allégué, soit la veste, ne s'y trouvait pas. Je suis arrivé à la conclusion qu'il ne pouvait pas avoir été en danger en raison du fait qu'il portait sa veste, car il ne l'avait pas avec lui. En conséquence, il n'avait pas adéquatement exercé un refus de travailler en vertu de l'article 128. Par conséquent, j'ai conclu que la condition préalable établie par le paragraphe 128(1) n'existait pas.

[440] La fonctionnaire a déclaré dans la preuve dont je suis saisi qu'elle avait présenté son refus de travailler parce qu'elle avait peur de M. B. Cependant, les commentaires qui, selon ses déclarations, ont fait qu'elle a refusé de travailler n'étaient pas des menaces formulées par M. B, mais des commentaires qu'il a faits à propos d'autres personnes et de leurs sentiments à l'égard de la fonctionnaire, soit qu'elle avait de nombreux ennemis et que de nombreuses personnes voulaient la tuer et manger son

foie.

[441] Même si j'accepte le fait que la fonctionnaire croyait que, d'après les commentaires dans la plainte de M. B, ce dernier représentait un danger pour elle, il avait été transféré à l'extérieur de son unité de travail en février 2013, et elle avait été absente du lieu de travail entre la fin juillet 2013 et le 16 septembre 2013.

[442] Dans sa lettre du 4 octobre 2013, à M. Wernick, la fonctionnaire a déclaré ce qui suit :

[...]

*23 septembre 2013 : J'ai passé en revue la plainte de [M. B] et j'ai été horrifiée de constater que [M. B] avait allégué qu'« il y a beaucoup de personnes qui aimeraient vous tuer et manger votre foie ». J'ai immédiatement informé Mme Dupont que je n'étais pas en mesure de retourner au travail, que je considère comme étant non sécuritaire.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[443] Ce n'est pas exact. À compter du 23 septembre 2013, la fonctionnaire n'a pas informé Mme Dupont qu'elle n'était pas apte à retourner au travail, qu'elle jugeait comme non sécuritaire. Elle était au travail les 23, 24 et 25 septembre 2013. Lorsqu'elle ne s'est pas présentée au travail le 26 septembre 2013, elle a envoyé un courriel à Mme Dupont et a indiqué qu'elle était malade. Elle n'a mentionné aucun danger, et n'a pas parlé de sa peur de M. B, de sa croyance que M. B représentait un danger pour elle ou une menace pour sa sécurité, ou de toute préoccupation à l'égard de sa sécurité émanant de M. B ou de n'importe quel autre employé. Dans son témoignage, même si elle a déclaré qu'elle craignait pour sa sécurité et qu'elle refusait de retourner au travail, elle n'a pas mentionné que c'est ce qu'elle avait dit à Mme Dupont; elle a déclaré qu'elle avait dit à Mme Dupont qu'elle était malade.

[444] Dans la preuve qu'elle a présentée lors de son contre-interrogatoire par l'avocat de la fonctionnaire, Mme Dupont a déclaré que, après avoir reçu le courriel du 30 septembre 2013, qui indiquait que la fonctionnaire n'était [traduction] « pas apte à retourner au travail », elle est entrée en contact avec les RH. Elle n'a pas demandé à la fonctionnaire de présenter un certificat médical. Elle a également déclaré qu'elle avait été informée de la plainte en matière de santé et de sécurité (la lettre du *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et *Code canadien du travail*

---

4 octobre 2013 au SM), [traduction] « [e]nviron une semaine plus tard ».

[445] Comme il est établi au paragraphe 128(1) du *Code*, un employé peut refuser [traduction] « [...] de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs de croire que [...] ». Selon la fonctionnaire, M. B était la source du danger. Cependant, il avait été absent du lieu de travail depuis février 2013 et elle ne l'avait pas vu depuis. En effet, elle avait été absente du lieu de travail du 22 juillet 2013 jusqu'au 16 septembre 2013, et a recommencé le 26 septembre 2013. Aucune preuve n'a été présentée selon laquelle la fonctionnaire était au courant que M. B était au travail ou qu'il était au travail dans son lieu de travail en tout temps après avoir reçu et avoir lu sa plainte, jusqu'au moment où elle a écrit au SM dans l'après-midi du 4 octobre 2013.

[446] La fonctionnaire était manifestement absente du travail lorsqu'elle a refusé de travailler, ce qui est une exigence incontestable établie dans le paragraphe 128(1) du *Code* à titre de condition préalable pour un refus de travailler.

[447] Je conclus que la fonctionnaire ne s'est pas conformée aux paragraphes 128(1) et (6) du *Code* et, en conséquence, il n'y a pas violation de l'article 147. Par conséquent, la plainte est rejetée.

[448] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

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



**V. Ordonnance**

[449] Je n'ai pas compétence à l'égard du premier ou du deuxième grief.

[450] Les griefs sont rejetés.

[451] J'ai compétence à l'égard de la plainte.

[452] La plainte est rejetée.

Le 8 février 2017.

Traduction de la CRTEFP

**John G. Jaworski,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans  
la fonction publique**