

Date: 20170926

Dossier: 566-34-11824

Référence: 2017 CRTESPF 27

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

SOPHIE NADEAU

fonctionnaire s'estimant lésée

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Nadeau c. Agence du Revenu du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Stephan J. Bertrand, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Marie-Hélène Tougas, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Me Pierre-Marc Champagne, Conseil du Trésor

Affaire entendue à Québec (Québec),
les 6 et 7 décembre 2016 et les 16 et 18 mai 2017.

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] À l'époque pertinente, Sophie Nadeau, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), travaillait au Bureau des Services Fiscaux (BSF) de l'Est-du-Québec de l'Agence du Revenu du Canada (l'« ARC » ou l'« employeur ») comme vérificatrice, classifiée au groupe et au niveau AU-03. Elle était visée par la convention collective conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut »), pour le groupe Vérification, finances et sciences, venant à échéance le 21 décembre 2014 (la « convention collective »).

[2] Le 25 juin 2014, la fonctionnaire a déposé un grief dans lequel elle a allégué que l'employeur avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation et qu'il avait fait preuve de discrimination à son égard en changeant son statut d'emploi, en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. 1985, ch. H-6; la « LCDP ») et de l'article 42 de la convention collective.

[3] Le grief a été visé par un renvoi à l'arbitrage et par un avis à la Commission canadienne des droits de la personne (la « CCDP »). L'avis soulignait que la fonctionnaire envisageait de soulever une question relativement à l'interprétation et à l'application de la *LCDP*. La CCDP a choisi de ne pas présenter d'observation en ce qui a trait aux questions soulevées par la fonctionnaire.

[4] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[5] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

II. Résumé de la preuve

A. La fonctionnaire

[6] La fonctionnaire a commencé à travailler pour l'employeur en septembre 2001. Elle occupait alors un poste de vérificatrice, classifié au groupe et au niveau AU-01. Entre 2001 et 2014, elle a occupé des postes dans différentes divisions de l'employeur. Elle a notamment occupé un poste d'enquêtrice, classifié au groupe et au niveau AU-03, à la division de l'exécution d'août 2003 à juin 2013. À la suite d'une réorganisation de la division de l'exécution, elle s'est vu offrir un poste de vérificatrice d'impôt, classifié au groupe et au niveau AU-03, à la division de la vérification. Selon la fonctionnaire, son rendement au travail n'a jamais été remis en question par ses gestionnaires.

[7] De février 2010 à février 2011, la fonctionnaire était en congé de maladie et recevait des prestations d'assurance-invalidité de la Financière Sun Life. Elle a effectué un retour progressif au travail, mais un cancer lui a été diagnostiqué et elle a dû encore une fois présenter une demande de prestations d'assurance-invalidité auprès de la Financière Sun Life. Entre le 14 juin 2011 et le 28 novembre 2014, la fonctionnaire travaillait deux jours et demi par semaine et recevait des prestations d'assurance-invalidité de la Financière Sun Life, jusqu'à concurrence de 70 % de son salaire. Elle effectuait ses heures de travail selon un horaire flexible qui lui permettait de se présenter à ses nombreux rendez-vous médicaux et de se reposer entre ses jours de travail.

[8] En 2013, après la réorganisation de la division de l'exécution, le nouveau gestionnaire de la fonctionnaire l'a informée qu'elle ne pourrait plus travailler selon un horaire de travail flexible dans son nouveau poste de vérificatrice. Il a précisé qu'un horaire de travail fixe serait mis en place à la suite d'une évaluation médicale. Il a également recommandé à la fonctionnaire de réduire ses heures de travail et même de quitter le travail afin de prendre soin de sa santé. La fonctionnaire a perçu ces suggestions comme l'expression du désir de l'employeur de la voir se retirer du milieu du travail et comme un manque de confiance à son égard.

[9] En octobre 2013, l'employeur a demandé à l'oncologue de la fonctionnaire d'effectuer une évaluation médicale afin de déterminer s'il y avait lieu de mettre en place des mesures d'adaptation raisonnables. L'employeur lui a fourni le formulaire d'évaluation médicale de l'ARC, qui comprend 12 pages, ainsi qu'un questionnaire de trois pages. L'oncologue a expliqué à la fonctionnaire que les ressources allouées au département d'oncologie de l'Hôtel-Dieu-de-Lévis ne permettaient pas à ses médecins traitants de remplir de telles évaluations, et qu'ils devaient plutôt se concentrer sur les soins à accorder aux patients. Il a toutefois accepté de fournir à la fonctionnaire une note médicale datée du 28 octobre 2013, qui indiquait que bien que la fonctionnaire soit atteinte d'une maladie hématologique chronique causant une réelle fatigue, elle était apte à travailler à temps partiel, soit deux jours et demi par semaine, pour un maximum de sept heures et demie par jours, préférablement de façon non consécutive.

[10] Le 25 novembre 2013, l'employeur a remis à la fonctionnaire un plan de mesures d'adaptation qui prévoyait ce qui suit :

Modalités proposées entourant le plan de mesures d'adaptation individuel pour Sophie Nadeau

(Faisant suite à la réception du dernier certificat médical datant du 28 octobre 2013 et aux commentaires émis par Sophie Nadeau et son représentant syndical, Sylvain Laflamme, lors de la rencontre du 25 novembre 2013).

- Un horaire fixe de 18,75 heures/semaine sera établi. Cet horaire comprend les divers types de congés selon ce qui est prévu à la convention collective. A cet effet et tel que déjà mentionné, tout employé a le droit de prendre ces congés, et ce, sans égard à un horaire à temps partiel.

- Les journées de travail seront réparties sur trois jours (soit les lundis, mercredis et vendredis) de manière à éviter de travailler des jours consécutifs. L'horaire de base choisi pour chacune de ces journées sera discuté avec le chef d'équipe.

- L'horaire flexible sera maintenu, à l'intérieur d'un horaire de 18,75 heures/semaine en tenant compte d'une part que les heures travaillées ne peuvent excéder 7.50 heures dans une journée et d'autre part que toute absence, tout arrangement ou toute modification à l'horaire de base doivent être autorisés par le chef d'équipe et ce, sans égard au fait qu'il y ait un plan de mesures d'adaptation.

- Les dossiers de vérification sur place qui seront attribués se limiteront à des dossiers situés dans la région qui s'étend sur 16 kilomètres soit du lieu de travail assigné ou soit de la résidence, et ce, en empruntant la route terrestre la plus directe, sûre et praticable. Ceci, pour éviter de longs déplacements et pour maximiser le temps de vérification sur place.

La rétroaction en regard aux mesures d'adaptation apportées est souhaitable et ce, de part et d'autres et sur une base continue. La revue de ces mesures pourra se faire au besoin, lors des rencontres périodiques avec le chef d'équipe. Le gestionnaire sera aussi disponible pour toute discussion ou rencontre si désiré.

Tel que discuté, il est entendu qu'un certificat médical précisant la nature des limitations (temporaires ou permanentes) sera présenté d'ici quelques mois, suite à un prochain rendez-vous médical.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[11] Le 10 février 2014, une seconde note médicale de l'oncologue de la fonctionnaire a été fournie à l'employeur. Dans cette note, l'oncologue confirme la condition médicale de la fonctionnaire et la fatigue qui en découle et souligne que, à son avis, il est honorable que la fonctionnaire soit disposée à continuer à travailler à temps partiel. Elle a ajouté que le futur est imprévisible puisque des traitements oncologiques pourraient éventuellement être nécessaires et que la réponse de la fonctionnaire à ceux-ci, ainsi que son état post-traitements, étaient inconnus à ce stade.

[12] Selon la fonctionnaire, à compter de ce moment, sa gestionnaire a commencé à lui parler, de manière officieuse, de modifier son statut d'emploi de temps plein à temps partiel. À l'époque, la fonctionnaire n'était pas du tout familière avec ce concept.

Selon les insinuations, il était inéquitable qu'elle bénéficie des mêmes congés de vacances que les employés à temps plein alors qu'elle ne travaillait qu'à temps partiel. Confuse, la fonctionnaire a consulté son représentant syndical afin d'obtenir des conseils quant à la modification de son statut d'emploi.

[13] Le 19 février 2014, le représentant de la fonctionnaire a écrit au directeur du BSF de l'Est-du-Québec, Guillaume Donati, afin de soulever plusieurs questions préoccupantes, y compris la question de la modification du statut d'emploi. Il a prévenu M. Donati que la modification du statut d'emploi de la fonctionnaire alors que celle-ci était en retour progressif au travail serait considérée comme une mesure discriminatoire susceptible de lui causer de lourds préjudices. Il a ajouté qu'il contesterait vigoureusement une telle modification.

[14] Le 12 mars 2014, M. Donati a répondu au représentant de la fonctionnaire. Au moyen d'une lettre, il a confirmé que l'employeur avait mis en place, et ce depuis 2011, des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire en lui permettant de diminuer son horaire de travail à 18,75 heures par semaine et de maintenir un horaire de travail flexible. Quant à l'intention de l'employeur de modifier le statut d'emploi de la fonctionnaire, M. Donati a indiqué que puisque la situation de cette dernière n'avait pas évolué depuis trois ans, la modification proposée était une mesure administrative normale lorsqu'il est déterminé qu'une situation ne changera pas dans un avenir rapproché. M. Donati a également exprimé le désir de procéder à une évaluation médicale de la fonctionnaire par un médecin désigné par l'employeur, puisqu'il n'était pas satisfait des certificats médicaux fournis par l'oncologue de la fonctionnaire.

[15] La fonctionnaire n'a cependant jamais été renvoyée à un médecin désigné par l'employeur ou à Santé Canada. Il s'agissait, selon elle, de la confirmation qu'il n'y avait aucun besoin réel de procéder à une évaluation médicale additionnelle à cette époque.

[16] En avril 2014, dans un courriel à l'intention du directeur adjoint des relations en milieu de travail, la fonctionnaire a soulevé plusieurs préoccupations concernant la modification éventuelle de son statut d'emploi, incluant l'impact sur ses congés, ses prestations d'assurance-invalidité, ses assurances médicaments et dentaires, ses prestations de décès, ainsi que sur son régime de retraite et ses années de service.

L'employeur lui a fourni très peu de réponses, préférant plutôt la diriger vers diverses tierces parties. Selon les renseignements obtenus par ces tierces parties, la modification du statut d'emploi de la fonctionnaire entraînerait des conséquences financières importantes.

[17] Dans un courriel en date du 21 mai 2014, M. Donati a confirmé que la modification du statut d'emploi de la fonctionnaire prendrait effet le 2 juin 2014. Dans ce courriel, M. Donati a également confirmé que la modification en question n'était aucunement fondée sur une politique ou une directive de l'ARC mais plutôt sur une pratique normale, dans la fonction publique et à l'ARC, selon laquelle un employé travaillant moins de 30 heures par semaine doit avoir un statut d'employé à temps partiel [je souligne]. Cependant, la modification du statut d'emploi de la fonctionnaire n'a pris effet que le 28 juillet 2014, tel qu'il en appert d'une lettre de l'employeur à ce sujet datée du 25 juin 2014. La lettre en question ne mentionne aucune directive, politique ou pratique de l'ARC sur laquelle s'appuyait l'employeur à ce moment. Toutefois la Réponse au Grief renvoie aux articles 30 (1)a) et 51 (1)a) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* qui prévoit ce qui suit :

30 (1) L'Agence a compétence dans les domaines suivants :

a) ses grandes orientations administratives;

[...]

51 (1) L'Agence peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines :

a) déterminer les effectifs qui lui sont nécessaires et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;

[...]

[18] La fonctionnaire a indiqué que la lutte qu'elle a menée contre l'employeur pour maintenir son statut d'emploi lui avait causé beaucoup de stress et de fatigue et l'avait empêché d'investir toutes ses énergies à l'amélioration de son état de santé.

[19] Du 28 novembre 2014 au 7 décembre 2015, la fonctionnaire était en congé de maladie et recevait des prestations d'assurance-invalidité de la Financière Sun Life. À partir du 9 décembre 2015, elle a effectué un retour progressif au travail et, depuis le 15 février 2016, elle maintient un horaire de travail de 4 jours par semaine. Puisqu'elle reçoit maintenant 80 % de son salaire, elle n'est plus admissible aux

prestations de la Financière Sun Life. Toutefois, son statut d'emploi à temps partiel est toujours maintenu par l'employeur.

B. Guillaume Donati :

[20] M. Donati est le directeur du BSF de l'Est-du-Québec de l'ARC depuis novembre 2006. Il compte 33 années de service dans la fonction publique.

[21] À plus d'une reprise dans son témoignage, M. Donati a dépeint le dossier d'accommodement de la fonctionnaire comme étant délicat. Son implication dans le dossier de la fonctionnaire a commencé en 2013 et portait plus particulièrement sur l'obtention de renseignements médicaux à jour.

[22] M. Donati a été incapable de commenter la situation de la fonctionnaire avant 2013, au motif qu'il n'était pas familier avec celle-ci ou avec les mesures d'adaptation en place à cette époque. Essentiellement, il comprenait que la mesure d'adaptation principale consistait à permettre à la fonctionnaire de travailler 18,75 heures par semaine, plutôt que 37,5 heures.

[23] Il a dit qu'il avait commencé à se pencher sur la question du statut d'emploi de la fonctionnaire au début de 2014. Selon lui, l'information médicale fournie par l'oncologue de la fonctionnaire était insatisfaisante et ne permettait pas de conclure que la fonctionnaire pourrait travailler à temps plein dans un avenir prévisible. Toutefois, en contre-interrogatoire, il a reconnu que la lettre et les formulaires qui avaient été remis à l'oncologue n'abordaient pas clairement cette question. Il a également reconnu que personne n'avait demandé à la fonctionnaire d'aborder cette question avec son oncologue et que celle-ci n'avait jamais été renvoyée à un médecin désigné par l'employeur ou à Santé Canada afin d'étudier cette question. Aucune preuve documentaire suggérant le contraire n'a été déposée par ce témoin.

[24] Lorsqu'il a été interrogé sur sa décision de procéder au changement du statut d'emploi de la fonctionnaire, M. Donati n'a pas été en mesure de fournir une réponse détaillée. Il s'est contenté d'indiquer que le changement du statut d'emploi de la fonctionnaire n'était rien de plus qu'une mesure administrative qui consistait à mettre en application la clause 38.01 de la convention collective, qui prévoit qu'une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de 37,5 heures par semaine est désignée

comme étant à temps partiel. Il s'agissait, selon lui, d'une pratique administrative qui visait à normaliser une situation qui s'était prolongée trop longtemps, réitérant le fait que la fonctionnaire travaillait 18,75 heures par semaine depuis plus de trois ans, tout en conservant un statut d'employé à temps plein.

[25] Interrogé sur la question de savoir si la décision de modifier le statut d'emploi de la fonctionnaire était motivée par le fait que l'employeur avait atteint le seuil de la contrainte excessive, M. Donati n'a pas été en mesure de répondre. Aucune preuve documentaire relative à la contrainte excessive n'a été déposée par ce témoin.

[26] Quant aux impacts potentiels sur la fonctionnaire d'un tel changement, M. Donati a reconnu qu'il n'avait pas pris en considération les impacts potentiels sur la fonctionnaire lorsqu'il a décidé de changer le statut d'emploi de cette dernière. Il a ajouté que sa décision n'était aucunement fondée sur une directive ou une politique de l'ARC. Selon lui, la fonctionnaire bénéficiait de mesures d'adaptation raisonnables, tant avant qu'après le changement de son statut d'emploi.

[27] Lorsqu'il a été interrogé par le représentant de l'employeur sur le rendement de la fonctionnaire au travail, M. Donati a confirmé qu'elle était une bonne employée qui avait toujours eu un bon rendement et qu'elle faisait preuve d'une force de résilience exceptionnelle. Il a qualifié d'admirable la volonté de la fonctionnaire de se valoriser dans son milieu de travail, malgré ses problèmes de santé.

[28] Finalement, M. Donati a confirmé que bien que la fonctionnaire ait progressé d'un horaire de travail de 18,75 heures par semaines à un horaire de travail de 30 heures par semaine, il n'avait pas l'intention de réactiver son statut à temps plein puisqu'elle n'était toujours pas en mesure de travailler selon un horaire normal de travail de 37,5 heures par semaine. Il a toutefois souligné à plus d'une reprise qu'il avait dit à la fonctionnaire que son statut à temps plein serait réactivé dès qu'elle serait en mesure de le faire.

C. Élise Boudreau

[29] Mme Boudreau occupe un poste de conseillère en relations de travail au sein du BSF de l'Est-du-Québec de l'ARC depuis 2010. Son implication dans cette affaire s'est limitée à conseiller et épauler la gestionnaire immédiate de la fonctionnaire sur

l'obtention des informations médicales et la modification du statut d'emploi de la fonctionnaire, entre octobre 2013 et janvier 2014.

[30] Mme Boudreau a confirmé que l'ARC peut, si nécessaire, désigner un médecin de son choix pour effectuer une évaluation médicale d'un employé ou encore diriger un employé vers Santé Canada à cette fin. Elle a ajouté qu'aucune mesure de ce type n'avait été prise par l'ARC en l'espèce. Selon elle, la validité des certificats médicaux fournis par l'oncologue de la fonctionnaire n'avait jamais été remise en question par la direction.

[31] Elle a indiqué que le plan d'adaptation de la fonctionnaire du 25 novembre 2013 représentait une continuité des mesures d'adaptation qui avait déjà été mise en place. Elle n'a toutefois pas été en mesure de donner des précisions sur la nature de la mesure d'adaptation mise en place avant 2013, ou sur le rendement au travail de la fonctionnaire à cette époque.

[32] Lors de son témoignage, Mme Boudreau m'a renvoyé à la « Politique relative aux blessures et maladie de l'ARC » (pièce E-6), ainsi qu'à un outil de travail intitulé « Gestion des blessures et des maladies » (pièce E-7). Elle ne m'a cependant pas renvoyé aux dispositions pertinentes de ces documents, à l'exception de la page 73 de la pièce E-7, qui suggère que le changement de statut de temps plein à temps partiel peut, dans certaines circonstances, représenter une mesure d'adaptation appropriée. Cependant, Mme Boudreau a précisé qu'elle n'avait jamais conseillé M. Donati sur cette question ni faite de recommandation à cet égard, et qu'elle n'avait jamais même renvoyé ce dernier auxdits documents.

D. Marc Bellavance

[33] Depuis 2002, M. Bellavance occupe un poste de directeur adjoint au centre d'expertise des relations en milieu de travail du bureau régional du Québec du BSF de Montréal de l'ARC. En 2013, Mme Boudreau et M. Donati l'ont consulté. Il leur a donné des conseils relativement au changement du statut d'emploi de la fonctionnaire. Il s'agissait, selon lui, d'un dossier délicat qui méritait d'être regardé de près, étant donné la durée de la période d'accommodement en question.

[34] M. Bellavance a expliqué que puisque la situation de la fonctionnaire perdurait depuis plus de trois ans et qu'il n'était pas raisonnable de croire qu'un changement

allait survenir dans un avenir prévisible, il était devenu nécessaire d'harmoniser la situation de la fonctionnaire avec ses conditions d'emploi, et ce, en changeant son statut d'emploi de temps plein à temps partiel. Il a ajouté qu'il s'agissait d'une mesure administrative qui n'était pas reliée à une politique interne ou une directive quelconque, mais plutôt à une pratique de l'ARC. Il a également pris soin de préciser qu'il n'était pas question de contrainte excessive dans le cas en espèce et que le maintien du statut d'emploi à temps plein de la fonctionnaire avant le 28 juillet 2014 ne constituait aucunement une mesure d'adaptation mise en place par l'ARC.

[35] Selon M. Bellavance, le fait de permettre à la fonctionnaire de travailler selon un horaire de travail allégé, par rapport à celui auquel elle devrait normalement se soumettre, constitue une mesure d'adaptation raisonnable. Le changement de statut d'emploi est une conséquence de cette réalité et n'enlève rien à la mesure d'adaptation mise en place par l'ARC, nonobstant le fait que les prestations ou avantages sociaux de la fonctionnaire puissent être affectés par ce changement.

[36] En contre-interrogatoire, M. Bellavance a convenu que l'ARC n'avait pas cru bon de s'en remettre à l'expertise de Santé Canada afin de déterminer si la situation de la fonctionnaire était permanente. Il s'est contenté de réaffirmer que la situation de la fonctionnaire n'avait pas vraiment progressé dans les trois dernières années et que l'information médicale disponible ne lui permettait pas d'entrevoir un changement dans un avenir prévisible. Selon lui, une fois qu'un employeur est convaincu qu'une telle situation ne changera pas dans un avenir prévisible, il doit régulariser la situation et changer le statut d'emploi de l'employé qui n'est plus en mesure de travailler à temps plein.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour la fonctionnaire

[37] La fonctionnaire a soutenu qu'en changeant son statut d'emploi de temps plein à temps partiel, l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard. Elle a également fait valoir que l'employeur n'avait pas respecté ses propres lignes directrices en n'appliquant pas les critères prévus à la page 73 de son outil de « Gestion des blessures et des maladies » (pièce E-7) avant de procéder au changement du statut d'emploi.

[38] La fonctionnaire a souligné qu'avant de modifier son statut d'emploi et les mesures d'adaptation mises en place à son égard, l'employeur avait l'obligation de déterminer si et quand elle serait en mesure de fournir une prestation de travail à temps plein, et ce, en s'appuyant sur des renseignements médicaux objectifs.

[39] La fonctionnaire a soutenu qu'on ne lui avait jamais demandé de spécifier si et quand elle serait en mesure de fournir une prestation de travail à temps plein. Elle a ajouté qu'aucune demande similaire n'avait été faite à son médecin traitant et qu'aucun renvoi à Santé Canada n'avait été fait à ce sujet.

[40] La fonctionnaire m'a invité à accepter sa position voulant que bien que la preuve médicale disponible fasse état d'une condition médicale qui pouvait évoluer et qu'on ne savait pas si des traitements additionnels seraient nécessaires et, le cas échéant, comment elle réagirait à ces traitements, il n'était pas raisonnable de conclure qu'elle ne serait pas en mesure de fournir une prestation de travail à temps plein dans un avenir prévisible. Selon elle, l'employeur avait l'obligation de s'assurer qu'elle n'était plus en mesure de fournir une telle prestation de travail en raison de restrictions permanentes et d'obtenir des renseignements médicaux objectifs à cet égard avant de modifier unilatéralement les mesures d'adaptation qui étaient en place et de lui porter préjudice.

[41] La fonctionnaire a également souligné que l'employeur avait reconnu qu'il ne s'agissait pas ici d'une question de contrainte excessive et qu'il avait plutôt procédé sur la base d'une pratique ou d'un usage habituel dans le but de régulariser son statut d'emploi.

[42] La fonctionnaire a invoqué la jurisprudence suivante : *Rogers c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 101; *Kirby c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 41; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 RCS 536; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, [1982] 1 RCS 202.

B. Pour l'employeur

[43] L'employeur a soutenu que le changement au statut d'emploi de la fonctionnaire ne constitue pas de la discrimination fondée sur la déficience. Il a ajouté que le maintien du statut d'emploi de la fonctionnaire ou de sa rémunération ne constitue pas une mesure d'adaptation fondée sur son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Sur ce point, l'employeur m'a renvoyé au paragraphe 14 d'*Hydro-Québec*, où la juge Deschamps s'est exprimée ainsi :

[...]

Comme le dit la juge L'Heureux-Dubé, les mesures d'accommodement ont pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. En pratique, ceci signifie que l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.

[...]

[44] L'employeur a fait valoir que bien qu'il ait l'obligation d'aménager le poste de travail de la fonctionnaire et d'ajuster ses tâches ou son horaire afin de lui permettre de fournir sa prestation de travail, il n'a aucunement l'obligation de maintenir son niveau salarial, ses avantages sociaux ou son statut d'emploi. À l'appui de cette prétention, l'employeur m'a renvoyé à *Canada Safeway Ltd. c. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 454*, 2004 SKQB 102 (une décision du banc de la Reine de la Saskatchewan), *Crossroads Regional Health Authority c. Alberta Union of Provincial Employees*, [2002] A.G.A.A. No. 11, 105 L.A.C. (4th) 78 (une décision arbitrale de l'Alberta), *Ontario Public Service Employees Union c. Ontario (Liquor Control Board of Ontario)*, [2009] O.G.S.B.A. No. 50, 182 L.A.C. (4th) 116 (une décision de la Commission de règlement des griefs de l'Ontario), et *SaskPower c. Unifor, Local 649*, [2015] S.L.A.A. No. 21 (une décision arbitrale de la Saskatchewan). L'employeur a ajouté qu'aucune autre modification des conditions de travail de la fonctionnaire ou de son milieu de travail n'aurait pu lui permettre de fournir une prestation de travail plus longue.

[45] L'employeur m'a également demandé de procéder au même type d'analyse que dans *Timmons c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2015 CRTEFP 50. Dans cette affaire, la Commission a conclu que l'employeur n'était pas tenu de tenir compte de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en offrant à une employée un poste intérimaire classifié CR-5 plutôt que son poste d'attache classifié CR-3 lors de son retour au travail, puisque cette dernière ne travaillait pas au moment de la prise de décision et qu'il n'y avait aucune certitude quant à sa date de retour au travail. De plus, à son retour au travail, la fonctionnaire n'a pas précisé le type de mesures d'adaptation dont elle aurait besoin.

[46] Selon l'employeur, il avait un motif valable de procéder au changement du statut d'emploi de la fonctionnaire puisqu'il était alors impossible de conclure qu'elle serait en mesure de travailler à temps plein dans un avenir prévisible.

[47] L'employeur m'a rappelé qu'en vertu de la convention collective, une employée qui ne fournit pas une prestation de travail de 37,5 heures par semaine ne peut bénéficier du statut d'employée à temps plein, étant plutôt considérée une employée à temps partiel. Selon lui, le fait de considérer la fonctionnaire comme une employée à temps partiel représente une mesure d'adaptation appropriée étant donné son incapacité à travailler à temps plein. Toutefois, il n'est pas tenu de la rémunérer ou de lui accorder les mêmes bénéfices qu'une employée à temps plein.

[48] Finalement, l'employeur a soutenu que la fonctionnaire n'avait pas établi la nature ou l'étendue des dommages qu'elle réclame en vertu de l'article 53 de la *LCDP* et qu'aucun dommage de la sorte n'est redevable dans les circonstances.

IV. Motifs

[49] Dans le traitement de plaintes relatives aux droits de la personne, le plaignant a le fardeau de faire la preuve *prima facie* (à première vue) de discrimination. Une telle preuve en est une «... qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimé». (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536 au para. 28).

[50] Plus précisément, pour établir l'existence de discrimination *prima facie*, un plaignant doit établir trois choses : (1) qu'il possède une caractéristique protégée

par la *LCDP* contre la discrimination (sa déficience); (2) qu'il a subi un effet préjudiciable relié à l'emploi selon l'article 7 de la *LCDP*; et (3) que la caractéristique protégée (sa déficience) a constitué un facteur dans l'effet préjudiciable (voir *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61 au para. 33).

[51] La caractéristique protégée n'a pas besoin d'être le seul ou unique facteur dans l'effet préjudiciable, seulement un des facteurs (voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39 aux paras. 48-52).

[52] Pour sa part, en réponse à une plainte de discrimination, l'intimé peut établir des éléments de preuve pour montrer que son action n'était pas discriminatoire ou il peut établir une exception législative qui justifie la discrimination (art. 15 de la *LCDP*). Si l'intimé se fie sur une exception législative, il a alors le fardeau de justifier la conduite ou la pratique suivant le régime prévu par la *LCDP*.

[53] Dans le cas en espèce, l'employeur ne conteste pas que la fonctionnaire possède une caractéristique protégée par la *LCDP*. Il est raisonnable de conclure que la fonctionnaire a subi un effet préjudiciable relié à l'emploi. La convention collective offre des salaires et des avantages sociaux différents, voire meilleurs, pour les employés à temps plein que pour les employés à temps partiel. Il est également raisonnable de conclure que la déficience de la fonctionnaire a constitué un facteur dans l'effet préjudiciable. La question à déterminer dans cette affaire est de savoir si l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation et s'il a fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire en changeant son statut d'emploi, contrairement à la *LCDP* et à l'article 42 de la convention collective.

[54] Les dispositions pertinentes de la convention collective prévoient ce qui suit:

8.04 Sauf indication contraire dans les paragraphes 8.05, 8.06 et 8.07,

[...]

c. la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;

[...]

38.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

38.02 Généralités

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employés à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

[...]

42.01 *Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.*

[55] Les dispositions pertinentes de la LCDP prévoient ce qui suit :

3 (1) *Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur [...] la déficience.*

[...]

7 *Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :*

a) *de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;*

b) *de le défavoriser en cours d'emploi.*

[56] La preuve a établi les faits pertinents suivants :

- Les heures de travail normales d'un employé à temps plein assujetti à la convention collective sont de 37,5 heures par semaine;
- La fonctionnaire a commencé à travailler pour l'employeur en septembre 2001 comme employé à temps plein;
- Entre le 14 juin 2011 et le 25 juin 2014, la date du dépôt de son grief, la fonctionnaire travaillait 18,75 heures par semaine en raison d'une déficience physique, ce qui n'est pas contesté par l'employeur;
- Le 28 juillet 2014, l'employeur a changé le statut d'emploi de la fonctionnaire de temps plein à temps partiel;
- Depuis cette date, la fonctionnaire a droit au même salaire et aux mêmes avantages sociaux que les autres employés à temps partiel.

[57] Une convention collective est le fruit de négociations entre deux parties. L'employeur convient habituellement d'embaucher des employés à temps plein à raison de 37,5 heures par semaine et de leur fournir un régime de rémunération comprenant certains salaires et avantages sociaux. En retour, il est raisonnable d'en déduire que l'employé a accepté de fournir une prestation de travail de 37,5 heures par semaine de façon continue. Depuis juin 2011, la fonctionnaire n'était plus en mesure de fournir une telle prestation de travail en raison de sa condition médicale.

[58] L'employeur n'a jamais contesté la validité de la condition médicale de la fonctionnaire et il a mis en place les mesures d'adaptation suivantes :

- 1) Il a permis à la fonctionnaire de travailler selon un horaire de travail allégé, à raison de 18,75 heures par semaines;
- 2) Les journées de travail ont été réparties sur trois jours, soit les lundis, mercredis et vendredis, de façon à éviter des jours consécutifs de travail;
- 3) L'horaire de travail flexible a été maintenu en tenant compte du fait que la journée de travail ne pouvait dépasser 7,5 heures;

4) Les dossiers de vérification qui nécessitaient un déplacement chez le contribuable attribués à la fonctionnaire étaient limités à ceux dont la distance de déplacement ne dépassait pas 16 kilomètres du lieu du travail assigné ou de la résidence de la fonctionnaire, afin de limiter les longs déplacements et de maximiser le temps consacré à la vérification sur place.

[59] Ces mesures d'adaptation m'apparaissent raisonnables et ne font pas l'objet d'une contestation de la part de la fonctionnaire. Tel qu'il a été mentionné par la Cour suprême dans *Hydro-Québec*, l'objectif principal d'une mesure d'adaptation est de fournir les outils nécessaires à l'employé afin qu'il soit en mesure de fournir sa prestation de travail, malgré sa déficience physique.

[60] Il est également important de noter que le maintien du statut d'emploi à temps plein de la fonctionnaire avant le 28 juillet 2014 ne constituait aucunement une mesure d'adaptation mise en place par l'employeur.

[61] Le fondement factuel non contesté de l'affaire dont je suis saisi est que la fonctionnaire ne pouvait pas, au moment où l'employeur a procédé au changement de son statut d'emploi, travailler plus de 18,75 heures par semaine, et qu'aucune autre modification de ses conditions d'emploi ou de son milieu de travail n'aurait pu lui permettre de fournir une prestation de travail plus longue. Dans ces circonstances, l'une des prémisses factuelles sur lesquelles ma décision doit être fondée est qu'il n'existait pas, en juin 2014, de mesures d'adaptation additionnelles que l'employeur aurait pu mettre en place afin de permettre à la fonctionnaire de travailler 37,5 heures par semaine. Je suis d'accord avec l'argument de l'employeur selon lequel le maintien du statut d'emploi de la fonctionnaire n'aurait pas fait en sorte qu'elle puisse fournir une meilleure prestation de travail à cette époque. Je suis donc convaincu que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[62] A savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de la fonctionnaire en changeant son statut d'emploi, la trame factuelle du cas en l'espèce révèle de nombreuses similitudes à l'affaire *Canada Safeway Ltd.* Sur la base des conseils médicaux de son oncologue, la fonctionnaire a choisi de travailler 18,75 heures par semaine. Elle a été accommodée par l'employeur à cet égard. Son emploi n'a pas pris fin, mais son statut d'emploi est passé de temps plein à temps partiel en raison des heures de travail réduites. Elle a reçu les mêmes avantages que les

autres employés de l'ARC qui ont travaillé le même nombre d'heures à cette époque. En l'espèce, la fonctionnaire cherche à obtenir un règlement semblable à ce qui a été octroyé dans *Canada Safeway Ltd.*, c'est-à-dire qu'elle veut continuer de travailler moins de 37,5 heures par semaine, tout en continuant de recevoir l'ensemble des avantages sociaux attribuables aux employés à temps plein. Le banc de la Reine de la Saskatchewan n'a toutefois pas entériné cette approche. Dans sa décision, le juge Kovach a tiré plusieurs conclusions convaincantes. Entre autres, il a conclu que certains avantages sociaux sont seulement mis à la disposition des employés à temps plein puisque ces derniers travaillent de plus longues heures. Selon lui, dans les circonstances du cas, un statut à plein temps comprenait nécessairement une obligation de travailler 37 heures par semaine sur une base régulière. Il a également conclu que les avantages sociaux ont le même caractère que les salaires, soit qu'il s'agit d'une compensation pour le travail effectué. Il a ajouté qu'il importe de distinguer entre, d'une part, l'adaptation des besoins particuliers des travailleurs aux prises avec une déficience physique pour faciliter leur participation au lieu de travail et, d'autre part, la question de la compensation de ces personnes.

[63] Des conclusions similaires ont été tirées dans *Crossroads Regional Health Authority*, *Ontario Public Service Employees Union* et *SaskPower*. Les principes et conclusions énoncés dans ces affaires sont valables et utiles à la détermination que je dois faire. Les avantages sociaux prévus par une convention collective, à l'instar du salaire, constituent une forme de compensation pour le travail accompli. Le devoir de prendre des mesures d'adaptation n'oblige pas l'employeur à offrir des avantages sociaux et un salaire plus avantageux à un employé aux prises avec une déficience physique ou mentale qu'à un employé qui ne souffre d'aucune déficience et qui travaille le même nombre d'heures. Je suis d'avis que l'employeur a pleinement satisfait son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire en lui permettant, entre autres, de travailler 18,75 heures par semaine et en l'indemnisant de la même façon que les autres employés qui travaillent le même nombre d'heures.

[64] À l'instar de ce qui a été suggéré dans *Canada Safeway Ltd.*, je suis d'avis que le fait d'établir une distinction entre les employés en fonction de la question de savoir si les travaux ont été réalisés et, le cas échéant, dans quelle mesure ils l'ont été, ne contrevient pas aux principes d'égalité envisagés par la *LCDP*. En conséquence, je suis d'avis que, en l'espèce, l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination

à l'égard de la fonctionnaire et qu'il n'avait aucune obligation de prendre davantage de mesures d'adaptation, notamment en lui offrant des avantages sociaux supplémentaires. Le fait de fournir à un employé uniquement les avantages sociaux auxquels il a droit en vertu de la convention collective, en fonction du nombre d'heures réellement travaillées, ne constitue pas, selon moi, de la discrimination ou une violation de la convention collective.

[65] Je ne suis pas indifférent à la situation de la fonctionnaire, ni à sa prétention que l'employeur devrait, dans les circonstances, lui permettre de continuer de travailler moins de 37,5 heures par semaine et de recevoir tous les avantages sociaux attribuables aux employés à temps plein. Toutefois, si je souscris à l'argument voulant que la fonctionnaire se voie accorder l'ensemble des avantages sociaux qu'elle aurait reçus n'eût été sa déficience, alors il faudrait également lui verser son salaire régulier pour la période où elle était incapable de travailler en raison de cette même déficience. En conséquence, elle serait indemnisée intégralement pour un travail qu'elle n'a pas effectué. Ce même argument obligerait le paiement des avantages sociaux en cause à la fonctionnaire, en fonction des heures qu'elle aurait travaillé n'eût été sa déficience physique, et obligerait également le paiement de salaire normal pour la période où elle était incapable de travailler à la suite de cette déficience physique, de sorte qu'elle recevrait, en fait, une indemnisation complète pour le travail qu'elle ne pouvait pas effectuer.

[66] Dans les circonstances, je conclus que le fait d'indemniser la fonctionnaire au même titre que les autres employés à temps partiel et de ne lui accorder que les avantages sociaux auxquels elle a droit en vertu dans la convention collective selon le nombre d'heures travaillées ne constituent pas de la discrimination. En l'espèce, la distinction entre un statut de temps plein et un statut de temps partiel ne constitue pas une distinction découlant d'une déficience physique ou mentale, mais plutôt de la prestation de travail de la fonctionnaire. Je suis donc satisfait que l'employeur ait établi que sa décision de changer le statut d'emploi de la fonctionnaire n'était pas discriminatoire.

[67] Je note également que l'employeur a réitéré à maintes reprises son intention de rétablir le statut de la fonctionnaire à temps plein dès qu'elle serait en mesure de fournir une prestation de travail de 37,5 heures par semaine.

[68] En ce qui a trait aux critères prévu dans l'outil de « Gestion des blessures et des maladies » (pièce E-7), je conviens qu'il est toujours souhaitable qu'un employeur applique, de manière rigoureuse et cohérente, ses propres lignes directrices et outils de gestion. Il n'en demeure pas moins que le défaut d'agir comme tel ne constitue pas nécessairement de la discrimination ou une violation de la convention collective. Je suis d'accord avec l'argument de la fonctionnaire voulant que l'employeur devait, en vertu de ses propres lignes directrices (voir la page 73 de la pièce E-7), s'assurer d'obtenir des renseignements médicaux objectifs et précis sur la possibilité qu'elle soit en mesure de reprendre ses fonctions à temps plein dans un avenir prévisible et qu'il ne l'a pas fait. Toutefois, dans les circonstances, ce manquement ne constitue ni un acte discriminatoire, ni une violation de la convention collective. Il importe de tenir compte du fait que l'outil de gestion en question ne fait pas partie de la convention collective et qu'il ne représente rien de plus qu'un outil dont s'est unilatéralement doté l'employeur pour guider ses gestionnaires.

[69] Il importe également de tenir compte que le fait de maintenir le statut d'emploi à temps plein de la fonctionnaire avant le 28 juillet 2014 ne constituait aucunement une mesure d'adaptation et qu'il n'aurait pas pu constituer une mesure d'adaptation puisqu'un tel maintien n'aurait pas fait en sorte que la fonctionnaire puisse fournir une meilleure prestation de travail.

[70] Je note que la nécessité de déterminer la possibilité qu'un employé soit en mesure de reprendre ses fonctions à temps plein dans un avenir prévisible avant de procéder à un changement de statut d'emploi peut facilement porter à confusion, le concept d'« avenir prévisible » étant normalement associé à la norme à satisfaire pour démontrer une contrainte excessive, ce qui n'est pas en cause ici.

[71] Finalement, il serait négligent de ma part de ne pas souligner la lutte très prenante que livre la fonctionnaire pour le maintien de sa santé. Le fait que, en raison de motifs juridiques, son grief ne puisse être accueilli ne devrait aucunement éclipser la résilience et la force de caractère qu'elle a manifesté durant les sept dernières années, lesquelles ont été reconnues par son médecin traitant, par l'employeur et par le soussigné.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[73] Le grief est rejeté. J'ordonne la fermeture de ce dossier.

Le 26 septembre, 2017.

**Stephan J. Bertrand,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**