

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**ROBERT G. CREAMER**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Santé Canada)**

employeur

**Devant:** J. Barry Turner, commissaire

***Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé:***

Derek Dagger, de l'Alliance de la Fonction publique du  
Canada

***Pour l'employeur:***

Roger Lafrenière, avocat

---

Affaire entendue à Winnipeg (Manitoba),  
le 27 mai 1997.

## DÉCISION

---

Le grief de M. Creamer dont je suis saisi et qui est daté du 5 mars 1996 est ainsi formulé :

*[Traduction]*

*REFUS SANS MOTIF RAISONNABLE D'UN CONGÉ  
DISCRÉTIONNAIRE EN VERTU DE LA CLAUSE M-21.13 DE LA  
CONVENTION CADRE DE L'AFPC*

M. Creamer est assujetti aux dispositions de la convention cadre conclue le 17 mai 1989 entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

La clause M-21.13 de la convention porte sur l'attribution de congés dit « discrétionnaires » et est ainsi libellée :

*M-21.13      Congés payés ou non payés pour d'autres motifs*

*L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :*

- a)            un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;*
- b)            un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.*

M. Creamer demande le redressement suivant :

*[Traduction]*

*L'ATTRIBUTION DU CONGÉ DISCRÉTIONNAIRE RÉTRO-ACTIVEMENT AU 10 novembre 1995.*

Au début de l'audience, les parties ont convenu que la preuve produite dans la décision rendue par le président suppléant Muriel Korngold Wexler le 7 novembre 1996 concernant le fonctionnaire s'estimant lésé Robert Creamer (dossier de la Commission 165-2-94) devrait être considérée comme preuve dans la présente instance, à savoir les pages 7 à 20 suivantes de cette décision :

*M. Robert Creamer travaille comme agent d'hygiène  
du milieu, EG-06, Direction générale des services médicaux,*

Santé Canada, depuis mars 1985. En avril 1989, M. Peter Rogers, agent principal d'hygiène du milieu environnemental, est devenu son superviseur immédiat. MM. Rogers et Creamer travaillaient tous deux au bureau de Winnipeg, au Manitoba. Le 20 février 1992, M. Rogers a imposé à M. Creamer une suspension de trois jours qui a plus tard été réduite à une suspension d'une journée au cours de la procédure de règlement des griefs. La suspension avait été imposée à la suite d'un incident survenu le 17 février 1992. Cet incident du 17 février 1992 a donné lieu à une série d'autres incidents qui ont abouti au refus de travailler le 25 octobre 1993. Il ressort de la preuve qu'avant le 18 février 1992, MM. Creamer et Rogers n'avaient pas de désaccords sérieux. Le 17 février 1992, ils sont partis en voiture de Winnipeg pour aller assister à des réunions dans les réserves indiennes Peguis et Fisher River, qui sont situées à environ deux heures de route au nord de Winnipeg. Au retour, M. Creamer (qui conduisait à ce moment-là, M. Rogers étant le passager) est entré dans la réserve Peguis, roulant à 100 km/h dans une zone scolaire où la vitesse était limitée à 50 km/h. M. Rogers lui a dit de ralentir, ce que M. Creamer a fait, à environ 70 km/h. Le lendemain, M. Rogers a signalé l'incident à la Gendarmerie royale du Canada (GRC), mais sans en parler au préalable avec M. Creamer. La GRC a notifié à ce dernier une sommation à comparaître pour excès de vitesse, mais lorsque l'affaire a été appelée, M. Rogers ne s'est pas présenté pour témoigner et la procédure a été suspendue. M. Creamer a déposé un grief contre la suspension, qu'il a renvoyé à l'arbitrage. L'affaire a été entendue par M. Barry Turner, arbitre, qui a rendu une décision le 14 mai 1993 (dossier de la Commission 166-2-23231). L'arbitre Turner a effectivement conclu que M. Creamer avait dépassé la limite de vitesse, comme l'alléguait l'employeur. Toutefois, il a réduit la peine à une lettre de réprimande, au motif qu'une «mesure disciplinaire corrective, dans ce cas, aurait été plus raisonnable qu'une mesure punitive». Par la suite, soit le 16 juin 1993, M. Rogers a écrit une lettre de réprimande. Le 25 juillet 1993, M. Creamer a répondu à cette lettre de réprimande.

M. Creamer a expliqué que la suspension de trois jours et le rapport à la GRC de M. Rogers l'avaient stupéfié. En mars 1992, il a pris de cinq à dix jours de congé, alléguant qu'il souffrait de stress. Par la suite, il a présenté trois griefs, un contre la suspension, un autre ayant trait au rapport de la GRC, et un troisième alléguant du harcèlement de la part de M. Rogers. L'arbitre Turner a ramené la suspension à une réprimande écrite. Les deux autres griefs ont été rejetés par l'employeur. En outre, M. Creamer a présenté à la Commission de la fonction publique une plainte alléguant du harcèlement, qui a aussi été rejetée au motif qu'il s'agissait

*d'une affaire disciplinaire. M. Creamer a également écrit une lettre à son député, où il se plaignait de M. Rogers et du rejet de ses griefs par l'employeur.*

*M. Creamer a décrit la chronologie des événements. Le 14 avril 1993, il est retourné au travail après un congé de maladie et, le 27 avril 1993, il a reçu de M. Rogers une [traduction] «Lettre-conseil concernant le rendement». Le 3 mai 1993, M. Creamer a déposé un grief alléguant du harcèlement de la part de M. Rogers et, le 4 mai 1993, M. Rogers a déposé un avis d'intention de saisir le salaire de M. Creamer. Le 14 mai 1993, M. Rogers, à titre d'agent au premier palier, a entendu le grief contre lui-même. Le grief a été rejeté le 7 octobre 1993, au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Le 20 octobre 1993, le représentant syndical de M. Creamer a tenté de transmettre le grief au palier suivant de la procédure, par l'entremise de M. Rogers qui a refusé de signer la formule de transmission. Par conséquent, M. Creamer a demandé à rencontrer M<sup>me</sup> Susan Harley, l'agente d'hygiène du milieu pour la région, et une réunion a eu lieu le 25 octobre 1993 au cours de laquelle M. Creamer a invoqué son droit en vertu de la partie II du Code canadien du travail de refuser de travailler au motif que le harcèlement de M. Rogers constituait un danger pour sa santé.*

*M. Creamer a aussi expliqué qu'il était préoccupé par ce harcèlement qui nuisait à sa santé. M. Creamer avait déposé une demande en dommages-intérêts contre M. Rogers devant la Cour des petites créances, pour poursuite abusive, et la Cour lui avait octroyé une somme de 675 \$. Toutefois, M. Rogers a interjeté appel de cette décision devant la Cour du Banc de la Reine, laquelle a jugé que la Cour inférieure avait commis une erreur car elle n'avait pas compétence pour entendre d'une affaire liée à une poursuite abusive, et la Cour a adjugé 50 \$ à M. Rogers en dépens. L'avocat de M. Creamer a émis un chèque de 50 \$ établi au nom du ministre des Finances et daté du 4 mai 1993. Toutefois, le même jour, M. Rogers a déposé un avis d'intention de saisir le salaire de M. Creamer. M. Rogers n'a jamais mentionné à M. Creamer qu'il y avait un problème avec les 50 \$. Le salaire de M. Creamer n'a jamais été saisi, car il a établi un chèque au nom de M. Rogers pour les 50 \$. M. Creamer a ajouté qu'il avait été bouleversé lorsqu'il avait vu l'avis d'intention de saisir son salaire, et que l'affaire l'avait beaucoup embarrassé et troublé.*

M. Creamer a décrit d'autres incidents qui ont mené au refus de travailler le 25 octobre 1993. Le 18 mars 1993, M. Rogers a écrit deux notes de service à M. Creamer. Dans la première, il annonçait à M. Creamer qu'il faisait enlever la porte de son bureau, et dans la deuxième il traitait du suivi de son rendement au travail. En outre, le 27 avril 1993, M. Rogers a écrit une [traduction] «Lettre-conseil concernant le rendement». M. Creamer a présenté un grief contre ces trois notes de service, demandant le remboursement de ses crédits de congé de maladie, le retrait de son dossier des notes de M. Rogers, et la prise de mesures disciplinaires appropriées contre ce dernier. M. Rogers a entendu le grief contre lui-même au premier palier de la procédure de règlement des griefs, et il a répondu en le rejetant le 14 mai 1993. M. Creamer avait demandé que le grief soit transmis directement au deuxième palier de la procédure, étant donné qu'il y alléguait du harcèlement de la part de M. Rogers, mais celui-ci a refusé. Le grief est effectivement passé au deuxième palier, et un enquêteur a été chargé de faire enquête sur l'affaire. M<sup>me</sup> Sheila Carr-Stewart était l'enquêteur en question, et le 27 septembre 1993 elle a conclu que même si, individuellement, tous les incidents ci-dessus n'avaient peut-être pas beaucoup d'importance, collectivement ils constituaient du harcèlement (pièce 2). En dépit de ces conclusions, l'employeur a rejeté le grief de M. Creamer au deuxième palier le 7 octobre 1993. M. Creamer a alors décidé de transmettre le grief au palier suivant. Son représentant syndical était M. Raymond Strike. Au cours de sa demi-heure de déjeuner le 20 octobre 1993, M. Strike est allé voir M. Rogers avec la formule de transmission, mais ce dernier a refusé de la signer. M. Strike a expliqué qu'il était allé voir M. Rogers, car il était le gestionnaire qui devait intervenir selon la procédure, et il n'était pas occupé. M. Rogers a dit à M. Strike qu'il devait soumettre tout problème en matière de ressources humaines à M<sup>me</sup> Susan Harley, agente d'hygiène du milieu pour la région. M. Strike a fait valoir que M. Rogers, qui était ancien président de la section locale 50012, Syndicat de la santé nationale et du bien-être social (SSNBES), connaissait la procédure de règlement des griefs, et qu'il lui appartenait de signer la formule de transmission; toutefois, M. Rogers a refusé. C'était la deuxième fois que M. Rogers refusait de transmettre au palier suivant l'un des griefs de M. Creamer.

M. Strike a quitté le bureau de M. Rogers, et en se rendant au bureau des Ressources humaines il a rencontré M. Creamer. Il lui a dit que M. Rogers avait refusé de signer la formule de transmission. Il lui a aussi mentionné à quel point

il était frustré et contrarié par le refus de M. Rogers. M. Creamer a donc présenté un grief contre le refus de M. Rogers de signer la formule de transmission. En outre, M. Creamer a téléphoné à M<sup>me</sup> Harley pour lui demander une rencontre, étant donné que c'était la deuxième fois que M. Rogers refusait de transmettre l'un de ses griefs. M<sup>me</sup> Harley a rencontré MM. Creamer et Strike le 25 octobre 1993. M. Strike était présent en sa qualité de membre du «Comité de sécurité régional».

À cette réunion, M. Creamer a informé M<sup>me</sup> Harley et M. Strike que sa santé le préoccupait. Il avait pris un certain nombre de jours de congé de maladie en raison du stress causé par M. Rogers. À son avis, les incidents allaient se poursuivre, et il a demandé à travailler sous un autre superviseur jusqu'à ce que les choses se règlent. M. Creamer avait pris les trois congés de maladie suivants : du 16 mars au 24 avril 1992; du 9 au 18 septembre 1992; et du 19 mars au 13 avril 1993.

Le congé de maladie du 19 mars au 13 avril 1993 faisait suite aux deux notes de service du 18 mars de M. Rogers, lorsque ce dernier avait fait enlever la porte du bureau de M. Creamer et qu'il avait placé celui-ci sous le régime du [traduction] «suivi du rendement au travail». Après avoir téléphoné au bureau d'Edmonton, M<sup>me</sup> Harley a dit qu'elle ne pouvait accéder à la demande de M. Creamer. À cette rencontre, M<sup>me</sup> Harley a remis à M. Creamer une lettre d'excuses (pièce 14); elle s'est aussi excusée verbalement du problème entourant l'envoi de la formule de transmission. En outre, le 27 septembre 1993, elle avait révoqué le suivi de son rendement au travail (pièce 13).

Lorsque M<sup>me</sup> Harley lui a dit, à la réunion du 25 octobre 1993, qu'elle ne pouvait pas accéder à sa demande et lui donner un autre superviseur que M. Rogers, M. Creamer lui a dit qu'il n'avait pas d'autre choix que de refuser de travailler, et il a communiqué avec Travail Canada pour l'informer de son refus.

M<sup>me</sup> Ceayon Johnston a témoigné que son bureau avait reçu un appel de M. Creamer. Elle a parlé à M. Creamer dans la matinée du 26 octobre 1993, et dans les dix minutes elle l'a rencontré, avec son représentant syndical, à son emplacement de travail. Ensemble, ils ont rédigé l'annexe A de son rapport, la pièce 1. L'annexe A est la formule «Enregistrement d'un refus de travailler» de Travail Canada. Ils ont passé en revue les événements qui avaient mené au refus (annexe B, pièce 1). M. Creamer a fourni des détails sur son refus.

*M<sup>me</sup> Johnston a aussi rencontré un représentant de l'employeur. En outre, M. Creamer a présenté trois certificats médicaux signés par le D<sup>r</sup> Carl Epp, Centre médical de Eaton Place, 105 - 234, rue Donald, Winnipeg (Manitoba). Dans le premier certificat, qui est daté du 8 septembre 1992, il est dit ce qui suit :*

*[Traduction]*

*Le susnommé a été examiné à la clinique aujourd'hui en raison d'un stress excessif. Il serait préférable qu'il se repose chez lui jusqu'à ce que ses symptômes disparaissent.*

*Le deuxième certificat est daté du 14 septembre 1992, et il se lit comme il suit :*

*[Traduction]*

*Le susnommé subit un stress excessif au travail, et il a été examiné à la clinique aujourd'hui. Il est préférable qu'il se repose chez lui cette semaine.*

*Le troisième est daté du 24 mars 1993, et il se lit comme il suit :*

*[Traduction]*

*Le susnommé a été examiné à la clinique le 17 mars, le 19 mars et aujourd'hui, en raison d'un stress à son lieu de travail. Il a plusieurs rendez-vous avec un conseiller. Il est donc préférable qu'il se repose chez lui entre les séances de counselling, jusqu'à ce qu'il soit prêt à retourner travailler.*

*Dans son rapport, M<sup>me</sup> Johnston a écrit ce qui suit :*

*[Traduction]*

*Le maintien du refus de travailler est fondé sur l'interaction et les comportements des deux parties, MM. Creamer et Rogers, et non une machine ou chose, ou une situation au lieu de travail. On a tenu compte des certificats médicaux que l'on a admis comme preuve que M. Creamer subissait un stress à son lieu de travail. On n'a pas demandé d'autre opinion médicale, ni l'autorisation de*

*communiquer des renseignements médicaux, car le stress a été reconnu comme un fait à partir des certificats médicaux qui ont été produits.*

*La question n'est pas de savoir si M. Creamer souffre d'un stress relié ou non au travail, mais plutôt de savoir si un danger, tel que défini dans le Code, existait au moment de l'enquête effectuée par l'agente de sécurité.*

*(pièce 1, pages 5 et 6)*

*La décision de M<sup>me</sup> Johnston a été la suivante :*

*[Traduction]*

*Le stress et les conflits découlant de relations entre personnes ne répondent pas, à mon avis, à la définition de danger au sens donné à ce terme dans le Code. Je ne mets pas en doute le fait que M. Creamer souffre de stress relié à son milieu de travail. Je suis d'avis que la situation qui existe est une question de relations de travail et non une question de santé et de sécurité au travail. Même si j'ai beaucoup d'empathie et de compassion pour M. Creamer, je crois qu'il est préférable de traiter ces questions dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.*

*(pièce 1, page 6)*

*[...]*

*Le 27 octobre 1993, M<sup>me</sup> Johnston a donné sa décision oralement au cours d'une rencontre. À la fin de cette rencontre, elle a vu que M. Creamer pleurait. M. Creamer a témoigné qu'il faisait une «dépression» et il est allé voir son «médecin de famille». M. Creamer est parti en congé de maladie jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1994, et il est retourné au travail lorsqu'il a été déclaré apte à travailler par le D<sup>r</sup> J. Kirkbride (pièce 3). Lorsqu'il est retourné travailler, il relevait directement de M<sup>me</sup> Harley, et il a continué à relever d'elle jusqu'au printemps ou jusqu'à l'été de 1995 lorsque, à la suite d'une restructuration de la Direction, lui et M. Rogers*



ont été affectés aux Services médicaux. M<sup>me</sup> Harley est demeurée aux Services d'hygiène du milieu.

Cette restructuration en 1995 inquiétait M. Creamer, et le 28 mars 1995 il a obtenu du D<sup>r</sup> Kirkbride un certificat indiquant qu'il était apte à retourner travailler, à la condition qu'il ne relève pas de M. Rogers (pièce 4). M. Willy Rutherford, directeur de zone, est devenu le superviseur immédiat de M. Creamer. En outre, le 5 juin 1995, M. Paul Cochrane, le sous-ministre adjoint, a écrit une lettre d'excuses après que la Commission de la fonction publique eut conclu au harcèlement (pièce 6). M. Cochrane a ensuite expliqué que [traduction] «le rapport hiérarchique direct entre (lui-même) et M. Rogers n'existe plus... Toute orientation fonctionnelle que M. Rogers fournirait normalement sera dorénavant fournie par le directeur de zone...» (pièce 5). Cette réponse a beaucoup inquiété M. Creamer, car à son avis le harcèlement de la part de M. Rogers avait eu son origine chez quelqu'un d'autre : la GRC, l'avis d'intention de saisir son salaire, et le suivi qui avait été approuvé par M<sup>me</sup> Harley.

M. Creamer a déclaré qu'il avait fait part au directeur de zone et à la Commission de la fonction publique de son inquiétude au sujet de sa santé.

Le 14 juin 1995, M. Cochrane a écrit que M. Rogers avait vu un conseiller au sujet de son comportement (pièce 8). M. Creamer estimait qu'il était «très vulnérable» face à d'autres actes de harcèlement de la part de M. Rogers, et il est parti en congé de maladie de la fin de juin 1995 à août 1996, date où il a accepté une mutation à Sudbury.

M. Creamer a témoigné qu'il [traduction] «n'avait aucun problème avec la décision de l'arbitre Turner», même s'il n'était pas d'accord avec l'arbitre. M. Creamer reprochait à M. Rogers d'avoir signalé à la GRC son excès de vitesse, et d'avoir procédé de la façon dont il l'avait fait. M. Creamer avait bel et bien pris en compte le fait qu'une poursuite contre M. Rogers devant la Cour des petites créances pourrait avoir un effet sur leur relation. De l'avis de M. Creamer, leur [traduction] «relation est demeurée la même». Ils n'avaient pas une relation chaleureuse; ils n'étaient pas des amis. Selon lui, si leur relation n'a pas changé, c'est parce que cette relation était à peu près inexistante même avant février 1992. M. Creamer a admis qu'il ne faisait pas d'effort particulier pour améliorer ses rapports avec M. Rogers. En outre, M. Creamer a reconnu que

*l'introduction d'une poursuite en dommages-intérêts contre M. Rogers devant la Cour des petites créances n'avait pas amélioré leur relation.*

*Lorsque le jugement a été infirmé en faveur de M. Rogers, M. Creamer n'a pas offert de payer les 50 \$, car il croyait que son avocat allait s'en occuper. M. Creamer n'a pas dit à M. Rogers que son avocat lui verserait les 50 \$. M. Creamer faisait confiance à son avocat à cet égard, et ce n'est qu'après le dépôt, le 4 mai 1993, de l'avis d'intention de saisir son salaire qu'il a appris que M. Rogers n'avait pas reçu les 50 \$.*

*Pour ce qui est de l'incident du 20 octobre 1993 concernant la formule de transmission, M. Creamer a expliqué que selon les instructions de M. Rogers, les griefs devaient être transmis par l'entremise de ce dernier. À ce moment-là, M. Creamer avait deux griefs, soit celui du 3 mai 1993 où il réclamait le rétablissement de ses crédits de congés de maladie (n° 24) (annexe K, pièce 1) et celui du 12 mai 1993 (n° 26) (pièce 9), tous deux engagés dans la procédure de règlement des griefs.*

*M. Creamer n'a pas discuté avec M. Strike de la possibilité de transmettre les griefs par l'entremise de quelqu'un d'autre. M. Creamer savait que les griefs étaient transmis au palier suivant de la procédure de règlement, et le problème a fini par être résolu. M. Creamer a ajouté qu'il n'avait pas pris de jours de congé de maladie entre les 20 et 25 octobre 1993, et qu'il n'y avait pas eu d'incidents de harcèlement de la part de M. Rogers au cours de ces cinq jours.*

*M. Creamer a témoigné que l'employeur l'avait payé pour les jours de vacances et de congé de maladie qu'il avait utilisés. En effet, tous les jours de vacances et de congé de maladie utilisés ont de nouveau été portés à son crédit, même ceux qu'il avait pris après le 25 octobre 1993 (pièce 11). C'est M. Creamer qui, le 10 septembre 1995, a expressément demandé à l'employeur de ne pas lui créditer les 277,5 heures de congé de maladie en raison des conséquences fiscales (pièce 12).*

*M. Creamer a déclaré qu'il croyait que son stress tenait à une seule source, soit M. Rogers. Toutefois, en juillet 1993, M. Creamer avait eu un accident de la route alors qu'il voyageait dans un autobus qui a été heurté par une voiture. Il a ajouté qu'il avait perdu son frère, mais il ne pouvait pas se rappeler la date. M. Creamer*

*est également diabétique. Il a expliqué que le diabète a un effet sur le niveau de stress d'une personne.*

*M. Creamer a affirmé qu'il a commencé à voir le D<sup>r</sup> Epp au Centre médical de Eaton Place après février 1992. Ce Centre médical est une clinique de consultation sans rendez-vous. M. Creamer a mis le D<sup>r</sup> Epp au courant de ses problèmes avec M. Rogers et du harcèlement. M. Creamer lui a décrit des incidents précis, et il lui a remis une copie du rapport Carr-Stewart (pièce 2). M. Creamer a ajouté que ni le D<sup>r</sup> Epp ni personne d'autre ne lui avaient conseillé de ne pas être agressif, et il n'a pas réfléchi à l'effet de ses actes sur M. Rogers. Le D<sup>r</sup> Epp n'a pas été appelé à témoigner.*

*Le D<sup>r</sup> Vernon Glen Lappi a été le seul médecin appelé à témoigner au sujet de l'état de santé de M. Creamer. Depuis juin 1993, le D<sup>r</sup> Lappi est un médecin fonctionnaire en santé au travail aux Services de santé au travail et d'hygiène du milieu, Santé Canada, à Winnipeg. Le 16 octobre 1995, M. W.D. Rutherford, directeur de zone par intérim, zone Sud, a demandé au D<sup>r</sup> Lappi d'examiner M. Creamer pour déterminer son aptitude au travail (pièce 16). Le D<sup>r</sup> Lappi a obtenu le consentement de M. Creamer (pièce 17) pour demander un rapport à son [traduction] «fournisseur de soins» (médecin ou conseiller). Par conséquent, le 12 octobre 1995 le D<sup>r</sup> Lappi a écrit au D<sup>r</sup> Michael Stambrook, lui demandant un rapport détaillé sur les antécédents médicaux, y compris son opinion (pièce 18). En outre, le D<sup>r</sup> Lappi a pris des mesures pour obtenir une fiche médicale du D<sup>r</sup> Kirkbride. Le D<sup>r</sup> Stambrook a rédigé un rapport à l'intention du D<sup>r</sup> Lappi, mais le rapport est arrivé bien après que celui-ci eut fait part de son opinion à M. Rutherford. Par conséquent, le D<sup>r</sup> Lappi n'avait pu tenir compte du rapport du D<sup>r</sup> Stambrook lorsqu'il a formulé son opinion.*

*Lorsque le D<sup>r</sup> Lappi a rencontré M. Creamer le 6 novembre 1995, il lui a d'abord dit qui il était et il lui a expliqué l'objet de l'examen. Il a ajouté que le Ministère voulait une décision administrative quant à savoir si M. Creamer était apte à travailler. Le D<sup>r</sup> Lappi a procédé à un interrogatoire sur ses antécédents médicaux. M. Creamer lui a raconté ce qui s'était passé, lui a dit comment il se sentait et quand les problèmes avaient commencé. Le D<sup>r</sup> Lappi a expliqué que le médecin ne sait pas si un patient dit la vérité. Toutefois, le médecin évalue constamment ce qu'on lui dit pour voir si ce que le patient décrit semble logique et*

*compatible avec des événements extérieurs. Lors de l'examen du 6 novembre 1995, le D<sup>r</sup> Lappi a remarqué que M. Creamer n'était pas déprimé, mais il a dit qu'il se pouvait qu'il l'ait été antérieurement.*

*Le 10 novembre 1995, le D<sup>r</sup> Lappi a écrit à M. Rutherford que M. Creamer pouvait réintégrer toutes les fonctions de son poste, à la condition que son lieu de travail ne soit pas situé au Manitoba (pièce 7).*

*Le rapport du D<sup>r</sup> Stambrook (pièce 20) est arrivé après que le D<sup>r</sup> Lappi fut arrivé à ses conclusions, mais il a servi à étayer ses propres idées sur ce qu'il avait l'intention de suggérer. Lorsque le D<sup>r</sup> Lappi est arrivé à ses conclusions, il avait examiné le dossier du D<sup>r</sup> Kirkbride et il avait reçu le dossier original de santé au travail préparé par le D<sup>r</sup> Terence Jolly. Toutefois, le D<sup>r</sup> Lappi n'avait pas lu les notes du D<sup>r</sup> Jolly. Le D<sup>r</sup> Jolly avait constaté qu'il y avait du stress dans la vie de M. Creamer même en 1987.[...]*

*Le D<sup>r</sup> Lappi n'a pas tenté d'obtenir la version de l'employeur concernant la description des événements fournie par M. Creamer. Le D<sup>r</sup> Lappi n'avait jamais vu la lettre du 5 juin 1995 de M. Cochrane (pièce 5), ni celle de M. Rutherford du 31 mars 1995 (pièce 21) où il est indiqué que M. Creamer relèverait directement du directeur de zone. Le D<sup>r</sup> Lappi n'avait jamais vu non plus la décision de l'arbitre Turner du 14 mai 1993 (supra). Le D<sup>r</sup> Lappi a déclaré que même si M. Creamer avait été informé qu'il devait rendre compte au directeur de zone, il croyait encore que M. Rogers pourrait exercer une influence sur les décisions.[...]*

*M. Raymond Strike a témoigné que depuis août 1996, il est vice-président régional pour la région du Manitoba, Alliance de la Fonction publique du Canada. Auparavant, il avait été de novembre 1993 et pour une période de trois ans président de la section locale 50012, Syndicat de la santé nationale et du bien-être social (SSNBS). Il travaillait avec le Comité de la sécurité et de la santé au travail, et il s'occupait également des griefs. Avant 1993, M. Strike avait aussi été délégué syndical pendant deux ans. Il avait été le principal représentant syndical de M. Creamer pendant tous les événements dont il est question ici. M. Strike avait aidé M. Creamer à présenter ses griefs, en commençant par l'incident du 17 février 1992. M. Strike a témoigné qu'il avait suggéré diverses solutions à M. Creamer, mais qu'il ne lui avait jamais donné instruction de faire quelque chose, et qu'il ne lui avait*

*jamais conseillé de ne rien faire. M. Strike avait également pris part à l'enquête de la Commission de la fonction publique (pièce 6) et dans l'établissement du rapport Carr-Stewart (pièce 2). M. Strike s'attendait que la plainte de M. Creamer soit accueillie. Toutefois, dans la réponse au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, les allégations ont été rejetées.*

*Selon M. Strike, c'est l'incident du 17 février 1992 qui a déclenché la série d'événements; cet incident a été le catalyseur. M. Creamer était la victime et non le catalyseur pour le problème avec M. Rogers. M. Strike avait bel et bien conseillé à M. Creamer d'essayer de s'entendre avec M. Rogers. M. Strike était bien conscient de l'animosité entre MM. Rogers et Creamer. À son avis, M. Rogers agissait de façon à mettre M. Creamer mal à l'aise. Le rôle de M. Strike était de tenter de résoudre la situation. Toutefois, la relation s'était détériorée au cours d'une certaine période et, en octobre 1993, elle s'était envenimée.*

*Le 20 octobre 1993, M. Strike avait en sa possession une formule de transmission signée par M. Creamer. M. Strike a décidé d'utiliser sa période de déjeuner d'une demi-heure pour présenter la formule à M. Rogers. Il a choisi M. Rogers parce qu'il savait qu'il serait libre et qu'il avait déjà participé au processus. Il savait aussi que l'un des griefs à transmettre au palier suivant de la procédure de règlement des griefs avait trait à l'allégation de harcèlement contre M. Rogers (pièce 9). C'est à ce grief que M. Rogers avait répondu en rejetant l'allégation de harcèlement. M. Rogers avait été le juge dans sa propre affaire. M. Strike a expliqué que normalement il n'allait pas aux Ressources humaines pour présenter des griefs et des formules de transmission. En outre, il voulait tenir M. Rogers au courant.*

*M. Strike a affirmé que lorsqu'il a présenté la formule de transmission à M. Rogers, ce dernier a dit qu'il devait soumettre [traduction] tout «problème en matière de ressources humaines» à M<sup>me</sup> Harley. M. Strike lui a dit qu'il (M. Rogers) était déjà passé par ce processus, et que c'était à lui qu'incombait la responsabilité de signer la formule. Il n'était pas nécessaire qu'il soit d'accord sur son contenu. Toutefois, M. Rogers a réitéré qu'il devait téléphoner à M<sup>me</sup> Harley. M. Strike a continué à insister, et M. Rogers a fini par téléphoner à M<sup>me</sup> Harley. M. Rogers n'a pas suggéré que quelqu'un d'autre signe la formule.*

*Comme M. Rogers refusait de signer et d'accepter la formule de transmission, M. Strike a quitté le bureau*

*de M. Rogers et s'est dirigé vers le bureau des Ressources humaines. C'est à ce moment-là qu'il a rencontré M. Creamer et qu'il lui a décrit comment M. Rogers avait refusé, pour la deuxième fois, de signer la formule. Il a fait part de sa frustration à M. Creamer, et il a utilisé un terme explicite pour décrire M. Rogers. M. Rogers avait été président de la section locale; par conséquent, M. Strike s'attendait qu'il connaisse bien la procédure de règlement des griefs. M. Strike se sentait frustré et contrarié par le refus de M. Rogers; à titre de gestionnaire, M. Rogers connaissait ses responsabilités mais il refusait de les assumer. M. Strike voulait faire signer la formule le plus rapidement possible et retourner au travail à temps. M. Creamer a dit qu'il ne pouvait pas croire que M. Rogers avait de nouveau refusé d'accepter la formule de transmission. Enfin, la situation a été promptement réglée lorsque les «Ressources humaines» ont traité la formule.*

M<sup>e</sup> Lafrenière soutient que le grief est irrecevable parce qu'il n'a pas été déposé dans les vingt-cinq jours suivant la situation qui a donné lieu au grief, tel qu'il est prévu à la clause M-38.10 de la convention cadre, qui dit ce qui suit :

*M-38.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause M-38.05, au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.*

M<sup>e</sup> Lafrenière soutient en outre que l'employeur n'a jamais reçu de demande de congé discrétionnaire fondée sur la clause M-21.13 de la convention cadre autrement que sur la formule de grief.

M<sup>e</sup> Dagger répond que, puisque le fonctionnaire a été harcelé en partant par l'un de ses supérieurs, qu'on lui a dit qu'il ne pouvait pas travailler au Manitoba et qu'il avait épuisé tous ses congés de maladie et ses congés annuels, la seule option qui lui restait était de demander un congé discrétionnaire. On le lui a refusé. Selon l'avocat, le grief a été présenté dans les délais prescrits puisque le fonctionnaire l'a déposé lorsqu'il a appris pour la première fois qu'il ne pouvait plus obtenir de chèque de paye du gouvernement. M<sup>e</sup> Dagger maintient que le fonctionnaire s'est absenté de son travail à Winnipeg à cause de circonstances indépendantes de sa volonté.

En guise de réfutation, M<sup>e</sup> Lafrenière fait valoir que le fonctionnaire connaissait depuis le départ les restrictions qui empêchaient l'employeur de l'employer au Manitoba, mais il a utilisé la situation à son avantage, ne l'a pas contestée, et s'est « assis » sur ses droits de novembre 1995 à mars 1996, utilisant tous ses crédits de congé, avant de déposer finalement un grief.

Il a été clarifié et accepté par les parties que la période pour laquelle le fonctionnaire demande un congé discrétionnaire (et donc la période visée par le rétablissement de ses congés de maladie et de ses congés annuels) va du 10 novembre 1995 au 19 juin 1996, soit la date avant laquelle il a signé l'offre d'emploi à Sudbury (pièce E-21).

1. M. Robert Creamer accepte les faits tels qu'ils sont exposés dans la décision rendue par le président suppléant Korngold Wexler (*supra*). Il a déclaré que le D<sup>r</sup> Lappi, de Santé Canada, lui avait dit que, à la suite du harcèlement que lui avait fait subir M. Rogers, il travaillerait encore mais non au Manitoba. M. Creamer a dit qu'il avait essayé deux fois de retourner au travail; la première fois, le 12 janvier 1996, dans sa note de service à M. Rutherford (pièce G-4); et la seconde fois, le 1<sup>er</sup> février 1996, dans une autre note de service à M. Rutherford, directeur de zone intérimaire (pièce G-1). Il a reconnu les réponses de l'employeur (pièces G-2 et G-3) indiquant que le ministère était incapable de lui assigner des fonctions parce qu'il était empêché par le D<sup>r</sup> Lappi de retourner à un lieu de travail situé au Manitoba.

M. Creamer ne voulait pas aller à l'encontre de la restriction formulée par le D<sup>r</sup> Lappi, mais il voulait retourner au travail. Il ne croyait pas que l'employeur lui cherchait réellement du travail, a-t-il dit, mais il n'en avait aucune preuve. Le fonctionnaire a initialement payé pour obtenir des soins psychiatriques, mais Santé Canada lui a finalement remboursé ses frais (pièces G-5 et G-6).

M. Creamer a précisé que, s'il avait fini par s'installer à Sudbury, c'était à cause du harcèlement que M. Rogers lui avait fait subir au départ. On ne lui a offert que le poste à Sudbury, mais il a toujours voulu demeurer à Winnipeg.

En contre-interrogatoire, M. Creamer a expliqué que c'est en février 1992 que la Commission de la fonction publique a trouvé M. Rogers coupable de harcèlement à son endroit; ce dernier était son superviseur à l'époque. Le fonctionnaire a été en

congé de maladie en 1993 et 1994, mais l'employeur a fini par rétablir ses crédits de congé (pièce E-1). Il est retourné au travail de mars 1994 à juin 1995, période pendant laquelle il ne relevait plus de M. Rogers; il a relevé au début d'un supérieur immédiat à Edmonton, puis après une restructuration au Manitoba et a été placé sous les ordres de M. Rutherford à Winnipeg (pièce E-2). Personne ne lui a dit que, à compter du 14 juin 1995, il relèverait de M. Rogers. Le fonctionnaire a ensuite demandé un congé de maladie le 26 juin 1995 (pièce E-4). Il a été approuvé. En octobre 1995, le fonctionnaire a demandé au ministère de lui défrayer le coût des services de counseling psychologique qu'il recevait (pièce E-5). On a accédé à sa demande. M. Creamer a été en congé de maladie payé du 26 juin au 10 novembre 1995. Lorsque M<sup>e</sup> Lafrenière lui a demandé s'il acceptait les restrictions du D<sup>r</sup> Lappi l'empêchant de travailler au Manitoba (pièce E-6), M. Creamer a répondu par l'affirmative. Il n'a pas contesté cette restriction du D<sup>r</sup> Lappi. M. Creamer a reconnu le pièce E-7 datée du 10 novembre 1995 comme étant la demande d'assurance-invalidité qu'il avait présentée à la Sun Life. Il a reconnu qu'il n'avait pas rempli la section 10 de sa demande où il devait préciser quand il prévoyait reprendre le travail.

M. Creamer a reconnu une lettre du D<sup>r</sup> Epp recommandant qu'il soit en congé de maladie jusqu'au 13 décembre 1995 (pièce E-8). Il a témoigné avoir été rémunéré pendant qu'il était en congé de maladie et avoir épuisé tous ses congés annuels. Il a demandé un congé discrétionnaire et déposé son grief une fois ses crédits de congé épuisés, après avoir appris qu'il serait rayé de l'effectif par l'employeur.

M. Creamer a reconnu une demande de mutation interministérielle datée du 28 novembre 1995 (pièce E-9) le concernant, laquelle a été remplie par M<sup>me</sup> Nancy Masarsky, conseillère en ressources humaines. M. Creamer a reconnu que l'employeur cherchait en fait à lui trouver un poste répondant à la restriction formulée par le D<sup>r</sup> Lappi. M<sup>e</sup> Lafrenière a fait remarquer que la demande de mutation indiquait comme date de disponibilité le 1<sup>er</sup> février 1996. Même si la pièce E-8, la lettre du D<sup>r</sup> Epp, indiquait que le fonctionnaire serait en congé de maladie jusqu'au 13 décembre 1995, M. Creamer ne pouvait se souvenir pourquoi il avait signé la demande de mutation datée du 20 novembre 1995 et inscrit le 1<sup>er</sup> février 1996 comme date à laquelle il pourrait retourner travailler. M. Creamer a été en congé annuel pendant tout le mois de janvier 1996.



Le fonctionnaire a reconnu deux lettres de la Sun Life (pièces E-10 et E-11) concernant sa demande d'assurance-invalidité. Il s'est rappelé avoir vu une note de service que M. Rutherford avait envoyée au D<sup>r</sup> Lappi indiquant que M. Rutherford allait s'assurer que la Commission de la fonction publique était bien au courant de la restriction selon laquelle M. Creamer ne devait pas être présenté à d'autres ministères au Manitoba (pièce E-12). M. Creamer a reconnu que, à cause de la restriction du D<sup>r</sup> Lappi, son ministère avait de la difficulté à lui trouver un poste et que son ministère travaillait également de concert avec le D<sup>r</sup> Lappi. Le fonctionnaire a reconnu une autre lettre de la Sun Life datée du 12 janvier 1996 (pièce E-13) lui demandant un examen médical indépendant. M. Creamer a admis s'être présenté au bureau à la recherche de travail en étant tout à fait au courant de la restriction que le D<sup>r</sup> Lappi avait formulée à son égard. M. Creamer a en outre reconnu la pièce E-14, une lettre en date du 18 janvier 1996 du D<sup>r</sup> M. Stambrook faisant état de restrictions quant au lieu de travail du fonctionnaire, mais dans laquelle il n'est nullement fait mention du fait qu'il ne pouvait travailler au Manitoba. M. Creamer a déclaré qu'il n'était pas retourné voir le D<sup>r</sup> Lappi pour lui demander de modifier la restriction afin qu'il puisse travailler au Manitoba. Il a en outre affirmé avoir reçu copie d'une lettre en date du 29 janvier 1996 que M. Rutherford avait envoyée au D<sup>r</sup> Lappi (pièce E-15) – lettre qu'il a reconnue à l'audience – afin de lui demander des précisions au sujet de la restriction imposée par le D<sup>r</sup> Lappi. À la question de savoir si, après avoir reçu la pièce E-15, il était allé voir le D<sup>r</sup> Lappi pour qu'il retire la restriction, ou pour faire retirer la restriction par l'un de ses autres médecins, le fonctionnaire a répondu qu'il n'avait pas fait de démarches en ce sens. M. Creamer a ensuite reconnu la pièce E-16, une lettre de la Sun Life datée du 6 février 1996 l'informant que sa demande d'assurance-invalidité était refusée.

Lorsque M<sup>e</sup> Lafrenière lui a demandé s'il était satisfait de demeurer en congé jusqu'à ce qu'il ait épuisé tous ses crédits de congé, M. Creamer a répondu qu'il aurait préféré être retourné au travail. Il a reconnu, toutefois, que l'employeur avait accédé à toutes ses demandes de congé et qu'il avait pour sa part utilisé tous ses crédits de congé. M. Creamer a témoigné avoir présenté une demande de congé discrétionnaire lorsqu'il s'est rendu compte que l'employeur allait le rayer de l'effectif et avoir fait cette demande avant de déposer son grief. Autant qu'il s'en souvienne, il a demandé à M. Rutherford de lui accorder un congé discrétionnaire une journée ou deux avant de

déposer le grief. Il n'avait aucun document écrit pour le prouver, même si par le passé il avait fait de nombreuses demandes écrites. Il n'a pu se rappeler pour quelle période exactement il avait demandé un congé discrétionnaire. M. Creamer a ajouté que sa demande de congé discrétionnaire avait été refusée. Il n'était pas très sûr non plus pour quelle période il avait demandé un congé discrétionnaire, et il ne se souvenait pas non plus comment le refus lui avait été signifié. M. Creamer a répété qu'il était improbable qu'il n'ait pas fait sa demande par écrit. « Vous ne pouvez contester un refus à moins qu'il ne soit refusé », a-t-il ajouté. Il a présenté son grief le 5 mars 1996.

Le fonctionnaire a reconnu une autre lettre du D<sup>r</sup> Lappi en date du 6 mars 1996 (pièce E-17) dans laquelle ce dernier précise qu'il retarde son explication quant à savoir pourquoi le fonctionnaire ne pouvait travailler au Manitoba parce qu'il attend un rapport d'un des fournisseurs de soins de M. Creamer. Le fonctionnaire a reconnu la pièce E-18, une lettre datée du 4 avril 1996 du D<sup>r</sup> Lappi indiquant que le fonctionnaire et le D<sup>r</sup> Lappi étaient en train d'élaborer un nouvel ensemble de restrictions professionnelles pour le fonctionnaire. Il a aussi reconnu une lettre en date du 11 avril 1996 de M. Jerome Berthelette (pièce E-19) dans laquelle ce dernier se dit toujours préoccupé par la clarification des restrictions empêchant M. Creamer de travailler au Manitoba. Le fonctionnaire a reconnu une copie de son utilisation des congés pour l'exercice 1995-1996 indiquant qu'il était en congé annuel en mars 1996.

M. Creamer a reconnu une offre d'emploi, datée du 29 mai 1996 (pièce E-21), pour un poste à Sudbury (Ontario), document sur lequel le fonctionnaire indique qu'il ne pourra pas se présenter au travail avant le mois d'août 1996 et non le 3 juin tel qu'il est mentionné dans la lettre d'offre. M. Creamer a expliqué qu'il avait fait cela parce qu'il allait être opéré pour une hernie à l'été de 1996. Il a admis qu'il avait une plainte en suspens devant la Commission canadienne des droits de la personne, plainte qu'il avait déposée contre le ministère en vue de récupérer tous ses crédits de congé de maladie et ses crédits de congé annuel à cause du harcèlement que lui avait fait subir M. Rogers, ce qui est essentiellement le même redressement qu'il demande dans le grief que je suis appelé à trancher aujourd'hui. M. Creamer a ajouté qu'il avait de nouveau été harcelé en 1994 par un ingénieur au ministère et qu'il croyait que M. Rogers continuait d'avoir une influence indirecte dans sa vie. En conclusion, M. Creamer a affirmé avoir discuté avec le D<sup>r</sup> Lappi de la modification des restrictions

qui lui avaient été imposées, mais il ignore si sa demande a jamais été transmise à son employeur.

En réinterrogatoire, M. Creamer a témoigné que le D<sup>r</sup> Lappi, lui-même et le D<sup>r</sup> Stambrook avaient discuté de la possibilité de modifier la restriction l'empêchant de travailler au Manitoba. Celle-ci n'a pas été modifiée. Le fonctionnaire a répété que, en juin 1995 encore, et bien qu'il y ait eu une restructuration de ses rapports hiérarchiques, il avait l'impression que M. Rogers continuerait d'exercer une responsabilité fonctionnelle dans sa région et d'avoir une influence sur sa vie. M. Creamer croit se rappeler avoir été opéré pour son hernie en juillet 1996. À la question de savoir ce qu'il adviendrait d'une formule de demande de congé si la demande était refusée, M. Creamer a répondu : « On jetterait la formule. »

#### Argumentation du fonctionnaire

M<sup>e</sup> Dagger soutient que les absences du fonctionnaire étaient pour des raisons indépendantes de sa volonté. Il me rappelle que la Commission de la fonction publique a jugé que M. Creamer avait en fait été harcelé par son superviseur (pièce E-1), et que l'employeur a reconnu que les effets du harcèlement étaient continus. Il me signale que cela a en fait été confirmé pas plus tard que le 14 février 1996 dans la lettre de M. Cochrane (pièce G-6) faisant mention de la confirmation, par le D<sup>r</sup> Stambrook, du traitement dont avait besoin le fonctionnaire. Il me rappelle que le D<sup>r</sup> Lappi, le D<sup>r</sup> Stambrook et le fonctionnaire se sont tous réunis et ont décidé que M. Creamer ne devrait pas retourner travailler au Manitoba. L'employeur dit maintenant que c'est bien dommage pour M. Creamer, de poursuivre l'avocat, mais en 1996 ce n'est pas ce qu'il disait lorsqu'il a approuvé de rembourser les honoraires du D<sup>r</sup> Stambrook. D'une part, l'employeur a reconnu qu'il était responsable du harcèlement; d'autre part, il a forcé M. Creamer à utiliser tous ses crédits de congé de maladie et de congé annuel. Puisque l'employeur était en réalité responsable du harcèlement, de faire valoir M<sup>e</sup> Dagger, M. Creamer n'aurait pas dû avoir à utiliser ses crédits de congé. M<sup>e</sup> Dagger soutient que la pièce E-14, la lettre que le D<sup>r</sup> Stambrook a envoyée à M. Cochrane en janvier 1996, expose un plan de traitement pour M. Creamer qui aurait été continu pour lui; or l'employeur voudrait me faire croire que M. Creamer devait utiliser tous ses crédits de congé pendant cette période.

M<sup>e</sup> Dagger maintient par ailleurs que l'employeur doit composer avec la situation du fonctionnaire et que, même s'il a permis à M. Creamer de prendre congé, cette obligation d'accommodement s'est en fait imposée à la suite de la conduite initiale de l'employeur, puisque M. Creamer est devenu malade par suite du harcèlement que lui avait fait subir M. Rogers. M<sup>e</sup> Dagger me rappelle qu'il n'y a aucune preuve comme quoi M. Creamer n'a pas coopéré avec le médecin de l'employeur; il me renvoie à la pièce E-18 qui indique que M. Creamer, son fournisseur de soins et le D<sup>r</sup> Lappi se sont concertés en vue d'élaborer un nouvel ensemble de restrictions professionnelles. M<sup>e</sup> Dagger conclut que j'ai le pouvoir d'accorder le redressement demandé, à savoir un congé discrétionnaire en remplacement des divers congés que le fonctionnaire a pris sous toute réserve, comme M. Creamer l'a indiqué dans la pièce G-1 datée du 1<sup>er</sup> février 1996, le jour où il a terminé son congé annuel. M<sup>e</sup> Dagger conclut que l'employeur n'a pas composé comme il aurait dû avec la situation du fonctionnaire, puisque le propre médecin de l'employeur a confirmé que le problème avec lequel M. Creamer était aux prises avait été causé au départ par le harcèlement. L'employeur n'aurait donc pas dû lui dire d'utiliser ses crédits de congé de maladie puisque ce genre de congé vise principalement les absences dues à la maladie qui surviennent au hasard et non un problème continu initialement causé par l'employeur.

Le fonctionnaire avait donc raison de présenter son grief, de conclure M<sup>e</sup> Dagger, puisque son congé prenait fin en mars 1996; l'avocat demande que j'accorde un congé discrétionnaire pour la période allant du 10 novembre 1995 au 19 juin 1996. L'avocat me renvoie à l'affaire *Richmond c. Canada (Procureur général)* (1996), C.A.F. (Section de première instance), dossier T-1293-95.

#### Argumentation de l'employeur

Selon M<sup>e</sup> Lafrenière, il est important de lire les dispositions de la clause M-21.13 de la convention cadre. L'avocat me rappelle que l'article dit que l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour d'autres motifs. En l'espèce, la norme d'examen que je dois appliquer est donc très faible. M<sup>e</sup> Lafrenière demande si l'employeur a agi de façon manifestement déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire à l'endroit de M. Creamer, et conclut qu'aucune preuve n'indique que l'employeur aurait ainsi agi. M<sup>e</sup> Lafrenière me demande d'examiner les antécédents de M. Creamer

et conclut que l'employeur a en fait été très patient et sympathique à son égard. Selon M<sup>e</sup> Lafrenière, l'employeur n'a jamais admis que le harcèlement qu'avait dû subir M. Creamer était réellement la cause de sa maladie. Bien que la lettre de M. Cochrane (pièce E-1) soit datée de juin 1995, M<sup>e</sup> Lafrenière me demande d'établir une distinction entre ce qui s'est passé avant 1995 et ce qui s'est passé après 1995.

Selon M<sup>e</sup> Lafrenière, pour le fonctionnaire le système n'est qu'une « vache à lait » à exploiter au maximum, car on lui a remis ses crédits de congé une première fois, il les a de nouveau épuisés, et maintenant il a l'impudence de demander qu'on les lui recrédite une deuxième fois. L'employeur a respecté parfaitement la convention collective jusqu'au 5 mars 1996, date à laquelle le grief a été déposé, et maintenant il se voit piégé par le fonctionnaire qui cherche à tout remettre en question ce qui a été fait avant le 5 mars 1996. M<sup>e</sup> Lafrenière me renvoie à l'affaire *Coram* (dossier de la Commission 166-2-26681) qui, dit-il, met en cause le même principe que celui qui est soulevé ici, c'est-à-dire que M. Coram est parti en congé puis il a changé sa demande à son retour de congé. On ne peut tout simplement pas faire cela. Selon M<sup>e</sup> Lafrenière, le sens commun le plus élémentaire veut que l'employé s'occupe de la demande de congé ou du refus de le lui accorder avant de déposer un grief, car l'employeur doit au moins savoir à quoi il a affaire au juste. L'avocat me rappelle que M. Creamer, à la surprise de tout le monde, a fait remonter son grief cinq mois en arrière, puisqu'il l'a daté du 5 mars 1996, et a demandé un congé spécial ou discrétionnaire remontant jusqu'au 10 novembre 1995. M<sup>e</sup> Lafrenière me renvoie à la décision rendue dans *La Reine (Office national du film) c. Coallier et autres* (dossier A-405-83 de la C.A.F.) (non rapportée) qui montre qu'un employé ne peut tout simplement pas remonter aussi loin dans le passé sans fournir de motif valable pour expliquer pourquoi il n'a pas présenté sa demande en novembre 1995. M<sup>e</sup> Lafrenière soutient que je devrais donc complètement rejeter la demande de congé discrétionnaire du fonctionnaire pour la période allant du 10 novembre 1995 au 5 mars 1996.

M. Creamer ajoute à la confusion, de poursuivre l'avocat, lorsque, dans la lettre du 19 janvier 1996 qu'il a envoyée à M. Cochrane (pièce G-5), il demande à la page 2 (point 3) qu'on lui recrédite tous les congés de maladie qu'il a pris depuis le 26 juin 1995 et non le 10 novembre 1995. M<sup>e</sup> Lafrenière me rappelle que le fonctionnaire a témoigné avoir présenté une demande de congé discrétionnaire une journée ou deux avant de déposer son grief. L'employeur n'a aucune preuve de cette demande et

aucune preuve n'en a été produite à l'audience non plus. Selon l'avocat, ce qu'il me faut déterminer ici, c'est de savoir si M. Creamer dit la vérité lorsqu'il soutient que sa demande de congé spécial a disparu.

M<sup>e</sup> Lafrenière soutient par ailleurs que l'allégation du fonctionnaire comme quoi, après novembre 1995, il aurait continué d'être malade à cause du harcèlement que lui faisait subir le ministère est fausse. Puisque le fonctionnaire était absent du travail pendant cette période, comment a-t-il pu être soumis à de nouvelles situations de stress, de faire valoir l'avocat. Dans la lettre en date du 18 janvier 1996 qu'il a envoyée à M. Cochrane (pièce E-14), le D<sup>r</sup> Stambrook, de souligner M<sup>e</sup> Lafrenière, a indiqué avoir vu le fonctionnaire pour la première fois le 23 août 1995, mais à ce moment-là M. Creamer était déjà absent du travail depuis juin 1995. M<sup>e</sup> Lafrenière se demande comment ce dernier pouvait être si stressé aussi tard en août.

M<sup>e</sup> Lafrenière me rappelle que le D<sup>r</sup> Lappi a déclaré dans la décision rendue par le président suppléant Korngold Wexler (supra) que le fonctionnaire est sujet au stress et qu'il est en proie au stress depuis 1987. Par ailleurs, de faire valoir l'avocat, l'obligation d'accommodement va dans les deux sens. L'employé doit aider l'employeur à ce chapitre. L'employeur s'appuie sur la déposition du D<sup>r</sup> Lappi, mais ce dernier n'est pas le porte-parole de l'employeur, de préciser l'avocat, qui me rappelle que M. Creamer a suivi les conseils du D<sup>r</sup> Lappi et qu'il veut maintenant beaucoup d'argent pour l'avoir fait.

En ce qui concerne le document qui est joint à la pièce E-4, une note du D<sup>r</sup> Epp, M<sup>e</sup> Lafrenière fait remarquer qu'il n'y est aucunement fait mention du fait que le harcèlement aurait été la cause du stress subi par M. Creamer. Il signale par ailleurs que la pièce E-6, la note en date du 10 novembre 1995 que le D<sup>r</sup> Lappi a envoyée à M. Rutherford, indique que M. Creamer est maintenant prêt à retourner à un emploi convenable, mais ailleurs qu'au Manitoba; toutefois, il n'y est nullement fait mention de harcèlement là non plus. M<sup>e</sup> Lafrenière me renvoie également à la pièce E-8, une note manuscrite du D<sup>r</sup> Epp en date du 9 novembre 1995, dans laquelle il n'est guère question de harcèlement, mais seulement du fait que le fonctionnaire a besoin d'un congé de maladie. L'avocat me renvoie en outre à la pièce E-9, la demande de mutation interministérielle signée par le fonctionnaire le 20 novembre 1995 et dans laquelle ce dernier précise qu'il ne pourrait retourner travailler avant le 1<sup>er</sup> février 1996;

M<sup>e</sup> Lafrenière se demande comment, en novembre, le fonctionnaire pouvait savoir qu'il ne serait pas en mesure de travailler avant février 1996. De même, en ce qui concerne la pièce E-21, l'offre d'emploi à Sudbury, M<sup>e</sup> Lafrenière dit ne pas s'y retrouver puisque la lettre est datée du 29 mai 1996 mais n'a été signée par le fonctionnaire que le 20 juin 1996; l'avocat se demande pourquoi M. Creamer n'aurait pas pu commencer à travailler plus tôt. Dans l'ensemble, M<sup>e</sup> Lafrenière conclut qu'il y a une limite à tout et que M. Creamer a fait preuve d'une irresponsabilité totale dans cette affaire.

M<sup>e</sup> Lafrenière soutient que l'employeur n'a nullement fait preuve de mauvaise foi puisqu'il a tenté par divers moyens de résoudre le problème du fonctionnaire; de plus, la clause M-21.13a) ne s'applique pas en l'occurrence parce que, selon l'avocat, M. Creamer aurait pu se présenter au travail plus tôt en juin 1996, puisqu'il était maître de son destin à ce moment-là et qu'il a choisi de ne rien faire. M<sup>e</sup> Lafrenière conclut en disant que la clause M-21.13b) ne s'appliquait pas plus, car il existait dans la convention collective des dispositions relatives aux congés de maladie que M. Creamer n'avait pas utilisées. Il termine en affirmant que le fonctionnaire aurait pu demander un congé non payé, mais qu'il ne veut maintenant que faire de l'argent.

En guise de réfutation, M<sup>e</sup> Dagger affirme que les arguments de l'employeur ne cessent de le choquer. Il se reporte à l'offre d'emploi à Sudbury (pièce E-21). Comme M<sup>e</sup> Lafrenière n'a pas demandé au fonctionnaire, en contre-interrogatoire, quand il avait reçu cette lettre, il ne peut tirer des conclusions négatives du fait que M. Creamer ne l'a signée que le 20 juin. M<sup>e</sup> Dagger soutient par ailleurs que la pièce G-6, la lettre datée du 14 février 1996, que M. Cochrane a envoyée au fonctionnaire, confirme que le D<sup>r</sup> Stambrook a affirmé que son traitement était attribuable aux facteurs de stress au travail découlant du harcèlement qu'il avait subi. M<sup>e</sup> Dagger conclut que le sous-ministre adjoint a concédé le fait que la maladie de M. Creamer était due au harcèlement. M<sup>e</sup> Dagger me renvoie au premier paragraphe de la pièce E-14, la lettre datée du 18 janvier 1996 que le D<sup>r</sup> Stambrook a envoyée à M. Cochrane, lequel renforce la conclusion selon laquelle l'employeur s'est rendu coupable de harcèlement. M<sup>e</sup> Dagger me demande d'envoyer un message comme quoi le harcèlement n'est pas acceptable. Enfin, le fait que M<sup>e</sup> Lafrenière puisse remonter si loin dans le passé, jusqu'en 1987, et que, à partir d'une seule ligne extraite des

antécédents du fonctionnaire, il puisse affirmer que l'employeur peut maintenant se laver les mains de toute l'affaire laisse M<sup>e</sup> Dagger très perplexe.

Enfin, M<sup>e</sup> Dagger maintient que l'employeur ne peut sans motif raisonnable refuser d'accorder un congé discrétionnaire à un employé, à plus forte raison si ce dernier a été l'objet de harcèlement, et puis affirmer ensuite que l'employé abuse du système. Il me demande donc de faire droit au grief.

### Décision

Il y a dans cette affaire de longs antécédents qui sont résumés dans l'extrait de la décision rendue par le président suppléant Korngold Wexler (supra). Je connais par ailleurs moi-même certains des antécédents professionnels du fonctionnaire pour avoir rendu une décision à son sujet le 17 mai 1993 (dossier de la Commission 166-2-23231). Cela dit, on me demande maintenant de décider si l'employeur a refusé sans motif raisonnable d'accorder à M. Creamer le congé discrétionnaire prévu à la clause M-21.13 de la convention cadre de l'Alliance.

À mon avis, ce n'est pas le cas. Puisque l'attribution d'un congé en l'espèce est discrétionnaire, je souscris à l'avis de M<sup>e</sup> Lafrenière à savoir que le seuil pour la norme d'examen est effectivement très faible. À propos de cette norme d'examen, l'ancien président Deans a écrit ce qui suit dans la décision *Kahn-Tinetta Horn* (dossier de la Commission 166-2-21068) :

*La clause M-21.13 porte sur des congés discrétionnaires. Il est loisible à l'employeur de refuser un tel congé pourvu que sa décision ne soit pas arbitraire ni discriminatoire et pourvu qu'il n'agisse pas de mauvaise foi. La clause M-21.13a) ajoute une exigence, soit que le congé ne soit pas refusé sans motif valable.*

J'estime que dans l'affaire dont je suis saisi l'employeur n'a pas été arbitraire, n'a pas fait preuve de discrimination, n'a pas agi de mauvaise foi et n'a pas été déraisonnable.

De plus, je suis d'avis que le grief a été présenté en dehors des délais prescrits par la clause M-38.10 de la convention cadre. Le fonctionnaire, autant que je puisse le déterminer, a pour la première fois informé l'employeur de sa demande de congé dans son grief daté du 5 mars 1996, même s'il savait depuis le 10 novembre 1995 qu'il



allait avoir besoin d'un congé spécial ou discrétionnaire. M. Creamer s'est donc « assis sur ses droits » pendant des mois, comme l'a signalé M<sup>e</sup> Lafrenière, pour une raison ou pour une autre inexplicable. De toute façon, il n'y a aucune preuve comme quoi M. Creamer aurait demandé un congé discrétionnaire avant de déposer son grief; par conséquent, il n'y a aucune preuve du refus d'accorder ce congé qui soit antérieure à la date du dépôt du grief.

Je rejette le grief du seul fait qu'il n'a pas été présenté dans les délais prescrits.

Toutefois, je tiens à ajouter ce qui suit à propos du fond de l'affaire. Je crois que M. Creamer ne voulait tout simplement pas retourner au travail et que, comme l'a affirmé M<sup>e</sup> Lafrenière, pour lui le système n'était qu'une « vache à lait » à exploiter au maximum, comme il l'a clairement montré dans la demande d'assurance-invalidité qu'il a présentée à la Sun Life (pièce E-7), où il n'a pas inscrit de date prévue de retour au travail. Sa demande n'a pas été approuvée. Cette volonté de ne pas retourner au travail a été renforcée lorsqu'il a signé la demande de mutation (pièce E-9) le 20 novembre 1995 en indiquant toutefois qu'il ne serait pas en mesure de travailler avant le 1<sup>er</sup> février 1996.

Comme M<sup>e</sup> Dagger, j'estime qu'il faut envoyer un message clair comme quoi le harcèlement au travail est inacceptable. La Commission de la fonction publique, dans son rapport d'enquête, et par la suite M. Cochrane, dans sa lettre en date du 5 juin 1995 (pièce E-1), reconnaissent que le lieu de travail doit être exempt de harcèlement. Je suis d'accord. Cependant, je n'ai devant moi aucune preuve, médicale ou autre, indiquant que le fonctionnaire a continué d'être harcelé après la déclaration et les excuses de M. Cochrane. Les crédits de congé de M. Creamer ont été rétablis. Ce dernier les a ensuite épuisés de nouveau avant de se réinstaller à Sudbury. Le D<sup>r</sup> Stambrook, dans sa lettre en date du 18 janvier 1996 (pièce E-14), parle du harcèlement subi et non de harcèlement continu. Je reconnais que M. Cochrane a écrit ce qui suit à M. Creamer dans sa lettre du 14 février 1996 (pièce G-6) :

*[Traduction]*

*[...] Le D<sup>r</sup> Stambrook a confirmé que votre traitement est attribuable aux facteurs de stress au travail découlant du harcèlement que vous avez subi; je suis donc convaincu que votre traitement cadre avec l'objet de la politique sur le harcèlement [...]*

Cependant, après avoir examiné tous les faits et témoignages qui m'ont été présentés dans le contexte de cette audience exhaustive, je suis d'avis qu'il n'y avait pas de harcèlement continu. Je signale par ailleurs que le fonctionnaire n'était pas au travail entre le 10 novembre 1995 et le 5 mars 1996, la date de son grief.

L'obligation d'accommodement va effectivement dans les deux sens. M. Creamer a fait preuve de peu d'initiative ou de responsabilité – voire d'aucune – afin de se rendre disponible pour travailler durant la période de congé en question. Il a écrit la pièce G-4 alors qu'il était parfaitement au courant de la restriction concernant son emploi qu'avait imposée le D<sup>r</sup> Lappi. L'employeur s'est adapté à la situation de M. Creamer en lui accordant des congés et en le réaffectant finalement à Sudbury en mai 1996 (pièce E-21).

Je conclus que l'employeur n'a pas enfreint les dispositions de la clause M-21.13 concernant les congés discrétionnaires.

Pour tous ces motifs, le grief est rejeté.

**J. Barry Turner,  
commissaire**

Ottawa, le 16 juillet 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau