

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ERIC SCHEUNEMAN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Ressources naturelles Canada)**

employeur

Devant : J. Barry Turner, commissaire

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :* Lui-même

Pour l'employeur : Stéphane Arcelin, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 15, 18 et 21 septembre 1998.

DÉCISION

M. Eric Scheuneman, ancien chef, Développement de la technologie et de l'industrie, Direction de la technologie de l'énergie, Ressources naturelles Canada, Ottawa (Ontario), conteste son licenciement motivé. Son grief, daté du 17 janvier 1997 est ainsi libellé :

[Traduction]

Je m'estime lésé par suite de mon licenciement motivé, comme il est expliqué dans la lettre datée du 29 novembre 1996 de M. Cleland reçue le 16 décembre 1996.

La lettre de licenciement datée du 29 novembre 1996 signée par Michael Cleland, sous-ministre adjoint, Secteur de l'énergie, Ottawa, est ainsi libellée :

[Traduction]

La présente vise à vous informer que, en conformité avec l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques, et aux termes des pouvoirs qui me sont délégués, il est mis fin à votre emploi dans la fonction publique du Canada pour un motif valable, à la fermeture des bureaux le 13 décembre 1996.

Vous êtes licencié parce que vous êtes incapable d'exécuter vos tâches. Vous êtes absent du travail pour des raisons médicales depuis le 6 septembre 1988. Votre dernier certificat médical est daté du 14 décembre 1994 et confirme que vous ne serez pas en mesure de retourner au travail avant de nombreuses années. Par conséquent, on vous a encouragé à prendre une retraite pour raisons médicales, mais vous avez choisi de ne pas envisager cette option.

Depuis, vous n'avez pas fourni au Ministère d'autre certificat médical attestant que vous serez capable de retourner au travail dans un avenir prévisible. En outre, vous ne vous êtes pas présenté à un rendez-vous médical pris pour vous avec les médecins de Santé Canada pour fixer une date prévue de retour au travail.

Compte tenu de la période pendant laquelle vous avez été absent du travail et de l'absence de document médical attestant que vous pouvez retourner au travail dans un avenir prévisible, je n'ai d'autre choix que de vous licencier.

Conformément à l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, vous avez 25 jours pour déposer un grief relativement à cette décision.

Le fonctionnaire s'estimant lésé demande les mesures correctives suivantes :

[Traduction]

1. *Que mon licenciement soit annulé, que je sois de nouveau considéré comme étant en congé non rémunéré rétroactivement au 12 décembre 1996, et que tous les avantages auxquels j'ai droit soient rétablis.*
2. *Que Ressources naturelles Canada me rembourse ou rembourse à ma succession tous les frais engagés au titre des soins dentaires et de santé qui sont admissibles aux termes des régimes de soins de santé et de soins dentaires de la fonction publique.*
3. *Que Ressources naturelles Canada me verse ou verse à ma succession tous les autres avantages dus, y compris les prestations d'assurance-vie, comme s'il n'y avait pas eu de licenciement.*
4. *Que RNCan me rembourse ou rembourse à ma succession tous les frais engagés relativement au présent grief, y compris les frais de voyage, de téléphone et les frais juridiques.*
5. *Que RNCan me paie ou paie à ma succession des dommages-intérêts généraux au titre des souffrances et préjudices moraux et physiques que ce licenciement m'a causés.*
6. *Que RNCan me rembourse tous les intérêts dus relativement à ce qui précède.*

M. Scheuneman est atteint d'encéphalo-myélite myalgique ou du syndrome de fatigue chronique. Pour cette raison, l'audience s'est étalée sur trois demi-journées pour tenir compte des besoins du fonctionnaire s'estimant lésé. En outre, l'audience a été reportée à deux occasions à la demande du fonctionnaire.

On me demande de déterminer si la décision de l'employeur de licencier M. Scheuneman était justifiée. Trois témoins ont comparu et trente-neuf pièces ont été déposées en preuve.

Sommaire de la preuve

1. M. Mark Riley, l'actuel chef, Groupe du bâtiment, a traité pour la première fois avec le fonctionnaire s'estimant lésé en 1986 lorsque ce dernier a été chargé de mettre

un terme au Programme de transfert de la technologie de l'énergie dans les bâtiments (TTEB). M. Riley a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait à l'époque à temps partiel à son domicile à Maberly (Ontario); Maberly est une petite ville située à un peu plus d'une heure de route à l'ouest d'Ottawa; le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait à son domicile avant que M. Riley devienne son superviseur.

M. Riley a précisé avoir envoyé une note de service datée du 29 juin 1988 (pièce E-1) au fonctionnaire s'estimant lésé dans laquelle il lui ordonnait sans détour de se présenter au bureau de la rue O'Connor, à Ottawa, le 11 juillet 1988. La pièce E-1 est ainsi libellée :

[Traduction]

La présente vise à confirmer notre entente du 6 juin 1988 de revoir vos modalités de travail afin de tenir compte des changements survenus dans le fonctionnement de la direction.

Vous commencerez à travailler à temps plein au 460, rue O'Connor, à Ottawa, le 11 juillet 1988. La pièce 1223 vous a été attribuée.

M. Riley a ajouté qu'il devenait de plus en plus important que le fonctionnaire s'estimant lésé échange avec le personnel du bureau en période de réduction des effectifs dans le ministère. Il a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé avait répondu au moyen de la pièce E-2, une note de service datée du 11 juillet 1988, dans laquelle il proposait de ne rien changer à ses modalités de travail comme le recommandait son médecin dans le document annexé à la pièce E-2.

M. Scheuneman s'est opposé à l'admissibilité de la pièce E-2 puisque, a-t-il dit, ce document ne lui avait pas été fourni lorsqu'il avait demandé les documents devant lui permettre de se préparer à la présente audience aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information*. L'avocat de l'employeur a expliqué qu'il avait essayé d'échanger cette information avec le fonctionnaire s'estimant lésé juste avant le début de l'audience. Il a précisé que la pièce E-2 est en fait une note de service écrite par le fonctionnaire s'estimant lésé. J'ai subséquemment autorisé le dépôt de la pièce E-2 puisque c'est manifestement un document pertinent.

M. Riley a reconnu une autre note de service datée du 1^{er} septembre 1988 (pièce E-3) adressée à M. Scheuneman dans laquelle il lui dit de se présenter au bureau le 29 août 1988 à son retour de vacances. Il a ajouté avoir cessé de traiter directement avec le fonctionnaire s'estimant lésé après le 1^{er} septembre 1988 parce que c'est le directeur, Ressources humaines, qui a pris le dossier en main. M. Riley a discuté avec le directeur de la possibilité de trouver un endroit au bureau où M. Scheuneman pourrait se reposer, mais, a-t-il aussi ajouté, il avait besoin de tout le personnel qu'il pouvait réunir à l'époque.

Juste avant le contre-interrogatoire, j'ai informé le fonctionnaire s'estimant lésé que je lui accorderais un peu plus de latitude que d'habitude au cours de l'audience parce qu'il se représentait lui-même.

Au cours du contre-interrogatoire, M. Riley a déclaré que la plupart des arrangements relatifs aux modalités de travail du fonctionnaire s'estimant lésé avaient été pris verbalement avec l'ancien gestionnaire de M. Scheuneman, M. Stan Zaborowski. M. Riley ne savait pas depuis quand le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait à la maison. M. Scheuneman a de lui-même précisé que c'était depuis juin 1984.

M. Riley a déclaré avoir discuté de la note de service du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-2) avec M^{me} Ann MacKenzie, mais il est ensuite parti en cours de formation. Il ne se rappelait pas avoir demandé au fonctionnaire s'estimant lésé d'autres renseignements d'ordre médical en 1988.

2. M^{me} Patti Bordeleau, directrice, Relations de travail et rémunération, Ressources naturelles Canada (RNCan), a pris connaissance pour la première fois du dossier personnel de M. Scheuneman en 1994-1995 lorsqu'elle était conseillère principale à RNCan. Elle a reconnu un certificat d'invalidité signé par le médecin le 9 décembre 1985 (pièce E-4) dans lequel la mention « indéterminé » figurait en regard de la date prévue de retour au travail du fonctionnaire s'estimant lésé.

M. Scheuneman s'est opposé à l'admissibilité de la pièce E-4 étant donné que la témoin n'était pas au ministère à l'époque en 1985 et qu'elle n'avait donc pas eu personnellement connaissance de la pièce E-4. M^e Arcelin lui a donné raison, mais il a

soutenu que la témoin ne faisait qu'attester que la pièce E-4 existait bel et bien et qu'elle l'avait trouvée et reconnue dans le dossier personnel du fonctionnaire s'estimant lésé.

M^e Arcelin a ajouté que M^{me} Bordeleau ne témoignait pas au sujet de la totalité du contenu de la pièce E-4 et de quelques autres pièces subséquentes avant d'être personnellement chargée du dossier, mais comme elle a pris part à la décision finale de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé en 1996, elle a nécessairement examiné tous les documents se trouvant dans son dossier personnel qui ont mené au licenciement de celui-ci.

M. Scheuneman n'a pas nié le contenu de la pièce E-4, pas plus qu'il a nié avoir obtenu la pièce en question.

J'ai autorisé que la pièce E-4 soit déposée en preuve parce que c'est un document pertinent.

Un argument semblable a été présenté par M. Scheuneman, et réfuté de la même manière par M^e Arcelin, concernant les pièces suivantes qui ont également été reconnues par M^{me} Bordeleau : la pièce E-5, une lettre de M. Scheuneman à M. D. Cioccio, directeur, Division de l'efficacité énergétique, RNCAN, 27 février 1990, à laquelle était annexée une lettre du médecin du fonctionnaire s'estimant lésé, le D^r John Coombs, datée du 27 février 1990; la pièce E-6, une lettre du D^r Coombs à M. D. L. Strange, directeur général, Direction de la technologie de l'efficacité énergétique et des énergies de remplacement à RNCAN, datée du 5 octobre 1992; la pièce E-7, une lettre de M. D. L. Strange au fonctionnaire s'estimant lésé, datée du 21 février 1994, au sujet d'une lettre de la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie, dans laquelle on demandait si le fonctionnaire s'estimant lésé avait demandé une retraite anticipée pour cause d'invalidité; la pièce E-8, une autre lettre du D^r Coombs à M. Strange, datée du 12 décembre 1994; la pièce E-9, la réponse de M. Scheuneman à la lettre de M. Strange (pièce E-7), datée du 24 février 1994, dans laquelle il précise n'avoir « aucune intention de prendre une retraite anticipée »; la pièce E-10, une lettre de M. Strange datée du 15 septembre 1994 adressée au fonctionnaire s'estimant lésé pour obtenir une déclaration à jour du D^r Coombs et

connaître la date à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé pourra revenir au travail — la lettre précise également que M. Strange a l'intention de prendre un rendez-vous pour le fonctionnaire s'estimant lésé à Santé Canada, au besoin, afin d'obtenir un pronostic concernant une date possible de retour au travail; la pièce E-11, la liste de questions datée du 29 septembre 1994 de M. Scheuneman en réponse à la pièce E-10; la pièce E-12, datée du 17 novembre 1994, la réponse de M. Strange aux questions du fonctionnaire s'estimant lésé dans la pièce E-11, dans laquelle il mentionne pour la première fois la possibilité d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*; la pièce E-13, une réponse datée du 13 décembre 1994 de M. Scheuneman à laquelle est annexée une évaluation de son médecin datée du 12 décembre 1994 dans laquelle il est indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé est toujours « inapte » à exécuter un travail constructif, ne serait-ce qu'à temps partiel, et qu'il est « difficile de prédire avec quelque précision que ce soit la date de retour au travail »; le D^r Coombs y précise toutefois qu'il est fermement convaincu que le fonctionnaire s'estimant lésé demeurera invalide pendant de nombreuses années encore; la pièce E-13, la lettre du D^r Coombs datée du 12 décembre 1994, est libellée comme suit :

[Traduction]

M. Scheuneman est toujours atteint d'encéphalo-myélite myalgique, une maladie chronique liée à un rétrovirus qui cause une immense fatigue, des problèmes de concentration, de la myalgie et de l'arthralgie, des maux de tête et des infections respiratoires à répétition. Même si son état s'est quelque peu amélioré au tout début entre 1989 et 1991, en raison des traitements médicaux qu'il a suivis, son état général est demeuré stationnaire depuis. Il ressent toujours une immense fatigue. J'estime qu'il est toujours inapte à exercer un travail constructif, ne serait-ce qu'à temps partiel.

Il est difficile de prédire avec quelque précision que ce soit la date à laquelle il pourra retourner au travail. Dans les cas les plus graves, il est courant que le rétablissement prenne de nombreuses années, et M. Scheuneman ne fait pas exception. De façon générale, plus la maladie est grave et se prolonge, plus les chances que les problèmes demeurent chroniques sont élevées. Par conséquent, je ne prévois pas que M. Scheuneman sera en mesure d'occuper à temps partiel quelque emploi que ce soit dans un avenir rapproché, et je suis fermement convaincu qu'il demeurera invalide pour un nombre indéterminé d'années (de nombreuses années) encore.

L'encéphalo-myélite myalgique est une maladie imprévisible; il est arrivé que des personnes gravement atteintes se mettent à se sentir mieux, parfois même après une longue période. Par conséquent, quoique je vous aie donné ma meilleure opinion concernant l'évolution de la maladie, il est possible que M. Scheuneman puisse finalement retourner au travail dans quelques années, probablement en restreignant quelque peu ses conditions de travail. Il pourrait éventuellement être en mesure d'exercer un emploi autrement qu'à temps plein et de travailler à domicile grâce aux moyens de télécommunications.

J'espère que les renseignements que je viens de fournir répondront à vos besoins.

La pièce E-14, une lettre datée du 19 juillet 1995 se trouvant aussi dans le dossier du fonctionnaire s'estimant lésé, envoyée à ce dernier par M. B. Cook, directeur général intérimaire, Direction de la technologie énergétique, dans laquelle lui sont exposées les options qui s'offrent à lui s'il prend une retraite pour raisons médicales; la pièce E-15, datée du 14 août 1995, est la réponse de M. Scheuneman à la pièce E-14; la pièce E-16, une lettre datée du 22 novembre 1995 de M. Cook au fonctionnaire s'estimant lésé l'informant de la nécessité de régulariser son statut d'employé et, selon la témoin, M^{me} Bordeleau, conseillant au fonctionnaire s'estimant lésé de prendre une retraite pour raisons médicales; la pièce E-17, la réponse du fonctionnaire s'estimant lésé, datée du 7 décembre 1995, à la pièce E-16, dans laquelle il précise avoir besoin de plus de temps pour se faire conseiller sur toute la gamme d'options qui lui sont offertes; la pièce E-18, une lettre datée du 15 mars 1996 de M. Cook au fonctionnaire s'estimant lésé expliquant la marche à suivre pour prendre une retraite pour raisons médicales, à laquelle est annexée un formulaire de rapport d'évaluation de la santé au travail; la pièce E-19 qui, selon M^{me} Bordeleau, est la réponse datée du 14 avril 1996 du fonctionnaire s'estimant lésé à la pièce E-18, dans laquelle il déclare qu'il n'y a pas lieu, à son avis, de prendre une retraite pour raisons médicales; la pièce E-20, une lettre de M. Cook datée du 11 septembre 1996 informant M. Scheuneman qu'un rendez-vous lui sera fixé à Santé Canada pour subir un examen médical; la pièce E-21, une lettre de M. Cook datée du 24 septembre 1996 au fonctionnaire s'estimant lésé précisant que l'expertise doit avoir lieu le 1^{er} octobre 1996; la pièce E-22, une lettre datée du 26 septembre 1996 de M. Scheuneman à M. Cook dans laquelle il demande de consulter son dossier

personnel et d'autres documents avant de discuter de la question des examens médicaux; la pièce E-23, la réponse de M. Cook à la pièce E-22, datée du 30 septembre 1996, dans laquelle il informe le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il n'a pas besoin de prendre connaissance de tous les documents qu'il a demandés dans la pièce E-22 avant de se présenter au rendez-vous fixé pour le 1^{er} octobre 1996; la pièce E-24, la réponse datée du 30 septembre 1996 de M. Scheuneman à la pièce E-23 dans laquelle il déclare être prêt à donner suite à la demande d'examen médical de M. Cook une fois qu'il aura examiné tous les documents demandés; la pièce E-25, une lettre datée du 22 octobre 1996 de M^{me} Patti Bordeleau au fonctionnaire s'estimant lésé lui demandant de l'appeler pour convenir d'une date et d'une heure pour l'examen de ses dossiers personnels; la pièce E-26, une lettre datée du 12 novembre 1996 de M^{me} Patti Bordeleau au fonctionnaire s'estimant lésé confirmant le rendez-vous pris avec elle le 15 novembre 1996 et mentionnant pour la deuxième fois que la direction envisage de le licencier pour un motif valable. Là encore, j'ai admis ces documents car j'estime qu'ils sont pertinents.

M^{me} Bordeleau a déclaré que M. Scheuneman ne s'est pas présenté au rendez-vous pris pour lui à Santé Canada le 1^{er} octobre 1996.

La témoin a reconnu la réponse de M. Scheuneman (pièce E-27) à sa lettre du 12 novembre 1996 (pièce E-26) dans laquelle il déclare qu'un licenciement motivé serait une mesure « punitive, déraisonnable et injuste ». Elle a reconnu la lettre de licenciement (pièce E-28) datée du 29 novembre 1996 signée par M. Cleland, et la Politique du Conseil du Trésor autorisant cette mesure dans la pièce E-29, datée du 12 septembre 1994. Elle a également reconnu la politique du Conseil du Trésor sur les congés non rémunérés datée du 1^{er} novembre 1991 (pièce E-30), en particulier l'Appendice A, « Normes concernant les congés non rémunérés », dans laquelle il est question de la nécessité de revoir le congé non rémunéré après une période de deux ans.

M^{me} Bordeleau a reconnu une lettre datée du 20 mars 1997 (pièce E-31) que le fonctionnaire s'estimant lésé lui a remise et a aussi remise à M. Cleland à la réunion du comité des griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs à laquelle son agent négociateur a aussi assisté.

À la question de savoir pourquoi le fonctionnaire s'estimant lésé avait été licencié, M^{me} Bordeleau a répondu qu'il était en congé de maladie non rémunéré depuis septembre 1988, qu'on avait essayé sans succès à de nombreuses reprises de le faire revenir au travail ou de lui faire prendre une retraite pour raisons médicales, d'où la décision de le licencier. Elle a ajouté que, lors de la réunion avec M. Cleland au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 21 mars 1997, on a encore demandé à M. Scheuneman de produire un certificat médical qui aurait pu lui permettre d'être réintégré dans la fonction publique. Il n'a pas produit de tel certificat; il voulait simplement que soit rétabli le statu quo qui existait avant le licenciement.

À la question de savoir si l'employeur avait appliqué les « principes de justice » mentionnés dans la pièce E-29, page 2, lorsqu'il a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé, M^{me} Bordeleau a déclaré que l'employeur avait essayé de bonne foi pendant plusieurs années d'obtenir une date prévue de retour au travail ou de lui faire prendre une retraite pour raisons médicales. Elle a ajouté que M. Scheuneman a toujours été tenu pleinement informé de ce qui se passait; en outre, du fait qu'il était absent du travail depuis septembre 1988, on lui aurait donné toutes les chances possibles de se familiariser de nouveau avec le milieu de travail. D'autres solutions étaient possibles, mais elles étaient difficiles à mettre en application étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé était absent depuis plusieurs années et ne serait probablement pas de retour au travail dans un avenir prévisible.

Juste avant d'entreprendre le contre-interrogatoire, M. Scheuneman a déclaré qu'il témoignerait plus tard. Je lui ai conseillé de faire son possible pour poser maintenant les questions pertinentes à M^{me} Bordeleau.

M. Scheuneman a demandé à la témoin de préciser ce qu'elle entendait par une ligne directrice précisant qu'il fallait revoir la situation des personnes en congé non rémunéré après deux ans. Elle l'a renvoyé à la pièce E-30, le Manuel du Conseil du Trésor (1991), Appendice A, « Normes concernant les congés non rémunérés », qui précise notamment ce qui suit :

[...] La direction doit déterminer la date de cessation du congé non rémunéré en deçà d'une période de deux ans après le début du congé, bien qu'elle puisse prolonger la période de congé si des circonstances exceptionnelles le justifient.

M. Scheuneman a renvoyé à la pièce E-7, datée du 21 février 1994, paragraphe 4, qui est ainsi libellée :

[Traduction]

Le ministère vient de recevoir une lettre de la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie, datée du 7 décembre 1993, dans laquelle elle demande si vous avez décidé de prendre une retraite anticipée pour cause d'invalidité et, dans l'affirmative, de l'informer de la date du début de la retraite.

Il a ensuite demandé à M^{me} Bordeleau en quoi ce paragraphe était pertinent.

M^e Arcelin s'est opposé puisqu'elle n'était pas l'auteur de la pièce. J'ai autorisé la question.

M^{me} Bordeleau a expliqué que la Sun Life est l'assureur des personnes en congé d'invalidité, et qu'il est courant, lorsqu'une personne est en congé d'invalidité depuis deux ans, que la compagnie fasse un suivi pour connaître l'état de santé de cette personne.

M^{me} Bordeleau a indiqué qu'elle n'avait personnellement rien à voir avec les pièces E-20, E-21, E-23, E-25, E-26 et E-28.

À la question de savoir pourquoi il était nécessaire de fixer une date possible de retour au travail, comme il est mentionné à la pièce E-21 datée du 24 septembre 1996, M^{me} Bordeleau a répondu qu'il fallait respecter la politique du Conseil du Trésor mentionnée dans la pièce E-30, autrement dit qu'il fallait revoir le statut de M. Scheuneman, pour voir si ce dernier était en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible. Elle a ajouté que, bien que M. Scheuneman ait été en congé non rémunéré depuis 1988, RNCan a eu un important échange de correspondance avec le fonctionnaire au cours de ces années. Elle a rappelé qu'on s'interrogeait sur son statut en 1992.

En ce qui concerne le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas pu consulter son dossier personnel avant le rendez-vous à Santé Canada, comme il est mentionné dans la pièce E-23 datée du 30 septembre 1996, M^{me} Bordeleau a répondu ce qui suit : « Le rendez-vous [du 1^{er} octobre 1996] visait à déterminer une date prévue

de retour au travail. Votre dossier personnel n'avait rien à voir avec l'examen médical demandé ». Elle a ajouté que, le 30 septembre 1996, le fonctionnaire s'estimant lésé avait en mains la majorité de ses documents personnels et que ceux qui avaient été remis à Santé Canada à l'époque lui avaient aussi été remis.

Le matin de la deuxième journée d'audience, M. Scheuneman n'était pas seul. Je lui ai demandé qui était la personne qui l'accompagnait. M. Scheuneman a refusé de me répondre, se contentant de déclarer : « Il est là pour répondre à mes besoins physiques, il n'a rien à voir avec l'audience ». L'assistant a pris des notes pendant toute la matinée et ne s'est jamais présenté, ne serait-ce que par courtoisie.

M. Scheuneman a demandé à la témoin si elle avait pris des notes à la réunion du comité des griefs au dernier palier de la procédure le 21 mars 1997, ce à quoi elle a répondu : « Oui, j'ai pris des notes. M. Cleland n'en a pas pris ». À la question de savoir si elle était d'avis que la direction n'avait d'autre choix que de le licencier, M^{me} Bordeleau a répondu par l'affirmative. Elle a ajouté que la décision avait été « prise de bonne foi et n'avait rien d'arbitraire, et la direction voulait régulariser votre situation ». Elle s'est dite d'avis que l'employeur n'avait d'autre choix que de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé.

M. Scheuneman a déposé en preuve une copie d'un message électronique envoyé le 3 septembre 1996 par M^{me} Bordeleau à M^{me} Sylvie Charron (pièce G-2). Le dernier paragraphe de cette pièce est ainsi libellé :

[Traduction]

Sylvie - je m'excuse de ne pas avoir donné suite à ta demande plus tôt après mon retour de vacances. Je peux préparer la lettre à l'intention de Santé Canada concernant cet employé, si la direction veut toujours que je le fasse. Je crois également qu'il serait utile que toi, moi et Bryan Cook nous rencontrions afin que je puisse lui expliquer la marche à suivre pour licencier une personne pour motif valable si c'est la décision qui est prise. Tiens-moi au courant. Je te remercie.

M^{me} Bordeleau a déclaré qu'elle avait écrit la pièce G-2. À la question de savoir si la direction avait décidé de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé six mois et demi avant l'envoi de la pièce G-2, M^{me} Bordeleau a répondu : « Non, ce n'est pas le cas ».

M. Scheuneman a déposé en preuve la pièce G-3, datée du 14 avril 1996 (qui est semblable à la pièce E-19), à cette différence qu'une note manuscrite, datée du 23 avril, que M^{me} Bordeleau a reconnu avoir été écrite par M. Bryan Cook, figurait au bas du document. Cette note est ainsi libellée :

[Traduction]

Sandra

Scheuneman n'a pas d'autres questions.

Je propose que nous entreprenions les formalités officielles de renvoi et que nous en assumions les conséquences.

Bryan

Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé si, les 8 et 12 novembre 1996 (comme il est précisé dans la pièce E-26), M^{me} Bordeleau avait déjà rédigé sa lettre de licenciement. M^{me} Bordeleau a répondu : « Je ne m'en rappelle pas, mais je ne crois pas que c'était le cas ». Elle a ensuite reconnu la pièce G-4, une note de service datée du 8 novembre 1996 adressée par elle à M. Cleland, dans laquelle elle recommande de licencier M. Scheuneman pour motif valable et à laquelle elle joint une copie non datée de la lettre de licenciement, qui correspond à la pièce E-28 datée du 29 novembre 1996.

M. Scheuneman a alors déposé en preuve la déclaration suivante, que je lui ai demandé de lire :

[Traduction]

Le ministère a, par inadvertance ou de façon délibérée, retenu et (ou) falsifié et (ou) détruit au moins quatre éléments de preuve me concernant directement, soit :

- *ma note de service du 11 juillet 1988,*
- *la lettre de mon médecin datée du 5 juillet 1988,*
- *les notes prises par Patti Bordeleau à la réunion du comité des griefs du 21 mars 1997,*
- *les notes prises par Michael Cleland à la réunion du comité des griefs du 21 mars 1997.*

C'est l'indication qu'il y a d'autres dossiers et documents qui ont été, par inadvertance ou de façon délibérée, retenus et

(ou) falsifiés et (ou) détruits de sorte que je ne puisse y avoir accès directement ou en faisant valoir mes droits aux termes de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Cela prouve qu'il y a eu mauvaise foi et cela a sérieusement nui à la préparation, à la présentation et à la démonstration de mon grief. Je demande que mon grief soit accueilli.

M^e Arcelin a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé s'il avait une copie de la note de service du 11 juillet 1988 qu'il mentionne dans la déclaration ci-dessus. M. Scheuneman a répondu par l'affirmative. M^e Arcelin lui a demandé s'il avait une copie de la lettre du médecin datée du 5 juillet 1988 qu'il mentionne également dans la déclaration ci-dessus. M. Scheuneman a répondu qu'il en avait une copie. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais reçu les notes prises à la réunion du comité des griefs le 21 mars 1997. M^e Arcelin a déclaré qu'en autant qu'il sache les notes prises par M^{me} Bordeleau lors de cette réunion ne se trouvaient pas dans le dossier du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a fait remarquer que le représentant de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), l'agent négociateur du fonctionnaire s'estimant lésé, avait également assisté à cette réunion et qu'il devait aussi avoir des notes. Il a aussi précisé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de toute évidence été licencié avant la réunion du comité des griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

M. Scheuneman a prétendu qu'il n'avait pas reçu quantité des documents demandés et que cela avait nui à la présentation de sa preuve.

J'ai précisé à M. Scheuneman que ce qu'on me demandait de déterminer à la fin de l'audience c'était si son licenciement motivé devait être maintenu. Il a répondu qu'il comprenait, mais qu'il n'était pas sûr de ce que cela voulait dire.

M. Scheuneman m'a demandé si j'accepterais sa déclaration en preuve. M^e Arcelin s'y est opposé. Je lui ai donné raison et je n'ai pas attribué de numéro de pièce. M. Scheuneman m'a demandé si je l'accepterais en requête. J'ai répondu par la négative, mais j'ai ajouté que j'en tiendrais compte.

M. Scheuneman a alors demandé un ajournement en soumettant la déclaration suivante :

[Traduction]

Je demande un ajournement de l'audience jusqu'à ce que le commissaire à la protection des renseignements personnels ait effectué une enquête en profondeur, de façon à avoir accès à tous les documents pertinents et à disposer du temps nécessaire pour les examiner et les utiliser avant de continuer à présenter ma preuve.

(daté du 18 septembre 1998)

M^e Arcelin a soutenu que la requête devait être rejetée étant donné que la présente audience n'est pas la place pour mener une enquête. Il m'a rappelé que M. Scheuneman s'est contenté de formuler des allégations contre l'employeur sans présenter quelque preuve que ce soit.

J'ai rejeté la requête du fonctionnaire s'estimant lésé.

M. Scheuneman m'a avisé qu'il poursuivait désormais l'audience sous toute réserve. Je lui ai poliment demandé par trois fois de continuer à présenter sa preuve.

3. J'ai fait faire une affirmation solennelle à M. Scheuneman, qui m'a alors remis son dossier, un document de 349 pages.

M^e Arcelin avait quelque difficulté à accepter toute cette documentation sans réserve. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré : « Ce sont tous des documents pertinents parce qu'ils font partie d'un tout ».

J'ai rappelé à M. Scheuneman le libellé de son grief et je lui ai également précisé qu'il devait faire tout ce qui était indiqué pour réfuter la lettre de licenciement de M. Cleland. J'ai ajouté que l'employeur ne peut assimiler instantanément les 349 pages. Après de plus amples discussions, l'employeur s'est dit d'accord pour revoir la documentation et pour présenter ses arguments à la prochaine séance prévue.

J'ai informé M. Scheuneman le vendredi 18 septembre 1998 que, si l'employeur acceptait la plupart ou la totalité de ses documents, il devrait être prêt à faire son exposé sommaire des arguments à la prochaine séance prévue pour le lundi 21 septembre 1998.

Il a répondu que, en raison de son état physique, il ne serait pas en mesure de le faire et demanderait probablement un report d'audience.

Au début de la troisième journée d'audience, le lundi 21 septembre, M^e Arcelin a donné la réponse de l'employeur aux 349 pages de documents soumis par le fonctionnaire s'estimant lésé le vendredi précédent. Il a déclaré que l'employeur reconnaissait, comme je l'avais déjà fait moi-même, que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas représenté par son agent négociateur et qu'on devrait donc lui accorder beaucoup de latitude pour présenter ses arguments. M^e Arcelin a toutefois ajouté que certains des documents étaient des conclusions, que d'autres n'avaient rien à voir avec l'affaire, que certains portaient une date postérieure à la date du licenciement, et que d'autres encore n'étaient pas acceptables parce que leur contenu n'était pas probant. Il a admis que M. Scheuneman s'était opposé plus tôt au cours de l'audience, pour des motifs semblables, au contenu de certaines des pièces déposées par l'employeur, qui faisaient partie du dossier du fonctionnaire s'estimant lésé que M^{me} Bordeleau a reconnu.

Cela étant dit, par esprit de collaboration, j'ai attribué le numéro de pièce G-7 aux 349 pages de M. Scheuneman, que j'ai ainsi subdivisées : partie A, Sommaire chronologique; partie B, Analyse chronologique, 1988 à 1998; partie C, Violations de la Charte des droits; partie D, une série de questions; et annexes A, B et C.

Afin d'accélérer les choses, M^e Arcelin a accepté la totalité des 151 pages de l'annexe A de la pièce G-7, qui font maintenant partie du dossier du fonctionnaire s'estimant lésé, mais il n'a pas accepté la totalité de leur contenu, dont il met en doute l'exactitude ou la véracité. Il a fait des observations semblables concernant l'annexe B de la pièce G-7 et m'a demandé de l'apprécier en conséquence.

En ce qui concerne l'annexe C de la pièce G-7, M^e Arcelin en a rejeté la presque totalité parce qu'il ne s'agissait pas réellement de preuves, en particulier les pages C-43 et C-44. Il m'a demandé d'apprécier en conséquence le reste du document.

M^e Arcelin a accepté la partie A de la pièce G-7, qui est un résumé établi par le fonctionnaire s'estimant lésé pour faciliter la présentation de ses arguments à l'audience. Il a caractérisé la partie B de la pièce G-7 d'analyse de la preuve de M. Scheuneman, et a soutenu qu'elle ne devrait pas être considérée comme une preuve

valable, que le soussigné pouvait uniquement s'en servir comme aide-mémoire. Au sujet de la partie C de la pièce G-7, M^e Arcelin a déclaré que c'était une « analyse intéressante », mais qu'elle ne devrait pas être considérée comme une preuve valable, qu'elle aurait plutôt dû faire partie des observations orales du fonctionnaire s'estimant lésé. Dans le cas de la partie D de la pièce G-7, une série de questions sur deux feuilles, M^e Arcelin a convenu que ce n'était pas une preuve valable en soi et qu'il ne pouvait donc pas l'accepter, mais qu'il était prêt à accepter qu'elle soit déposée en preuve pour faciliter les choses.

M^e Arcelin a terminé en convenant d'accepter les observations écrites de M. Scheuneman, s'il y tenait.

J'ai demandé à M. Scheuneman s'il voulait faire d'autres observations. Il a déposé la pièce G-5, un document d'une page intitulé « Question de preuve ».

M^e Arcelin m'a demandé d'apprécier également la pièce G-5 en conséquence.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors déposé la pièce G-6, un « Sommaire des questions non résolues relatives au travail », datée du 9 juin 1998.

M^e Arcelin a ajouté que la pièce G-6 n'était pas une preuve valable, mais il l'a acceptée.

De nouveau, j'ai demandé deux fois au fonctionnaire s'estimant lésé s'il avait d'autres preuves, témoignages ou témoins. Il a répondu par la négative.

Argumentation de l'employeur

M^e Arcelin m'a remis une copie du formulaire de plainte envoyé à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) par le fonctionnaire s'estimant lésé le 5 mars 1998 pour se plaindre qu'une politique du Conseil du Trésor qui autorise le licenciement des personnes invalides enfreint l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

M. Scheuneman s'est opposé au dépôt de cette pièce parce qu'il s'agissait, selon lui, d'une mesure préjudiciable, déraisonnable et d'un abus de confiance. M^e Arcelin a soutenu que la partie C de la pièce G-7, intitulée « Violations de la Charte des droits »,

est directement reliée à l'argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé et que la plainte adressée à la CCDP est tout ce qu'il y a de plus pertinent. Il m'a rappelé que M. Scheuneman a signé le formulaire de plainte et qu'il n'en a pas contesté la véracité.

J'ai attribué le numéro de pièce E-32 au formulaire de plainte, et j'ai indiqué que je l'apprécierais en conséquence.

M^e Arcelin a fait valoir, en ce qui concerne le partie C de la pièce G-7, que je n'avais pas la compétence aux termes de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* pour instruire toute plainte relative à un article de la Charte des droits, compte tenu plus particulièrement de la décision de la Cour fédérale, Section de première instance, dans l'affaire *Chopra c. Conseil du Trésor (Canada)* [1995] 3 C.F. 445, et de l'affaire *Mohammed c. Conseil du Trésor (Canada)* dossier de la Cour T-1328-97. Il a déclaré que c'est la CCDP qui est habilitée à accorder un redressement dans le cas d'une contestation aux termes de la Charte plutôt que la Commission des relations de travail dans la fonction publique. L'article 91 de la *LRTFP* est ainsi libellé :

91.(1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :

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

(i) soit d'une disposition législative, d'un règlement — administratif ou autre —, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

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

b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés au sous-alinéa a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ces conditions d'emploi.

M^e Arcelin a ajouté qu'aucune preuve de discrimination ne m'a été présentée; il n'y a aucune preuve de conspiration et M. Scheuneman n'a présenté aucune preuve concernant la question de son licenciement motivé. M^e Arcelin a conclu que la preuve du fonctionnaire s'estimant lésé était en totalité du oui-dire et que je devrais l'apprécier en conséquence.

M^e Arcelin a également soutenu que la dernière page de la partie C de la pièce G-7, intitulée « Redressement », vise à modifier sensiblement le redressement original annexé au grief.

Je lui ai donné raison et j'ai décidé de me pencher sur cette question plus tard.

En ce qui concerne le grief comme tel, M^e Arcelin a fait valoir que je n'ai que deux questions à trancher : premièrement, si le fonctionnaire s'estimant lésé était en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible, et deuxièmement, si on a composé convenablement avec sa situation. Il a soutenu que l'employeur avait totalement satisfait aux deux critères.

M^e Arcelin a fait valoir que la preuve de l'employeur n'a jamais été contredite; en fait, a-t-il ajouté, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis dans la pièce G-1 datée du 20 mars 1997 et dans la pièce E-31 qu'il ne « prévoyait pas retourner au travail dans un avenir prévisible » au moment où il a été licencié. L'avocat m'a renvoyé à la décision rendue dans l'affaire *McCormick* (dossier de la Commission 166-2-26274).

L'avocat a soutenu que M. Scheuneman a décidé « à ses propres risques » de ne pas se présenter à l'examen médical prévu à Santé Canada le 1^{er} octobre 1996. Il m'a renvoyé à la décision *Campbell* (dossier de la Commission 166-2-25616).

Il a également fait valoir que l'obligation de composer avec la situation du fonctionnaire est une responsabilité multipartite et que, quoique l'employeur ait compati avec M. Scheuneman, il ne pouvait pas le laisser en congé non rémunéré pour raisons médicales indéfiniment, comme M. Scheuneman le demande à la partie C de la pièce G-7, page 19 :

[Traduction]

[...] Le seul accommodement demandé était qu'on ne change rien à mon statut d'employé en congé non rémunéré d'invalidité!

L'avocat m'a renvoyé à la décision *Begley* (dossier de la Commission 166-2-26311).

Concernant l'allégation de discrimination, M^e Arcelin a soutenu que la décision rendue récemment dans l'affaire *Walton* (dossiers de la Commission 166-2-28276 et 28277) s'applique en tous points à l'affaire dont je suis saisi, comme c'est le cas de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *MacNeil c. Procureur général du Canada*, [1994] 3 C.F. 261.

M^e Arcelin a conclu que M. Scheuneman n'était pas en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible, que l'employeur avait composé avec sa situation et qu'il avait appliqué la politique du Conseil du Trésor, de la façon décrite plus particulièrement dans la pièce E-29.

Il m'a donc demandé de rejeter le grief.

M. Scheuneman a demandé une brève suspension d'audience pour rassembler ses idées après que j'eus expliqué que M^e Arcelin aurait le dernier mot après la présentation de son argumentation. J'ai accédé à sa demande et je lui ai rappelé que je lui avais aussi expliqué la procédure le dernier jour de l'audience, le vendredi 18 septembre 1998.

Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

M. Scheuneman a précisé qu'il poursuivait l'audience sous toute réserve. Il s'est de nouveau opposé au dépôt du formulaire de plainte envoyé à la CCDP (pièce E-32) étant donné qu'il ne se rapportait pas au licenciement comme tel et que ce n'était donc pas, selon lui, un document pertinent.

Il a soutenu que l'allégation de M^e Arcelin selon laquelle l'article 91 de la *LRTFP* exclut l'instruction de toute question liée à une violation de la Charte était fautive. Il croit que je peux et que je dois me saisir de ces questions, comme il est décrit dans la partie C de la pièce G-7.

En ce qui concerne l'argument de l'employeur selon lequel sa preuve est du oui-dire, M. Scheuneman m'a rappelé que la preuve de l'employeur a en grande partie été présentée par M^{me} Bordeleau, qui n'a eu personnellement connaissance de sa situation qu'en 1994-1995.

Il m'a rappelé qu'il avait proposé plus tôt au cours de l'audience de faire comparaître des personnes pouvant témoigner d'événements remontant aussi loin qu'en 1988.

M^e Arcelin a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait citer qui il voulait à comparaître, mais qu'il ne l'avait pas fait.

M. Scheuneman a soutenu que, même si la dernière page de la partie C de la pièce G-7, intitulée « Redressement », ne reprend pas le redressement original demandé dans le grief, la Charte s'applique toujours aux tribunaux administratifs.

J'ai rappelé à M. Scheuneman que je ne pouvais accepter que le redressement demandé à l'origine dans son grief, même s'il a écrit à la Commission le 12 avril 1998 pour l'informer qu'il mentionnerait une contestation aux termes de la Charte à l'audience.

M. Scheuneman a soutenu qu'il avait annulé un rendez-vous à Santé Canada le 1^{er} octobre 1996 parce qu'il n'avait pas reçu tous les renseignements qu'il avait demandés à l'époque. Il a ajouté : « Je n'ai pas refusé d'y aller, et je conteste l'importance qui est accordée à un rendez-vous annulé à Santé Canada ».

Concernant la question de l'accommodement, il a soutenu que le seul accommodement auquel il a eu droit a été d'être forcé à prendre une retraite volontaire pour raisons médicales et que cette option lui a été offerte uniquement pour se débarrasser de lui, non pas pour composer avec sa situation. Il a ajouté : « Ils n'avaient qu'à laisser les choses telles qu'elles étaient, qu'à ne rien faire car c'était là l'accommodement le plus simple ou le plus facile ».

M. Scheuneman m'a remis et a aussi remis à M^e Arcelin une observation écrite intitulée « Accommodement raisonnable et préjudice indu », parce que, a-t-il dit, parler le fatiguait. Je lui ai dit que j'examinerais tout cela. Il m'a alors remis et a aussi remis à M^e Arcelin une définition du terme conspiration et a soutenu que l'employeur avait conspiré contre lui. Il a remis un autre document intitulé « Dommages-intérêts », dans lequel il demande, entre autres, que RNCan lui paie ou paie à sa succession des « dommages généraux de 2 000 000 \$ en raison des mesures qu'ils ont prises ou qu'ils

ont conspiré de prendre pour violer mes droits constitutionnels (Charte) ». Il demande également des dommages-intérêts exemplaires de 10 000 000 \$.

Je lui ai rappelé encore une fois que cela différerait sensiblement du redressement demandé à l'origine.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a aussi soumis une analyse écrite du témoignage de M^{me} Patti Bordeleau et de M. Mark Riley. Il a également soutenu que, dans la partie B de la pièce G-7, il démontre que l'employeur n'a pas respecté la politique du Conseil du Trésor énoncée dans la pièce E-29, et que la partie B de la pièce E-7 prouve également qu'il y a eu violation de la Charte.

M. Scheuneman a conclu qu'il m'avait fait la preuve que « l'employeur avait abondamment manqué de bonne foi ».

Réfutation de l'employeur

M^e Arcelin m'a rappelé que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait à ce stade-ci modifier le redressement demandé, qu'aucune preuve de violation de la Charte ne m'avait été présentée, que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait jamais joué son rôle dans le processus bipartite d'accommodement; qu'il n'y avait aucune preuve de conspiration ou de mauvaise foi, ou que la politique du Conseil du Trésor énoncée dans la pièce E-29 n'avait pas été respectée dans le cas de M. Scheuneman.

Décision

Un licenciement motivé est désormais une question qui peut être tranchée aux termes du paragraphe 92(1) de la *LRTFP*, lequel est ainsi libellé :

92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du

paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

L'alinéa 11(2)g) et le paragraphe 11(4) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* sont ainsi libellés :

(2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, le Conseil du trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique :

[...]

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

(4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application des alinéas 2f) ou g) doivent être motivés.

M. Scheuneman a été licencié aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

C'est une décision regrettable en raison des problèmes de santé qu'il continue d'éprouver, mais après avoir examiné la totalité de la preuve, il n'y a pas de raison que je modifie la décision de l'employeur, et je ne le ferai pas.

Même si certaines des preuves présentées par les deux parties étaient manifestement du oui-dire, je ne crois pas qu'aucune des parties ne contestait véritablement les faits essentiels de l'affaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été en

congé de maladie non rémunéré du 6 septembre 1988 jusqu'à son licenciement, le 29 novembre 1996, ce qui représente une période de plus de huit ans. En outre, au moment où le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié, il n'y avait aucune chance qu'il puisse retourner au travail dans un avenir raisonnablement prévisible. Aussi regrettable que la décision de l'employeur puisse sembler, je crois que celui-ci a essayé de composer avec la situation du fonctionnaire s'estimant lésé, qu'il a agi de bonne foi, qu'il a appliqué ses propres principes de justice exposés dans la pièce E-29 et la politique relative au congé non rémunéré décrite dans la pièce E-30, qu'il a été plus que patient, et qu'il a entretenu une vaste correspondance avec le fonctionnaire s'estimant lésé au cours de son congé non rémunéré.

En juin 1984, de son propre aveu, M. Scheuneman a été autorisé à titre spécial à travailler à la maison. Déjà en 1985 (pièce E-4), il était précisé que son congé de maladie serait d'une durée « indéterminée ». D'après la preuve soumise par le fonctionnaire s'estimant lésé, soit l'annexe B de la pièce G-7, page B-44 (non datée), il avait été déterminé « qu'on avait besoin de M. Scheuneman à temps plein et qu'il devait travailler dans les locaux de l'employeur au 460, rue O'Connor ».

Le 29 juin 1988 (pièce E-1), M. Riley a essayé de faire revenir M. Scheuneman au travail. Cela n'a pas fonctionné et le fonctionnaire s'estimant lésé est parti en congé non rémunéré en septembre 1988. M. Riley a essayé de composer avec la situation du fonctionnaire s'estimant lésé en 1988 en lui trouvant un endroit au travail où il puisse se reposer, mais M. Scheuneman n'est jamais retourné au travail.

Concernant la question de l'accommodement, l'assureur de l'employeur, la Sun Life, s'est informé du statut du fonctionnaire s'estimant lésé en 1993, cinq ans après son départ en congé non rémunéré, alors que la période normale d'examen aurait dû être de deux ans. On a en fait composé avec la situation du fonctionnaire jusqu'en novembre 1996. L'employeur lui a conseillé en juillet 1995 de prendre une retraite pour raisons médicales (pièce E-14), mais comme M. Scheuneman l'a écrit à la partie C de la pièce G-7, page 19, « [...] Le seul accommodement demandé était qu'on ne change rien à mon statut d'employé en congé de maladie non rémunéré d'invalidité ».

L'employeur ne pouvait tout simplement plus accepter cette situation. M. Scheuneman a prétendu qu'on l'avait forcé à prendre une retraite volontaire pour raisons médicales. S'il a pris sa retraite volontairement, comment alors peut-il avoir été forcé de le faire? L'employeur lui a proposé cette option pour lui venir en aide. Il l'a simplement rejetée.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a lui-même admis dans la pièce E-31 datée du 20 mars 1997 qu'il « [...] n'a pas fourni de certificat de maladie à RNCan » avant son licenciement indiquant qu'il retournerait au travail dans un avenir prévisible.

M. Scheuneman ne s'est pas présenté à l'examen médical fixé par l'employeur le 1^{er} octobre 1996, mais il a déclaré au cours de l'audience qu'il n'avait « pas refusé d'y aller ». Il a soutenu qu'il n'y était pas allé parce qu'il voulait d'abord consulter son dossier personnel. Je crois que c'était simplement une excuse pour retarder l'inévitable et une tentative de déjouer l'employeur. Comme dans l'affaire *Campbell* (supra), M. Scheuneman a agi ainsi à ses propres risques. Il avait l'obligation de collaborer, comme c'était le cas dans l'affaire *Begley* (supra). Il ne s'est pas acquitté de cette obligation.

M. Scheuneman a été informé qu'un licenciement pourrait être envisagé d'abord le 17 novembre 1994 (pièce E-12), puis le 17 novembre 1996 (pièce E-26). La note manuscrite de M. Cook sur la pièce G-3 pour que soient entreprises les formalités officielles de renvoi le 14 avril 1996 se voulait une suggestion; ce n'était pas une décision finale.

M'appuyant sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, je rejette l'argument de l'employeur selon lequel je n'ai pas compétence pour entendre les arguments du fonctionnaire s'estimant lésé relativement à de prétendues violations de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la Charte). Compte tenu du paragraphe 92(1) de la *LRTFP*, un arbitre a manifestement compétence pour instruire un grief portant sur le licenciement d'un employé pour incapacité médicale. Pour trancher un tel grief, l'arbitre a le pouvoir d'examiner les preuves et les arguments se rapportant aux violations de la LCDP et de la Charte qui peuvent influencer sur le règlement du grief. Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réussi à

me convaincre, d'après l'ensemble de la preuve, que l'employeur a violé de quelque manière que ce soit la LCDP ou la Charte en le licenciant.

Comme c'est le cas dans l'affaire *McCormick* (supra), l'employeur a déterminé que M. Scheuneman était inapte au travail à l'époque où il l'a licencié et qu'il ne serait pas en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible. Cette conclusion est étayée par la preuve.

Bien que je rejette le grief, je désire ajouter, relativement au redressement demandé, qu'il a été clairement établi dans l'affaire *Burchill c. Le Procureur général du Canada* [1981] 1 C.F. 109, que la nature d'un grief ne devrait pas être modifiée à l'arbitrage. La décision *Burchill* précise notamment ce qui suit :

À notre avis, après le rejet de son seul grief présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement au sens du paragraphe 91(1). En vertu de cette disposition, seul un grief présenté et réglé conformément à l'article 90 ou visé à l'alinéa 91(1)a) ou b) peut être renvoyé à l'arbitrage. À notre avis, puisque le requérant n'a pas énoncé dans son grief la plainte dont il aurait voulu saisir l'arbitre, à savoir que sa mise en disponibilité n'était, en vérité, qu'une mesure disciplinaire camouflée, rien ne vient donner à l'arbitre compétence pour connaître du grief en vertu du paragraphe 91(1). Par conséquent, l'arbitre n'a pas compétence.

Le redressement initialement demandé par M. Scheuneman a été précisé au début de la décision. Au cours de l'audience, on m'a remis une copie du redressement initial demandé à l'annexe A de la pièce G-7, page A-97 et page A-115, d'un autre redressement demandé à la partie B de la pièce G-7, pages 41 et 42, et d'un troisième redressement demandé à la partie C de la pièce G-7, page 20, où il est question, entre autres choses, de dommage-intérêts exemplaires de 10 000 000 \$. C'est non seulement une contradiction, c'est aussi un abus ridicule de la procédure de règlement des griefs. Il va sans dire que ma décision est fondée sur le redressement initialement demandé, compte tenu de la décision rendue dans l'affaire *Burchill* (supra).

En conclusion, puisque M. Scheuneman était absent du travail depuis septembre 1988 et qu'il n'avait pas fourni de certificat médical permettant de

conclure qu'il serait en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible, la décision de l'employeur de le licencier en novembre 1996 était une décision raisonnable. On a encouragé M. Scheuneman à prendre une retraite pour raisons médicales, mais il a refusé de le faire.

Pour toutes ces raisons, le grief est rejeté.

**J. Barry Turner,
commissaire.**

OTTAWA, le 20 octobre 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau