

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**LINDA PACHOWSKI**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Revenu Canada - Douanes et Accise)**

employeur

*Devant :* Joseph W. Potter, président suppléant

*Pour la fonctionnaire  
s'estimant lésée :*

David M. Landry, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

*Pour l'employeur :*

Debra L. Prupas, avocate

## DÉCISION

---

Le présent renvoi à l'arbitrage concerne le grief de licenciement de M<sup>me</sup> Linda Pachowski, secrétaire (ST-SCY-02) à l'aéroport international Lester B. Pearson, Revenu Canada, Douanes et accises.

M<sup>me</sup> Pachowski a été licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g) et du paragraphe 11(4) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* parce qu'elle ne s'est pas présentée au travail comme on le lui avait ordonné. La lettre de licenciement, datée du 19 septembre 1997, signée par M<sup>me</sup> R.J. Howard, sous-ministre adjointe, région du sud de l'Ontario, est reproduite en partie ci-dessous :

[Traduction]

[...]

*Vous avez déjà été avisée que vous seriez licenciée de Revenu Canada si vous ne vous présentiez pas au travail ainsi que vous en aviez reçu l'ordre. Comme je l'ai déjà mentionné, vous avez refusé de vous conformer aux directives données dans ma lettre datée du 18 août 1997. Plus particulièrement, vous ne vous êtes pas présentée au travail à 9 h le 2 septembre 1997 pour occuper votre poste d'attache selon les instructions que vous aviez reçues.*

[...]

Cinq personnes ont témoigné et les parties se sont entendues au sujet du contenu du témoignage d'une sixième personne, si elle avait témoigné. J'ai acquiescé à une demande d'exclusion de tous les témoins, sauf un. M. Landry a demandé que M. Tom Hamilton, délégué syndical, soit autorisé à assister à la totalité de l'audience pour le conseiller même s'il allait probablement témoigner. L'avocate de l'employeur s'y est opposée, mais j'ai autorisé M. Hamilton à assister à la totalité de l'audience en précisant que j'apprécierais son témoignage en conséquence.

Les parties ont déposé conjointement la pièce E-1, un recueil comportant quelque 55 onglets auxquels je renverrai au moyen de la lettre « T » suivie de la

référence alphabétique ou numérique. En outre, l'employeur a produit sept autres pièces et l'agent négociateur, quinze.

### Contexte

Les faits qui ont mené au licenciement de la fonctionnaire ne sont pas contestés dans l'ensemble et peuvent être résumés de la manière suivante.

M<sup>me</sup> Pachowski a commencé à travailler à la fonction publique fédérale en 1988 lorsqu'elle a été embauchée par la Garde côtière. En avril 1993, elle a été affectée à l'Aérogare 2 de l'aéroport Pearson pour le compte de Revenu Canada. Elle travaillait dans le bureau de l'administration à titre de secrétaire, essentiellement pour M. Kirk Palmer, chef, Opérations des douanes des passagers. Cinq employés permanents et deux employés embauchés pour une durée déterminée travaillaient dans le bureau.

Le 12 janvier 1994, la fonctionnaire a envoyé une note de service à son superviseur, M. Palmer, pour se plaindre de harcèlement de la part d'une collègue, M<sup>me</sup> Beryl Stott (pièce G-4). Elle prétendait que cette dernière lui avait fait des remarques désobligeantes; elle se plaignait également que M<sup>me</sup> Stott fumait dans l'aire de réception du bureau et que cela l'incommodait. Environ deux jours plus tard, elle a de nouveau écrit à son superviseur pour se plaindre du fait que ses collègues fumaient dans le bureau (pièce G-5), elle mentionnait que rien n'avait été fait à la suite de sa dernière plainte en vue de mettre un terme à cette pratique et qu'elle allait voir son médecin. Au cours de son témoignage, elle a déclaré qu'elle avait pris un congé de maladie d'un an.

Les allégations de harcèlement de M<sup>m</sup>Pachowski ont fait l'objet d'une enquête interne à l'issue de laquelle il a été conclu, le 10 mai 1994, que le comportement de

M<sup>me</sup> Stott, à une occasion, avait constitué « [...] une forme de harcèlement de nature personnelle [...] » (pièce G-6). Les allégations de harcèlement contre une autre collègue ont été « [...] jugées sans fondement [...] » (pièce G-6).

Estimant que l'enquête interne avait été partielle, M<sup>me</sup> Pachowski a renvoyé l'affaire à la Commission de la fonction publique (CFP) en vue d'une enquête. Entre-temps, soit le 5 octobre 1994, le ministère a offert un poste de ST-SCY-02 temporaire à la fonctionnaire à l'extérieur de l'aéroport (pièce G-8). L'offre a été faite pendant que M<sup>me</sup> Pachowski était toujours en congé de maladie; le ministère croyait qu'elle était physiquement apte à retourner au travail (pièce G-9). M<sup>me</sup> Pachowski a déclaré qu'elle avait refusé cette offre parce qu'elle n'était pas physiquement prête à retourner au travail; son médecin estimait qu'elle pourrait retourner travailler le 1<sup>er</sup> janvier 1995. Elle a également déclaré avoir indiqué à l'employeur qu'elle était intéressée à obtenir une mutation à Niagara Falls, ce qu'elle a fait par écrit dans une lettre datée du 14 octobre 1994 (pièce G-9).

M<sup>me</sup> Pachowski a affirmé qu'elle avait demandé cette mutation parce qu'elle croyait que son mari, qui travaillait à la Société canadienne des postes, pouvait également obtenir une mutation au même endroit. Les parties ont convenu que M. Pachowski témoignerait qu'on lui avait offert un poste à Niagara Falls, mais qu'il avait finalement dû le refuser parce que sa femme n'avait pas encore reçu d'offre de mutation à cet endroit.

Le ministère a effectivement étudié la possibilité de muter M<sup>me</sup> Pachowski à Niagara Falls, mais il lui a fait savoir par écrit le 20 décembre 1994 que ce n'était pas possible et, en outre, qu'on « [...] ne pouvait pas lui garantir de poste à Niagara Falls où elle n'aurait pas de contact direct avec un représentant de l'administration [...] » (pièce G-10).

La fonctionnaire a déclaré que cette phrase l'avait perturbée, car elle n'avait jamais demandé de garantie du genre; en fait, elle ne croyait pas qu'un tel poste existât. Elle ne savait pas à quoi attribuer cette déclaration à l'origine, mais elle a fini par apprendre qu'elle était due à une déformation des faits (voir T-1, page 36).

Tel que je l'ai déjà indiqué, la fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement à la CFP, qui a tenté de régler le litige par la voie de la médiation avant d'ouvrir une enquête officielle.

La fonctionnaire a poursuivi son congé et, le 20 avril 1995, la CFP a télécopié au ministère un document portant sur un projet de règlement proposé par les Pachowski intitulé « Protocole d'entente » (voir T-1, page 9, paragraphe 21 et la pièce G-11). Il s'agissait d'une proposition de réaffectation de la fonctionnaire à un poste d'une durée indéterminée au niveau ST-SCY-02 ou CR-03 à l'un des six endroits mentionnés, mais de préférence à Barrie. L'entente prévoyait en outre que M<sup>me</sup> Pachowski devait se faire rembourser certains frais et toucher une somme forfaitaire relativement à la plainte de harcèlement parce qu'elle avait été blessée dans ses sentiments.

Le 1<sup>er</sup> mai 1995, le ministère a transmis sa réponse à la CFP (pièces G-12 et G-13). Même s'il souscrivait à la plupart des dispositions de l'entente, y compris le versement forfaitaire, la question de trouver un poste convenable ailleurs lui posait un problème. Le ministère a affirmé qu'il s'était efforcé d'accorder à l'appelante son premier choix — Barrie [...] (pièce G-12, paragraphe 5), mais que la réorganisation en cours à cet endroit allait entraîner une réduction du nombre de postes de CR-03 et de ST-SCY-02. La lettre précisait également que, si M<sup>me</sup> Pachowski est réaffectée à Barrie à ce moment-ci, il n'était pas sûr qu'elle pourrait avoir le nouveau départ souhaité par tous (pièce G-12, paragraphe 5). Elle indiquait en outre que M. Pachowski avait informé le ministère que lui-même et M<sup>me</sup> Pachowski préféreraient ne pas avoir à déménager.

---

C'est la raison pour laquelle Barrie était leur premier choix, car M<sup>me</sup> Pachowski pouvait ainsi voyager pour se rendre au travail (pièce G-12, paragraphe 5, page 2). Le ministère, croyant que M<sup>me</sup> Pachowski habitait dans la région de Toronto, lui a proposé d'envisager de travailler aux Services fiscaux du ministère dans la région du Grand Toronto et lui a offert un poste de CR-03 (salaire protégé) dans l'Ouest, au centre-ville, dans le Nord ou dans l'Est de Toronto (pièce G-12, paragraphe 5, page 2).

M. Pachowski a prétendu qu'il n'avait jamais fait la déclaration qu'on lui avait attribuée (voir T-1, page 11) et, après d'autres efforts de médiation de la part de la CFP, une contre-offre a été renvoyée au ministère (voir T-1, page 11, paragraphe 25). Il y était indiqué que Barrie, Brantford, Sarnia ou Fort Erié étaient d'autres endroits possibles.

Le ministère a répondu à cette proposition le 12 mai 1995 (pièces G-14 et T-1, page 11, paragraphe 27) en indiquant pourquoi aucun des endroits suggérés n'était possible. Il se disait disposé à laisser M<sup>me</sup> Pachowski choisir un des cinq endroits suivants : celui de son poste d'attache ou l'un des quatre bureaux des Services fiscaux de la région du Grand Toronto (pièce G-14).

M<sup>me</sup> Pachowski a rejeté la contre-offre (voir T-1, page 12, paragraphe 28) et a autorisé la CFP à mener une enquête officielle au sujet de sa plainte (T-1, page 13). Le rapport d'enquête établit la chronologie des démarches effectuées par le ministère, M<sup>me</sup> Pachowski et la CFP en vue de régler le litige (voir T-1, pages 6 à 13).

M<sup>me</sup> Anna Preto a mené l'enquête de la CFP et a fait connaître ses conclusions le 15 novembre 1995 (voir T-1). À la page 37 de T-1, M<sup>me</sup> Preto a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Deux des mises en cause, Mme Stott et Mme Cook, travaillent actuellement à l'aéroport international Pearson, et il est tout à fait possible que la plaignante, si elle réintégrait son poste, ait des contacts avec elles, plus particulièrement avec M<sup>me</sup> Stott qui a été reconnue coupable de harcèlement à son endroit. Cette dernière situation est particulièrement troublante vu que, selon le dossier, la direction n'a fait aucun suivi ni n'a pris de mesure corrective au sujet du harcèlement dont la plaignante a été victime de la part de M<sup>me</sup> Stott.*

Le rapport de la CFP précise que le ministère n'a tout simplement pas mené d'enquête en règle au sujet des plaintes initiales mais il indique également qu'une nouvelle enquête au sujet du comportement de M<sup>mes</sup> Stott et Cook à une date aussi tardive ferait probablement plus de tort que de bien. M<sup>me</sup> Preto a aussi écrit qu'elle se demandait toutefois si on avait fait tout ce qui pouvait être fait en vue de trouver un autre poste à la plaignante [...] » (voir T-1, page 38).

Le rapport a été envoyé au ministère et à M<sup>me</sup> Pachowski en vue d'obtenir leurs commentaires avant d'y mettre la dernière main et le ministère a conclu qu'il n'y trouvait aucun point litigieux (voir T-1, page 27). En d'autres termes, le ministère a reconnu ses torts.

M<sup>me</sup> Barbara Cattelan était la coordonnatrice principale des Ressources humaines au moment où se sont produits les incidents ci-dessus, et elle était l'une des représentantes du ministère qui essayait de trouver une solution, de concert avec M<sup>me</sup> Florence Fava, qui l'a remplacée durant son absence. M<sup>me</sup> Pachowski a été représentée par diverses personnes à divers moments, notamment son mari, M. Tom Hamilton et M. John King.

Le rapport de la CFP a été communiqué aux parties le 15 novembre 1995 et M. Pachowski a eu un entretien avec M<sup>me</sup> Cattelan cinq jours plus tard. Les notes prises

par cette dernière au sujet de la conversation se trouvent à l'onglet T-3. Elles indiquent que M. Pachowski a dit qu'il représentait sa femme (voir T-3, page 2) et que M<sup>me</sup> Cattelan et lui ont discuté des postes disponibles (voir T-3, page 4). Elles précisent également que M. Pachowski a déclaré que sa femme ne pouvait pas retourner à son poste de ST-SCY-02 à l'Aérogare 2. Cette conversation n'a pas été contestée.

Peu après cette conversation, M<sup>me</sup> Cattelan a pris un congé de maladie et a été remplacée par M<sup>me</sup> Florence Fava à titre intérimaire. La CFP tentait toujours de régler le conflit par la médiation d'où l'envoi d'un projet de « protocole d'entente » au ministère en décembre 1995 (voir T-4). Outre l'indemnisation demandée pour les « souffrances et douleurs » et le remboursement de certains frais, le protocole précisait ce qui suit : [traduction] « Permettre un nouveau départ à M<sup>me</sup> Pachowski en la nommant pour une durée indéterminée au poste de --- [...] (voir T-4, paragraphe 7). Le document n'indique pas de poste ou d'endroit précis.

M<sup>me</sup> Fava a déclaré qu'elle avait reçu ce projet de règlement et qu'elle avait signé la contre-offre (voir T-4A), qui précisait que M<sup>me</sup> Pachowski devait être nommée à un poste de commise-caissière au guichet, CR-03, à Niagara Falls (Ontario) assorti d'une protection salariale et qu'elle serait appelée à travailler par quart (voir T-4A, paragraphe 6).

M<sup>me</sup> Pachowski a répondu à l'offre du ministère le 17 janvier 1996 (voir T-5). Elle a déclaré qu'à l'époque où elle a reçu l'offre elle n'était plus intéressée à être réaffectée à Niagara Falls pour deux raisons : 1) son mari n'allait plus y être muté, et (2) le travail par quart était une condition inacceptable. Elle terminait sa lettre en demandant de rencontrer les autres parties pour discuter d'autres possibilités d'emploi aux autres endroits qu'elle avait énumérés (voir T-5, page 2).



N'ayant reçu aucune réponse le 1<sup>er</sup> février 1996, M<sup>me</sup> Pachowski a télécopié une lettre à M<sup>me</sup> Fava lui demandant une réponse (voir T-6). En outre, elle et son mari se sont rendus au bureau régional ce jour-là et ont rencontré M<sup>me</sup> Fava et M. Ron Banks, l'adjoint du sous-ministre. Lors de son témoignage, M<sup>me</sup> Fava a déclaré que M. Pachowski avait à toutes fins utiles monopolisé la conversation lors de cette rencontre et qu'il avait demandé que sa femme soit réaffectée à St. Catharines. Elle a également précisé qu'elle avait offert à la fonctionnaire un poste à l'entrepôt de West Keaton malgré l'absence de description de travail précise pour le poste en question.

M<sup>me</sup> Pachowski n'avait pas le même souvenir des événements. Elle a déclaré que M. Banks lui avait demandé si elle était prête à aller à West Keaton, et qu'elle lui avait demandé de quoi il s'agissait. M. Banks s'est mis à l'invectiver en disant que rien ne saurait la satisfaire. M<sup>me</sup> Pachowski a éclaté en larmes et la réunion a pris fin. En fait, M<sup>me</sup> Pachowski a affirmé que la réunion de février 1996 avait été sa dernière réunion avec la direction.

Le 9 février 1996, le ministère a écrit à M<sup>me</sup> Pachowski lui demandant de clarifier sa position au sujet du projet de règlement (voir T-8). Le 21 février, M<sup>me</sup> Pachowski a fait connaître sa réponse (voir T-9). Elle contestait certains faits exposés dans la lettre mentionnée précédemment et demandait au ministère de reconsidérer sa dernière position et de lui offrir la possibilité de recommencer à neuf à l'un des endroits où elle avait déjà indiqué être intéressée à déménager.

Le 12 mars 1996, la CFP a envoyé la lettre suivante au ministère (voir T-10) :

[Traduction]

[...]

---

*La plaignante a indiqué qu'elle n'était pas d'accord avec le protocole d'entente, lequel constitue selon nous un règlement raisonnable de la plainte vu les Conclusions de l'enquête.*

*Nous avons donc fermé le dossier relativement à cette affaire et en avons informé la plaignante.*

[...]

Le 17 avril 1996, le ministère a écrit à M<sup>me</sup> Pachowski pour l'informer qu'il n'était pas disposé à prolonger son congé non payé et lui a offert trois options (voir T-13), soit : (1) réintégrer son poste d'attache; (2) accepter un poste de commis général CR-3 à Hamilton ou (3) démissionner. Elle devait se présenter au travail au plus tard le 6 mai 1996 faute de quoi elle serait licenciée. M<sup>me</sup> Fava a déclaré que le poste à Hamilton était un poste à temps plein, mais M<sup>me</sup> Pachowski a déclaré qu'elle n'avait jamais demandé à être réaffectée à Hamilton.

M<sup>me</sup> Pachowski a rejeté les trois options, mais elle n'a pas été licenciée à ce moment-là. D'après le témoignage de M<sup>me</sup> Cattelan c'était parce que le représentant syndical de M<sup>me</sup> Pachowski, M. Tom Hamilton, avait communiqué avec M<sup>me</sup> Cattelan (qui était revenue de son congé de maladie) et avait demandé que le ministère reconsidère sa position. Les notes prises par M<sup>me</sup> Cattelan au sujet d'une réunion le 10 mai, d'une conversation téléphonique le 14 mai et d'une autre réunion le 31 mai, avec M. Hamilton dans les trois cas, constituent la pièce E-2. Lors de ces discussions, M. Hamilton a indiqué que M<sup>me</sup> Pachowski allait retourner à l'aéroport Pearson. Il était cependant entendu que les personnes visées par la plainte de harcèlement ne travaillaient plus dans le secteur où M<sup>me</sup> Pachowski retournait. Lors du contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Cattelan a indiqué que la direction nourrissait certaines appréhensions au sujet du retour de M<sup>me</sup> Pachowski à l'aéroport Pearson. D'après les souvenirs que M. Hamilton avait de la réunion, vu que l'employeur n'était pas disposé à déplacer les auteurs du harcèlement, les deux parties ont convenu que le retour de M<sup>me</sup> Pachowski à l'aéroport

ne réglait pas le problème et n'était pas dans les meilleurs intérêts des parties. La fonctionnaire a affirmé qu'elle n'a jamais demandé à retourner à l'aéroport Pearson.

Le 21 juin 1996, M<sup>me</sup> R.J. Howard, sous-ministre adjointe, région du sud de l'Ontario, a écrit à M<sup>me</sup> Pachowski pour l'informer que M. Hamilton avait indiqué qu'elle avait décidé de réintégrer son poste d'attache (voir T-16). Elle précisait que la fonctionnaire pouvait commencer à travailler à temps partiel, qu'elle recevrait de la formation en vue de sa réintégration, qu'elle pouvait se prévaloir du Programme d'aide aux employés (PAE) et qu'elle devait se présenter au travail le 22 juillet 1996.

Ni M. Hamilton ni M<sup>me</sup> Pachowski n'ont répondu par écrit à la lettre du 21 juin.

Le 8 août, M. Hamilton a parlé à M<sup>me</sup> Cattelan et lui a dit que, par ses contacts, il croyait que le ministère de l'Immigration pourrait être intéressé à accueillir M<sup>me</sup> Pachowski pour une affectation de six mois. Après vérification des références auprès de M<sup>me</sup> Cattelan, le ministère de l'Immigration a retiré son offre.

Le 7 octobre 1996, M. Hamilton a de nouveau rencontré M<sup>me</sup> Cattelan et M<sup>me</sup> Fava en vue d'essayer de régler la question du placement de M<sup>me</sup> Pachowski. Il leur a dit que M<sup>me</sup> Pachowski aimerait travailler dans la région de St. Catharines. Le 5 décembre, le ministère a offert à cette dernière une affectation de six mois à St. Catharines (voir T-22). M<sup>me</sup> Pachowski a été avisée que, si elle refusait cette offre, elle devait se présenter à son poste d'attache le 16 décembre, sinon elle serait licenciée.

M<sup>me</sup> Pachowski a déclaré qu'elle et son mari se sont rendus à St. Catharines pour rencontrer sur place le personnel en vue de discuter du poste en question et de voir si un poste à temps plein était disponible. La fonctionnaire a affirmé qu'on lui avait dit qu'il n'y avait pas de poste à temps plein de disponible.

En novembre, M<sup>me</sup> Pachowski a avisé le ministère que son représentant syndical serait M. John King (voir T-20). Le 11 décembre 1996, ce dernier a informé M<sup>me</sup> Cattelan que lui-même et M<sup>me</sup> Pachowski étudiaient la lettre susmentionnée datée du 5 décembre (voir T-23). Il a en outre indiqué que M<sup>me</sup> Pachowski accepterait d'être réaffectée à St. Catharines seulement si le poste de ST-SCY-02 était un poste permanent. Il a ajouté que Barrie demeurerait le premier choix de la fonctionnaire.

M. King siégeait au comité de placement et il a appris qu'un autre employé allait être muté à Barrie. Il a envoyé un courriel à la direction pour s'opposer à la mutation et préciser que ce poste devrait être offert à M<sup>me</sup> Pachowski (pièce G-1). Le 21 décembre, M<sup>me</sup> Cattelan a envoyé un courriel à M. King l'informant que M<sup>me</sup> Pachowski allait obtenir une affectation de six mois à Barrie (voir T-24) et qu'elle devait se présenter au travail le 13 janvier 1997. Toutefois, le 27 décembre, M. Pachowski a téléphoné à M<sup>me</sup> Cattelan pour lui demander l'autorisation de reporter au 27 janvier la date à laquelle sa femme devait se présenter parce qu'un membre de la famille était malade (voir T-25).

M<sup>me</sup> Pachowski s'est présentée au travail à Barrie le 27 janvier, mais, a-t-elle témoigné, elle n'a pas aimé l'accueil qu'on lui a réservé. Elle a déclaré que la direction ne l'attendait pas et qu'elle a été obligée de porter un laissez-passer de visiteur toute la journée. Elle a entendu les employés parler d'elle indiquant qu'elle était une menace pour eux, a-t-elle indiqué. Elle a également déclaré qu'on ne lui avait pas confié de tâche utile ce jour-là.

Le lendemain, M<sup>me</sup> Pachowski s'apprêtait à se rendre au travail lorsque, à la dernière minute, elle a décidé que ce n'était pas réellement un nouveau départ et qu'il s'agissait seulement d'une affectation de six mois. Par conséquent, elle n'est pas rentrée au travail. Son mari a téléphoné pour dire qu'elle ne se présenterait pas au travail et, en fait, elle n'est jamais retournée travailler à Barrie.

Le 28 janvier 1997, M<sup>me</sup> Pachowski a écrit à M<sup>me</sup> Howard pour se plaindre de harcèlement de la part de sa superviseure dès son premier jour de travail à Barrie (voir T-27). La plainte a fait l'objet d'une enquête et a été jugée sans fondement (voir T-37).

Le 14 février 1997, M<sup>me</sup> Howard a écrit à M<sup>me</sup> Pachowski pour lui dire que M. King avait avisé le ministère que M<sup>me</sup> Pachowski ne voulait plus travailler à Barrie et qu'elle désirait être réintégrée à l'aéroport Pearson (voir T-29). Elle a également indiqué que M<sup>me</sup> Pachowski avait jusqu'au 21 février pour se présenter à l'aéroport Pearson, sinon elle serait licenciée.

M<sup>me</sup> Pachowski ne s'est pas présentée au travail et, de nouveau, elle n'a pas été licenciée.

Le 18 août 1997, le ministère a envoyé une lettre de suivi à sa lettre du 14 février lui ordonnant de nouveau de se présenter à l'aéroport Pearson le 2 septembre 1997, à défaut de quoi elle serait licenciée (voir T-44). Le 21 août, M<sup>me</sup> Pachowski a répondu à cette lettre. Elle posait des questions au sujet des personnes avec qui elle travaillerait dans le bureau où elle était affectée. Elle terminait la lettre par les mots suivants : [traduction] « [...] comme vous savez certainement, ce milieu de travail n'est pas acceptable. » (voir T-45).

À ce moment-là, M. Hamilton avait repris en main le dossier de M<sup>me</sup> Pachowski à titre de représentant syndical. Il a déclaré que les Pachowski lui avaient téléphoné au début de septembre pour lui faire part de la dernière lettre. Il a téléphoné à M<sup>me</sup> Cattelan pour lui demander une copie de cette lettre et il a discuté d'un règlement possible avec les Pachowski. Il a déclaré que M<sup>me</sup> Cattelan lui a dit qu'elle était disposée à discuter d'un règlement, mais à la condition qu'il soit d'abord signé par M<sup>me</sup> Pachowski.

M. Hamilton a donc rédigé un projet de règlement, l'a fait signé par M<sup>me</sup> Pachowski et l'a télécopié au ministère le 18 septembre 1997 (voir T-46). Il a déclaré qu'il espérait ainsi régler les problèmes parce que, en ce qui le concernait, tous les obstacles antérieurs avaient été éliminés. L'élément crucial était le lieu du travail, et le document était libellé comme suit (paragraphe 6) :

[Traduction]

6. *Muter M<sup>me</sup> Pachowski à un poste analogue dans une des régions géographiques suivantes en lui offrant une protection salariale au besoin :*

- *Barrie*
- *Péninsule de Niagara (sauf à Revenu Canada, Impôt)*

[...]

M. Hamilton a déclaré qu'il croyait que l'entente réglerait les problèmes parce que cela signifiait que n'importe quel poste vacant dans la péninsule de Niagara pouvait être offert à M<sup>me</sup> Pachowski. Toutefois, lors du contre-interrogatoire, M. Hamilton a affirmé qu'il croyait que M<sup>me</sup> Pachowski serait licenciée si l'affaire ne se réglait pas, et c'est ce qu'il a dit à cette dernière. Lors du contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Pachowski a convenu que M. Hamilton avait pris la lettre du 18 août très au sérieux et qu'il le lui avait dit.

M<sup>me</sup> Pachowski a affirmé, lors du contre-interrogatoire, qu'elle n'avait nullement l'intention de retourner à l'aéroport Pearson à ce moment-là, mais qu'elle était disposée à y retourner maintenant.

M<sup>me</sup> Cattelan a affirmé que le ministère ne pouvait accepter le paragraphe 6 de l'entente parce qu'il avait déjà trouvé un emploi pour la fonctionnaire à Barrie, que cela n'avait pas fonctionné pas plus que les emplois à St. Catharines et à Niagara Falls que M<sup>me</sup> Pachowski avait refusés. D'après elle, le ministère n'était pas obligé de lui offrir d'autres postes.

M<sup>me</sup> Cattelan a communiqué avec M. Hamilton pour lui dire que le ministère n'acceptait pas l'entente et qu'on allait entreprendre les procédures de licenciement. M. Hamilton en a avisé M<sup>me</sup> Pachowski, laquelle a convenu, lors du contre-interrogatoire, qu'elle savait que le ministère avait décidé d'aller de l'avant avec le licenciement. Elle a dit qu'elle s'en était rendu compte environ deux jours après que M. Hamilton eut envoyé le projet de règlement au ministère (vers le 20 septembre 1997). Lors du réinterrogatoire, M<sup>me</sup> Pachowski a dit qu'elle croyait qu'il était trop tard pour retourner à l'aéroport Pearson à ce moment-là.

Le 29 septembre 1997, le ministère a envoyé la lettre de licenciement à M<sup>me</sup> Pachowski.

### Argumentation

Les parties ont présenté des arguments écrits qui sont reproduits ci-après.

#### Pour l'employeur

*L'employeur soutient que le licenciement non disciplinaire de la fonctionnaire était justifié, qu'il a agi de bonne foi et qu'il a déployé des efforts extrêmes pour qu'elle puisse retourner au travail.*

#### **I. FAITS**

1. *Le présent arbitrage concerne le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée, M<sup>me</sup> Linda Pachowski, (la « fonctionnaire ») de Revenu Canada (« l'employeur ») le 29 septembre 1997 aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques (la « LGFP »)*

#### **Pièce E-1, onglet 47**

2. *La fonctionnaire est arrivée à la fonction publique fédérale en 1988 lorsqu'elle a été embauchée par la Garde côtière. Elle a été nommée au poste de SCY-03 à Revenu Canada, Douanes et Accise (le « poste d'attache de la fonctionnaire ») à l'aéroport international Lester B. Pearson (l'« AIP ») en avril 1993.*

3. *La fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre M<sup>me</sup> Beryl Stott (« M<sup>me</sup> Stott »), une collègue, le 12 janvier 1994.*

**Pièce G-4**

4. La fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre M. John Lowe, (« M. Lowe »), le chef du bureau, le 16 janvier 1994.

**Rapport Petro, pièce E-1, onglet 1, page 2, paragraphe 4  
Interrogatoire principal de la fonctionnaire**

5. La fonctionnaire a commencé un congé de maladie le 14 janvier 1994. Une fois ses crédits de congés de maladie épuisés, elle a touché des prestations d'assurance-chômage puis des prestations d'assurance-invalidité qui ont pris fin le 16 octobre 1994.

**Rapport Preto, page 1, paragraphe 3 (page 4, paragraphe 7)  
Interrogatoire principal de la fonctionnaire**

6. L'employeur a nommé M. Rod Hart, directeur intérimaire, Centre de traitement du courrier international, Revenu Canada, pour mener une enquête au sujet des plaintes de la fonctionnaire. Cette dernière a été informée des résultats de l'enquête de M. Hart dans une lettre datée du 10 mai 1994. Elle a eu gain de cause dans le cas d'un incident mentionné dans la plainte contre M<sup>me</sup> Stott, mais sa plainte contre M. Lowe a été rejetée. Ses plaintes au sujet des entorses au règlement anti-tabagisme ont été admises et ont fait l'objet d'un suivi.

**Rapport Preto, page 2, paragraphes 5 et 6  
Interrogatoire principal de la fonctionnaire**

7. Pendant son congé, la fonctionnaire a déposé une plainte de harcèlement contre M<sup>me</sup> Sylvia Cook (le 15 juillet 1994). M. Hart a mené une enquête le 3 août 1994, et la fonctionnaire a été informée le 11 octobre 1994 que sa plainte avait été rejetée.

**Pièce G-7****Rapport Preto, page 4, paragraphes 5 et 6**

8. Le 15 juillet 1994, la fonctionnaire a présenté une plainte à la Commission de la fonction publique (« CFP ») concernant la façon dont l'employeur avait mené l'enquête au sujet des plaintes déposées contre M<sup>me</sup> Stott et M. Lowe.

9. Le 5 octobre 1994, la fonctionnaire a reçu une offre de détachement temporaire au bureau de Revenu Canada situé au 1, rue Front. Elle a refusé l'offre en raison de la nature temporaire de l'affectation.

**Rapport Preto, page 4, paragraphe 15  
Interrogatoire principal de la fonctionnaire**

10. La fonctionnaire a été considérée (par son médecin) apte à reprendre le travail en janvier 1995.

11. L'employeur et la fonctionnaire ont convenu d'organiser des séances de médiation en vue de régler la plainte présentée à la CFP. La médiation, dirigée par M<sup>me</sup> Anna Preto de la CFP, a duré du 27 mars au 25 mai 1995 et s'est soldée par un échec. En



juillet 1995, M<sup>me</sup> Preto a commencé son enquête sur la plainte susmentionnée au paragraphe 8 ci-dessus.

**Rapport Preto, pages 6 à 13**

12. La partie du rapport Preto portant sur les faits a été envoyée à la fonctionnaire et à l'employeur pour réfutation. L'employeur n'a pas contesté les faits; la réfutation de la fonctionnaire se trouve à la page 27 du rapport Preto. Elle n'a présenté aucune autre objection au sujet des faits exposés dans le rapport.

**Rapport Preto, page 27  
Contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

13. M<sup>me</sup> Preto a remis son rapport le 15 novembre 1995. L'employeur a accepté la conclusion selon laquelle la plainte de la fonctionnaire était fondée, en ce sens que l'employeur n'avait pas mené une enquête en règle. M<sup>me</sup> Preto concluait qu'une nouvelle enquête ne servirait à rien dans les circonstances. Elle a continué de jouer le rôle de médiateur auprès de la fonctionnaire et de l'employeur en vue de trouver un terrain d'entente.

**Rapport Preto, page 27  
Interrogatoire principal de M<sup>me</sup> Barbara Cattelan**

14. La fonctionnaire a déclaré que MM. John King et Tom Hamilton, ses représentants syndicaux, lui avaient dit qu'elle avait le droit d'exiger de travailler dans un milieu de travail libre de harcèlement et qu'elle était du même avis. En outre, elle avait droit à un autre poste et l'employeur se devait de lui en trouver un.

**Interrogatoire principal et contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

15. Le 12 mars 1996, M<sup>me</sup> Preto a informé M. Pierre Gravel, sous-ministre, Revenu Canada, et M<sup>me</sup> Ruby Howard, sous-ministre adjointe, Revenu Canada, que la CFP allait fermer son dossier. Elle a affirmé que la plaignante avait indiqué qu'elle n'était pas d'accord avec le protocole d'entente, lequel, à la lumière des conclusions de l'enquête, représentait à leurs yeux un règlement raisonnable de la plainte.

**Pièce E-1, onglet 10**

16. L'employeur a poursuivi ses efforts en vue de permettre à la fonctionnaire de réintégrer le travail et de régler tous les points litigieux.

**Interrogatoire principal et contre-interrogatoire de  
M<sup>me</sup> Barbara Cattelan, M<sup>me</sup> Florence Fava, M. Tom Hamilton,  
M. John King et de la fonctionnaire.**

17. À la suite du rapport Preto, les postes suivants ont été offerts à la fonctionnaire :

- (1) son poste d'attache (**pièce E-1, onglet 13**);
- (2) un poste permanent de commis général CR-3 à Hamilton (**pièce E-1, onglet 13**);

- (3) son poste d'attache à temps partiel (**pièce E-1, onglet 16**);
- (4) un poste d'une durée déterminée au Bureau des services fiscaux de St. Catharines — du 16 décembre 1996 au 15 juin 1997 (**pièce E-1, onglet 22**);
- (5) son poste d'attache (**pièce E-1, onglet 22**);
- (6) un poste permanent de caissière CR-3 à Niagara Falls (**pièce E-1, onglet 4A**);
- (7) son poste d'attache (**pièce E-1, onglet 13**);
- (8) une affectation de six mois au bureau de Barrie du Bureau des services fiscaux du Nord de Toronto à compter du 13 janvier 1997 (**pièce E-1, onglet 25**).

### **Le témoignage de la fonctionnaire concernant les postes offerts par l'employeur**

18. La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait jamais demandé un poste à Hamilton ou même songé à travailler à cet endroit; « il n'en a jamais été question ».

#### **Interrogatoire principal de la fonctionnaire « Résumé du témoignage anticipé » de M. Richard Pachowski**

19. Dans sa lettre datée du 21 juin 1996, M<sup>me</sup> Howard a informé la fonctionnaire que sa demande de réintégrer son poste d'attache à temps partiel avait été approuvée. Dans une autre lettre datée du 14 février 1997 qu'elle lui a écrite, elle mentionne le désir de cette dernière de réintégrer son poste d'attache.

#### **Pièce E-1, onglets 16 et 29**

20. La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'avait jamais souhaité réintégrer son poste d'attache, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. MM. Tom Hamilton et John King, deux représentants syndicaux de la fonctionnaire, ont déclaré qu'ils n'ont jamais demandé que cette dernière réintègre son poste d'attache ou indiqué que c'était ce qu'elle voulait.

21. Il y a lieu de souligner que les lettres de M<sup>me</sup> Howard (susmentionnées au paragraphe 19) n'ont jamais suscité de réponse de la part de la fonctionnaire, de M. Hamilton ou de M. King en vue de corriger l'idée fausse de l'employeur que la fonctionnaire réintégrerait son poste d'attache.

22. Le témoignage de la fonctionnaire et de M. Hamilton au sujet de la lettre de M<sup>me</sup> Howard datée du 21 juin 1996 a été contredit par celui de M<sup>me</sup> Cattelan et de M<sup>me</sup> Fava. Les notes d'une réunion (prises par M<sup>me</sup> Barbara Cattelan) tenue le 31 mai 1996 entre M. Hamilton, M<sup>me</sup> Shuttleworth, M<sup>me</sup> Cattelan, M<sup>me</sup> Fava et M<sup>me</sup> Ruby Howard indiquent, du moins d'après ce qu'a compris M<sup>me</sup> Cattelan, que la fonctionnaire allait réintégrer son poste d'attache. Elles précisent également que la discussion a porté sur la possibilité de travailler à temps partiel. Le fait que M<sup>me</sup> Howard a soulevé cette question dans sa lettre datée du 21 juin 1996 étaye la preuve de l'employeur à cet égard.

**Pièce E-1, onglet 16 et pièce E-2, « 31 mai 1996 »**

23. La fonctionnaire a également déclaré qu'elle n'avait jamais demandé une réaffectation à St. Catharines. M<sup>mes</sup> Barbara Cattelan et Florence Fava ont affirmé le contraire. Les notes de M<sup>me</sup> Cattelan au sujet d'une réunion tenue avec M. Tom Hamilton et M<sup>me</sup> Fava le 7 octobre 1996 indiquent que M. Hamilton avait informé l'employeur que la fonctionnaire voulait travailler à St. Catharines et que, sauf erreur de sa part, il croyait que la fonctionnaire accepterait une affectation à cet endroit. En outre, le document que M<sup>me</sup> Fava a télécopié à M. Hamilton le 18 octobre 1996 confirme ce fait.

**Pièce E-1, onglet 29B****Pièce E-3**

24. La fonctionnaire a également déclaré que la possibilité de mutation de son mari à Niagara Falls avait pris fin entre novembre 1995 et le 12 janvier 1996 (la date à laquelle M<sup>me</sup> Howard a signé le protocole d'entente offrant à la fonctionnaire un poste à Niagara Falls). Vu qu'elle n'était intéressée à travailler à Niagara Falls que si son mari y était muté, il est illogique qu'au paragraphe 6 de la lettre datée du 17 janvier 1996 qu'elle a adressée à M<sup>me</sup> Anne Preto, elle soulève un certain nombre de questions au sujet du poste de CR-03 et affirme ensuite que son mari n'avait toujours pas obtenu sa mutation. Elle n'a pas dit que la mutation, préalablement approuvée, ne valait plus depuis peu.

25. Le témoignage de la fonctionnaire comporte encore une autre contradiction. Dans sa lettre datée du 15 mai 1995 à M<sup>me</sup> Anna Preto, elle a affirmé ce qui suit (page 3 au milieu du premier paragraphe) :

[traduction]

« Je tiens à préciser que je lui ai dit (à M<sup>me</sup> Reid) que j'avais choisi Barrie parce que mon mari avait obtenu une mutation à Niagara, mutation qu'il a dû refuser [...] ».

**Pièce E-7**

26. La fonctionnaire a déclaré que la possibilité de mutation de son mari à Niagara Falls a pris fin entre novembre 1995 et le 12 janvier 1996. Toutefois, à la pièce E-7, elle écrit que la possibilité de mutation avait pris fin le 15 mai 1995.

27. La fonctionnaire a déclaré qu'elle voulait travailler à Niagara Falls parce que son mari avait obtenu une mutation. Toutefois, en août 1996, elle était prête à accepter un poste d'une durée déterminée de six mois au ministère de l'Immigration à Niagara Falls même si son mari n'allait plus y être muté. Elle a déclaré qu'elle était même prête à demeurer dans un motel à Niagara Falls pendant que son mari continuait de vivre à Tottenham. Lors du contre-interrogatoire, elle a convenu qu'elle prendrait de telles dispositions pour travailler à Immigration Canada mais non à Revenu Canada.

28. Il y a également lieu de souligner que dans le protocole d'entente préparé par M. Tom Hamilton, la fonctionnaire a demandé un poste à Niagara Falls. Cette demande contredit son témoignage selon lequel son déménagement à Niagara Falls dépendait de la mutation de M. Pachowski. Selon la preuve présentée à la Commission, M. Pachowski n'avait obtenu qu'une seule offre de mutation à Niagara Falls et celle-ci avait « pris fin » avant le 12 janvier 1996 ou beaucoup plus tôt suivant laquelle des versions du témoignage de la fonctionnaire est la bonne.

**Pièce E-1, onglet 46****Le retour au travail de la fonctionnaire**

29. La fonctionnaire a accepté le poste à Barrie (mentionné au paragraphe 17(8) ci-dessus) et, à sa demande, elle s'est présentée au travail à cet endroit pour la première fois le 27 janvier 1997. Elle n'y est plus retournée par la suite et, le 28 janvier 1997, elle a présenté une plainte de harcèlement contre M<sup>me</sup> Pat Kendle, sa superviseure à Barrie.

**Pièce E-1, onglet 27****Interrogatoire principal et contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

30. Les principaux éléments de la plainte de harcèlement contre M<sup>me</sup> Kendle sont les suivants :

[Traduction]

- « - Elle a été obligée de porter un laissez-passer de visiteur toute la journée. Elle était la seule à en porter un même après avoir été présentée au personnel.
- Durant toute la journée, M<sup>me</sup> Kendle lui a fait des commentaires humiliants et troublants, par ex., qu'elle ne voulait pas perturber les autres employés en leur disant que M<sup>me</sup> Pachowski allait travailler avec eux; que le personnel la considérait comme une menace et qu'elle-même (M<sup>me</sup> Kendle) ne pouvait pas travailler dans les conditions liées à l'arrivée de M<sup>me</sup> Pachowski. M<sup>me</sup> Kendle faisait également courir des bruits à son sujet parmi les autres membres du personnel.
- On ne lui a pas confié de travail de la journée de telle sorte qu'elle s'est sentie non désirée et non productive.

**Pièce E-1, onglet 37, page 3 « Allégations »**

31. La plainte de harcèlement de la fonctionnaire contre M<sup>me</sup> Kendle a été jugée sans fondement, et la fonctionnaire a déposé une plainte auprès de la CFP. La CFP a refusé de faire enquête.

**Pièce E-1, onglets 50 et 51****Projet de protocole d'entente — le 18 septembre 1997**

32. M. Hamilton a déclaré que le protocole d'entente (« PE ») a été préparé « en désespoir de cause » suite à la lettre de M<sup>me</sup> Howard datée du 18 août 1997. Il a de toute évidence pris le courriel au sérieux. En fait, il a déclaré que M<sup>me</sup> Barbara Cattelan lui a dit un jour ou deux après qu'il lui eut envoyé le PE (le 19 ou le 20 septembre 1997) que M<sup>me</sup> Ruby avait dit qu'il « était trop tard » et qu'elle voulait aller de l'avant avec le licenciement. M. Hamilton en a informé la fonctionnaire.

**Pièce E-1, onglet 46**

33. La fonctionnaire a déclaré que le but du PE était de « réintégrer le travail et non pas d'être licenciée ». Ainsi, elle savait ou du moins elle pensait qu'elle allait être

licenciée, ce qu'elle ne voulait pas. Elle comprenait très bien qu'elle risquait d'être licenciée.

### **Contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

34. La fonctionnaire a déclaré qu'après que l'employeur eut rejeté le PE elle a compris qu'il était trop tard pour réintégrer son poste d'attache étant donné que l'employeur avait entrepris les démarches en vue de la licencier. Elle n'a pas communiqué avec l'employeur pour indiquer qu'elle était prête à réintégrer son poste d'attache. En fait, elle a témoigné à plusieurs reprises qu'elle n'avait aucunement l'intention de réintégrer son poste d'attache et qu'elle croyait que c'était son droit de refuser d'y retourner.

### **Interrogatoire principal et contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

35. Le témoignage de la fonctionnaire à ce sujet est contradictoire. Après que M. Hamilton lui eut dit que l'employeur se préparait à la licencier, soit elle a cru qu'il était trop tard pour indiquer qu'elle était prête à réintégrer son poste d'attache et qu'elle serait licenciée, soit elle n'a jamais cru que l'employeur la licencierait, soit elle n'a jamais eu l'intention de réintégrer son poste.

36. L'employeur soutient qu'il est très clair d'après la preuve que la fonctionnaire n'avait nullement l'intention de retourner travailler à Revenu Canada, ou bien qu'elle croyait pouvoir imposer à l'employeur son choix de poste, le lieu de travail et l'horaire de travail.

37. Il arrive fréquemment que des représentants des fonctionnaires comparaissent devant la présente Commission pour lui demander d'accorder une autre chance à la suite d'un incident de mauvaise conduite. De toute évidence, le harcèlement de M<sup>me</sup> Stott constituait un incident de mauvaise conduite. Il ne s'ensuit pas logiquement que chaque type de harcèlement, quelles qu'en soient la nature, l'étendue ou les faits, est sans importance et que le plaignant et le mis en cause ne peuvent non seulement ne plus jamais travailler ensemble dans le même bureau et ne peuvent même pas travailler dans un endroit où ils sont susceptibles de se rencontrer.

38. En août 1997, la fonctionnaire a déclaré qu'elle savait que M<sup>me</sup> Stott avait eu des séances de counseling, mais, à son avis, une mesure du genre « un an ou deux ou même davantage après l'incident c'était trop tard ». Elle a affirmé qu'elle n'aurait pas réintégré son poste d'attache même si M<sup>me</sup> Howard avait répondu aux questions soulevées dans sa lettre du 29 août 1997. Elle a déclaré également qu'elle aurait aimé recevoir une lettre d'excuses de M<sup>me</sup> Stott, mais elle a concédé qu'elle n'en n'avait jamais parlé à M<sup>me</sup> Howard et que de toute façon cela aurait été « trop peu, trop tard ».

### **Contre-interrogatoire de la fonctionnaire**

39. Il est évident que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu libre de harcèlement. Toutefois, ce droit n'autorise pas l'employé à imposer à l'employeur ses conditions d'emploi. Cela ne lui accorde pas le droit à un autre poste de son choix.

40. De toute évidence, l'employeur se devait de régler le problème de harcèlement au travail et d'appliquer une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement. Il doit sévir contre les employés reconnus coupables de harcèlement envers d'autres employés.

Toutefois, la mesure disciplinaire et son application relèvent entièrement du pouvoir discrétionnaire de l'employeur sous réserve des principes reconnus relativement à la détermination de la mesure disciplinaire.

41. M. John King a déclaré que le retour de la fonctionnaire à l'aéroport Pearson n'était qu'une possibilité si l'employeur pouvait garantir qu'elle n'aurait absolument aucun contact avec M<sup>mes</sup> Stott et Cook. Une telle exigence outrepasserait largement les responsabilités de l'employeur et les droits de la fonctionnaire.

#### **Contre-interrogatoire de M. John King**

42. L'employeur a déterminé que M<sup>me</sup> Stott devait être réprimandée par écrit. Cette réprimande, bien qu'elle ait été rédigée, n'a jamais été remise à M<sup>me</sup> Stott par la direction locale. L'employeur en a été informé pendant les discussions au sujet de la réintégration de la fonctionnaire s'estimant lésée à son poste d'attache. Il a immédiatement pris des mesures pour que la gestionnaire hiérarchique de M<sup>me</sup> Stott, M<sup>me</sup> Bonnie Glancy, ait un entretien de counseling avec M<sup>me</sup> Stott.

#### **Interrogatoire principal et contre-interrogatoire de M<sup>me</sup> Barbara Cattelan**

#### **Erreurs de l'employeur**

43. L'employeur reconnaît avoir commis les erreurs suivantes en traitant le dossier de la fonctionnaire :

- (1) les enquêtes menées au sujet des plaintes présentées contre M<sup>mes</sup> Stott et Cook et M. Lowe comportaient des vices de forme;
- (2) des renseignements inappropriés ont été communiqués à M<sup>me</sup> Laraine Spencer (« par ex., la fonctionnaire est incapable de travailler directement avec la direction »);
- (3) l'employeur n'a pas répondu à la lettre du 21 août 1997 de la fonctionnaire ayant déterminé que les questions additionnelles soulevées dans cette lettre étaient déplacées et constituaient une autre tentative en vue de soulever des obstacles;
- (4) la réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été envoyée au représentant syndical de la fonctionnaire, mais vraisemblablement pas directement à cette dernière.

44. L'employeur soutient qu'aucune de ses erreurs ne remet en question le bien-fondé de sa décision de licencier la fonctionnaire. Il fait valoir que cette dernière a agi de manière déraisonnable et a continuellement imposé des conditions et entravé les efforts qu'il a déployés pour qu'elle réintègre le travail.

#### **Licenciement justifié**

45. L'employeur a essayé sans relâche de régler les problèmes de la fonctionnaire et a volontiers travaillé avec les représentants de cette dernière, consécutivement et concurremment, soit MM. Richard Pachowski, Tom Hamilton et John King.

46. L'alinéa 11(2)g) de la LGFP autorise le licenciement non disciplinaire d'un fonctionnaire pour un motif valable lorsque ce fonctionnaire ne répond pas aux exigences de son poste. L'employeur doit s'assurer que sa décision respecte les principes d'équité suivants :

- « agir de bonne foi;
- communiquer au fonctionnaire tous les renseignements concernant l'exécution de ses fonctions;
- faire savoir au fonctionnaire qu'il ne satisfait pas aux exigences du poste et l'informer de la nature du problème et des conséquences, s'il ne corrige pas les lacunes signalées,
- donner au fonctionnaire la possibilité de prendre les dispositions qui lui permettront de répondre aux exigences de son poste;
- aider le fonctionnaire, dans la mesure du possible, à prendre les dispositions nécessaires;
- explorer les solutions autres que le licenciement et la rétrogradation. »

**Pièce E-1, onglet A**

47. La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail, contrairement à ce que lui avait ordonné l'employeur. De toute évidence, une des exigences du poste d'attache de la fonctionnaire était qu'elle se présente au travail.

48. La preuve démontre clairement que l'employeur a agi de bonne foi durant la médiation avant la production du rapport Preto, durant la médiation à la suite du rapport Preto et de nouveau après la fermeture du dossier par la CFP.

49. L'employeur a informé la fonctionnaire qu'elle devait réintégrer son poste ou être licenciée. Cette dernière a déclaré qu'elle savait qu'elle allait être licenciée, qu'elle ne s'attendait pas à l'être et qu'elle avait le droit de ne pas réintégrer son poste d'attache à cause du harcèlement.

50. Dans sa lettre datée du 18 août 1997, M<sup>me</sup> Howard ordonnait à la fonctionnaire de retourner au travail environ deux semaines plus tard, soit le 2 septembre 1997. Dans sa réponse datée du 21 août 1997, la fonctionnaire indiquait que « ce milieu » n'était pas acceptable.

**Pièce E-1, onglets 44 et 45**

51. L'employeur a déployé d'énormes efforts en vue de trouver un autre poste à la fonctionnaire et de lui permettre d'occuper son poste d'attache, mais celle-ci a rejeté toutes les solutions proposées. Comme l'a indiqué le président suppléant, M. Joseph W. Potter, dans l'affaire Hutchinson (166-2-28535) « l'employé a également l'obligation d'aider à arriver à un compromis convenable ».

52. La fonctionnaire a désobéi à l'ordre direct que lui a donné M<sup>me</sup> Howard le 18 août 1997 en ne se présentant pas au travail. Le principe cardinal en droit du travail

qui est d'« obéir maintenant, et de se plaindre ensuite » s'applique; la fonctionnaire n'avait aucune raison valable de ne pas obéir à l'ordre de M<sup>me</sup> Howard. Elle n'a présenté aucune preuve indiquant qu'elle était inquiète pour sa sécurité si elle réintégrait son poste d'attache.

53. La décision de la présidente suppléante, M<sup>me</sup> Muriel Korngold-Wexler, dans l'affaire Stephen Kwan (166-2-27120) est très judicieuse (page 33): « M. Kwan aurait dû se présenter au travail, ce qui lui aurait permis de faire avancer ses plaintes à partir d'une situation plus solide. Il aurait maintenu son emploi. »

54. L'employeur soutient, d'après tous les faits de l'affaire et conformément au droit, qu'il était entièrement justifié de licencier la fonctionnaire et que le grief doit être rejeté.

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

### **RÉFUTATION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR**

Le texte qui suit constitue la réfutation de l'agent négociateur aux arguments écrits de l'employeur datés du 22 juin 1999. Cette réfutation est présentée dans l'ordre chronologique et les chiffres à gauche renvoient aux paragraphes correspondant de l'argumentation de l'employeur.

3. La plainte contre M<sup>me</sup> Stott concernait des actes et des paroles volontairement humiliants en présence d'autres personnes. La fonctionnaire avait été mutée d'un autre ministère seulement neuf mois plus tôt.

La fonctionnaire a expliqué qu'elle était déjà allée voir M. Palmer, son superviseur, mais qu'il lui a répondu que tous étaient habitués à M<sup>me</sup> Stott, et qui n'a rien fait. Après que la fonctionnaire eut présenté le « G-4 » le 12 janvier, M. Palmer, avec qui elle avait de bons rapports, a cessé de lui parler.

Le 14 janvier, elle est allée voir un médecin et s'est retrouvée en congé de maladie puis en congé d'invalidité pendant qu'elle était en thérapie.

Au cours des neuf mois où elle a travaillé à l'Aérogare 2 à l'aéroport Pearson, personne ne s'est plaint de son travail. Dès le départ, l'employeur a fait mine de la prendre au sérieux.

6. Dans la pièce « G-6 », la fonctionnaire a été avisée qu'une partie de ses plaintes avait été accueillie (fumée de tabac et M<sup>me</sup> Stott). La lettre indiquait qu'on avait mal agi à une occasion, sans préciser l'occasion ni la gravité de la faute.

La lettre indiquait que des mesures correctives allaient être prises. C'était faux.

La fonctionnaire a pris conscience de la fausseté des « mesures correctives » le 14 juillet 1994 quand M<sup>me</sup> Sylvia Cook, un petit sourire satisfait aux lèvres, s'est approchée d'elle à l'Aérogare 3. M<sup>me</sup> Cook, une amie de M<sup>me</sup> Stott, la mise en cause dans une plainte, avait été recrutée par M<sup>me</sup> Hart, l'enquêteur du ministère, pour parler en mal de la fonctionnaire. Elle avait très bien compris le jeu. La plainte contre M<sup>me</sup> Stott ainsi que l'enquête de M<sup>me</sup> Hart encore tout frais dans sa mémoire, elle a jugé bon d'approcher la fonctionnaire en simulant l'amitié. Elle parlait fort et sur un ton



sarcastique, tout en sachant que M<sup>me</sup> Pachowski était en congé de maladie. C'est ça les mesures correctives de « G-7 »!

À ma connaissance, une plainte a été présentée, mais elle n'a pas fait l'objet d'une enquête. Le ministère a simplement dit qu'elle avait été égarée.

9. L'affectation temporaire de deux mois devait prendre fin au retour de la titulaire du poste, M<sup>me</sup> D. Rand. La fonctionnaire était en congé de maladie et elle y est demeurée. M<sup>me</sup> D. Rand était en affectation temporaire à Barrie et elle a obtenu le poste par la suite en partie parce qu'elle y avait été détachée pendant si longtemps.

Au cours de cette période, le ministère a simplement dit à la fonctionnaire qu'il n'y avait pas d'emploi à Barrie. Comment pouvait-il ne pas y avoir d'emploi pour la fonctionnaire à Barrie alors qu'il y en avait un au bureau de la rue Front?

La fonctionnaire savait que le ministère ne jouait pas franc jeu et elle s'est plainte à la CFP de partialité dans l'enquête de harcèlement.

La fonctionnaire a eu la possibilité d'obtenir une mutation à un poste permanent à Niagara Falls. Elle avait de la parenté à cet endroit et la Société canadienne des postes avait offert d'y muter son mari. Le ministère, toutefois, a aiguillonné la gestionnaire du bureau local des Douanes, M<sup>me</sup> L. Spencer, et la possibilité d'emploi est tombée à l'eau. Le 20 décembre 1994, M<sup>me</sup> Spencer a écrit ce qui suit dans la pièce « G-10 » : [traduction] « Il n'y a pas de poste à Niagara Falls où vous n'auriez aucun rapport direct avec un représentant de la direction. » Quelque temps après, on a appris que la direction à Toronto avait communiqué avec M<sup>me</sup> Spencer juste au bon moment afin de lui raconter les faussetés suivantes : (1) la fonctionnaire avait présenté une plainte contre la direction; et (2) la fonctionnaire ne pouvait avoir aucun contact avec un représentant de la direction. C'est à cause de cela que la fonctionnaire ne pouvait pas faire confiance au ministère. La lettre de M<sup>me</sup> Spencer visait à prévenir la fonctionnaire d'oublier toute velléité de travailler à Niagara Falls.

Dans la pièce « E-6 », M<sup>me</sup> G. Reid a écrit à M<sup>me</sup> A. Preto de la CFP. La lettre donne une description inexacte d'une supposée restructuration. Il y est dit par exemple que les anciens collègues de M<sup>me</sup> Pachowski ne travailleront plus à l'Aérogare 2 ». M<sup>me</sup> Stott travaillait et travaille toujours dans le même bureau, comme elle l'a admis à l'audience. La fonctionnaire et M<sup>me</sup> A. Preto savaient toutes deux que l'affirmation était fausse. M<sup>me</sup> Reid a également donné l'assurance à M<sup>me</sup> Preto que beaucoup d'efforts avaient été déployés en vue de changer le climat de travail à l'Aérogare 2. Eh bien, s'il s'agit réellement du climat de travail de la plaignante, M<sup>me</sup> Linda Pachowski, M<sup>me</sup> A. Preto a indiqué six mois plus tard dans son rapport qu'absolument rien n'avait été fait. M<sup>me</sup> G. Reid, toujours au sujet du motif de l'enquête, a affirmé ce qui suit à la page 2 : [traduction] « Par conséquent, pour que M<sup>me</sup> Pachowski puisse retourner au travail maintenant sans avoir de contacts avec les employés avec qui elle ne se sent pas à l'aise [...] ». On ne peut réellement blâmer M<sup>me</sup> Pachowski d'avoir cru que ce type de nouveau départ était intéressant surtout quand c'est écrit dans une lettre émanant de la directrice.

La pièce « E-6 » poursuit en atténuant quelque peu la situation à Niagara Falls. Dans une troisième version des incidents, ô surprise, il est question d'un malentendu : ce n'était pas vraiment un poste de SCY-2 qu'on avait offert à la fonctionnaire, mais bien un poste de SCY-3 par erreur. Si cela avait été vrai, il n'aurait pas été nécessaire que Toronto intervienne auprès de M<sup>me</sup> Spencer ni que cette dernière fasse les observations

qu'elle a faites. La fonctionnaire, dans son témoignage, s'est souvenue de la version originale des faits. On allait lui offrir un poste de SCY-2 à Niagara Falls qu'elle allait accepter. La lettre de M<sup>me</sup> Spencer avait mis fin à cet espoir. Le poste de SCY-2 a été reclassifié au niveau 3 par la suite. Si le ministère n'était pas intervenu, la fonctionnaire serait éventuellement titulaire du poste SCY-3.

Dans la pièce « G-11 », datée du 19 avril 1995, la fonctionnaire a indiqué qu'elle préférerait Barrie. Au point 4, elle demandait des excuses au sujet de Niagara Falls. Après Niagara Falls, aucun poste de durée indéterminée ne lui a été offert à un endroit de son choix. Au point 5, les responsables des ressources humaines au ministère croyaient maintenant qu'elle voulait un poste de durée indéterminée non loin de chez elle. Dès lors, on allait essayer de lui trouver une affectation temporaire ou un poste trop loin de chez elle pour qu'elle puisse faire la navette à moins qu'elle accepte d'être rétrogradée à un poste de CR-3, de travailler par quart et durant les fins de semaine et de relever de M<sup>me</sup>L. Spencer, qui a rédigé la pièce « G-10 ». Qui plus est, le poste allait être transféré. La fonctionnaire a refusé. Dans la pièce « G-11 », elle a énuméré six villes où elle acceptait de travailler; l'employeur les a toutes rejetées.

Dans la pièce « G-12 », datée du 1<sup>er</sup> mai, paragraphe 5, le ministère a mentionné Barrie mais non pas le détachement de M<sup>me</sup> Rand. Dans une longue explication compliquée, l'employeur a fini par rejeter Barrie au nom de la fonctionnaire au motif qu'il n'était pas convaincu que M<sup>me</sup> Pachowski pouvait avoir le nouveau départ souhaité par tous. Permettre un nouveau départ à Linda était si important pour la directrice qu'elle a dû tirer une croix sur le premier choix de la fonctionnaire, soit la ville de Barrie. Est-ce que le ministère disait la vérité quand il affirmait qu'il voulait qu'elle ait un nouveau départ? Dans la négative, il ne faut pas blâmer la fonctionnaire si elle a cru que c'était ce qui était censé se produire.

L'employeur est arrivé avec une contre-offre dans la pièce « G-13 », datée du 1<sup>er</sup> mai 1995, en offrant à la fonctionnaire de travailler dans un des bureaux des Services fiscaux à Toronto. Toutefois, comme l'a déclaré M<sup>me</sup> Pachowski, tous les postes étaient trop loin de son domicile à Tottenham pour qu'elle puisse faire la navette; ils présentaient en outre l'inconvénient d'être dans le fief des personnes responsables de l'enquête de M. Hart et des faussetés communiquées à M<sup>me</sup>L. Spencer à Niagara Falls. La directrice, M<sup>me</sup> G. Reid, a offert d'envoyer une lettre d'excuses (paragraphe 5) au sujet de ce qui s'était passé à Niagara Falls, mais cela n'allait pas redresser le tort causé à la fonctionnaire. En outre, la CFP n'avait pas terminé son enquête et l'offre faite dans la pièce « G-13 » n'était valable que dans la mesure où on allait réussir à étouffer l'enquête de la CFP au sujet de M. Hart (voir page 2, point 2). La bonne volonté de l'employeur, s'il en est, allait-elle continuer après l'annulation de l'enquête de la CFP? C'est un point important à considérer.

Dans la pièce « G-14 », l'employeur a réitéré la position avancée le 1<sup>er</sup> mai. Il avait déjà expliqué le 1<sup>er</sup> mai, pièce « G-12 », que la plupart des suggestions faites par M<sup>mes</sup> Pachowski et Preto avaient été rejetées parce que (page 2, paragraphe 8) dans un petit bureau sa présence serait perçue comme menaçante et serait contre-productive pour toutes les personnes en cause. Si c'était là le critère, est-ce que sa présence à l'Aérogare 2 ne serait pas contre-productive? Quelle hypocrisie!

Encore une fois, dans la pièce « G-4 », il n'est pas question du détachement de M<sup>me</sup> Rand comme CR-3, de la rue Front à Barrie. Cette dernière devait retourner au bureau de la rue Front en décembre 1994, mais son détachement a été prolongé.

La lettre de M<sup>me</sup>G. Reid, pièce « G-14 », se termine ainsi : [traduction] « Le ministère a déjà démontré qu'il essayait de trouver un milieu de travail dénué de harcèlement à la fonctionnaire — en effectuant des recherches approfondies pour tenir compte de ses demandes ». La fonctionnaire n'a jamais indiqué qu'elle voulait travailler dans les bureaux des Services fiscaux à Toronto, ceux-ci se trouvant trop loin de son domicile pour qu'elle puisse faire la navette, ce dont l'employeur avait déjà été informé. Ce dernier n'a tenu compte d'aucune des demandes de la fonctionnaire. C'est une fausse déclaration.

Dans la pièce « E-7 », (page 2), la fonctionnaire explique comment on l'a laissée tomber en ce qui concerne le poste de SCY-2 à Niagara Falls après que Toronto eut communiqué avec M<sup>me</sup> Spencer. Le poste du chemin Zimmerman (SCY-2) a été reclassifié au niveau SCY-3 par la suite. La fonctionnaire a fait remarquer qu'elle avait travaillé exclusivement pour la direction à l'aéroport Pearson et, fait révélateur, elle n'avait jamais eu de problèmes avec le gestionnaire. Elle a demandé pourquoi elle ne pouvait pas travailler avec un gestionnaire à Niagara Falls.

La fonctionnaire avait raison; la position de l'employeur ne tient pas debout. La pièce « E-7 » se termine par la demande de la fonctionnaire pour que l'on poursuive l'enquête.

**13.** La pièce « G-7 » indique que M. Richard Pachowski se trouvait à Tottenham en novembre 1995. Le déménagement s'était fait en septembre 1995.

Onglet 1 — Le rapport Preto a sévèrement critiqué le ministère pour son enquête partielle de la plainte de M<sup>me</sup> Pachowski. À la page 9, paragraphe 21, M. Richard Pachowski fait part de ses inquiétudes au sujet du peu de temps dont il dispose pour accepter une mutation. Le ministère ne savait trop quoi penser du fait que les Pachowski voulaient habiter dans la même ville et, par conséquent, il fallait que M. Richard Pachowski obtienne une mutation. Il s'agit d'un exemple écrit qui prouve clairement que l'employeur était parfaitement au courant de la situation.

À la page 10, paragraphe 23, se trouve un exemple de la pratique maintenant courante du ministère d'inclure des déclarations sciemment fausses dans le dossier de la correspondance. Dans cet exemple toutefois une autre personne que la fonctionnaire était au courant de l'affaire (M<sup>me</sup>A. Preto) et elle a immédiatement demandé à l'employeur de retirer la déclaration. Ce dernier a insisté pour qu'elle y reste. La déclaration en question était la suivante : [traduction] « La fonctionnaire préférerait ne pas être réaffectée à l'extérieur de Toronto. » Naturellement, c'est tout à fait faux et encore aujourd'hui l'employeur n'a rien pour étayer cette affirmation. M<sup>me</sup>G. Reid (paragraphe 24) utilise les termes [traduction] « était catégorique ».

À la page 12, paragraphe 28, la fonctionnaire a expliqué que son poste d'attache ne représentait pas un nouveau départ. Elle n'avait reçu aucune garantie. Si elle allait être réaffectée, elle voulait que ce soit à un endroit de son choix plutôt qu'à un endroit choisi par la direction en guise de punition pour avoir été harcelée.

Dans les conclusions du rapport (page 17, paragraphe 5), il est dit que les observations additionnelles de M<sup>mes</sup> Stott et Cook n'ont absolument rien à voir avec les questions soulevées par la plaignante.

À la page 22, paragraphe 9, on mentionne un rapport médical où il est question de la réintégration de la fonctionnaire dans son poste d'attache : [traduction] « Le climat est manifestement hostile et on peut supposer que la situation ne fera que se détériorer. » C'est un conseil très clair donné à la fonctionnaire de ne pas réintégrer son poste d'attache pour des raisons de santé.

Au dernier paragraphe de la page 23 se trouve l'explication au sujet d'une partie des renseignements erronés qui ont été communiqués à Niagara Falls. Une note de bas de page nous rappelle que les rapports d'appréciation de la fonctionnaire indiquent qu'elle répond à toutes les exigences.

À la page 25, paragraphe 10, on apprend que M<sup>me</sup> Stott travaille toujours au bureau de l'administration à l'Aérogare 2. M<sup>me</sup> Cook s'y trouve également même si M<sup>me</sup> G. Reid a donné l'assurance du contraire six mois plus tôt.

À la page 25, paragraphe 10, au sujet de M<sup>me</sup> Stott, il est confirmé que celle-ci n'a pu trouver aucune preuve de mesures prises par M. Palmer.

Jusque là, l'employeur avait faussement soutenu avoir pris les mesures nécessaires (M<sup>me</sup> G. Reid). La fonctionnaire croyait le contraire et elle voulait que l'enquête se poursuive.

À la page 26, paragraphe (f) : les conclusions donnent quatre exemples où le ministère a faussement affirmé que la plainte de la fonctionnaire visait la direction et n'était pas fondée.

À la page 28 : la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement précise (5) que les administrateurs généraux doivent faire un suivi de façon régulière jusqu'à ce qu'il soit satisfait que la mise en œuvre des mesures correctives est terminée. Vu l'absence de preuve au sujet des mesures correctives qui auraient été prises, il n'y a pas eu de suivi au point de satisfaire à cette exigence. Rien n'a été fait.

À la page 29 : la plainte était fondée, et l'enquête était partielle.

À la page 31, il est dit que M. Hart a complètement écarté des éléments tout à fait pertinents qui auraient nui aux intérêts des mises en cause ou de la direction.

Au paragraphe 2, il est dit des commentaires additionnels et non pertinents que le ministère a demandés à M<sup>mes</sup> Stott et Cook qu'ils étaient hautement subjectifs, qu'ils s'appuyaient sur des jugements de valeur et qu'ils visaient à dénigrer. La plaignante n'a pas eu l'occasion de les réfuter. Si elle avait fait confiance au ministère à ce stade, son comportement aurait été irrationnel.

À la page 32 (f) : [traduction] « Pour ajouter à leur liste de critiques et de jugements de valeur concernant la plaignante, ce qui était manifestement le rôle principal de M<sup>me</sup> Cook à titre de témoin. »

À la page 35, il est dit que M. Hart n'a pas enquêté au sujet de l'étendue ou de la gravité du comportement inapproprié envers la plaignante. Il était l'enquêteur du ministère. Par conséquent, il n'y avait aucune raison de supposer que la plaignante pouvait réintégrer son poste d'attache dans le bureau de l'administration de l'Aérogare 2 où travaillait M<sup>me</sup> Stott.

À la page 36 : la situation à Niagara Falls, qui concernait la fabrication de faux renseignements par le ministère et leur communication au moment opportun afin d'empêcher l'embauche de la fonctionnaire, a été décrite comme du harcèlement continu et une version particulièrement vicieuse du téléphone arabe.

M<sup>me</sup> Preto a également décrit comment le ministère avait mêlé à l'affaire des personnes qui n'avaient pas besoin de connaître la situation de la fonctionnaire, au détriment de cette dernière : [traduction] « de plus en plus de personnes ont été mêlés à l'affaire par la bande [...] des personnes qui n'avaient rien à voir avec le dossier en partant, qui ne savaient pas trop ce qui se passait — mais qui ont tiré leurs propres conclusions — et qui ont à leur tour communiqué ces faux renseignements qui ont amené d'autres personnes à prendre certaines décisions au détriment de la réputation et de la carrière de la plaignante. »

« La direction, semble-t-il, en dépit des garanties offertes, n'avait finalement rien fait au sujet de la plainte qui était fondée. » La fonctionnaire a été traitée injustement et sa confiance envers la direction du ministère et des ressources humaines a été ébranlée.

À la page 37 : au sujet de Niagara Falls, le rapport mentionne la nature insidieuse de ce type de distorsions et précise qu'il ne faut donc pas se surprendre si toute possibilité de mutation à Niagara Falls s'est rapidement dissipée.

[traduction] « Une bien trop longue liste de personnes ont été mêlées à l'affaire — beaucoup d'entre elles ayant reçu des renseignements erronés. »

À la page 38, il est dit que des distorsions apparaissent dans les résumés préparés à l'intention de la haute direction pour l'informer du cas de la plaignante.

L'employeur affirme qu'il ne conteste pas les faits rapportés dans le rapport Preto, mais il n'a même pas encore ne serait-ce que présenter des excuses. Il a continué à s'appuyer sur la bureaucratie pour éliminer la source d'irritation, comme l'avait fait M. Hart.

À la fin du rapport il est précisé qu'une situation simple est devenue beaucoup trop complexe et difficile pour que le ministère et la plaignante puissent y voir clair.

À la suite du rapport, M. Richard Pachowski a téléphoné plusieurs fois au ministère, appels qui ont été notés sans commentaire — onglet 2 — par M<sup>me</sup> B. Cattelan. À l'onglet 3, page 4, il est dit que sa femme ne pouvait pas retourner à l'aéroport.

L'onglet 4 est un protocole d'entente préparé par la fonctionnaire et M<sup>me</sup> A. Preto prévoyant, au paragraphe 7, un nouveau départ pour la fonctionnaire à un poste d'une durée indéterminée. Elle avait occupé un poste d'une durée indéterminée et le rapport, pour de multiples raisons, recommandait un nouveau départ.

Deux semaines plus tard, soit le 12 janvier 1996, l'employeur a répondu (onglet 4A, paragraphe 7) en offrant à la fonctionnaire un poste de commis à la réception (CR-3), ce qui allait signifier une rétrogradation, du travail par quart et une réinstallation à Niagara Falls. Le mari de la fonctionnaire a demandé plusieurs fois à être muté à Niagara Falls, mais la possibilité de mutation à cet endroit n'existait plus.

La fonctionnaire a répondu (onglet 5) qu'elle était très heureuse de l'offre et qu'elle était remplie d'espoir, mais qu'après vérification elle avait appris que les postes de commis à la réception étaient en train d'être transférés. Elle ne voulait pas déménager pour avoir à redéménager. Elle a aussi indiqué que la demande de mutation de son mari n'avait pas été approuvée. [traduction] « Je vous saurais gré d'organiser une réunion avec un représentant du ministère, un représentant des ressources humaines, vous-même, mon représentant et moi-même. Ainsi, toutes les questions pourraient être discutées et il n'y aurait moins d'allées et venues. » L'onglet 5 a été télécopié à l'employeur le 19 janvier. La réunion n'a jamais eu lieu.

Deux semaines plus tard, soit le 1<sup>er</sup> février 1996, la fonctionnaire a écrit à M<sup>me</sup> F. Fava pour lui demander de répondre à sa lettre et à ses messages téléphoniques.

La fonctionnaire et son mari ont d'eux-même rencontré M<sup>me</sup> F. Fava et M. R. Banks le 1<sup>er</sup> février. Elle a réitéré son inquiétude au sujet du transfert des postes de commis à la réception.

À l'onglet 7, il est confirmé que le poste de CR-3 a été confirmé comme n'étant pas considéré comme un poste excédentaire. Il n'y est pas dit qu'il n'était pas excédentaire, et il n'y a aucune mention de la question du transfert des postes soulevée par la fonctionnaire.

Il y avait aussi le problème de la mutation du mari de la fonctionnaire.

À l'onglet 9, le 21 février 1996, la fonctionnaire a clarifié que, le 1<sup>er</sup> février, elle n'avait pas demandé à être affectée à St. Catharines (voir M<sup>me</sup> R. Howard, onglet 8), mais avait indiqué qu'elle ne voulait pas le poste de CR-3 parce qu'il était sur le point d'être transféré ailleurs et parce qu'elle releverait de M<sup>me</sup> L. Spencer. Elle a aussi affirmé qu'on ne lui avait pas offert d'aller travailler à l'entrepôt de Keaton. Sa préférence demeurait Niagara Falls, mais elle avait accepté d'aller à St. Catharines quand on avait mentionné cet endroit pour faciliter les choses, non pas pour changer sa demande d'aller travailler à Niagara.

À l'onglet 12 (le 15 avril 1996), la fonctionnaire a de nouveau écrit à M<sup>me</sup> R. Howard pour lui demander de répondre à la lettre se trouvant à l'onglet 9, qui avait été envoyée deux mois plus tôt.

M<sup>me</sup> R. Howard a répondu (le 17 avril 1996) à l'onglet 13 que la fonctionnaire avait trois options : (1) réintégrer son poste d'attache; (2) accepter un poste de CR-3 à Hamilton; (3) démissionner. Si elle n'acceptait pas l'une de ces solutions elle allait être licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g). La fonctionnaire n'a jamais reçu d'accusé de réception ou de réponse à ses lettres.

La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail et elle n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

M<sup>me</sup> R. Howard a écrit de nouveau (onglet 16).

À la pièce « E-2 », les notes de M<sup>me</sup> B. Cattelan prises le 14 mai au sujet de M. Richard Pachowski précisent : [traduction] « hier, nouvelles pressions pour trouver un poste à l'extérieur de Toronto ». Le 31 mai, page 66, M<sup>me</sup> Cattelan a écrit que Ruby

s'inquiétait du retour de Linda à l'aéroport Pearson et que son retour à l'aéroport ne présageait rien de bon.

La preuve indique que M<sup>me</sup> Howard, M<sup>me</sup> Preto et la fonctionnaire rejettent l'idée de sa réintégration dans son poste d'attache parce que cela ne présage rien de bon. MM. Tom Hamilton et John King affirment tous les deux qu'ils n'ont jamais dit au ministère que Linda voulait retourner à l'aéroport Pearson. M<sup>me</sup> B. Cattelan a affirmé qu'elle ne se rappelait pas qui lui avait dit que la fonctionnaire devait retourner à l'aéroport. En tout cas, la fonctionnaire ne le souhaitait certainement pas. Pourtant, le 17 avril et le 21 juin on lui a dit de s'y présenter, ordre qu'on a répété plusieurs fois par la suite. La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail le 22 juillet et aucune mesure disciplinaire n'a été prise contre elle. Elle croyait qu'elle avait droit à un autre poste.

À l'onglet 17, M<sup>me</sup> B. Cattelan explique que la plainte contre M<sup>me</sup> Cook ne fait pas l'objet d'une enquête.

Entre-temps (onglet 18, le 20 août) MM. Tom Hamilton et Al Schmidt entreprennent les démarches nécessaires pour que la fonctionnaire obtienne une affectation de six mois au ministère de l'Immigration à Niagara Falls. Linda a indiqué qu'elle acceptait le poste.

Cela ne devait pas se réaliser comme l'a expliqué la fonctionnaire à l'onglet 19. Elle voulait un nouveau départ, de préférence dans un autre ministère où personne, espérait-elle, n'aurait été prévenu contre elle. Le ministère de l'Immigration à Niagara Falls avait, a-t-elle expliqué, été informé à son sujet par le bureau des ressources humaines de Revenu Canada à Toronto et l'offre avait été annulée : [traduction] « Le ministère a ruiné mes chances de carrière », a-t-elle conclu. Oui, en effet, une fois encore.

M<sup>me</sup> B. Cattelan a expliqué dans la pièce « E-3 » qu'elle avait dit à M. Schmidt du ministère de l'Immigration que M<sup>me</sup> Linda Pachowski ne faisait plus confiance à Revenu Canada et que le ministère avait commis des erreurs au sujet d'une plainte de harcèlement.

Le 18 octobre, M<sup>me</sup> F. Fava a télécopié à M. Tom Hamilton une demande de renseignements au sujet d'une affectation temporaire à St. Catharines. Il y est dit : [traduction] « Veuillez nous indiquer si votre cliente est intéressée. » Cela souligne la nature provisoire, au mieux, du poste mentionné dans la pièce « E-3 » où M. Tom Hamilton conjecturait au meilleur de sa connaissance au sujet de St. Catharines. Si la question de St. Catharines avait été réglée dans la pièce « E-3 », on n'en parlerait plus à l'onglet 19, A. M. Tom Hamilton s'est renseigné au sujet de Barrie, mais on lui a dit de laisser tomber.

M. Tom Hamilton a déclaré qu'il avait indiqué au ministère qu'une affectation d'une durée déterminée ne ferait pas l'affaire.

23. Mes notes n'indiquent pas que M<sup>me</sup> B. Cattelan a affirmé que la fonctionnaire lui avait dit qu'elle voulait travailler à St. Catharines, et M<sup>me</sup> F. Fava a affirmé qu'elle ne se rappelait pas avoir entendu prononcer le nom de St. Catharines.

Le 23 octobre 1996, M<sup>me</sup> B. Cattelan était occupée à recueillir les précieux commérages de M<sup>me</sup> Trudy Krake. La fonctionnaire, qui ne faisait pas entièrement

confiance aux renseignements que lui avait fournis l'employeur, s'était rendue à St. Catharines, pour vérifier la situation d'emploi. M<sup>me</sup> Krake a téléphoné à M<sup>me</sup> Cattelan pour lui dire que les Pachowski arpentaient le corridor et demandaient à parler à un représentant syndical.

Il est intéressant de noter que les Pachowski ont demandé au représentant syndical s'il y avait un poste permanent à St. Catharines et qu'il ont reçu une réponse négative. Invité à rencontrer la direction, M. Richard Pachowski a répondu qu'ils ne leur faisaient pas confiance, puis il s'est ravisé et a demandé à M<sup>me</sup> Krake s'il y avait un poste permanent?

Les préoccupations des Pachowski au sujet d'un poste permanent, comme l'indiquent les notes de M<sup>me</sup> Cattelan dans la pièce « E-4 », étayent la déclaration de M. T. Hamilton selon laquelle l'emploi devait être permanent. En fait, cette déclaration remonte au rapport Preto. Il s'est toujours agi d'un poste d'une durée indéterminée.

À l'onglet 21, Stewart écrit : [traduction] « Je puis vous assurer que le ministère ne sait pas comment il [Immigration] a pu être informé des plaintes de harcèlement. » Sauf que dans la pièce « E-3 », M<sup>me</sup> Cattelan indique qu'elle a parlé de la plainte de harcèlement au ministère de l'Immigration.

À l'onglet 22, le 5 décembre 1996, la fonctionnaire a reçu une offre d'affectation temporaire à St. Catharines. La lettre contenait les mêmes faussetés : [traduction] « en ce qui concerne votre demande de renseignements au sujet d'un autre emploi à St. Catharines. » La fonctionnaire avait écrit en indiquant précisément qu'elle n'avait jamais demandé à être réaffectée à cet endroit. Elle et son mari s'étaient rendus à St. Catharines pour vérifier s'il y avait bien un poste permanent, ce que M<sup>me</sup> Cattelan savait puisqu'elle avait reçu un appel téléphonique de M<sup>me</sup> Krake, lequel est noté dans la pièce E-4. C'était une offre inutile.

Si la fonctionnaire refusait l'offre, elle devait réintégrer son poste d'attache sinon elle serait licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g). Quand l'onglet 22 a été rédigé, on savait que la fonctionnaire n'accepterait pas une affectation temporaire à St. Catharines pas plus qu'à l'Aérogare 2. En ce qui concerne la lettre, M<sup>me</sup> B. Cattelan a déclaré : [traduction] « Je ne lui ai jamais parlé et j'aurais été étonnée qu'elle se présente. »

La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail et elle n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

Dans la pièce « G-1 », le 11 décembre, qui correspond à l'onglet 23, M. John King a souligné que St. Catharines conviendrait s'il y avait un poste permanent, car un poste temporaire causerait d'autre stress en raison du manque de stabilité, de l'incertitude et de la possibilité d'une autre réinstallation. M. J. King a affirmé que la fonctionnaire accepterait une rétrogradation au niveau CR-3 afin de faciliter son affectation à Barrie et de ne pas avoir à déménager.

M. King concluait que : [traduction] « Si l'enquête initiale du ministère avait été effectuée comme il se devait et si les personnes en autorité avaient agi au moment opportun et de façon responsable, les difficultés des trois dernières années auraient pu être évitées. »



Le 18 décembre, à la suite de la pièce « G-1 », M. J. King a trouvé un poste de SCY-2 à Barrie et a indiqué qu'il devait être offert à M<sup>me</sup> Linda Pachowski, qui était en congé de maladie non payé depuis trois ans. M<sup>me</sup> Rose Panzerino a répondu que c'était un poste de CR-4. M. King lui a suggéré de créer un nouveau poste pour que la fonctionnaire puisse y être affectée.

Le ministère n'a toutefois pas muté la fonctionnaire à ce poste; il lui a plutôt offert le poste de niveau CR-3 à Barrie. M. King a confirmé n'avoir reçu l'offre qu'après s'être opposé à la mutation de L. Vershoor.

La fonctionnaire s'est présentée à Barrie pour occuper le poste temporaire le 27 janvier 1997. Nous savons maintenant qu'il ne s'agissait même pas d'un poste de durée déterminée; le ministère a simplement réuni des fonds pour payer le salaire pendant six mois. Il n'y avait pas de travail et pas de poste; par conséquent, l'affectation n'avait aucun sens. Nous savons également que le ministère ne voulait pas de M<sup>me</sup>L. Pachowski à Barrie. Il avait fourni une foule de raisons pour expliquer pourquoi Barrie ne convenait pas. Hypocritement, il n'avait jamais mentionné l'affectation de M<sup>me</sup>Rand. L'affectation temporaire a été offerte uniquement parce que M. King avait relevé un poste à Barrie que la fonctionnaire pouvait occuper. Dans ces circonstances, il ne faut pas se surprendre si ça n'a pas fonctionné à Barrie. Dès son arrivée, Linda s'est rendu compte qu'il n'y avait pas de travail, que personne ne l'attendait et que sa patronne disait des choses assez fort pour être entendue comme [traduction] « Je ne peux pas travailler dans ces conditions. » Il faut préciser que cette affectation temporaire était sans issue puisqu'il n'existait pas de poste (voir le témoignage de M<sup>me</sup>B. Cattelan). Cela n'a nullement réglé le problème de M<sup>me</sup> Pachowski, qui était à la recherche d'un poste d'une durée indéterminée à titre de fonctionnaire embauchée pour une durée indéterminée. M<sup>me</sup>B. Cattelan s'est rappelée à quel point M<sup>me</sup> Pachowski insistait pour qu'on lui trouve un emploi permanent.

À l'onglet 29, le 14 février 1997, la fonctionnaire a reçu l'ordre de se présenter au travail le 3 mars 1997, à défaut de quoi elle serait licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g). La lettre précise que M. John King a indiqué qu'elle devait réintégrer son poste d'attache, ce que M. King a nié. Il est sûr que la fonctionnaire ne l'a jamais demandé et que M. J. King n'a jamais cru qu'elle l'avait demandé.

La fonctionnaire ne s'est pas présentée au travail et elle n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

Les parties ont échangé une abondante correspondance (onglets 31 à 36) au cours des deux mois et demi suivants (onglet 29), mais la lettre du 14 février menaçant la fonctionnaire de licenciement n'a pas été mentionnée. Les deux parties ont agi comme si l'onglet 29 n'existait pas pendant qu'ils essayaient de régler des questions de moindre importance.

M<sup>me</sup>B. Cattelan a confirmé que la fonctionnaire avait toujours affirmé qu'elle ne voulait pas retourner à l'Aérogare 2 et que la lettre du 14 février était demeurée sans suite.

La pièce « G-2 » confirme, le 3 juillet, qu'il y avait deux postes vacants de niveau CR-3 à Barrie. Un courriel du 12 avril 1997 confirme que M<sup>me</sup>D. Rand est en détachement à Barrie depuis 1994 et que M<sup>me</sup>Lisa Ramirez est prêtée du bureau du Nord de Toronto depuis août 1996 : [traduction] « Sur papier, les deux occupent des postes

*d'une durée indéterminée en ville [Toronto]. » M. Richard Pachowski l'avait compris quand il a refusé d'avalier la version officielle au sujet du poste de Barrie comme le confirment les notes de M<sup>me</sup> Cattelan au sujet de l'appel téléphonique de M<sup>me</sup> Krake. Il a affirmé que le ministère continuait de réaffecter des commis à Barrie. Il avait raison, mais le ministère n'a jamais mentionné qu'il continuait d'affecter des commis à Barrie. Il jugeait plus facile de tromper les Pachowski en leur faisant croire que la réinstallation des commis se faisait dans le cadre d'une restructuration. »*

*La fonctionnaire s'était dite prête à accepter une rétrogradation à un poste de niveau CR-3 à Barrie. Même à ce moment-là, l'employeur aurait pu acquiescer à sa demande. M<sup>mes</sup> Ramirez et Rand avaient leur poste d'attache à Toronto. Elles ont décroché les postes de CR-3 à Barrie. Malgré ces vacances à Barrie, le ministère refusait d'y affecter M<sup>me</sup> Linda Pachowski même si sa plainte de harcèlement et sa plainte au sujet de l'enquête partielle du ministère étaient fondées (ou peut-être à cause de cela), même si un rapport médical déconseillait son retour à son poste d'attache, même si M<sup>me</sup> A. Preto de la CFP le déconseillait également et même si M<sup>me</sup> Ruby Howard elle-même (« E-2 ») affirmait que le retour de la fonctionnaire à l'Aérogare 2 ne présageait rien de bon. Le ministère a insisté pour qu'elle retourne à son poste d'attache et il l'a licenciée à cause de son refus. Dans l'intervalle, le ministère a continué de faire comme si de rien n'était à Barrie en affectant une CR-3 de Toronto tout en communiquant des faux renseignements aux Pachowski au sujet de Barrie, leur premier choix.*

*L'onglet 38 est une note indiquant que M<sup>me</sup> Joyce Mclean avait téléphoné à M<sup>me</sup> B. Cattelan pour lui dire que la fonctionnaire s'était plainte, lors d'une rencontre dans le cadre du PAE, que le ministère avait communiqué des renseignements erronés à la direction de Niagara Falls.*

*M<sup>me</sup> Cattelan a fait remarquer que le ministère accordait toujours son appui au PAE.*

*La collecte officieuse de renseignements un peu partout montrant la fonctionnaire sous un mauvais jour ou la faisant passer pour une « cinglée » était essentiellement la continuation en sourdine de la recherche de commentaires additionnels que M. Hart avait entreprise.*

*Bien entendu, la CFP n'avait guère apprécié cette façon de faire.*

*Le 18 août 1997, le ministère a envoyé à la fonctionnaire une lettre semblable à l'onglet 29, datée du 14 février 1997, lui ordonnant de réintégrer son poste d'attache à défaut de quoi elle serait licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g). La fonctionnaire a réagi de la même façon que dans le cas de l'onglet 29; elle ne s'est pas présentée au travail et elle a été licenciée. Elle a déclaré qu'elle ne croyait pas qu'elle serait congédiée et les pièces justificatives indiquent clairement qu'elle n'a pas abandonné son poste. À l'appui de cette prétention, M<sup>me</sup> B. Cattelan affirme qu'elle savait que Linda ne se présenterait pas au travail et admet que la question du nouveau départ n'était toujours pas réglée et que l'aéroport de Toronto ne représentait pas un nouveau départ.*

*La fonctionnaire a en outre affirmé qu'elle croyait qu'elle avait le droit de travailler dans un lieu dénué de harcèlement et qu'elle avait aussi le droit à un nouveau départ d'après les discussions qu'elle avait eues et d'après le rapport Preto. Elle avait déjà été menacée de licenciement en avril et décembre de l'année précédente ainsi qu'en février de l'année en cours sans que les menaces soient mises à exécution; il n'y avait*

même pas eu l'ombre d'une mesure disciplinaire. Elle ne croyait pas la déclaration selon laquelle les employés en cause dans sa plainte avaient fait l'objet de counseling parce que le rapport Preto avait indiqué qu'aucune mesure n'avait été prise même si le ministère affirmait le contraire.

Dans une lettre datée du 21 août (onglet 45), la fonctionnaire a indiqué qu'elle s'attendait à recevoir une réponse. Elle y faisait remarquer que deux des employés mentionnés dans sa plainte initiale se trouvaient toujours au bureau. Elle demandait quand ces personnes avaient reçu leur counseling. Il n'aurait pas été si difficile de lui répondre.

La fonctionnaire s'inquiétait de devoir travailler avec M. Yvon Squires, le président de la section locale de CEUDA. La plainte à laquelle elle fait allusion est une plainte fondée sur l'article 23 alléguant une violation du paragraphe 10(2), défaut de représenter. La plainte a été instruite par la Commission et a été réglée par voie de médiation. C'était une préoccupation légitime.

Le ministère s'était bien gardé de mentionner les modalités du règlement qu'il avait acceptées, et la fonctionnaire le lui a rappelé à l'onglet 45. C'est elle qui avait dû prendre un congé de maladie, qui avait été victime de harcèlement et dont la carrière était compromise à cause de l'enquête bâclée du ministère, qui avait donné lieu à une enquête de la CFP.

Le ministère aurait pu donner suite à ces préoccupations compréhensibles, mais il a décidé de n'en rien faire. Il a également décidé de ne pas dire à la fonctionnaire qu'il ne répondait pas à sa lettre. Les délais fixés n'avaient jamais voulu rien dire auparavant et voilà qu'on décidait de la congédier pendant qu'elle attendait une réponse.

L'onglet 45 se termine comme suit : [traduction] « J'ai hâte de retourner au travail — ce milieu n'est pas acceptable. » La fonctionnaire voulait obtenir l'assurance que tout était en ordre, après trois ans. Elle serait retournée au travail si elle avait su qu'elle était sur le point de perdre son emploi et si on lui avait donné les garanties demandées. Elle ne voulait pas que M<sup>me</sup> Stott soit congédiée. Elle aurait fait preuve de compréhension si cette dernière lui avait présenté des excuses et avait promis de ne plus recommencer.

Il n'y a pas eu de réponse, d'appel téléphonique, de lettre d'avertissement avant le licenciement. Les discussions ont uniquement porté sur l'onglet 46, qui a été rédigé par M. Tom Hamilton après en avoir discuté avec la fonctionnaire. M. Hamilton a décrit le problème du point de vue de la fonctionnaire, soit qu'elle avait besoin d'un emploi d'une durée indéterminée, et du point de vue de l'employeur, soit qu'il devait pouvoir la muter à n'importe quel poste n'importe où. Il en a discuté avec M<sup>me</sup> B. Cattelan, laquelle lui a dit : [traduction] « bonne chance, si vous croyez pouvoir obtenir ce que vous voulez » et [traduction] « nous sommes certainement disposés à examiner toute proposition faite par écrit ». M. Hamilton se souvient qu'environ une semaine s'est écoulée entre cette discussion avec M<sup>me</sup> B. Cattelan et la rédaction de l'onglet 46, daté du 17 septembre 1997. M<sup>me</sup> Cattelan n'avait pas dit que tout était fini ou que c'était trop tard.

Le 18 septembre, M. Hamilton a télécopié à M<sup>me</sup> Cattelan un nouveau projet de protocole d'entente qui faisait suite à leur conversation téléphonique. Le paragraphe 6 du protocole prévoit que la fonctionnaire sera mutée à un poste semblable avec une

protection salariale au besoin, à Barrie ou dans la péninsule de Niagara (sauf dans les bureaux des Services fiscaux).

La fonctionnaire ne voulait pas aller travailler au bureau des Services fiscaux à Niagara Falls parce que M<sup>me</sup>L. Spencer y était la gestionnaire et parce que cette dernière avait eu un rôle à jouer dans l'annulation de la mutation de la fonctionnaire après que la direction des Services fiscaux à Toronto lui eut communiqué des renseignements erronés au sujet de la fonctionnaire. Dans la foulée du rapport Preto, la fonctionnaire a reçu une offre de rétrogradation à un poste de niveau CR-3 relevant de M<sup>me</sup>L. Spencer, ce qui signifiait qu'elle allait devoir travailler par quart et les fins de semaine. En outre, la fonctionnaire avait appris que ces emplois étaient sur le point d'être transférés, mais elle n'a jamais pu obtenir l'heure juste de la part du ministère à ce sujet. M<sup>me</sup> Cattelan a rappelé M. Hamilton pour lui dire qu'elle avait parlé à Ruby, qui lui avait dit qu'on allait licencier M<sup>me</sup> Pachowski. Essentiellement, le délai a été prolongé jusqu'à ce que Ruby s'y oppose. La lettre datée du 21 août ainsi que le protocole d'entente sont la preuve que la fonctionnaire n'avait pas l'intention d'abandonner son poste, et l'employeur le savait.

À l'onglet 47, la lettre de licenciement, M<sup>me</sup> Howard affirme ce qui suit : [traduction] (1) « Vous avez déjà été avisée que vous seriez licenciée si vous n'obéissiez pas à l'ordre de vous présenter au travail,»; (2) « comme je l'ai indiqué, vous avez décidé de ne pas obéir à cet ordre »; (3) « plus particulièrement, vous ne vous êtes pas présentée au travail à 9 h le 2 septembre, contrairement à ce qu'on vous avait ordonné. »

Ces trois éléments, pris ensemble, constituent le motif de licenciement. À la question de savoir si la fonctionnaire a été congédiée parce qu'elle l'a défiée », M<sup>me</sup> Barb C a déclaré : [traduction] « Elle n'a pas obéi. C'est exact ». L'acte conscient de désobéir et de ne pas se présenter au travail est mis en lumière à l'onglet 47. On invoque l'attitude particulière et délibérée de la fonctionnaire. Ce genre de licenciement constitue un congédiement disciplinaire non déguisé aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la LGFP. Ce n'est pas, comme l'indique l'onglet 47, un licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)g). L'employeur n'a pas le pouvoir de congédier un employé pour un motif disciplinaire aux termes de cet alinéa. Par conséquent, il s'ensuit que l'onglet 47 devrait être annulé et que la fonctionnaire devrait être réintégrée sans condition. Cette dernière a agi de la même manière à quatre reprises : en avril et en décembre 1996 ainsi qu'en février et en août 1997. Les trois premières fois, elle n'a pas fait l'objet de la moindre mesure disciplinaire, pourtant les mesures en question sont censées être progressives. Cette conduite aurait dû au pire lui valoir une légère mesure disciplinaire. On a amené la fonctionnaire à s'envelopper dans une fausse sécurité.

L'onglet 47 porte sur la lettre du 21 août : [traduction] « Au lieu d'obéir à mon ordre de retourner au travail, vous avez cru bon de soulever des questions que vous auriez pu poser après avoir réintégré votre poste. »

Pourquoi M<sup>me</sup> R. Howard dit-elle cela dans la lettre de licenciement alors qu'il est trop tard pour la fonctionnaire? Assurément, le ministère aurait dû le lui dire avant. La fonctionnaire ne savait pas qu'elle allait être congédiée. Si l'on s'en tient à la pratique antérieure, elle n'aurait pas dû être congédiée. L'employeur était au courant de la situation et a sciemment décidé de ne lui communiquer certains renseignements qu'une fois qu'il était trop tard. Il a donc agi de mauvaise foi.

L'alinéa 11(2)g) prévoit le licenciement ou la rétrogradation : « pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite ». Il n'y a pas de preuve

d'incompétence ou d'incapacité. Le dossier indique que la fonctionnaire répondait à toutes les exigences et qu'elle faisait du bon travail. Assurément, le ministère ne croyait pas qu'elle avait une incapacité puisqu'il lui a ordonné de retourner au travail. La fonctionnaire a été congédiée parce qu'elle a décidé de ne pas se présenter au travail. Elle croyait qu'elle avait le droit à un nouveau départ et elle ne s'est pas présentée au lieu où se trouve son poste d'attache. Elle avait de bonnes raisons : elle avait été victime de harcèlement, il y avait eu une enquête partielle du ministère qui lui avait donné tort mais qui avait apporté un regain d'énergie aux auteurs du harcèlement et à leurs amis; elle avait été suivie d'une longue enquête de la CFP et d'un rapport condamnant l'enquête du ministère. Cette critique n'a pas dû plaire au ministère. Il a engagé un bras de fer avec la fonctionnaire victime de harcèlement. Le ministère avait crié au loup auparavant et rien ne s'était produit. À la fin il a agi de la même manière en ordonnant à la fonctionnaire de réintégrer son poste d'attache puis il l'a licenciée sans avertissement ou accusée de réception de sa lettre du 21 août. Comme auparavant, il a agi de mauvaise foi, et la fonctionnaire a fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

L'employeur n'est pas habilité à licencier un employé aux termes de l'alinéa 11(2)g) pour un manquement à la discipline ou une inconduite; il doit avoir d'autres motifs que ceux-là. Dans leur ouvrage, MM. Brown et Beatty disent ce qui suit au sujet de cette différence, au paragraphe 7:4210 du chapitre intitulé Nature of Disciplinary Sanctions [Nature des sanctions disciplinaires] :

[Traduction]

D'aucuns ont fait valoir qu'une mesure disciplinaire se distingue d'une mesure non disciplinaire par les raisons et le but de la mesure. À cet égard, la raison essentielle justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire est l'inconduite et le but est de sévir. D'autres arbitres ont affirmé que l'expression « mesure disciplinaire » s'entend généralement de « ce type de mesure prise par un employeur en réaction à un comportement qui est répréhensible et qui est susceptible d'être corrigé par l'imposition d'une sanction disciplinaire quelconque ».

Ils ajoutent plus loin :

[Traduction]

Il découle de ce que les arbitres conçoivent comme la nature même des mesures disciplinaires qu'un avertissement écrit consigné dans le dossier d'emploi de la personne s'estimant lésée, qui a pour objectif de l'amener à modifier son attitude et qui peut avoir un effet préjudiciable sur la position qu'elle pourrait faire valoir dans le cadre de toute procédure ultérieure de règlement des griefs, sera vraisemblablement considéré comme une mesure disciplinaire.

Peu importe les critères appliqués, la fonctionnaire a été licenciée à cause d'un manquement à la discipline ou d'une inconduite, même si le ministère a prétendu la licencier en vertu de l'alinéa 11(2)g). Ce n'était pas une erreur de typographie puisqu'il était à son avantage d'invoquer l'alinéa 11(2)g) au lieu de l'alinéa 11(2)f). Il évitait ainsi

de faire porter son argumentation sur le licenciement disciplinaire et d'expliquer pourquoi il n'avait pas appliqué la règle des mesures disciplinaires progressives. Tout comme il avait cherché à gagner du terrain en ne donnant pas suite aux objections soulevées par la fonctionnaire le 21 août avant l'envoi de la lettre de congédiement, il a aussi décidé d'invoquer l'alinéa 11(2)g). Fondamentalement, la lettre de licenciement est viciée et doit être annulée.

### **Limitation du préjudice**

La fonctionnaire croyait, plus particulièrement après le rapport Preto, que le ministère allait l'aider à obtenir un emploi permanent ailleurs et elle a agi en conséquence. Jusqu'au 18 septembre 1997, le ministère a discuté de temps à autre de cette possibilité avec les représentants de la fonctionnaire mais il ne l'a rencontrée qu'une seule fois, soit lorsqu'elle et son mari sont arrivés sans rendez-vous. La fonctionnaire n'a jamais eu la réunion qu'elle avait demandée (21 février). De plus, il n'y a eu aucune réunion ou contact avec elle immédiatement avant le licenciement ou à ce moment-là. Le ministère a agi de façon à lui faire abandonner l'idée d'un nouveau départ. Les lettres des mois d'avril (onglet 13), juin (onglet 16) et décembre 1996 ainsi que février (onglet 29) ont été rejetées au seul motif que la fonctionnaire croyait avoir droit à un nouveau départ ou du moins à quelque chose d'autre. Elles n'expliquaient pas pourquoi le ministère croyait qu'il pouvait ordonner à la fonctionnaire de réintégrer son poste d'attache.

La fonctionnaire elle-même a commis des erreurs. Elle a mis trop de temps à comprendre les « petites intrigues » du ministère. Elle a cru, à tort, que la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement signifiait quelque chose. Elle ne savait pas que la politique voulait en fait dire que la victime de harcèlement n'obtient rien et devient persona non grata. Le ministère l'a d'ailleurs démontré en la licenciant. Il ne s'agit pas du cas d'une victime de harcèlement qui exige un nouvel emploi; la fonctionnaire a été harcelée et a également été la victime d'une enquête partielle (la procédure même qui devait la protéger). Le ministère a été condamné sans ambages pour ses méfaits dans le rapport Preto, qui a recommandé de trouver un autre emploi à la fonctionnaire. Le ministère est l'auteur du gâchis, puis il en a fait payer le prix à la fonctionnaire.

Fondamentalement, le ministère a agi de manière insidieuse en ne répondant pas à la lettre de la fonctionnaire datée du 21 août même si M<sup>me</sup>F. Fava a déclaré en qualité d'agent professionnel des relations du travail qu'il aurait normalement fallu répondre à cette lettre.

Cela n'a pas été fait parce qu'à cause de l'inaction passée du ministère la fonctionnaire en était venue à croire qu'elle ne serait pas licenciée, et le ministère a tardé à répondre à la lettre du 21 août pour la maintenir dans cet état.

Nous demandons que le grief soit accueilli, ce qui comprend la réintégration rétroactive au 21 janvier 1995 avec plein salaire et tous les avantages sociaux.

**REMARQUE :** Nous demandons que l'arbitre demeure saisi de l'affaire au cas où les parties seraient incapables de s'entendre sur l'indemnisation.

Le tout est respectueusement soumis.

---

**AUTRES OBSERVATIONS**

31. La fonctionnaire n'a jamais été interviewée.
32. Ruby a refusé aux environs du 19 septembre. C'est la date à laquelle M<sup>me</sup> B. Cattelan, M. T. Hamilton et la fonctionnaire se sont rendus compte que cette dernière allait être licenciée.
33. La fonctionnaire ne comprenait pas qu'elle risquait d'être licenciée.
38. En fait, la fonctionnaire a affirmé qu'elle serait retournée au travail moyennant certaines garanties si elle avait su qu'un refus signifiait la perte de son emploi.
- 40.-42. La lettre datée du 21 août pose une question naïve à ce sujet : « quand? » Cette question est demeurée sans réponse et aucun élément de preuve n'indique qu'il s'est produit quoi que ce soit.
41. John King a affirmé le contraire. Il a nié avoir recommandé ou conseillé que la fonctionnaire soit réintégrée.
52. [traduction] « La fonctionnaire a désobéi à l'ordre direct que lui a donné M<sup>me</sup> Howard le 18 août 1997 et elle ne s'est pas présentée au travail. » Nous en convenons.

**JURISPRUDENCE**

Les deux affaires invoquées portent sur l'alinéa 11(2)g) et concernent des questions de santé et de sécurité. Dans l'affaire Kwan (166-2-27120), le fonctionnaire était préoccupé par la présence d'amiante, entre autres choses, mais il a fourni très peu de preuves ou d'explications, et il a refusé de retourner travailler au Recouvrement (page 25).

De façon analogue, dans l'affaire Hutchinson (166-2-28535), la fonctionnaire qui éprouvait des symptômes d'intolérance au milieu et, semble-t-il, d'un « esprit embrumé », se présentait au travail pour ensuite refuser de travailler en invoquant le Code canadien du travail. Tout comme M. Kwan, elle n'a pas participé à la recherche d'un autre emploi. C'est tout le contraire de M<sup>me</sup> L. Pachowski qui était toujours en train de téléphoner, de faire des rappels, d'écrire des lettres, de demander des rencontres et de prendre des initiatives. Deux de ces initiatives ont été contrecarrées par Revenu Canada à Toronto, qui a transmis des renseignements négatifs et faux, de sorte qu'on ne voulait plus d'elle.

L'affaire Pachowski ne ressemble pas à l'affaire Hutchinson. M<sup>me</sup> Pachowski croyait raisonnablement, d'après ce qu'elle avait entendu et lu dans le rapport Preto et par la suite, qu'elle avait le droit de ne pas se présenter à l'Aérogare 2 en l'absence d'une quelconque entente et qu'elle avait le droit à un nouveau départ. Le ministère le lui a certainement laissé croire, et M. Tom Hamilton a continué de négocier jusqu'au 19 septembre.

Le ministère a dit avoir donné du counseling aux personnes visées par la plainte de la fonctionnaire, mais il a refusé de dire quand il l'avait fait. Il l'avait déjà soutenu du bout des lèvres, mais le rapport Preto a conclu que c'était faux. Par conséquent, le simple fait de l'affirmer une deuxième fois ne veut pas dire grand chose. L'employeur

sait ce que signifie le remords. Il aime voir un employé rempli de remords, mais il n'en montre pas lui-même. Ce n'est pas quelque chose dont seule M<sup>me</sup> Stott doit se préoccuper — dire qu'elle comprend et garantir que cela ne se produira plus — le ministère doit lui aussi assumer ses responsabilités et montrer qu'il regrette le tort causé par son enquête partielle.

Au lieu de cela, le ministère a continué de constituer un dossier contre la fonctionnaire, voire d'utiliser le PAE comme source de renseignements. Il a fait obstacle à une possibilité d'emploi à Immigration Canada en fournissant des renseignements négatifs et a fait échouer une mutation à Niagara Falls avec de faux renseignements. Nous avons quatre exemples de faux renseignements tous négatifs à l'endroit de la fonctionnaire qui ont été communiqués à divers services du ministère — onglet 1, page 26(f). M<sup>me</sup> A. Preto avait demandé au ministère de ne pas inclure une déclaration selon laquelle la fonctionnaire voulait demeurer à Toronto, mais le ministère a refusé. C'était une fausse déclaration qui, encore aujourd'hui, n'a aucun fondement. Plus tard, le ministère a soutenu à deux reprises qu'une déclaration semblable avait été faite, soit que MM. Tom Hamilton et John King avaient indiqué que la fonctionnaire voulait retourner à l'Aérogare 2. Les deux hommes l'ont nié. Il est difficile de croire que le ministère croyait réellement que la fonctionnaire voulait retourner à l'Aérogare 2, compte tenu plus particulièrement du témoignage de M<sup>me</sup> Cattelan selon lequel la fonctionnaire refusait catégoriquement de retourner à cet endroit. En résumé, c'est un gâchis créé et maintenu par le ministère qui n'a montré ni remords et ni volonté de prendre du recul et d'examiner ses façons de faire.

Dans l'arrêt Kahn-Tineta Horn (T-3033-92), la Cour a examiné la différence entre l'abandon de poste et une mesure disciplinaire, bien que la différence eusse été plus évidente à l'époque étant donné que l'abandon de poste ne relevait pas de l'alinéa 11(2)g, mais de l'article 27 de la LEFP. Il est dit à la page 17 :

*Je remarque qu'en l'espèce, il n'existe aucune preuve et aucune mention du fait que l'employeur n'était pas satisfait du travail de l'intimée [...] on ne pourrait de toute évidence pas s'attendre à ce que pareille fonctionnaire abandonne son poste.*

Puis à la page 18 :

*Lorsque l'arbitre est saisi d'un grief dans lequel il est allégué que la cessation d'emploi constitue en réalité un congédiement disciplinaire, il doit déterminer si cette allégation correspond à la réalité [...]*

Et de nouveau à la page 18 :

*Dans un cas comme celui-ci, il ne suffit pas que l'arbitre se demande si les conditions légales d'une déclaration d'abandon semblent avoir été remplies et, si c'est le cas, s'abstienne de mener toute autre enquête. Il doit se demander si cette apparence correspond à la réalité en*



---

*évaluant ce sur quoi la mesure est fondée, compte tenu de la preuve présentée.*

*À la page 15 :*

*À mon avis, l'intention du législateur était que la détermination de ce qui constitue une « mesure disciplinaire », dans un cas donné, relève des personnes désignées à titre d'arbitre [...]*

*Et plus loin :*

*C'est le genre de question qui constitue le coeur des préoccupations de la Commission en matière de relations du travail dans la fonction publique [...]*

*Dans la réponse finale, onglet 52, il est précisé que la fonctionnaire a abandonné son poste. Peut-être l'a-t-on dit pour pouvoir invoquer l'alinéa 11(2)g). La position du syndicat relativement au grief est qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée et, pour déterminer si c'était bien le cas, l'arbitre n'a qu'à évaluer le motif de la mesure prise pour déterminer si les apparences correspondent à la réalité. Naturellement, l'arbitre n'est pas lié par la façon dont l'employeur qualifie ses actions.*

### Réfutation

#### **RÉFUTATION ÉCRITE DE L'EMPLOYEUR**

#### **RÉPONSES À LA RÉFUTATION DE LA FONCTIONNAIRE**

1. *Page [20], paragraphes [6 et 7], [version originale]*

*La fonctionnaire a déposé une plainte de harcèlement, datée du 15 juillet 1994, contre M<sup>me</sup> Sylvia Cook.*

*Pièce G-7*

*Aucun élément de preuve n'a été présenté à la Commission indiquant que l'employeur n'avait pas eu gain de cause. Contrairement aux affirmations de la fonctionnaire, la plainte a fait l'objet d'une enquête et a été rejetée.*

*Rapport Preto, page 3, paragraphes 1 et 3; page 4, paragraphe 6*

2. *Page [21], [dernier] paragraphe, [ibid.]*

*La fonctionnaire soutient que les endroits précisés dans l'offre de l'employeur datée du 1<sup>er</sup> mai 1995 (pièce G-13) étaient trop loin de son domicile à Tottenham pour qu'elle puisse faire la navette. Toutefois, la preuve déposée devant la Commission indique que les Pachowski ne sont déménagés à Tottenham qu'en septembre 1995. Ce fait est mentionné à la page 4, paragraphe 13, de l'argumentation de la fonctionnaire.*

3. Page [24], [dernier] paragraphe, [ibid.]

*Dans sa lettre du 17 janvier 1996, (pièce E-1, onglet 5), la fonctionnaire s'inquiète de l'élimination des postes de caissier à Niagara Falls. L'employeur a répondu à cette préoccupation à la pièce E-1, onglet 7, en confirmant que le poste de CR-3 n'était pas considéré comme un poste excédentaire. La fonctionnaire s'insurge (à la page [25], paragraphe [2], [ibid.], de l'argumentation de la fonctionnaire) contre le fait que l'employeur n'a pas dit que le poste n'était pas excédentaire ». L'employeur soutient que c'est là un autre exemple où peu importe ce que l'employeur a affirmé ou a fait, la fonctionnaire a trouvé quelque chose à redire.*

4. Page [25], paragraphes [8 et 9], [ibid.]

*La fonctionnaire soutient qu'elle n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire quand elle ne s'est pas présentée au travail suite aux lettres de M<sup>me</sup> Howard datées du 17 avril et du 21 juin 1996 (pièce E-1, onglets 13 et 16). Il est clair, d'après la preuve présentée à la Commission, que l'employeur a continué de travailler avec le représentant (que ce soit M. Tom Hamilton, M. John King ou M. Richard Pachowski) de la fonctionnaire en vue d'essayer de régler les points litigieux.*

5. Page [33], [5<sup>e</sup>] paragraphe et page [26], [dernier] paragraphe, [ibid.]

*M<sup>me</sup> Barbara Cattelan a déclaré devant la Commission que, lorsque M. Schmidt, du ministère de l'Immigration, lui a demandé une référence au téléphone, il était déjà au courant de la plainte de harcèlement. M<sup>me</sup> Cattelan a en outre déclaré qu'elle lui avait seulement dit que le « ministère » avait commis une erreur relativement à la plainte et que la fonctionnaire ne lui faisait plus confiance. En outre, elle avait dit à M. Schmidt que le ministère allait payer le salaire de la fonctionnaire pendant six mois au ministère de l'Immigration. Les notes de M<sup>me</sup> Cattelan (pièce E-3) ne précisent pas si elle a mentionné la plainte de harcèlement au ministère de l'Immigration.*

6. Page [26], [dernier] paragraphe et page [27], paragraphes [1 et 2], [ibid.]

*La fonctionnaire n'a pas été licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques parce que, encore une fois, son représentant, M. John King, avait communiqué avec l'employeur. Ce dernier a de nouveau essayé de régler les points litigieux.*

7. Page [29], paragraphes [5 et 6], [ibid.]

*La fonctionnaire a déclaré qu'elle savait qu'elle risquait de perdre son emploi et que même si M<sup>me</sup> Stott lui envoyait une lettre d'excuses, c'était trop peu, trop tard.*

8. Page [30], paragraphe [5], [ibid.]

*M. Tom Hamilton a déclaré que M<sup>me</sup> Barbara Cattelan lui avait dit que le protocole d'entente n'était pas accepté et que M<sup>me</sup> Howard allait entreprendre les procédures de licenciement. Il a déclaré l'avoir dit à la fonctionnaire. Cette dernière a convenu lors de son témoignage que M. Hamilton l'avait prévenue, mais elle a quand même décidé de ne pas dire à l'employeur qu'elle était prête à retourner travailler. En fait, elle a déclaré qu'elle n'était pas disposée à retourner travailler à l'aéroport Pearson et a plusieurs fois*

*répété lors de son témoignage qu'elle avait le droit de ne pas retourner à cet endroit à cause de la plainte de harcèlement.*

9. *Page [32], paragraphe 38, [ibid.]*

*La fonctionnaire n'a pas affirmé lors de son témoignage qu'elle serait retournée au travail moyennant certaines garanties. Elle a déclaré que, même si on lui avait dit (en août ou septembre 1997) que M<sup>me</sup> Stott avait reçu du counseling, cela n'était pas suffisant.*

### Licenciement disciplinaire

*L'employeur soutient que le licenciement de la fonctionnaire n'était pas un licenciement disciplinaire, déguisé ou non.*

*L'alinéa 11(2)g habilite l'employeur à licencier un fonctionnaire pour des motifs non disciplinaires. La preuve démontre clairement que la fonctionnaire ne répondait pas à toutes les exigences de son poste. Comme l'a affirmé M<sup>me</sup> Cattelan, la présence au travail était une exigence du poste de la fonctionnaire.*

*La fonctionnaire a délibérément choisi de ne pas se présenter au travail. Il n'existe aucun élément de preuve que l'employeur a licencié la fonctionnaire pour des motifs disciplinaires. En fait, la preuve concernant les efforts considérables déployés par l'employeur en vue de régler les points litigieux entre les parties, même après qu'il eut prévenu la fonctionnaire à plusieurs reprises qu'elle risquait d'être licenciée en vertu de l'alinéa 11(2)g de la LGFP, démontre la bonne foi de l'employeur.*

*Le représentant de la fonctionnaire a invoqué l'arrêt de la Section de première instance de la Cour fédérale dans l'affaire Horn v. Canada (1994) 22 Admin. L.R. (2d) 95. Comme il l'a fait remarquer à la page 20 de son argumentation (« Autres observations »), l'affaire Horn portait sur l'abandon de poste au sens de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

*L'affaire Horn se distingue également de la présente affaire du fait que la fonctionnaire avait été autorisée à prendre un congé d'étude et elle a été licenciée parce qu'elle ne s'était pas présentée au travail une semaine après la fin de son congé d'étude. En outre, elle avait demandé à son avocat d'aviser l'employeur qu'elle ne pouvait pas retourner travailler parce qu'elle était coincée dans une zone d'une réserve Mohawk que les Forces canadiennes avaient délimité avec du barbelé à lames.*

*Dans l'affaire Horn, la fonctionnaire avait également communiqué avec l'employeur pour lui demander l'autorisation d'utiliser ses crédits de congés pour prolonger son congé payé.*

*Enfin, et c'est là un élément essentiel, il a été démontré que l'employeur envisageait de prendre des mesures disciplinaires contre la fonctionnaire à cause de ses activités auprès des Mohawk et que ces activités s'étaient produites juste avant l'expiration du congé d'études autorisé de la fonctionnaire.*

*Aucun de ces faits ou d'autres faits analogues ne sont présents en l'espèce. Ce que nous avons, c'est une preuve claire que la fonctionnaire refusait de retourner au travail et qu'elle n'est pas retournée au travail. En outre, aucun des efforts déployés par*

*l'employeur pour que la fonctionnaire réintègre le travail n'ont été jugés acceptables par cette dernière.*

*Subsidiairement, si la Commission conclut que le licenciement de la fonctionnaire était une mesure disciplinaire déguisée, une conclusion qui, selon l'employeur, n'est pas étayée par la preuve, alors l'employeur fait valoir que le licenciement était justifié suivant le principe qu'il faut obéir maintenant et se plaindre après.*

#### Redressement demandé

*Nous faisons respectueusement valoir que le pouvoir de la Commission de réintégrer la fonctionnaire se limite à la réintégrer dans son poste d'attache. C'est le poste auquel la fonctionnaire a indiqué ne vouloir jamais retourner et auquel elle avait le droit de ne pas retourner à cause de la façon dont les enquêtes sur les plaintes de harcèlement ont été menées.*

*Lors de leur témoignage, MM. Hamilton et King ont tous les deux affirmé à plusieurs reprises que la fonctionnaire ne pouvait pas retourner à son poste d'attache, qu'elle refusait d'y retourner et qu'elle n'était pas obligée d'y retourner.*

*Même lorsque son représentant lui a demandé à l'audience si elle retournerait à son poste d'attache, la fonctionnaire a hésité avant de répondre par l'affirmative.*

*L'employeur soutient que le licenciement de la fonctionnaire a été fait dans les règles et en toute bonne foi. La fonctionnaire a refusé de se présenter au travail et ce refus n'était pas dû à des circonstances indépendantes de sa volonté. Le défaut de l'employeur de mener une enquête en règle au sujet des plaintes de harcèlement quelque trois ans plus tôt ne pouvait pas justifier le refus de la fonctionnaire de retourner au travail et ne lui accordait pas carte blanche pour imposer à l'employeur quand, où et comment elle retournerait au travail.*

*Subsidiairement, si la Commission ordonne la réintégration de la fonctionnaire, l'employeur soutient qu'elle ne devrait pas recevoir de rétroactivité au titre de la rémunération et des avantages sociaux étant donné qu'elle était en congé non payé depuis longtemps quand elle a été licenciée. Les démarches de la fonctionnaire en vue de contrer les efforts de l'employeur pour la réintégrer dans un poste quel qu'il soit, sont la raison de son congé.*

#### Motifs de la décision

L'employeur soutient que la fonctionnaire s'estimant lésée a commencé à travailler pour la Garde côtière en 1988; elle est ensuite passée à l'Aérogare 2 de l'aéroport international Pearson en avril 1993. Elle a quitté le poste à cet endroit neuf mois plus tard, soit le 14 janvier 1994, en prétextant la maladie et le harcèlement personnel. Elle n'est pas retournée au travail depuis. Le ministère a mené une enquête sur la plainte de harcèlement et a conclu qu'une partie de celle-ci était justifiée. Toutefois, la CFP a poursuivi l'enquête et a conclu que le ministère n'avait tout simplement pas mené d'enquête en règle au sujet des plaintes initiales (voir T-1, page 38). Après avoir remis

son rapport, l'auteur de celui-ci a essayé de trouver une solution par la médiation. C'est ainsi que le ministère a offert un poste de CR-03 assorti d'une protection salariale à Niagara Falls. La fonctionnaire a refusé l'offre, et la CFP a écrit ce qui suit au ministère le 12 mars 1996 (voir T-10) :

[Traduction]

[...]

*La plaignante a indiqué qu'elle n'était pas d'accord avec le protocole d'entente, lequel constitue, selon nous, un règlement raisonnable de la plainte vu les Conclusions de l'enquête.*

*Nous avons donc fermé le dossier relativement à cette affaire et en avons informé la plaignante.*

[...]

La CFP s'est alors retirée du dossier, mais le ministère a continué d'essayer de trouver une solution.

Le 17 avril 1996, le ministère a offert à la fonctionnaire le choix entre un emploi à Hamilton ou son ancien emploi (voir T-13) en précisant qu'à défaut d'accepter les options proposées elle serait licenciée. Il n'est pas sûr que la fonctionnaire ou son représentant avait inscrit Hamilton dans la liste des préférences, mais la fonctionnaire n'a pas accepté l'offre de toute façon. Le ministère avait fixé une date précise à laquelle elle devait se présenter au travail à défaut de quoi elle serait licenciée.

La fonctionnaire n'a pas accepté les solutions qui lui ont été présentées, mais avant qu'elle soit licenciée, son représentant, M. Tom Hamilton, serait intervenu et aurait téléphoné à la direction en disant que M<sup>me</sup> Pachowski était prête à réintégrer son poste d'attache (voir T-16, lettre de M<sup>me</sup> Howard à M<sup>me</sup> Pachowski datée du 21 juin 1996 ainsi que la pièce E-2, les notes des réunions tenues en mai 1996 avec M. Hamilton, M<sup>me</sup> Fava et M<sup>me</sup> Cattelan).

M<sup>me</sup> Pachowski a affirmé n'avoir jamais dit à M. Hamilton qu'elle voulait réintégrer son poste d'attache; pourtant, aucun élément de preuve n'a été produit indiquant qu'elle avait communiqué avec la direction pour contester la déclaration prétendument faite par son représentant et contenue dans la lettre datée du 21 juin. Si,

en fait, elle ne voulait pas réintégrer son poste d'attache, elle aurait dû écrire à M<sup>me</sup> Howard et le lui dire, mais elle ne l'a pas fait.

D'après les éléments de preuve produits, je conclus qu'il était raisonnable pour la direction de supposer que, en date du 21 juin 1996, M<sup>me</sup> Pachowski désirait réintégrer son poste d'attache à l'Aérogare 2, et c'est ce qu'on lui a ordonné de faire, la date de retour au travail ayant été fixée au 22 juillet 1996.

M<sup>me</sup> Pachowski ne s'est pas présentée à l'Aérogare 2 le 22 juillet 1996 comme on le lui avait ordonné et le ministère ne l'a pas licenciée. En fait, dans la lettre suivante, en date du 5 décembre 1996, que le ministère lui a envoyée selon la preuve (voir T-22), on lui a offert le choix entre un poste pour six mois à St. Catharines ou son poste d'attache en précisant qu'elle serait licenciée si elle ne se présentait pas au travail au plus tard le 16 décembre. Cette lettre a été rédigée après que M. Hamilton fut intervenu au nom de M<sup>me</sup> Pachowski et qu'il eut demandé qu'elle soit réaffectée à St. Catharines (Ontario). Les parties n'ont pas contesté le fait que cet endroit figurait dans la liste des endroits indiqués par M<sup>me</sup> Pachowski, mais cette dernière a déclaré qu'elle avait toujours voulu un poste permanent.

Quoi qu'il en soit, la preuve a démontré que les Pachowski se sont rendus à St. Catharines pour parler à certaines personnes en vue de se faire une meilleure idée du travail.

À la suite de cette discussion, M<sup>me</sup> Pachowski a décidé qu'elle ne voulait pas aller travailler à St. Catharines, à moins qu'on ne lui offre un poste permanent. Elle ne voulait pas davantage retourner à l'Aérogare 2. Elle ne s'est pas présentée au travail le 16 décembre en dépit des instructions qu'elle avait reçues, et elle n'a pas été licenciée malgré ce que disait la lettre. Toutefois l'inaction du ministère était compréhensible, je crois, parce que la preuve a démontré que M. John King a commencé à s'occuper du dossier à titre de représentant syndical de M<sup>me</sup> Pachowski (voir T-20, T-23, T-24 et la pièce G-1) et qu'il est intervenu au nom de cette dernière.

Grâce à cette intervention, le ministère a offert à la fonctionnaire une affectation de six mois à Barrie, que M<sup>me</sup> Pachowski a acceptée. Elle a travaillé une journée, mais elle trouvait qu'elle n'avait pas été bien accueillie de telle sorte qu'elle n'est pas retournée au travail. Elle a déposé une plainte de harcèlement en raison de la façon

dont elle avait été traitée par sa superviseure le seul jour où elle avait travaillé, mais une enquête subséquente a conclu que la plainte n'était pas fondée.

Les choses n'ayant pas fonctionné comme on l'avait espéré à Barrie, M. King, d'après la preuve, a informé la direction que la fonctionnaire désirait réintégrer son poste d'attache à l'Aérogare 2 (voir T-29).

Le 14 février 1997, le ministère a écrit à M<sup>me</sup> Pachowski indiquant qu'elle voulait, semble-t-il, réintégrer son poste d'attache et lui donnant pour instruction de se présenter au travail le 21 février 1997 au plus tard, à défaut de quoi elle serait licenciée.

Il n'est pas certain que M<sup>me</sup> Pachowski ait effectivement fait cette demande. Toutefois, aucun élément de preuve n'a été produit indiquant qu'elle a écrit de nouveau au ministère pour réfuter cette affirmation. Si l'idée de réintégrer son poste d'attache lui était intolérable, elle aurait dû répondre à la lettre en question et en informer le ministère. Aucun élément de preuve n'a été produit indiquant que c'est ce qu'elle a fait; par conséquent, il était raisonnable pour la direction de conclure, en date du 14 février 1997, qu'elle voulait réintégrer son poste d'attache.

M<sup>me</sup> Pachowski ne s'est pas présentée au travail le 21 février 1997 en dépit des instructions qui lui avaient été données et elle n'a pas été licenciée. En fait, à part une lettre de l'administration concernant sa journée de travail à Barrie et d'autres lettres relatives à sa plainte de harcèlement à cet endroit, le ministère semble n'avoir rien fait à ce sujet. Le ministère a attendu six mois avant de lui écrire de nouveau, le 18 août 1997, pour lui ordonner de se présenter au travail (voir T-44).

Dans la lettre du 18 août 1997, on ordonne de nouveau à M<sup>me</sup> Pachowski de se présenter au travail à l'Aérogare 2 pour réintégrer son poste d'attache au plus tard le 2 septembre 1997 sous peine de licenciement.

De nouveau, M<sup>me</sup> Pachowski ne s'est pas présentée au travail. Cette fois-ci, toutefois, le ministère a pris la mesure qu'il avait dit qu'il prendrait et il l'a licenciée. En quoi cette décision peut-elle être défendable quand les menaces antérieures du ministère de licencier la fonctionnaire si elle ne se présentait pas au travail sont restées sans suite?

La preuve en l'espèce indique que M<sup>me</sup> Pachowski a communiqué avec M. Hamilton après avoir reçu la lettre du 18 août et que M. Hamilton en a discuté avec M<sup>me</sup> Cattelan. En fait, il lui a demandé et obtenu une copie de la lettre. La preuve indique qu'il a pris la lettre très au sérieux et qu'il l'a dit à M<sup>me</sup> Pachowski.

Par conséquent, peu importe ce qui c'était passé ou non jusque là relativement aux menaces antérieures de licencier la fonctionnaire si elle ne se présentait pas au travail, je suis convaincu que M<sup>me</sup> Pachowski et M. Hamilton savaient que cette dernière menace était sérieuse. Le ministère peut avoir affaibli sa position en ne donnant pas suite aux menaces de licenciement dont fait état la correspondance antérieure. Cela est particulièrement vrai dans le cas de la lettre du 14 février 1997 où le ministère ordonnait à la fonctionnaire de se présenter à l'Aérogare 2 au plus tard le 21 février sous peine de licenciement (voir T-29). Pour un motif inexplicable, le ministère a attendu six mois avant d'envoyer à la fonctionnaire une autre lettre contenant essentiellement le même message, soit se présenter à l'Aérogare 2 sous peine de licenciement. Il semble que les représentants du ministère se sentaient de plus en plus frustrés de ne pouvoir amener la fonctionnaire à reprendre le travail. En dépit de cette position de faiblesse, M. Hamilton a dit avoir pris la lettre du 18 août très au sérieux et en avoir avisé la fonctionnaire.

Aux dires de tous, cette fois-ci le ministère était réellement décidé à finalement donner suite à ses menaces de licenciement si la fonctionnaire ne se présentait pas au travail. Cette dernière le savait, mais elle ne s'est pas pour autant présentée au travail.

Au lieu de se présenter à l'Aérogare 2 selon les instructions données, M<sup>me</sup> Pachowski, aidée de M. Hamilton, a rédigé un projet de règlement qui a été envoyé au ministère le 18 septembre 1997. Ce dernier ne l'a pas accepté et il en a verbalement informé M. Hamilton. Le ministère aurait dû répondre par écrit en indiquant pourquoi le projet de règlement était inacceptable, mais je conclus qu'en bout de ligne cette omission est sans grandes conséquences. Il aurait simplement été préférable sur le plan professionnel de répondre par écrit à la lettre que M. Hamilton et M<sup>me</sup> Pachowski avaient pris la peine d'envoyer.

Quoi qu'il en soit, M. Hamilton a effectivement dit à M<sup>me</sup> Pachowski que le ministère avait refusé le projet de règlement, ce qui n'a pas empêché M<sup>me</sup> Pachowski de décider de ne pas retourner travailler. Elle a déclaré qu'elle croyait qu'il était trop tard pour réintégrer son poste d'attache à l'aéroport international Pearson, mais le



ministère n'avait pas encore délivré l'avis de licenciement lorsqu'il a refusé le projet de règlement. En prenant la décision de ne pas retourner au travail, la fonctionnaire s'est placée dans une situation où elle risquait d'être licenciée. Elle a affirmé, lors du contre-interrogatoire, qu'elle n'avait nullement l'intention de retourner à l'aéroport Pearson à ce moment-là.

Dans l'arrêt *Cie minière Québec Cartier c. Québec (Grievances arbitrator)* (1995), 125 D.L.R. (4th) 577; (1995) 2 R.C.S. 1095, la juge L'Heureux-Dubé a écrit ce qui suit, au nom de la Cour (page 581) :

[...]

*En règle générale, l'arbitre qui examine une décision de congédier un employé devrait confirmer le congédiement lorsqu'il est convaincu qu'il y avait cause juste et suffisante de congédiement au moment où la compagnie a pris cette décision. Par contre, l'arbitre devrait annuler le congédiement lorsqu'il conclut que la compagnie n'avait aucune cause juste et suffisante pour congédier l'employé au moment où elle l'a fait. [...]*

Cette décision ne dit pas que la preuve subséquente aux événements n'est jamais valable, mais, en l'espèce, je crois que cette ligne directrice générale s'applique. L'unique preuve subséquente aux événements que j'ai entendue était que M<sup>me</sup> Pachowski était disposée à retourner à l'aéroport Pearson. Toutefois, la fonctionnaire a également affirmé que, au moment où le ministère l'a licenciée, elle n'avait nullement l'intention de réintégrer son poste d'attache.

Par conséquent, je conclus que le ministère a avisé la fonctionnaire qu'elle devait se présenter au travail sous peine de licenciement; cet avis n'était pas illégal, immoral ni dangereux; la fonctionnaire était au courant des conséquences d'un refus d'obtempérer aux ordres; elle a reçu des conseils indépendants de son représentant syndical au sujet du sérieux de l'avis; elle a décidé de ne pas en tenir compte même après avoir appris que le projet d'entente rédigé avec son représentant syndical avait été rejeté; elle savait ou aurait dû savoir que, même après le rejet du projet, elle pouvait obéir aux ordres de retourner travailler, mais elle a choisi de ne pas le faire; enfin, il n'y a aucun autre facteur dont le ministère aurait dû tenir compte, à ce que je sache, avant de licencier la fonctionnaire.

Selon moi, on ne m'a présenté aucun facteur d'atténuation qui puisse justifier que j'intervienne en l'espèce.

Vu tout ce qui précède, je conclus que la décision de l'employeur de licencier la fonctionnaire était justifiée et, par conséquent, le grief est rejeté.

**Joseph W. Potter,  
président suppléant**

OTTAWA, le 9 septembre 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau