

Date: 20010312

Dossier: 166-2-29385

Référence: 2001 CRTFP 23



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SHIV CHOPRA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

Devant : [Marguerite-Marie Galipeau, présidente suppléante](#)

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** [David Yazbeck, avocat](#)

Pour l'employeur : [Raymond Piché, avocat](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 28, 29 et 30 novembre et le 1^{er} décembre 2000.

DÉCISION

[1] La présente décision porte sur un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92.(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) par Shiv Chopra (le fonctionnaire s'estimant lésé), pour contester une suspension de cinq jours. M. Chopra est évaluateur des médicaments (VM-04) à la Division de l'innocuité pour les humains du Bureau des médicaments vétérinaires de la Direction générale de la protection de la santé de Santé Canada.

[2] Les motifs de cette suspension sont exposés dans une lettre datée du 11 août 1999 que je reproduis intégralement (pièce E-1) :

[Traduction]

Suivi de notre rencontre du 23 juillet 1999

La présente lettre fait suite à notre rencontre du 23 juillet 1999 concernant votre déclaration à l'assemblée annuelle sur l'équité en matière d'emploi de Patrimoine canadien, le 26 mars 1999.

À cette occasion, vous avez prononcé une allocution à titre de membre du groupe d'experts sur « La Dimension humaine, expériences en milieu de travail des minorités visibles ». M. Robert Joubert, directeur général des Ressources humaines, et M^{me} Lucille Marleau, gestionnaire de projet des Ressources humaines de Santé Canada, figuraient sur la liste des conférenciers invités la veille au groupe d'experts sur les pratiques exemplaires d'équité en matière d'emploi.

Pendant votre allocution, vous avez fait la déclaration suivante : « ... après trois ans à Santé Canada. Vous avez entendu hier notre directeur général des Ressources humaines, Bob Joubert. Chaque mot, tout ce que je puis vous dire maintenant, je n'étais pas là, serait un mensonge, parce qu'il ne se passe rien à Santé Canada; à l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales, nous envisageons de porter une accusation d'outrage au tribunal contre chacun de ces trois ministères, à savoir le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et Santé Canada ».

Après avoir pu réunir certains faits, nous vous avons offert la possibilité, le 23 juillet 1999, d'expliquer les circonstances de votre participation à cette conférence et la nature de la déclaration en question. Vous avez alors confirmé avoir fait cette déclaration. Vous avez aussi reconnu que vous étiez conscient des instructions que M. Robert Joubert vous avait données en décembre 1997, mais que vous ne souscrivez pas aux messages. Il est clairement précisé dans ces instructions, parmi bien d'autres, que le type de remarque négative que

vous avez faite n'est pas acceptable; elles soulignent en outre la loyauté attendue de vous en votre qualité de fonctionnaire.

Comme fonctionnaire, vous devez être loyal à l'employeur. Dénoncer publiquement la direction est incompatible avec la relation d'emploi d'un fonctionnaire. La déclaration que vous avez faite est considérée comme sans fondement, fautive et conçue pour embarrasser M. Robert Joubert, directeur général des Ressources humaines de Santé Canada et, par implication, pour salir la réputation de Santé Canada en général. Il existe de nombreux moyens pour vous et pour n'importe quel autre fonctionnaire de soulever les questions qui vous préoccupent d'une façon qui assure la responsabilisation publique des gestionnaires compétents.

En dépit des instructions et de la réprimande écrite que vous avez reçues, cet incident prouve que vous continuez à faire des commentaires négatifs injustifiés à la fois sur le ministère et sur ses hauts fonctionnaires. En votre qualité de fonctionnaire du ministère, vous avez clairement manqué à votre devoir de loyauté à son endroit et vous avez ignoré les instructions explicites de la direction.

Après un examen approfondi de la question, je conclus qu'une inconduite délibérée comme celle-là est totalement inacceptable, particulièrement puisqu'elle sape la relation employeur-employé nécessaire; elle ne saurait être tolérée. Je vous informe donc que vous serez suspendu sans traitement pour une période de cinq jours ouvrables. Cette suspension sera purgée en août, du mercredi 18 août 1999 au mardi 24 août 1999 inclusivement. Une copie de cette lettre sera versée à votre dossier personnel et y restera pendant une période de deux ans.

J'espère sincèrement que cette mesure disciplinaire vous fera comprendre la gravité de ce genre de comportement aux yeux de la direction ainsi que la nécessité d'éviter tout acte d'inconduite à l'avenir. Autrement, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires plus dures allant jusqu'au licenciement.

[3] L'employeur a produit quatre témoins, après quoi M. Chopra a témoigné pour lui-même.

[4] Les faits sont simples. Les deux parties conviennent que M. Chopra a prononcé, dans une conférence publique, les paroles reprises dans la lettre de suspension (pièce E-1). La mésentente porte sur le fait de savoir si M. Chopra avait le droit de les prononcer publiquement sans subir de représailles. L'employeur est d'avis qu'il a dépassé les limites de sa liberté d'expression, alors que M. Chopra estime que non.

[5] La preuve présentée par l'employeur peut se résumer de la façon suivante.

[6] L'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales (A.C.N.R.I.), dont M. Chopra est un ancien président, a porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.) en alléguant que Santé et Bien-être social Canada (devenu depuis Santé Canada) faisait des distinctions injustes contre les membres des minorités visibles à son service, contrairement à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.C.D.P.).

[7] Un tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) a conclu le 19 mars 1997 en faveur de la plaignante (pièce E-10) et ordonné à Santé Canada de mettre en œuvre un programme de mesures correctives spécial comprenant sept mesures correctives permanentes et 17 mesures correctives provisoires.

[8] D'après Lucille Marleau, qui était durant la période qui nous intéresse la gestionnaire de Santé Canada responsable de la mise en œuvre de la décision du Tribunal (pièce E-10), Santé Canada a produit des rapports trimestriels (pièces E-11 à E-18) sur les progrès de la mise en œuvre de l'ordonnance et les a envoyés pour commentaires à l'A.C.N.R.I. ainsi qu'à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut). En outre, l'Institut et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) étaient représentés au Comité d'examen interne créé par suite de l'ordonnance. On faisait régulièrement des exposés sur la mise en œuvre de l'ordonnance au comité consultatif syndical-patronal national. En outre, on a envoyé aux agents négociateurs les projets de politiques de ressources humaines que Santé Canada élaborait pour se conformer à l'ordonnance.

[9] L'ordonnance (pièce E-10) a entraîné la création d'un comité d'examen interne et la préparation d'un plan d'action en vue de l'élaboration de politiques et de programmes de formation à Santé Canada.

[10] Il y a eu des rencontres avec les représentants de la C.C.D.P. Un an après l'ordonnance (pièce E-10), dans son rapport annuel de 1998 (pièce E-17), la C.C.D.P. écrivait que le ministère avait « déjà mis à exécution la plupart des éléments de l'ordonnance du tribunal, ce qui montre qu'un organisme fédéral peut améliorer rapidement ses résultats une fois qu'il s'est engagé à agir. »

[11] Le sous-ministre de Santé Canada a envoyé des courriels sur la mise en œuvre de l'ordonnance à ses fonctionnaires et veillé à ce qu'on organise des séances d'information à l'intention du personnel. Un bulletin interne contenant des articles sur le sujet a aussi été distribué à tout le monde.

[12] Le 19 mars 1998, Santé Canada organisait un forum sur l'équité en matière d'emploi auquel ont participé des conférenciers invités d'autres organismes de la fonction publique, de l'extérieur, des représentants de la C.C.D.P. et des fonctionnaires, dont certains membres de l'A.C.N.R.I. À cette occasion, M. Chopra avait déclaré (pièce E-19) qu'il « ne se faisait rien » à Santé Canada et que l'A.C.N.R.I. envisageait de porter une accusation d'outrage au tribunal contre le ministère ainsi que contre la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor. M^{me} Marleau avait été renversée, premièrement parce que, le 3 mars 1998, il y avait eu une rencontre avec des représentants de l'A.C.N.R.I. pour parler du premier rapport trimestriel (pièce E-11) et qu'aucun commentaire de ce genre n'avait alors été fait; deuxièmement, elle estimait avoir consacré beaucoup de temps et d'énergie à la mise en œuvre de l'ordonnance et trouvait injuste cette déclaration de M. Chopra. Santé Canada a cherché à obtenir des éclaircissements (pièce E-19) de l'A.C.N.R.I. sur la remarque de M. Chopra; il a été rassuré quand celle-ci lui a répondu (pièce E-19) qu'il [traduction] « était prématuré de prendre des mesures en se fondant seulement sur le premier rapport trimestriel » et qu'une lettre serait envoyée à Santé Canada avant qu'elle ne prenne des recours en justice.

[13] Un an plus tard, les 25 et 26 mars 1999, Patrimoine canadien organisait une conférence sur l'équité en matière d'emploi et invitait notamment des représentants de Santé Canada à donner un exposé.

[14] M^{me} Marleau et M. Chopra ont tous deux prononcé des allocutions, la première en sa qualité de représentante de Santé Canada (pièce E-22), et le second à titre de président de la *Federation of Race Relations Organizations* de l'Ontario (pièce E-49). Selon M^{me} Marleau, il y avait environ 150 personnes dans la salle, surtout des fonctionnaires de Patrimoine canadien, mais aussi des représentants d'autres ministères.

[15] Cette fois encore, M^{me} Marleau a été étonnée d'entendre M. Chopra tenir des propos identiques à ceux qu'il avait eus en mars 1998, à savoir qu'il « ne se faisait rien à Santé Canada ». Elle était d'autant plus étonnée qu'il y avait eu régulièrement des

discussions avec l'A.C.N.R.I. depuis que le Tribunal avait rendu son ordonnance, en plus des rapports trimestriels soumis à la C.C.D.P., et que l'une et l'autre semblaient satisfaites des progrès accomplis par Santé Canada en vue de la mise en œuvre de l'ordonnance. En outre, deux jours avant cette déclaration de M. Chopra (pour laquelle il a écopé de la suspension de cinq jours qui a abouti à la présente affaire), M. Henry Pau, président du Comité d'équité en matière d'emploi de l'A.C.N.R.I., avait signé un rapport sur les progrès (pièce E-20) dans lequel il déclarait que, pour la première année de l'exécution de l'ordonnance du Tribunal, l'A.C.N.R.I. estime que Santé Canada a fait des efforts méritoires et réalisé des progrès raisonnables.

[16] Enfin, il y avait eu d'autres progrès dans l'année qui avait suivi la première déclaration de M. Chopra, celle de mars 1998.

[17] Pour confirmer les efforts déployés par Santé Canada afin d'exécuter l'ordonnance du Tribunal, M^{me} Marleau a produit une compilation (pièce E-23) de son cru des réalisations du ministère, ainsi qu'un rapport (pièce E-21) daté de mars 2000 du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

[18] En contre-interrogatoire, M^{me} Marleau a reconnu que différentes personnes peuvent avoir des opinions différentes sur la question de savoir si l'on en fait assez pour qu'il y ait des progrès en vue de surmonter les problèmes liés à l'équité en matière d'emploi et à la discrimination raciale. Les remarques (pièce E-9) faites le 25 mars 1999 par Alix Hector, président du Comité pour l'accès et la représentation équitable de Patrimoine canadien, lui ont été présentées à cet égard. Elles se lisent comme il suit :

[Traduction]

[...]

Le 21 mars 1999, Patrimoine canadien a organisé des activités afin de marquer la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale. En raison du thème de la conférence — L'équité en matière d'emploi : Vers l'avenir — nous devons nous rappeler cette date et honorer les activités associées à cet événement. Le respect, l'égalité et la diversité sont les trois valeurs fondamentales de la campagne du 21 mars. L'un des principaux objectifs de l'équité en matière d'emploi est l'élimination de la discrimination raciale.

Nous travaillons à ce dossier depuis 15 ans et nous attendons encore des résultats concrets. Nous avons eu assez d'études et de rhétorique sur ce qu'il faut accomplir. La bonne volonté des employés membres des minorités visibles montre des signes de fatigue. Nous devons agir maintenant et obtenir des résultats concrets dans les six à douze mois qui viennent si nous voulons éviter l'apathie, le doute, l'isolement forcé et la résignation.

[...]

[19] M^{me} Marilyn Février, chef (par intérim), Politique, développement et communications, aux Ressources humaines de Santé Canada, qui était présente dans la salle quand M. Chopra a fait le commentaire qu'on lui reproche le 26 mars 1999, a confirmé ses propos (pièce E-2). M^{me} Février les a interprétés dans le contexte de la mise en œuvre de l'ordonnance du Tribunal et ce d'autant plus que, à cette occasion, M. Chopra a fait allusion à Robert Joubert, qui était censé prendre la parole la veille, précisément sur la question de l'exécution de l'ordonnance (mais n'avait pas pu prononcer son allocution). M^{me} Février ne souscrit pas à l'interprétation que M. Chopra parlait de racisme en général.

[20] M^{me} Février a été choquée d'entendre cette déclaration de M. Chopra, parce qu'elle estimait qu'il remettait en question ses efforts et ceux de tous les autres fonctionnaires du ministère, en plus de représenter M. Joubert comme un menteur, bien que, sur ce dernier point, elle reconnaisse qu'il pouvait y avoir plus d'une interprétation.

[21] Le président de l'A.C.N.R.I., Rubin Friedman, a longuement témoigné sur la relation entre son organisation et Santé Canada après que le Tribunal eut rendu son ordonnance.

[22] En ce qui concerne la déclaration qu'on reproche à M. Chopra, M. Friedman est d'avis qu'il faudrait l'interpréter en tenant compte de l'esprit dans lequel elle a été faite par M. Chopra, puisque les termes qu'il a employés pourraient être interprétés différemment selon qu'il parlait du racisme en général à Santé Canada ou seulement de la mise en œuvre de l'ordonnance du Tribunal. Dans ce dernier cas, M. Friedman est d'avis qu'il « s'est fait quelque chose » depuis que cette ordonnance a été rendue. Par contre, les problèmes de racisme dans la fonction publique ou à Santé Canada n'étaient pas résolus en mars 1999 et ne le sont toujours pas (au moment du témoignage de M. Friedman). M. Friedman estime que M. Chopra aurait pu parler des progrès

d'ensemble du ministère plutôt que de ce qui se passait pour l'ordonnance du Tribunal. En ce qui concerne les recours judiciaires (pour outrage au tribunal) envisagés dans la foulée de l'ordonnance du Tribunal, la possibilité n'a jamais été entièrement écartée, d'après M. Friedman. Enfin, celui-ci reconnaît que, dans les deux premières années de l'exécution de l'ordonnance, Santé Canada a non seulement atteint (à une réserve mineure près), mais bien dépassé une grande partie des objectifs établis dans l'ordonnance (pièce E-21, page 33).

[23] Par ailleurs, il semblerait, d'après le témoignage de Hugh Hards (conseiller principal en ressources humaines) que la décision de suspendre M. Chopra ait été fondée sur quatre lignes tirées de l'ensemble de son allocution. Le ministère a conclu qu'en prononçant les mots qui tiennent sur ces quatre lignes, M. Chopra parlait de la mise en œuvre de l'ordonnance du Tribunal. M. Hards a reconnu aussi que, comme la Cour fédérale avait cassé la lettre de réprimande qu'on avait adressée à M. Chopra antérieurement (pièce E-38, page 2), la seule mesure disciplinaire figurant à son dossier était cette suspension de cinq jours.

[24] Le témoignage de M. Chopra peut se résumer comme il suit.

[25] Le 8 mars 1999, M. Chopra a confirmé au coordonnateur de la conférence (pièce E-49) de Patrimoine canadien qu'il y assisterait et qu'il participerait à l'intervention d'un groupe d'experts. Par la même occasion, il lui a envoyé une courte introduction de son exposé intitulé [traduction] « Le racisme dans la fonction publique du Canada - Regard vers l'avenir » (Racism in the Federal Public Service of Canada - « Looking Forward ») (pièce E-49). Il voulait décrire son expérience personnelle de membre d'une minorité visible et souligner la nécessité d'une révision de plusieurs lois, comme la Loi, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.E.F.P.) et la L.C.D.P. M. Chopra déplorait plus particulièrement le fait qu'un fonctionnaire ne peut pas porter plainte pour racisme devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (Commission) en vertu de l'article 44 de la convention collective de l'Institut, et qu'il a donc dû se tourner vers la C.C.D.P., où, selon lui, la plupart des plaintes sont rejetées, et où les plaignants ne peuvent pas se faire appuyer par leur syndicat, alors qu'ils en ont le droit devant la Commission. Il voulait exprimer sa conviction de l'existence de graves lacunes législatives à corriger pour contrer le racisme. Par exemple, il voulait souligner que, si l'ordonnance du Tribunal n'était pas intégralement mise en œuvre à Santé Canada, ce serait une indication que le

gouvernement n'est pas sérieux dans sa démarche pour éliminer le racisme dans la fonction publique.

[26] M. Chopra admet avoir fait la déclaration qu'on lui reproche (pièce E-2, page 18). Il l'a faite en voulant exprimer sa propre impression qu'il ne se fait rien à Santé Canada pour éliminer le racisme. Il nie avoir qualifié M. Joubert de « menteur » et demande qu'on interprète ses propos dans le contexte de toute son allocution, ainsi que dans celui de la conférence et des questions qui ont suivi. Quand il a mentionné le nom de M. Joubert, il avait l'impression que celui-ci avait pris la parole la veille; il voulait parler de lui ou d'un de ses représentants.

[27] Au moment où il a fait cette déclaration, l'A.C.N.R.I. n'avait pas entièrement écarté la possibilité d'un recours judiciaire pour outrage au tribunal.

[28] M. Chopra a assisté à la conférence en tant que dirigeant d'une organisation (la Federation of Race Relations Organizations de l'Ontario), pas en sa qualité d'évaluateur des médicaments à Santé Canada. Bien que le programme (pièces E-7 et E-9) l'identifiait comme un fonctionnaire de Santé Canada, ce n'était pas à sa demande.

[29] M. Chopra est convaincu d'avoir été suspendu parce qu'il avait témoigné quelques semaines auparavant devant le Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts (pièce E-50).

[30] En sa qualité de dirigeant communautaire, M. Chopra estime avoir la responsabilité de parler au nom de ses commettants. En outre, l'élimination du racisme est une question d'intérêt public. Pour lui, il n'est pas acceptable de ne pouvoir parler de cette question qu'avec l'autorisation de M. Lachance, le directeur du Bureau des médicaments vétérinaires.

[31] M. Chopra persiste à croire que, en ce qui concerne l'élimination du racisme, « il ne se fait rien à Santé Canada ». Le fait que le ministère a dépensé de l'argent pour organiser des ateliers de sensibilisation à la question après que le Tribunal eut rendu son ordonnance n'équivaut pas, à son avis, à l'élimination du racisme. Le fait qu'il n'a jamais obtenu d'avancement à un poste de gestion et qu'il a découvert en 1992 une note de service du directeur des Ressources humaines au directeur général dans laquelle l'auteur faisait des remarques négatives sur les antécédents culturels des

minorités visibles, qui nuiraient à leurs capacités de gestion, n'a en rien ébranlé sa conviction qu'il travaille dans un milieu biaisé.

[32] M. Chopra a commencé à travailler à Santé Canada en 1969 (pièce E-44). Il est titulaire de plusieurs diplômes, dont un Doctorat en microbiologie de l'Université McGill, ainsi que de plusieurs bourses du Conseil de recherches médicales du Canada et de l'Organisation mondiale de la santé. Il a obtenu de nombreuses distinctions, dont le Prix du gouverneur général pour service communautaire exceptionnel. Il a écrit et publié sur plusieurs sujets, certains scientifiques et d'autres littéraires, ainsi que sur la religion; il a même publié des poèmes. Très actif dans sa communauté, il a occupé les postes suivants dans des organisations : de 1975 à 1980, président du Centre communautaire indo-canadien d'Ottawa; en 1981 et 1982, secrétaire national de l'Association nationale des Canadiens d'origine indienne; en 1982 et 1983, président du Comité des médias de l'Association nationale des Canadiens d'origine indienne; de 1981 à 1984, membre du Conseil consultatif culturel du maire de la Ville d'Ottawa; de 1982 à 1986, membre du Groupe de travail des citoyens sur l'avenir du travail (An 2000) de la Ville d'Ottawa; en 1985, membre du Comité des citoyens pour l'enseignement public; en 1990 et 1991, président du Comité d'équité en matière d'emploi du Conseil national indo-canadien; de 1990 à 1996, président du Comité d'équité en milieu de travail et en matière d'emploi de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles; de 1990 à 1992, vice-président de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles; de 1992 à 1994, directeur des relations inter-rationnelles du Conseil pour la prévention du crime d'Ottawa; de 1992 à 1994, président de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles; de 1994 à 1996, vice-président de la Federation of Race Relations Organizations de l'Ontario; depuis 1996, président de la Federation of Race Relations Organizations de l'Ontario.

[33] M. Chopra a longuement témoigné sur ses expériences personnelles à Santé Canada et sur le fondement de sa conclusion que le racisme sévit au ministère. Il a témoigné aussi sur les plaintes et les griefs auxquels il a participé devant plusieurs tribunaux quasi judiciaires, de même que devant la Cour fédérale. Il milite pour l'élimination de la discrimination et du racisme.

Arguments

Pour l'employeur

[34] Selon son avocat, l'employeur s'est acquitté du fardeau qu'il avait de prouver que M. Chopra a commis une infraction justifiant des mesures disciplinaires.

[35] M^e Piché souligne que M. Chopra n'a pas nié sa déclaration, de sorte que la seule responsabilité qui reste à l'arbitre soussignée consiste à déterminer si ce qu'il a fait mérite une sanction disciplinaire.

[36] Dans le passé, M. Chopra avait reçu des instructions quant aux déclarations qu'il pouvait faire en public. En l'espèce, l'auditoire était composé essentiellement de fonctionnaires, même s'il y avait quelques conférenciers de l'extérieur. C'était un auditoire particulier, composé de personnes qui s'intéressent à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. La conférence était donc très spécialisée.

[37] M. Chopra est un personnage bien connu à Santé Canada et à l'extérieur de ce ministère. Il a plusieurs fois passé à la radio et à la télévision. Il a joué un rôle déterminant dans une affaire entendue par la Commission canadienne des droits de la personne.

[38] M. Chopra a témoigné qu'il ne voulait pas être identifié comme un fonctionnaire de Santé Canada quand il a participé à la conférence [de Patrimoine canadien], mais plutôt comme président de la Federation of Race Relations Organizations de l'Ontario (pièce E-49). Néanmoins, l'avocat de l'employeur estime qu'il faudrait partir du principe que tout le monde savait qu'il travaille pour Santé Canada.

[39] Les propos de M. Chopra reviennent à une déclaration globale que ce qui a été dit ou aurait pu avoir été dit par M. Joubert était un mensonge. Il a trompé l'auditoire en lui donnant l'impression que Santé Canada refusait d'exécuter l'ordonnance du Tribunal et que l'A.C.N.R.I. voulait intenter des poursuites contre lui.

[40] M. Chopra n'a pas le droit, quoi qu'il en pense, de dire tout ce qu'il veut et tout ce qu'il croit contre tout le monde. Dans son allocution, il n'exprimait pas sa propre opinion, mais celle de l'A.C.N.R.I.; pourtant, ce qu'il a dit n'a jamais été la position de cette organisation.

[41] Dans son témoignage, M. Chopra a tenté d'établir qu'il ne parlait pas de la mise en œuvre de l'ordonnance, mais bien de racisme au Canada. L'ordonnance du Tribunal n'a jamais enjoint à personne d'éliminer le racisme dans la fonction publique. La C.C.D.P. interdit les pratiques discriminatoires, mais n'est pas fondée sur la notion d'élimination du racisme. Par conséquent, M. Chopra, qui est très sincère, croyait sincèrement ce qu'il disait, mais il a trompé son auditoire. Sa déclaration n'était pas juste. Il n'a pas décrit ce qui s'était réellement produit. C'était une attaque personnelle contre M. Joubert, et M. Chopra devrait accepter les conséquences de sa déclaration.

[42] Ce que M. Chopra a déclaré revenait à dire que M. Joubert est un menteur. En fait, c'était de la diffamation. Quand quelqu'un déclare quelque chose publiquement, il a la responsabilité de prouver le bien-fondé de sa position. M. Chopra n'a pas tenté d'expliquer la raison de ce qu'il disait. Il a fait une affirmation générale sans citer de statistiques ni de faits.

[43] L'attitude de M. Chopra montre clairement qu'il ne reconnaît pas le pouvoir de l'employeur de le contrôler à certains égards. Pourtant, dans *Haydon et Chopra c. Sa Majesté la Reine et autres* (dossiers de la Cour T-199-99 et T-200-99), la Cour fédérale ne l'a pas autorisé à dire librement n'importe quoi et n'importe où. En employant le mot « mensonge » dans sa déclaration, M. Chopra disait implicitement que M. Joubert est un menteur. Il devrait prouver la véracité de ses dires. Ce n'est pas une opinion qu'il exprimait; il alléguait des faits. C'est à lui de prouver les faits sur lesquels il s'est fondé pour conclure qu'un « mensonge » avait été raconté. Aucun droit de la personne ne justifie qu'on trompe son auditoire.

[44] M. Chopra n'a présenté qu'un côté de la médaille; pour être juste, il aurait dû dire qu'il y en a toujours deux, et que l'autre partie ne pensait pas comme lui. Il n'a pas informé son auditoire; il l'a induit en erreur. En outre, il s'est attaqué à la réputation de M. Joubert.

[45] M. Chopra a toujours l'obligation d'être loyal à l'employeur, comme le confirme l'arrêt *Fraser c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)*, [1985] 2 R.C.S. 455; [1985] A.C.S. n° 71. La déclaration qu'il a faite sape sa capacité de travailler comme fonctionnaire. L'agent négociateur et l'A.C.N.R.I. ainsi que les syndicats ont reconnu les grands efforts que Santé Canada a déployés pour exécuter l'ordonnance du Tribunal. Même la C.C.D.P. a conclu que le ministère avait fait des progrès raisonnables en ce sens. Il y a donc une grande différence entre des progrès

raisonnables et dire que « rien » ne se faisait, comme M. Chopra l'a prétendu. Même l'A.C.N.R.I. était satisfaite des progrès accomplis (pièce E-43).

[46] M. Chopra est encore au service du gouvernement; il est payé par le gouvernement et ne peut pas dire tout ce qu'il pense. Il est clair qu'il veut avoir l'entière liberté de critiquer son employeur. Le grief devrait être rejeté.

[47] Enfin, l'avocat de l'employeur me reporte aux affaires suivantes : *Arthur J. Stewart c. Commission des relations de travail dans la fonction publique*, [1978] 1 C.F. 133; *Haydon et Chopra c. Canada*, [2000] A.C.F. n° 1368; *Grahn c. Canada (Conseil du Trésor)* (1987) (dossier de la Cour A-749-83); *Fraser (supra)*; et *Leenen c. Canadian Broadcasting Corp.*, [2000] O.J. No. 1359.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[48] L'avocat de M. Chopra a présenté les arguments suivants.

[49] Il s'agit d'une question d'interprétation. On n'a pas produit la moindre preuve que l'A.C.N.R.I. reconnaissait que l'ordonnance avait été exécutée intégralement. M. Chopra avait amplement raison de faire la déclaration en question. Il n'a diffamé personne et M. Joubert n'a pas été lésé par sa déclaration. En outre, ce monsieur n'a pas été appelé à témoigner. S'il croyait vraiment avoir été victime de diffamation, il aurait témoigné sur les répercussions de la déclaration de M. Chopra. Même si l'on supposait que l'arbitre soussignée peut entendre une poursuite en diffamation, rien dans la preuve ne permet de croire que M. Chopra a qualifié M. Joubert de menteur. Aucun des deux témoins convoqués par l'avocat de l'employeur n'a déclaré que M. Chopra avait traité M. Joubert de menteur.

[50] La preuve a révélé qu'on continuait à s'inquiéter du fait que l'ordonnance du Tribunal n'a pas été intégralement mise en œuvre. M. Friedman a reconnu que la déclaration de M. Chopra pouvait être interprétée de plus d'une façon. Les deux témoins de l'employeur n'ont pas pu accepter d'autre interprétation que la leur, et l'employeur a pris une décision à l'endroit de M. Chopra sans tenir compte du contexte dans lequel celui-ci avait fait sa déclaration.

[51] M. Chopra n'a pas induit son auditoire en erreur quant à la position de l'A.C.N.R.I.; d'ailleurs, M. Friedman a lui-même témoigné que son organisation n'avait jamais écarté la possibilité de recours judiciaires. Il n'y a rien d'étonnant à cela puisque

ce serait le seul recours qui lui resterait si l'ordonnance n'était pas exécutée. La plainte de l'A.C.N.R.I. était très litigieuse, et Santé Canada avait bataillé ferme.

[52] Les arguments de l'avocat de l'employeur ne tiennent aucun compte du contexte. Même M. Friedman a déclaré que l'A.C.N.R.I. n'avait jamais écarté la possibilité d'en appeler aux tribunaux. Rien dans la preuve ne laisse entendre qu'elle ait été d'avis que M. Chopra avait mal représenté sa position. D'ailleurs, même s'il l'avait mal représentée, ce ne serait pas l'affaire de Santé Canada, et même les témoins que l'employeur a convoqués à la barre n'ont pas affirmé que M. Chopra avait mal représenté la position de l'A.C.N.R.I.

[53] Les deux témoins que Santé Canada a fait comparaître n'étaient pas désintéressés. Il vaut la peine de souligner que l'employeur n'a fait témoigner aucun membre désintéressé de l'auditoire.

[54] Il n'est pas déloyal pour un fonctionnaire d'exprimer son opinion personnelle en disant qu'il y a du racisme dans le ministère où il travaille. M. Chopra lutte avec des problèmes de racisme depuis dix ans. Sa déclaration ne saurait être comparée à la longue série d'attaques très dures contre le gouvernement et ses dirigeants en public qui caractérisait l'affaire *Fraser (supra)*.

[55] M. Chopra a fait tout ce qu'il a pu pour s'attaquer au problème du racisme. Il a réalisé ses propres études, communiqué avec la Commission de la fonction publique, le Conseil du Trésor et la C.C.D.P., écrit des lettres, parlé à des députés et adhéré à l'A.C.N.R.I. Il a essayé de travailler à l'intérieur du système. Il s'est prévalu des mécanismes de recours de la C.C.D.P. En fait, le Tribunal des droits de la personne lui a donné raison puisqu'il a délivré une ordonnance précise à l'employeur par suite de la plainte de l'A.C.N.R.I. En ordonnant des mesures pour contrer les pratiques discriminatoires du ministère, le Tribunal lui intimait à toutes fins utiles de se débarrasser du racisme.

[56] Le cas de M. Chopra correspond à l'une des exceptions précisées dans l'arrêt *Fraser (supra)*, lorsque le gouvernement commet des actes illégaux. Il est illégal pour le gouvernement du Canada de faire des distinctions injustes fondées sur la race.

[57] La compétence professionnelle de M. Chopra n'a été en rien sapée par sa déclaration à la conférence.

[58] La lettre de réprimande qu'on a servie à M. Chopra dans le passé ne fait plus partie de son dossier; elle a été supprimée ou annulée par la Cour fédérale (dossier de la Cour T-199-99). Les lettres antérieures adressées à M. Chopra sur ses déclarations publiques n'ont rien à voir avec une déclaration sur le racisme. En outre, il avait déjà fait une observation analogue à sa déclaration de mars 1999 sans écoper d'une sanction disciplinaire. L'employeur tolérait donc ce genre de déclaration. M. Chopra a d'ailleurs fait des déclarations analogues à bien d'autres occasions.

[59] Il ne faudrait pas oublier que M. Chopra a fait sa propre étude après avoir pris connaissance de l'analyse du Conseil du Trésor; il a conclu que les conclusions de cette analyse étaient erronées. Il a fait connaître son point de vue dans les publications de l'A.C.N.R.I. et l'a exprimé dans le contexte des décisions de la C.C.D.P. Personne ne lui a jamais imposé de sanction pour cela. Il y a même eu un article de journal dans lequel il a déclaré qu'il y avait du racisme à Santé Canada, et il n'a pas subi de sanction disciplinaire dans ce cas-là non plus (pièce E-42a). De toute évidence, le ministère ne se préoccupait pas de ce que M. Chopra a dit dans le passé.

[60] En outre, le ministère a tardé à prendre des mesures disciplinaires; pour ce seul motif, la sanction devrait être annulée.

[61] Au fond, il s'agit essentiellement de liberté d'expression. Au Canada, les gens ont le droit de s'exprimer. Même s'il y a des limites sur la liberté d'expression, généralement précisées dans l'arrêt *Fraser (supra)*, il faut se demander si la déclaration de M. Chopra était d'intérêt public, et le contexte doit entrer en ligne de compte.

[62] Le ministère a déjà été critiqué pour ne pas avoir tenu compte du contexte, dans le cas du fonctionnaire s'estimant lésé lui-même (voir le jugement de la Cour fédérale concernant la dernière réprimande).

[63] Il faudrait tirer une conclusion défavorable à l'égard de l'employeur du fait qu'il n'a pas convoqué certains témoins, dont deux importants, soit M. Lachance et M. Joubert.

[64] L'avocat de l'employeur a tenté de dépeindre M. Chopra comme quelqu'un qui agit par vengeance personnelle et qui ne peut être réhabilité. Rien dans la preuve n'étaye cette description de sa personnalité. M. Chopra a dit ce qu'il a dit en raison de la communauté qu'il représente et de son sentiment qu'il avait le devoir de s'exprimer.

Il aurait pu employer d'autres termes, mais il ne l'a pas fait. Nous savons, même de la bouche d'un des témoins de l'employeur, M^{me} Février, qu'on aurait pu avoir une autre interprétation des paroles de M. Chopra que la sienne ou celle du ministère. Ce que M. Chopra tentait vraiment de dire, c'est que, même si le dossier du ministère semble bon, son vécu l'amène à conclure que c'est une image trompeuse.

[65] Bien que les termes employés par M. Chopra puissent sembler durs, ce qui compte, c'est ce qu'il voulait dire. N'oublions pas que nous devons déterminer s'il s'agit d'un comportement coupable. M. Chopra a parlé avec son cœur; il est vraiment convaincu qu'il ne se fait rien au ministère. Sa conviction est confirmée par le dossier, et il est d'importance vitale qu'on discute de la question. Même si l'on concluait que M. Chopra est dans l'erreur, la réaction appropriée n'est pas une sanction disciplinaire.

[66] Le grief devrait être accueilli avec une ordonnance enjoignant à l'employeur d'assumer les frais engagés pour ce grief, afin de lui faire comprendre que le genre de comportement dont il a fait preuve est inacceptable. L'article 21 de la Loi permet à l'arbitre de rendre une ordonnance sur les dépens parce que cette affaire-ci n'est manifestement pas favorable à de bonnes relations entre l'employeur et les employés.

[67] Il n'est pas justifié de limiter la liberté d'expression de quelqu'un simplement parce qu'on n'est pas d'accord avec lui. Il faut analyser le message que le ministère envoie quand il impose des sanctions aux fonctionnaires pour avoir parlé librement et franchement de leur expérience personnelle du racisme dans la fonction publique. Ce que le ministère dit, c'est : « Restez tranquilles. Nous ne voulons pas vous entendre, ni que d'autres vous entendent. » Les mesures disciplinaires sont injustifiables.

[68] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé me renvoie aux affaires suivantes : *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927; *Osborne, Millar et Barnhart et autres c. Canada (Conseil du Trésor) et autres* (1991), 125 N.R. 241; *Haydon (supra)*; *Fraser (supra)*; *Laboucane* (dossiers de la Commission 166-2-16086 à 16088); *Pleau* (dossiers de la Commission 166-2-22977 et 166-2-24137); *Re University of Ottawa and International Union of Operating Engineers, Local 796-B* (1994), 42 L.A.C. (4th) 300; *Re Municipality of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 79* (1999), 78 L.A.C. (4th) 1; *Re Canada Post Corp. and Canadian Union of Postal Workers* (1992), 25 L.A.C. (4th) 137; *McKinnon v. Ontario (Ministry of Correctional Services)*, [1996] O.H.R.B.I.D. No. 13; *Lucas* (dossier de la Commission 166-2-22752), *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Ministère de la Défense*

nationale, [1996] 3 C.F. 789; *Chouinard* (dossier de la Commission 166-2-14290) et *Oliver* (dossiers de la Commission 166-2-14579 et 14580).

Réfutation

[69] L'avocat de l'employeur déclare qu'il ne s'agit pas en l'espèce de liberté d'expression et que M. Chopra n'a jamais subi de sanction disciplinaire pour ce qu'il a dit ou écrit dans le passé. Il reconnaît que M. Chopra a le droit de penser et que ce droit est protégé par la Charte.

[70] Selon l'avocat de l'employeur, M. Chopra n'a pas écopé d'une sanction disciplinaire pour ce qu'il pense ou pour ce qu'il croit, mais pour ce qu'il a dit. Ce qu'il a dit était de la diffamation à l'endroit de M. Joubert. D'après lui, M. Chopra a trompé son auditoire sur ce qui se passait à Santé Canada ainsi que sur la position de l'A.C.N.R.I. La diffamation n'est pas une des exceptions établies dans l'arrêt *Fraser* (*supra*). Le fait d'induire les gens en erreur et la diffamation sont deux formes d'expression qui ne sont pas protégées par la Charte.

[71] Il ne faudrait pas analyser la situation du point de vue de M. Chopra, ni demander quelle était son intention ou dans quel contexte il se situait, mais bien évaluer le contexte de la déclaration : il ne s'agit pas de se demander pourquoi M. Chopra a dit ce qu'il a dit, mais plutôt ce qu'il a dit et ce qu'un auditeur raisonnable en aurait conclu.

[72] En mars 1998, M. Chopra n'a pas dit que quelqu'un était un menteur. Toutefois, en 1999, ce qu'il a déclaré revenait à dire que M. Joubert était un menteur. Bien que les exceptions établies dans *Fraser* ne soient pas exhaustives, la diffamation ne saurait être une nouvelle exception.

[73] Quant aux dépens, la Commission a déjà refusé de les accorder. Ce ne serait pas une bonne politique de commencer à le faire en l'espèce. Manifestement, il ne s'agit pas ici de mauvaise foi de l'employeur. Enfin, il faudrait se rappeler que les mots peuvent être destructeurs.

Motifs de la décision

[74] Ce grief est accueilli. Le fardeau de la preuve incombait à l'employeur, qui n'a pas réussi à démontrer l'inconduite de M. Chopra.

[75] D'après la lettre lui annonçant sa suspension, M. Chopra a écopé d'une sanction disciplinaire pour une déclaration qu'il a faite (pièce E-2) le 26 mars 1999, à l'« Assemblée annuelle du Comité pour l'accès et la participation équitable du ministère du Patrimoine canadien ». L'auditoire de cette conférence était essentiellement composé de fonctionnaires. M. Chopra n'a pas subi de mesure disciplinaire parce qu'il avait assisté à la conférence, ni parce qu'il y avait pris la parole, mais plutôt pour la teneur de ses propos.

[76] Il y avait deux conférenciers invités dans le groupe d'experts : M. Chopra lui-même et, selon le compte rendu de la conférence (pièce E-9), un M. Karim. M. Chopra a parlé de racisme et M. Karim, des progrès de l'équité en matière d'emploi. Les deux ont été invités à exposer leurs conclusions personnelles sur ces thèmes et, on peut l'imaginer, pas simplement à approuver sans réserve les efforts du gouvernement dans ces domaines. En fait, M. Chopra a témoigné en disant que son allocution avait pour objet de faire part de ses expériences personnelles.

[77] J'ai analysé les propos de M. Chopra et le contexte dans lequel il les a tenus (pièce E-2). M. Chopra a parlé de racisme et de l'ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne (pièce E-10). Les deux sujets sont liés. Dans un cas comme dans l'autre, j'en suis venue à la conclusion que M. Chopra a exprimé une opinion personnelle. À mon avis, il avait le droit de le faire; d'ailleurs, la raison même de sa présence dans ce groupe d'experts consistait à exprimer une opinion personnelle. Il avait le droit d'avoir cette opinion et de l'exprimer même si elle n'était pas partagée par d'autres personnes à Santé Canada. En outre, il avait le droit d'avoir cette opinion même si certaines personnes pensaient qu'il avait tort. Il y a très peu de vérités absolues, à supposer qu'il en existe. C'est particulièrement vrai quand il est question de racisme, de discrimination et d'équité en matière d'emploi.

[78] Tout comme les autres personnes qui vivent au Canada, les fonctionnaires ont le droit d'avoir des opinions et de les exprimer publiquement, jusqu'à une certaine limite. Ils ont le droit de s'exprimer publiquement sur des questions comme par exemple l'équité en matière d'emploi, l'égalité devant la loi et le droit à la protection de la loi sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Ces questions sont liées à des droits protégés par la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne et reflètent des valeurs canadiennes fondamentales qui, à ce titre, transcendent les limites de la relation d'emploi.

[79] M. Chopra a choisi d'exprimer publiquement son opinion sur une question particulièrement répugnante pour la société canadienne, comme en témoignent les lois adoptées pour la contrer, le racisme. Selon lui, le racisme explique la lenteur des progrès des minorités visibles quant à l'équité en matière d'emploi. Il convient de souligner que les allégations et les opinions de M. Chopra ne constituent pas une preuve de l'existence du racisme au ministère. Ce sont des allégations et des opinions.

[80] Même si certaines personnes ont pu avoir trouvé les opinions de M. Chopra blessantes et qu'elles ont pu en décevoir d'autres, il y a droit. Ses propos peuvent avoir été durs, mais il a quand même le droit de les tenir.

[81] En ce qui concerne les opinions et leurs expressions, j'estime que, en ma qualité de membre d'une commission fédérale des relations de travail et d'arbitre nommée en vertu de la Loi, je dois faire preuve de prudence avant de restreindre le droit fondamental de M. Chopra d'exprimer ses opinions, quand ce droit est exercé à l'égard de l'existence possible du racisme et de la discrimination. J'estime qu'il m'incombe de rendre des décisions compatibles avec les valeurs protégées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[82] Bien qu'il soit souhaitable d'être sensible aux sentiments d'autrui, notamment de son employeur, de ses confrères et de ses collègues, dans certaines situations, les enjeux sont trop importants pour qu'on se taise par courtoisie. Il me semble que l'existence ou l'inexistence du racisme dans un système est une de ces situations.

[83] M. Chopra est membre d'une minorité visible; il est fonctionnaire depuis une trentaine d'années. Son curriculum vitæ est impressionnant. Il est titulaire de nombreux diplômes et de nombreuses bourses et distinctions, y compris le Prix du gouverneur général pour service communautaire exceptionnel (pièce E-44), et pourtant, il n'a jamais eu d'avancement. On n'a jamais contesté la qualité de son travail. À tort ou à raison, il est devenu convaincu que sa qualité de membre d'une minorité visible n'est pas étrangère au fait qu'il n'a jamais eu d'avancement dans la fonction publique. Au fil des années, il s'est de plus en plus impliqué dans les droits de la personne; il est devenu militant.

[84] M. Chopra a occupé plusieurs postes importants dans des organisations vouées à l'égalité des minorités visibles. Ses observations et ses études personnelles l'ont convaincu qu'il existe bel et bien du racisme à Santé Canada et que les mesures prises

en général aussi bien que par suite de l'ordonnance du Tribunal des droits de la personne reviennent à « rien » (pièce E-2). Plus particulièrement, il estime que « rien » n'a été fait par suite de l'ordonnance du Tribunal (pièce E-10) afin d'assurer réellement l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles. À son avis, le manque d'équité en matière d'emploi est attribuable au racisme, manifeste ou tacite.

[85] L'évolution professionnelle de M. Chopra dans son ministère, ses expériences personnelles ainsi que ses activités et ses observations dans le domaine des droits de la personne ont forgé ses opinions. Qui que nous soyons, nos opinions résultent de nombreux facteurs dont notre vécu n'est pas le moindre. Et le vécu de M. Chopra l'a mené à avoir cette opinion. Je ne dis pas qu'il a tort ou raison. Ce que je dis, c'est qu'il a droit à son opinion et qu'il a aussi le droit de l'exprimer publiquement.

[86] Comme je l'ai déjà dit, les termes employés par M. Chopra semblent avoir offensé certains fonctionnaires du ministère. Je peux comprendre qu'ils considèrent ses paroles comme particulièrement blessantes. Ils ont certainement droit à leur amour-propre. Ces sentiments peuvent être justifiés dans la mesure où, par suite de l'ordonnance du Tribunal des droits de la personne (pièce E-10), le ministère a pris des mesures d'application des correctifs précis que le Tribunal lui avait enjoint d'instaurer. Il est manifestement désagréable pour quelqu'un de ne pas voir ses efforts reconnus à ce qu'il estime être leur juste valeur. Tout comme j'estime que M. Chopra a droit à son opinion qu'il ne se fait « rien » au ministère, je suis convaincue que les représentants du ministère ont droit eux aussi à leur opinion que « quelque chose » s'y passe. En outre, on peut se demander si la réaction du ministère aurait été aussi forte si M. Chopra avait reconnu même du bout des lèvres un début de changement résultant de l'exécution de l'ordonnance par le ministère. M. Chopra a décidé de ne pas tenir ce genre de propos. À la fin, nous ne pouvons qu'espérer que, pour maintenir leur crédibilité, et M. Chopra et le ministère vont s'efforcer d'atteindre un équilibre, le premier dans son choix de mots pour exprimer ses opinions et le second en se demandant s'il est acceptable de réagir à ce choix de mots par des mesures disciplinaires.

[87] Cela dit, en raison de la complexité et de l'ampleur du problème, ainsi que de l'élément de subjectivité inhérent à la perception et à l'identification du racisme, de la discrimination et de l'absence d'équité en matière d'emploi, il est impossible d'arriver dans ce contexte à une décision absolue au point d'interdire à une personne (ou à un

ministère) d'avoir et d'exprimer une opinion. Par conséquent, en général, je crois qu'il est sain pour le ministère, pour ses fonctionnaires, pour la fonction publique et pour l'ensemble de la société canadienne que tout le monde soit libre d'exprimer ses opinions — si différentes soient-elles — et de s'engager dans un débat public sur ces questions.

[88] En s'en prenant à ceux qui expriment leurs opinions sur des questions fondamentales comme celles qui sont en jeu dans cette affaire-ci (le racisme, la discrimination et l'équité en matière d'emploi), le ministère risque simplement de renforcer l'impression qu'on a raison de dire qu'il y a du racisme chez lui.

[89] Après avoir tenu compte à la fois du contexte dans lequel M. Chopra s'est exprimé et des explications qu'il a données quand il a témoigné devant moi, j'en suis arrivée à la conclusion qu'il estime que les mesures prises par le ministère par suite de l'ordonnance du Tribunal (pièce E-10) sont si mineures qu'elles reviennent à « rien », et que prétendre le contraire serait un « mensonge ». Il n'a pas traité M. Joubert de « menteur », et je ne crois pas non plus qu'il ait eu l'intention de qualifier qui que ce soit (y compris M. Joubert) de « menteur »; je pense plutôt qu'il voulait dénoncer énergiquement une situation, en plus de s'attaquer à la crédibilité et à la validité de toutes les opinions contraires à la sienne. Il ne voulait pas être blessant ni parler avec malice contre qui que ce soit, y compris M. Joubert; il exprimait clairement et énergiquement sa frustration, en raison de ce qu'il perçoit comme l'absence de changements tangibles au ministère. En outre, je souligne que M. Joubert n'a pas témoigné et que, par conséquent, il ne s'est pas plaint et n'a pas confirmé devant moi qu'il s'est senti blessé ou diffamé par les remarques de M. Chopra.

[90] M. Chopra n'est pas seul dans son évaluation négative de la fiche de l'employeur en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et la discrimination raciale. Alix Hector, président du Comité pour l'accès et la participation équitable de Patrimoine canadien, qui avait organisé la conférence au cours de laquelle M. Chopra a tenu ses propos, a déclaré dans son allocution de bienvenue (pièce E-9, page 2) qu'un des principaux objectifs de l'équité en matière d'emploi consiste à éliminer la discrimination raciale, et qu'on attend encore des résultats concrets, en ajoutant qu'il y a eu assez d'études et de rhétorique sur ce qu'il faut accomplir. Bien que les termes de M. Hector soient nettement moins catégoriques que le « il ne se fait rien » de M. Chopra, l'impression sous-jacente est la même : la situation n'a pas changé.

[91] La déclaration de M. Chopra n'a pas nuit à sa capacité de s'acquitter de ses fonctions d'évaluateur des médicaments et il n'a pas manqué à son devoir de loyauté. L'arrêt *Fraser (supra)* reconnaît qu'il y a des exceptions à ce devoir et en donne une liste non exhaustive. J'estime quant à moi que les propos de M. Chopra constituent une exception au devoir de loyauté et qu'il s'exprimait sur une question importante d'intérêt public (voir *Haydon (supra)*). À mon avis, le racisme et l'équité en matière d'emploi sont des questions qui transcendent la situation de l'individu; elles sont d'intérêt public.

[92] Il vaut la peine de souligner que dans *Haydon (supra)*, M. Chopra, qui était aussi partie à cette affaire, avait fait publiquement des déclarations sur le processus d'examen des médicaments à Santé Canada. Si parler de ce processus à Santé Canada ne constitue pas un acte d'inconduite de la part de M. Chopra, telle était la conclusion de la juge Tremblay-Lamer (et pourtant, l'examen des médicaments fait partie de ses responsabilités professionnelles), on peut encore moins prétendre en l'espèce que les déclarations publiques de M. Chopra lui faisaient manquer à son devoir de loyauté.

[93] Je tiens enfin à souligner que, tout comme les autres Canadiens, les fonctionnaires ont le droit de se plaindre de racisme et de discrimination devant la Commission canadienne des droits de la personne (c'est exactement ce que M. Chopra a fait, d'ailleurs). Leurs plaintes sont entendues dans le cadre d'audiences publiques. Il serait par conséquent vraiment étrange que je déclare qu'un fonctionnaire qui exprime son opinion dans une conférence publique sur l'existence de la discrimination dans un ministère se rend coupable d'inconduite, alors que ce même fonctionnaire aurait le droit expressément reconnu par la loi d'exprimer exactement la même opinion dans une audience publique devant un tribunal canadien des droits de la personne. Il me semble que le public est le public où qu'il soit, et que, si un(e) fonctionnaire ne manque pas à son devoir de loyauté envers son employeur quand il (ou elle) se plaint de racisme et de discrimination devant la Commission canadienne des droits de la personne, il n'y a aucune raison logique de prétendre qu'il (ou elle) y manque quand il (ou elle) se plaint de discrimination en public au cours d'une conférence.

[94] Pour ces motifs, le grief est accueilli. J'ordonne à l'employeur d'annuler la suspension, de rembourser à M. Chopra les jours de traitement correspondants et de retirer de son dossier tous les documents relatifs à la suspension. Même si j'avais

compétence pour le faire, on ne m'a pas présenté d'arguments convaincants pour que j'accorde les dépens au fonctionnaire s'estimant lésé en l'espèce.

**Marguerite-Marie Galipeau,
présidente suppléante**

OTTAWA, le 12 mars 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier