

Date: 20010910

Dossier: 166-32-29635

Référence: 2001 CRTFP 91



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

STEPHANIE REID

fonctionnaire s'estimant lésée

et

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

employeur

Devant : Guy Giguère, président suppléant

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Martin Ranger, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Bidal et André Garneau, avocats

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
Le 6 juillet et les 30 et 31 octobre 2000 et du 26 février au 1^{er} mars 2001.

DÉCISION

[1] Le 21 août 1998, la docteure Stephanie Reid, vétérinaire, a présenté un grief concernant le défaut de son employeur de respecter l'entente conclue le 21 octobre 1997 au sujet de son [traduction] « salaire (PAE) pleine rémunération payée — autres raisons pour les 9 à 12 mois suivants, conformément à la politique du CT sur le harcèlement, au cours d'une enquête en matière de harcèlement ».

[2] Dans une lettre datée du 21 décembre 1998, le docteur Brian Evans, directeur exécutif, Direction des produits animaux, a rejeté le grief de la docteure Reid au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Il a expliqué que la pleine rémunération avait été une condition du retour prévu au travail de la docteure Reid, après un congé autorisé, et ce, jusqu'à ce que les arrangements nécessaires soient pris en vue de sa réintégration dans l'effectif. Il a indiqué que cet arrangement n'était pas dû à la plainte de harcèlement déposée par la docteure Reid, mais qu'il s'agissait d'une mesure provisoire en attendant son retour au travail à temps plein, dans un proche avenir, et pour l'aider dans la situation où elle se trouvait après que la Sun Life du Canada eut cessé de lui verser des prestations d'invalidité. Dans une lettre datée du 11 janvier 2000, le docteur André Gravel, vice-président, Programmes, a rejeté le grief de la docteure Reid au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. À l'explication donnée par l'employeur au deuxième palier, il a ajouté que, en février 1998, Santé Canada avait évalué que la docteure Reid n'était apte au travail que trois demi-journées par semaine et qu'elle pourrait, à terme, passer progressivement au temps plein, de sorte que l'employeur a jugé opportun de la rémunérer en conséquence.

[3] Au début de l'audience, le 6 juillet 2000, M^e Garneau a demandé un ajournement du fait que les parties essayaient de négocier un règlement global des différents dossiers concernant la docteure Reid. M. Ranger s'est opposé à un ajournement de l'audience, arguant qu'il s'agissait là d'une manœuvre de l'employeur pour gagner du temps. M^e Garneau a déclaré que l'employeur tentait de régler ces différents dossiers de bonne foi et qu'il était maintenant prêt à aller en médiation, une voie que l'employeur n'avait pas voulu emprunter par le passé. L'ajournement de l'audience a été accordé vu que les deux parties avaient exprimé leur volonté d'essayer de résoudre ces différents litiges par la médiation. J'ai indiqué aux parties que la Commission nommerait un médiateur dans ce dossier pour aider les parties à résoudre les points en litige, à moins que leurs négociations aboutissent à un règlement de la question. Dans l'intervalle, l'affaire en instance allait être instruite lors d'une audience

d'arbitrage devant se tenir en octobre 2000, au cas où les négociations ou la médiation s'avéreraient infructueuses.

[4] L'audition du présent grief a repris le 30 octobre 2000, car les parties n'étaient pas parvenues à une entente. Ce n'était alors plus M^e Garneau qui représentait l'employeur, mais M^e Bidal. Cette dernière a affirmé, à titre de question préliminaire, que le grief n'était pas recevable à l'arbitrage en vertu du paragraphe 92(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) car il ne portait pas sur l'interprétation ni l'application de la convention collective. Les deux représentants avaient des témoins à produire sur cette question préliminaire. Le docteur Brian Evans a entendu le grief de la docteure Reid au deuxième palier. Il a témoigné qu'il ne se souvenait pas si la docteure Reid avait alors soutenu que la réduction de sa rémunération avait été une mesure disciplinaire. En contre-interrogatoire, il a ajouté qu'il était fort possible qu'elle ait soulevé ce point, vu qu'elle était très émotive. Lynn Cassie, une conseillère principale en relations de travail à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (Agence), a témoigné qu'elle était présente au dernier palier de la procédure de règlement du grief et que la docteure Reid avait dit que la réduction rétroactive de sa rémunération revêtait un caractère punitif et de représailles. La docteure Reid a témoigné que, tant au deuxième qu'au troisième paliers, elle avait clairement dit qu'elle estimait que la réduction de son salaire avait revêtu un caractère punitif et de représailles.

[5] M^e Bidal a affirmé que le grief de la docteure Reid se fondait sur une entente qu'auraient conclue les parties et qu'il ne concernait pas l'interprétation ou l'application de la convention collective. Elle a ajouté qu'il était possible que cette entente qu'auraient conclue les parties fut basée sur la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement et que cette entente ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage en vertu de la Loi. M^e Bidal a également fait valoir que la fonctionnaire s'estimant lésée essayait de soulever un nouveau point litigieux en communiquant, à titre de preuve, qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée. La présentation de ce nouveau motif est contraire à la décision que la Cour d'appel fédérale a rendue dans l'affaire *James Francis Burchill c. le procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109.

[6] M. Ranger a soutenu qu'il s'agissait d'un grief relatif à la rémunération même si le grief en tant que tel ne faisait pas mention de la clause 17.14 de la convention collective. Dans son grief, la docteure Reid a parlé de la [traduction] « pleine

rémunération payée (PAE) [porté à l'effectif] — autres raisons », de sorte que la disposition 17.14 est la seule clause de la convention collective qui traite de la situation d'un fonctionnaire rémunéré alors qu'il n'est pas au travail. M. Ranger a également fait valoir que la docteure Reid avait déclaré au deuxième et au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs que la réduction rétroactive de sa rémunération avait revêtu un caractère punitif et de représailles. M. Ranger a donc soutenu que le jugement *Burchill (supra)* ne s'appliquait pas en l'espèce.

[7] J'ai informé les représentants que je prenais note des objections et que je remettais à plus tard le prononcé de ma décision, si bien que j'allais instruire l'audience.

Résumé de la preuve

[8] Le 19 décembre 1994, la docteure Reid a été grièvement blessée dans un accident de la route. Après plusieurs semaines d'absence, elle est retournée travailler à la section des produits biologiques vétérinaires et de la biotechnologie. Ce fût pour elle une période difficile, puisqu'elle recevait un traitement pour soigner ses blessures et que, au même moment, elle estimait que son superviseur, le docteur B.S. Samagh, la harcelait. Son état de santé s'est détérioré; elle n'a plus été en mesure d'accomplir son travail et a été mise en congé d'invalidité de longue durée en octobre 1995. Le 24 juin 1997, elle a officiellement déposé une plainte de harcèlement contre le docteur Samagh et le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire du Canada. La docteure Reid a indiqué que, en raison de son invalidité et de son état de santé, elle n'avait pas été en mesure de donner suite à l'aspect « harcèlement » de son grief avant juin 1997.

[9] Le 15 juillet 1997, le sous-ministre d'Agriculture et Agroalimentaire Canada a informé la docteure Reid que sa plainte de harcèlement avait été transmise à l'Agence, puisque le docteur Samagh et elle-même étaient maintenant tous deux des employés de l'Agence. Le 17 juillet 1997, la docteure J. Lloyd-Jones, médecin à Santé Canada, a répondu par écrit à Robin Winter, conseillère en ressources humaines à l'Agence, (pièce G-7) à la suite de son renvoi du dossier en date du 25 juin 1997 pour évaluation de l'aptitude de la docteure Reid à retourner au travail. La docteure Lloyd-Jones a écrit que certains éléments compliquaient le retour au travail de la docteure Reid, notamment des facteurs liés aux griefs et au syndicat. Comme l'état de santé de la docteure Reid empirait à cause du stress, son emploi et son environnement de travail

posaient donc un problème. La docteure Lloyd-Jones indiquait que, pour avoir une idée de la date à laquelle la docteure Reid retournerait au travail selon une formule modifiée, elle devrait obtenir davantage d'informations du médecin traitant de la docteure Reid.

[10] Le 27 août 1997, Andy Zajchowski et Michel Paquette, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) ont écrit au docteur Art Olson, président de l'Agence (pièce E-6), au sujet de la plainte de harcèlement de la docteure Reid et de son retour au travail. Ils ont expliqué qu'un retour de la docteure Reid au même poste de travail lui causerait beaucoup de stress et continuerait de la soumettre à de la victimisation, si bien qu'ils ont demandé sa mutation à une différente aire de travail. Le 12 septembre 1997, le docteur Olson a répondu à la lettre du 27 août 1997 de MM. Zajchowski et Paquette (pièce G-12). Il a indiqué dans sa lettre que [traduction] « une fois que les représentants médicaux pertinents auront déterminé que la docteure Reid est apte à retourner au travail et qu'une date de retour aura été fixée, on mettra tout en œuvre pour assurer un retour en douceur de la docteure Reid au travail et on envisagera la possibilité d'une réaffectation au sein de l'organisation. »

[11] Le 5 septembre 1997, le médecin traitant de la docteure Reid, le docteur G. J. Leonard, a écrit à la docteure Lloyd-Jones (pièce G-11) pour lui indiquer que la docteure Reid était apte à retourner au travail dans le cadre d'un [traduction] « emploi à l'essai », mais qu'il serait préférable qu'elle [traduction] « ne retourne pas à son ancien poste de travail, compte tenu de la plainte de harcèlement en cours ». Il a également indiqué que la docteure Reid [traduction] « doit actuellement être considérée comme susceptible d'une rechute si ses facteurs de stress reviennent à un degré excessif. »

[12] Le 2 octobre 1997, le docteur Dorian Deshauer, psychiatre que la docteure Reid avait consulté, a également écrit à la docteure Lloyd-Jones (pièce G-13) pour indiquer qu'il souscrivait à l'opinion du docteur Leonard selon laquelle la docteure Reid était très susceptible de rechuter. Pour éviter cela, il recommandait que la docteure Reid ne retourne pas à son ancien poste, mais soit plutôt affectée à un nouveau lieu d'emploi. Dans son diagnostic, le docteur Deshauer a relevé, parmi les importants facteurs de stress au lieu de travail, le harcèlement et la discrimination allégués ainsi que les enquêtes en cours.

[13] La docteur Lloyd-Jones avait adressé la docteure Reid, pour consultation, au docteur Brown, psychiatre. Le 7 octobre 1997, le docteur Brown lui a répondu par écrit (pièce G-55) en recommandant qu'il serait plus opportun que la docteure Reid règle la question du harcèlement avant de retourner travailler. Le docteur Brown était d'avis que si la docteure Reid [traduction] « devait retourner au poste qu'elle occupait précédemment, du fait qu'il est à l'origine de ses griefs, elle régresserait rapidement. »

[14] Le 9 octobre 1997, la docteure Lloyd-Jones a répondu par lettre à Kathleen Carpenter, conseillère en ressources humaines à l'Agence, (pièce G-22) pour lui faire part des craintes qu'elle nourrissait quant à l'état de santé de la docteure Reid, puisque cette dernière régresserait rapidement si elle devait retourner à son ancien poste. Toutefois, la docteure Lloyd-Jones a estimé qu'[traduction] « il serait opportun d'attendre le règlement des questions de grief avant qu'elle retourne au travail, même si elle était affectée à un autre poste. Il lui serait peut-être possible de travailler à domicile pendant l'enquête sur le grief, pourvu qu'elle soit installée de façon ergonomique. »

[15] Le 16 octobre 1997, Janna Palacek, agente de relations de travail à l'Agence, a pris part à une séance de remue-méninges avec des collègues de l'Agence pour discuter du retour au travail de la docteure Reid. Lors de cette réunion, il a été décidé que la docteure Reid réintégrerait son poste incessamment et que l'accent serait mis sur l'apprentissage du français, car cela répondait à toutes les exigences des recommandations de la docteure Lloyd-Jones (pièce G-22) quant au retour au travail de la docteure Reid.

[16] M. Zajchowski a témoigné que, le 21 octobre 1997, à l'issue d'une audience de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (Commission)^T à laquelle il assistait, M^{me} Palacek est venue le voir. Elle lui a offert de faciliter le retour au travail de la docteure Reid. L'employeur a reconnu que la docteure Reid ne pouvait réintégrer son poste d'attache pendant le déroulement de l'enquête en matière de harcèlement. Lui trouver une affectation appropriée allait prendre un certain temps. M^{me} Palacek a parlé d'au moins neuf mois. Pendant cette période, la docteure Reid suivrait une formation de mise à jour de ses connaissances et prendrait quelques cours de français. Cela lui donnerait aussi le temps de s'occuper de l'enquête en matière de harcèlement.

* *Agence canadienne d'inspection des aliments et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 140-32-14).

M. Zajchowski a témoigné que l'offre consistait à placer la docteure Reid en congé payé pendant environ neuf mois, conformément à la clause 17.14 de la convention collective (« Autres congés payés »). En contre-interrogatoire, M. Zajchowski a témoigné qu'un employé ne peut suivre un cours de langue, recevoir une formation ou assumer des fonctions tout en étant en congé payé. Il a expliqué que le statut de la docteure Reid devait être régularisé, à défaut de quoi, elle n'aurait plus de source de revenu, puisqu'il était mis fin à son assurance-invalidité le 22 octobre 1997. Il n'a pas discuté de l'état de santé de la docteure Reid avec M^{me} Palacek.

[17] M^{me} Palacek a témoigné que M. Zajchowski avait soulevé une question de congé payé, mais que ce n'était pas une option qu'elle pouvait offrir car cela n'était pas de son ressort. Elle a ajouté que M. Zajchowski pouvait interpréter cela comme si la docteure Reid serait en congé payé, puisque l'intention était d'accorder à la docteure Reid le temps dont elle avait besoin pour l'enquête en matière de harcèlement, l'audience d'arbitrage, etc. M^{me} Palacek a pris des notes sur ses conversations au sujet de la situation de la docteure Reid (pièce E-8). Elle a indiqué dans ses notes que, le 21 octobre 1997, elle a suggéré à M. Zajchowski que le cours de langue pouvait être une option possible pour résoudre le problème. Il a répondu qu'il transmettrait cette offre à la docteure Reid. Plus tard ce jour-là, M. Zajchowski l'a rappelée, car la docteure Reid avait des questions.

[18] Les notes de M. Zajchowski sur le dossier ont été détruites, mais la docteure Reid a pris en note (pièce G-14) sa conversation du 21 octobre avec lui. Dans une lettre datée du 10 novembre 1997 (pièce G-17) adressée à Steve Hindle, le président de l'Institut, la docteure Reid a rappelé l'offre de l'Agence, puisque M. Zajchowski la lui avait transmise le 21 octobre 1997. Cette lettre reprend l'essentiel des notes qu'elle a prises sur cette conversation téléphonique. La docteure Reid a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

L'offre convenue du ministère, telle que m'en a fait part M. Zajchowski au téléphone le 21 octobre, était la suivante :

1. Réintégration dans mes fonctions à plein salaire au ministère le 22 octobre 1997 — congé payé de neuf mois « pour autres raisons ».

2. *Cours de langue française pendant neuf mois pouvant commencer dès le 1^{er} décembre 1997. Test d'évaluation de la compréhension et de la connaissance du français à administrer le plus tôt possible en novembre.*
3. *L'Agence me met au fait des changements survenus au lieu de travail — l'Agence, ses nouveaux développements, ses processus et procédures en place pendant mon absence. Cela comprendrait la lecture de documents qui me seraient envoyés à domicile et, peut-être, du temps passé (en formation) à un bureau de district.*
4. *Au terme de la période susmentionnée de 9 à 12 mois, j'aurai une nouvelle affectation ou un nouvel emploi, soit dans une autre zone ou aire de travail de l'Agence, soit à Santé Canada. La direction avait besoin de ce temps pour explorer d'autres possibilités de travail pour moi. La direction avait d'abord suggéré un poste au laboratoire de l'IRV, puis les deux parties ont convenu que cela serait totalement inapproprié puisque le docteur Samagh est maintenant en poste à l'IRV.*
5. *À la sollicitation du représentant syndical, les représentants du ministère ont déclaré qu'ils s'engageaient à résoudre les griefs antérieurs sur la reclassification et le contenu de la description de travail ainsi qu'à se pencher sur la rétroactivité (1^{er} janvier 1994) de ces griefs, y compris la compensation salariale.*

M. Zajchowski m'a expliqué que les représentants du ministère avaient mis sur la table les prémisses/principes suivants pour cette offre qui m'était faite :

1. *Ils reconnaissent la difficulté qu'il y a à me réaffecter au même bureau et au même environnement, compte tenu de la plainte de harcèlement et de l'enquête y afférente. Ils ont convenu de m'isoler du lieu de travail pendant l'enquête en matière de harcèlement.*
2. *Ils ont besoin de temps pour explorer d'autres solutions de remplacement — options de travail, de sorte que le cours de français de neuf mois permettrait effectivement au ministère d'obtenir du temps et fournirait une formation à l'employée.*
3. *Un esprit de collaboration et d'engagement à résoudre la situation a formé la base des discussions.*

[...]

[19] Le 22 octobre 1997, la docteure Reid a signé un document d'« attributions » (pièce G-15) dans lequel Lynne Brown, du Service correctionnel du Canada, se voyait confier le mandat de mener une enquête sur la plainte de harcèlement déposée par la docteure Reid.

[20] Le 22 octobre 1997, M^{me} Palacek a téléphoné à M. Paquette et a laissé un message dans sa boîte vocale pour répondre à certaines questions de la docteure Reid, indiquant qu'il faudrait d'une à trois semaines pour administrer un test de langue et en obtenir les résultats, puis qu'il faudrait d'un à quatre mois pour trouver une place disponible au Centre de formation linguistique. Dans l'intervalle, la docteure Reid pourrait être mise au fait des changements survenus dans sa section et se verrait allouer du temps pour s'occuper de sa plainte de harcèlement et des questions d'arbitrage. On préparerait un document faisant état de ce que proposait M^{me} Palacek, document qu'il faudrait signer avant le déclenchement de toute mesure visant à réintégrer la docteure Reid dans l'effectif au 22 octobre 1997.

[21] Le 23 octobre 1997, M. Paquette a rappelé M^{me} Palacek pour lui signifier qu'il souscrivait à ce qu'elle avait proposé et pour demander qu'elle lui envoie une « Entente »; M^{me} Palacek a répondu qu'elle lui enverrait une entente. Dans son témoignage, M^{me} Palacek a indiqué qu'elle considérerait l'appel de M. Paquette comme une acceptation de l'offre de l'employeur.

[22] Le 23 octobre 1997, M^{me} Palacek a envoyé un courriel (pièce E-10) à des collègues du service des relations de travail à l'Agence, y joignant une version préliminaire de l'entente qu'elle avait préparée (pièce E-9), laquelle faisait état des conditions se rattachant au retour au travail de la docteure Reid. L'Entente se lit ainsi :

[Traduction]

ENTENTE

Entre :

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

et

DOCTEURE STEPHANIE REID

et

*L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA*

La présente entente énonce les conditions se rapportant au retour au travail de la docteure Stephanie Reid après ses deux périodes de congé de maladie non payé. La présente entente ne traite que des questions abordées ci-après et n'a pas pour objet de remplacer toute autre condition liée au retour d'un employé après une telle absence.

Par la présente, il est entendu ce qui suit par toutes les parties :

1. À la signature de la présente entente par le représentant de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), par la docteure Reid (« la fonctionnaire ») et par le représentant de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (Agence), l'Agence prendra les mesures nécessaires pour réintégrer la docteure Reid à l'effectif le mercredi 22 octobre 1997.

2. En outre, l'Agence communiquera avec les Langues officielles pour fixer les dates d'un test de langue à administrer et d'un cours de langue à dispenser le plus tôt possible, et la docteure Reid passera ledit test et suivra ledit cours aux dates fixées.

3. Enfin, l'Agence fournira à la fonctionnaire, et ce, avant et pendant le cours de français, l'information requise pour qu'elle se remette au fait des nouvelles conditions, politiques et procédures en place à son lieu de travail.

SIGNÉE PAR :

*Peter Seguin
Directeur des
relations de travail
A.C.I.A.*

Docteure Stephanie Reid

*M. Michel Paquette
Agent syndical
I.P.F.P.C.*

DATE :

DATE :

DATE :

[23] Dans son courriel, M^{me} Palacek a sollicité des commentaires au sujet de l'Entente et a expliqué ce qui suit : [traduction] « la solution à laquelle on en est arrivé est le cours de français, qui permettra à M^{me} Reid de ne pas retourner au travail tant que ses plaintes et griefs n'auront pas été réglés et qui tiendra compte de la recommandation de Santé Canada qu'elle ne retourne pas à son poste de travail avant cette date. » Le docteur Gaston Roy, un collègue de M^{me} Palacek, a envoyé une réponse le 23 octobre 1997 (pièce E-11) indiquant que l'Entente devrait préciser ce que la

docteure Reid ferait avant le début du cours de langue, par exemple travailler à domicile et se rendre au bureau de district de santé des animaux d'Ottawa pour se familiariser avec le travail vétérinaire au niveau des districts. Une autre collègue à l'Agence, Kathleen Carpenter, a répondu le 24 octobre 1997 (pièce E-12) que la docteure Reid devait réussir le test de langue. M^{me} Palacek a alors préparé une version finale de l'Entente (pièce E-13) en tenant compte de ces commentaires et en indiquant que si la docteure Reid échouait au test de langue les parties se rencontreraient pour discuter d'autres options possibles.

[24] Janelle Sadler a commencé à assumer les fonctions de gestionnaire des relations de travail à l'Agence le 3 novembre 1997. Au cours de sa première semaine à ce poste, elle a été informée que la docteure Reid avait reçu des prestations d'invalidité jusqu'au 22 octobre 1997. À ce qu'elle a cru comprendre, d'après les notes qu'elle avait prises (pièce E-14), la docteure Lloyd-Jones (pièce G-7) avait recommandé que la docteure Reid ne soit pas retournée à son poste d'attache, mais qu'elle était apte à assumer les fonctions d'un autre poste. Ces notes indiquaient dans la colonne de gauche : [traduction] « 27/10/97 pas d'entente, etc. Kathleen doit s'en occuper — télétravail ». Questionnée à ce sujet, M^{me} Sadler a indiqué que l'entente qui avait été rédigée par M^{me} Palacek (pièce E-13) n'avait pas été utilisée [traduction] « car nous envisagions d'autres types de réintégration dans l'effectif. »

[25] Une réunion a eu lieu le 19 novembre 1997 entre la docteure Reid, M. Paquette, M^{me} Sadler, M^{me} Palacek et le docteur G. Gifford, directeur adjoint intérimaire de la section des produits biologiques vétérinaires et de la biotechnologie, section où travaillait la docteure Reid. M^{me} Sadler avait un document (pièce E-15), préparé pour les besoins de cette réunion, qui faisait état des différentes options concernant la réintégration de la docteure Reid. Les options énumérées et discutées étaient les suivantes : 1) son retour à son poste d'attache à la section des produits biologiques vétérinaires et de la biotechnologie, relevant du docteur Gifford; 2) une mutation au Bureau des médicaments vétérinaires (B.M.V.) de Santé Canada; 3) un cours de langue; 4) une affectation au Collège de Kemptville; 5) une affectation à l'Association canadienne des médecins vétérinaires (Association); 6) le Cabinet privé; 7) une affectation aux bureaux de district de l'Agence.

[26] La docteure Reid a témoigné que M^{me} Sadler avait déclaré pendant la réunion que l'employeur n'était pas obligé, en vertu de la politique du Conseil du Trésor sur le

harcèlement (pièce G-4), de la retirer du lieu de travail (pièce G-18). M^{me} Sadler a témoigné que, à la réunion, M. Paquette représentait la docteure Reid comme étant apte à retourner au travail à la seule condition qu'elle ne retourne pas à son poste d'attache. M^{me} Slader a expliqué que, à l'issue de la réunion, toutes les options ont été retenues sauf celle du retour de la docteure Reid à la section des produits biologiques vétérinaires et de la biotechnologie.

[27] Une autre réunion s'est tenue le 3 décembre 1997 (pièce E-16). Étaient présents à cette réunion la docteure Reid, M. Paquette, le docteur Gifford, A. Sullivan et M^{me} Sadler. Cette dernière a informé la docteure Reid qu'elle avait échoué au test de langue, mais qu'elle pouvait en appeler des résultats. La docteure Reid a indiqué que le B.M.V. à Santé Canada serait alors son premier choix (pièce G-18). D'autres options ont été discutées, dont une affectation aux bureaux de district de l'Agence, une affectation au Collège de Kemptville, l'Association ainsi qu'un retour au cabinet privé.

[28] Le 14 décembre 1997, la docteure Reid a écrit au docteur Gifford (pièce G-20) pour lui faire part de la frustration que lui causait la modification des conditions de l'offre de l'employeur. Elle a expliqué qu'elle demandait à être affectée ou mutée ailleurs qu'à son poste d'attache à la section des produits biologiques vétérinaires et de la biotechnologie et que sa préférence allait à une affectation au B.M.V. Elle a écrit ceci :

[Traduction]

[...]

Le principe de base initialement offert par le ministère évoquait une affectation temporaire de six à neuf mois en attendant que des arrangements définitifs soient pris. Il devait s'agir d'une transition, pour gagner du temps, pendant le déroulement de l'enquête en matière de harcèlement et le règlement de griefs de longue date concernant le lieu de travail.

[...]

[29] L'affectation au B.M.V. n'a pas abouti, mais des mesures ont été prises pour une affectation de la docteure Reid à l'Association. La version préliminaire d'une lettre d'entente (pièce G-23a) a été envoyée au représentant de la docteure Reid le 4 février 1998; dans cette lettre, il était indiqué que l'affectation de la docteure Reid commencerait le 9 février 1998. M. Paquette a informé M^{me} Sadler que l'état de santé de la docteure Reid s'était détérioré à la suite de la tempête de verglas de janvier 1998,

lorsque son domicile a été privé d'électricité pendant 11 jours. M^{me} Sadler a expliqué qu'on avait demandé à Santé Canada de réévaluer la docteure Reid.

[30] Audrey Sullivan, conseillère en relations de travail à l'Agence, a écrit à la docteure Lloyd-Jones le 6 février 1998 (pièce E-17) pour lui indiquer que l'employeur et la docteure Reid étaient parvenus à un accord préalable sur une réaffectation. Elle a demandé à la docteure Lloyd-Jones de produire une réévaluation de l'aptitude de la docteure Reid au travail avant cette réintégration.

[31] Le 24 février 1998, la docteure Lloyd-Jones a répondu à la lettre de M^{me} Sullivan (pièce G-22) en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...] Malheureusement, son état de santé s'est bel et bien détérioré en janvier, lorsqu'elle a été privée d'électricité dans sa maison pendant onze jours, pendant la tempête de verglas. Elle se remet progressivement de cette épreuve et recommence des activités thérapeutiques qui avaient été annulées en janvier. Une fois que les réunions au sujet de l'enquête pour harcèlement seront terminées (vraisemblablement vers le début ou la mi-mars), elle devrait être disponible pour travailler.

Les conditions de retour au travail énoncées dans ma lettre du 23 avril 1997 adressée à Robin Winter s'appliquent toujours. Cela comprend un retour progressif au travail, qui commencerait à trois jours et demi par semaine pour passer progressivement au temps plein sur une période de trois mois [...]

[...]

[32] M^{me} Sadler a témoigné qu'elle avait cru comprendre que la recommandation de la docteure Lloyd-Jones était que la docteure Reid n'était pas apte à retourner au travail à temps plein, mais qu'elle pouvait commencer à travailler trois jours et demi par semaine pour passer, progressivement, au temps plein sur une période de trois mois.

[33] Le 25 février 1998, M^{me} Sullivan a indiqué à M. Paquette que la rémunération de la docteure Reid serait diminuée, pour passer à trois jours et demi par semaine à la suite de la récente évaluation faite par Santé Canada. M^{me} Sadler a expliqué qu'ultérieurement, après une lecture attentive et après avoir examiné la recommandation du 23 mars 1997 (pièce G-22) faite par la docteure Lloyd-Jones, on a remarqué que la docteure Reid n'avait été jugée apte au travail que pour trois

demi-journées par semaine. M^{me} Sadler a expliqué qu'on avait décidé de garder la docteure Reid comme employée à temps plein, mais de récupérer un jour et demi par semaine de congé non payé. Cela faisait plus que le nombre réel d'heures de travail, mais cela permettait à la docteure Reid de conserver ses avantages sociaux liés à un emploi à temps plein, comme un jour et quart de congé de maladie par mois, un congé annuel, etc.

[34] La docteure Reid s'est opposée à une réduction de sa rémunération, et elle a écrit à l'employeur pour lui signifier son objection, le 27 février 1998, lorsqu'elle a transmis ses commentaires sur la version préliminaire de la lettre d'entente (pièce G-23b). L'employeur a maintenu sa position sur la réduction salariale et a modifié en conséquence une clause de la lettre d'entente proposée (pièce G-23c) qui a été envoyée le 5 mars 1998 à M. Paquette. Cette nouvelle clause se lit ainsi :

[Traduction]

[...]

Au début de son affectation, la docteure Reid travaillera trois jours et demi par semaine, avec un passage progressif au temps plein sur une période de trois mois. Une partie de ce temps peut être passée à travailler à domicile (c.-à-d. initialement trois demi-journées dans les locaux de l'Association et le reste à la maison). L'Agence se chargera de verser le salaire et les avantages sociaux de la docteure Reid conformément au nombre de jours travaillés.

[...]

[35] Le 6 mars 1998, la docteure Reid a écrit à MM. Paquette et Zajchowski (pièce G-26) pour se plaindre de ce que l'employeur réduisait sa rémunération alors qu'on avait maintenant trouvé un lieu de travail satisfaisant.

[36] La docteure Reid a témoigné que, à la mi-mars, elle a embauché une femme de ménage et a acheté des vêtements, des chaussures et des lunettes en prévision de son affectation à l'Association. Elle a dépensé environ 4 000 \$ en présumant qu'elle continuerait de recevoir son plein salaire pendant cette affectation.

[37] Le 23 mars 1998, M. Paquette a écrit au docteur Olson, président de l'Agence (pièce G-25). M. Paquette a expliqué qu'on avait pris verbalement l'engagement de réintégrer la docteure Reid dans l'effectif avec pleine rémunération, au 22 octobre, pour une période de neuf mois et que de nombreuses options avaient été discutées et

que l'on y mettait maintenant la dernière main avec une affectation à l'Association. Il a souligné que l'employeur proposait maintenant, dans la lettre d'entente, que la docteure Reid ne soit payée que pour les jours qu'elle travaillerait, contrairement à ce que prévoyait l'entente de 1997. Il a ajouté que l'Agence était déjà allée de l'avant et avait modifié la rémunération de la docteure Reid.

[38] Le 24 mars 1998, M. Paquette a écrit à M^{me} Sadler (pièce G-24) pour lui indiquer que, comme discuté, la docteure Reid était prête à signer la lettre d'entente proposée pour assurer sa réintégration dans le lieu de travail le plus tôt possible, mais que, comme elle n'acceptait pas la rémunération mentionnée, elle signerait sous toutes réserves, pour ne pas renoncer à un éventuel recours qu'elle pourrait exercer pour contester cela.

[39] Le 7 avril 1998, la docteure Reid a signé la lettre d'entente énonçant les conditions de son affectation à l'Association, puisqu'elle avait commencé son affectation ce jour-là (pièce G-23d).

[40] La docteure Reid a témoigné que l'employeur avait menacé, si elle ne signait pas la lettre d'entente, de la considérer comme ayant abandonné son poste. Selon elle, c'était M^{me} Sadler qui avait fait cette menace. M^{me} Sadler a témoigné qu'elle n'avait jamais fait ces commentaires et qu'elle n'avait jamais autorisé son personnel de passer de tels commentaires.

[41] Le 20 avril 1998, Rod Ballantyne, vice-président intérimaire des Ressources humaines à l'Agence, a répondu, au nom du docteur Olson, à la lettre de M. Paquette datée du 23 mars 1998 (pièce G-27). Il a écrit que l'entente conclue entre l'Agence et la docteure Reid en octobre 1997 prévoyait que cette dernière recevrait sa pleine rémunération à la condition de son retour prévu au travail et jusqu'à ce que les arrangements appropriés puissent être faits pour sa réintégration. Il a précisé qu'il n'avait pas connaissance d'un éventuel arrangement en vertu duquel la docteure Reid aurait eu un congé payé de neuf mois. Il a ajouté qu'on avait indiqué à M. Paquette, le 25 février 1998, qu'on avait pris la décision de diminuer la rémunération de la docteure Reid, en la faisant passer du temps plein à trois jours et demi par semaine, à la lumière de l'évaluation faite par Santé Canada. Il a conclu en disant qu'il n'estimait pas que l'Agence avait traité la docteure Reid injustement et qu'il s'attendait à ce qu'elle recouvre un salaire de temps plein dans les trois mois.

[42] La docteure Reid a témoigné qu'elle pensait que l'employeur ne faisait que menacer de réduire son salaire, puisqu'elle continuait de recevoir sa pleine rémunération. Son talon de chèque de paie du 29 avril 1998, qui a été produit en preuve (pièce G-28), n'indique aucune réduction salariale. La docteure Reid a déclaré, dans son témoignage, qu'elle s'était aperçue qu'on avait réduit sa rémunération lorsqu'elle a reçu son bordereau de paie du 13 mai 1998 (pièce G-29). Sur ce bordereau, il était indiqué, qu'à partir du 5 mars 1998, sa rémunération hebdomadaire était réduite de 347,55 \$, ce qui représentait un jour et demi de travail. La docteure Reid a témoigné que le 5 mars 1998 était le lendemain du jour auquel la Cour fédérale avait rendu sa décision sur le grief qu'elle avait déposé relativement à sa description de travail.^T L'employeur ne lui a jamais expliqué pourquoi il avait choisi le 5 mars, et la docteure Reid croit que cette date a été choisie pour des raisons de représailles, parce que l'employeur était mécontent de la décision de la Cour fédérale.

[43] Le 29 juin 1998, la docteure Reid a écrit au docteur Olson (pièce G-35) que, le 20 octobre 1997, une réunion avait eu lieu avec son représentant syndical et l'employeur durant laquelle il avait été convenu qu'elle retournerait au travail à plein salaire (PAE) au 22 octobre 1997, qu'elle ne serait pas tenue de retourner à son ancienne unité de travail et que des efforts seraient déployés pour lui trouver un emploi adéquat ailleurs, pendant le déroulement de l'enquête en matière de harcèlement. Elle a souligné dans sa lettre que [traduction] « j'ai été absente du travail du 22 octobre 1997 au 7 avril 1998 pendant qu'on cherchait un endroit convenable où je pourrais travailler et je touchais alors mon plein salaire. J'étais rémunérée conformément aux conditions de la politique en matière de harcèlement et de l'entente du 20 octobre 1997. »

[44] Le 30 juin 1998, la docteure Reid a écrit à M. Ballantyne (pièce E-2) pour lui indiquer que la réunion du 20 octobre 1997 avait [traduction] « porté sur la politique en matière de harcèlement et [que] les représentants de l'Agence ont convenu de rétablir mon plein salaire (PAE) et de prendre les dispositions nécessaires pour que je puisse travailler à un autre endroit que l'unité de travail où s'était produit le harcèlement et où se déroulait l'enquête en matière de harcèlement. » Elle a également écrit que sa rémunération avait été réduite rétroactivement au 5 mars 1998, jour qui ne correspondait absolument pas à la date à laquelle elle avait commencé à travailler à

^T *Reid c. Canada (Agriculture et Agroalimentaire)*, [1998] ACF n° 285 QL.

l'Association, mais qui coïncidait avec le lendemain du jour où elle avait obtenu gain de cause auprès de la Cour fédérale dans une affaire contre l'Agence. Elle s'est plainte de n'avoir reçu aucun mobilier ergonomique hormis la chaise que le docteur Gifford avait fait livrer à son lieu de travail lorsqu'elle a commencé à exercer ses fonctions à l'Association.

[45] Le 24 juillet 1998, W. G. Teeter, vice-président intérimaire des Ressources humaines à l'Agence, a répondu aux lettres de la docteure Reid des 29 et 30 juin 1998. Il a écrit ceci (pièce G-2) :

[Traduction]

[...]

Selon ce que l'Agence et vos représentants avaient convenu en octobre 1997, vous alliez toucher votre pleine rémunération à la condition de votre retour prévu au travail et en attendant que les arrangements appropriés puissent être pris en vue de votre réintégration. Nous n'avons jamais eu l'intention de vous accorder un congé payé à plein salaire indéfiniment. Il devait s'agir d'une mesure provisoire en prévision de votre retour au travail peu après [...]

[...]

PLEIN SALAIRE ET AVANTAGES SOCIAUX :

Comme je l'ai indiqué plus haut, on vous avait accordé un congé payé à partir du 22 octobre 1997 à titre provisoire, en attendant que vous puissiez réintégrer le lieu de travail. Cette mesure n'a pas été prise à la suite de votre plainte de harcèlement ni en vertu d'une politique sur le harcèlement, mais bien pour vous dépanner à court terme entre la cessation du versement de vos prestations d'assurance-invalidité et la date à laquelle vous seriez en mesure de retourner au travail.

[...]

[46] Le 21 août 1998, la docteure Reid a présenté un grief concernant la façon dont l'Agence avait traité sa plainte de harcèlement. Elle a témoigné que M^{me} Brown, l'enquêteuse à qui on avait confié le dossier de sa plainte de harcèlement, avait été embauchée par l'employeur et que, le 27 avril 1998, elle avait dû se retirer du dossier. Bien que l'enquêteuse avait terminé l'étape de l'accueil de la plainte, elle n'a pas été en mesure de poursuivre le reste de l'enquête. La docteure Reid a témoigné qu'il s'agissait là d'une tentative délibérée de l'employeur de faire avorter toute l'enquête sur sa plainte de harcèlement.

[47] Le 21 août 1998, la docteure Reid a également formulé un grief concernant l'absence d'équipement de bureau ergonomique à l'Association. Elle a indiqué, dans son témoignage, qu'avec la pression liée à une audience d'arbitrage qui devait se tenir en août 1998 et du fait qu'elle n'avait pas à sa disposition de mobilier ergonomique à l'Association, elle est tombée malade et le 24 août 1998 a été son dernier jour de travail à l'Association (pièce G-44). Depuis cette date, elle est en congé de maladie avec attestation du médecin et reçoit maintenant des prestations d'invalidité prolongée de la Sun Life du Canada (pièce G-53).

[48] Le 28 août 1998, M^{me} Sadler a écrit à M. Paquette (pièce G-39) pour lui indiquer que tout le mobilier et l'équipement ergonomiques avaient maintenant été commandés et devaient soit être là, soit être livrés sous peu. Cet équipement est arrivé pour installation le 18 septembre 1998. La docteure Reid a témoigné que le retard dans l'obtention de l'équipement ergonomique requis a nuit à sa santé et à sa capacité de récupérer d'une invalidité prolongée en plus de donner lieu à son actuelle demande de prestations d'invalidité. La docteure Reid a écrit à M^{me} Sadler le 30 octobre 1998 (pièce G-40) pour lui signifier que cela constituait de la discrimination fondée sur son invalidité et qu'il s'agissait d'un harcèlement continu. Ultérieurement, la docteure Reid a déposé une plainte (pièce G-48) dont est saisie la Commission canadienne des droits de la personne.

Argumentations

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[49] M. Ranger déclare que la preuve a établi que, à partir du 22 octobre 1997, la docteure Reid a commencé à toucher son plein salaire, vu qu'elle était à nouveau portée à l'effectif, en application de la clause 17.14 de la convention collective (« Autres congés payés »), et ce, pendant une période de 9 à 12 mois, alors que l'on menait l'enquête en matière de harcèlement. M. Ranger fait valoir que le peu de cas que Santé Canada a fait de la recommandation a été pour l'employeur une façon de déguiser une mesure disciplinaire prise à l'endroit de la docteure Reid.

[50] Le courriel de M^{me} Palacek daté du 23 octobre 1997 (pièce E-10) confirme que l'employeur savait que la docteure Reid ne retournerait pas au travail avant la fin de l'enquête en matière de harcèlement. La recommandation de la docteure Lloyd-Jones sur le retour au travail de la docteure Reid a toujours été que l'enquête en matière de

harcèlement devrait être terminée avant qu'elle ne retourne au travail (pièce G-22). Il était donc étrange d'entendre M^{me} Sadler et le docteur Gifford témoigner que leur objectif était le retour au travail de la docteure Reid.

[51] Comme la docteure Reid l'a indiqué dans son témoignage, c'est à la suite de l'arrêt de la Cour fédérale du 4 mars 1998 que le traitement de son dossier a grandement changé. On a pressé la docteure Reid de retourner au travail et on lui a dit qu'on considérerait qu'elle avait abandonné son poste si elle ne retournait pas travailler. M. Ranger affirme également que l'élément le plus important de la mesure disciplinaire déguisée est le fait que, le 13 mai 1998, l'employeur a, sans en aviser la docteure Reid, réduit rétroactivement son salaire au 5 mars 1998, soit le lendemain de la victoire de cette dernière en Cour fédérale. La réduction salariale constituait un geste punitif, disciplinaire et de représailles.

[52] La docteure Reid a déclaré dans son témoignage qu'elle avait investi plusieurs milliers de dollars en préparation de son retour au travail; elle avait engagé ces dépenses en s'attendant à toucher un salaire à temps plein. M. Ranger plaide que les principes énoncés dans la décision *Molbak* (dossier de la Commission 166-2-26472) concernant la préclusion promissoire s'appliquent en l'espèce. L'employeur a promis de remettre la docteure Reid à plein salaire; cette dernière s'est fiée à cela et a engagé des dépenses. Le 13 mai 1998, l'employeur est revenu sur sa promesse sans en aviser la docteure Reid. M. Paquette a été informé, le 5 février 1998, que le salaire de la docteure Reid serait réduit pour passer à trois jours et demi par semaine, mais la docteure Reid a eu l'impression que l'employeur ne mettait pas sa menace de réduction salariale à exécution. M. Ranger déclare que, si l'employeur savait qu'il allait réduire le salaire de la docteure Reid le 5 février 1998, pourquoi a-t-il attendu le 13 mai 1998 pour opérer cette réduction?

[53] M. Ranger argue que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi lorsqu'il a pris à son service l'enquêteuse qui était chargée de traiter la plainte de harcèlement de la docteure Reid. Cela dénotait de la mauvaise foi de la part de l'employeur et, en raison de cela, l'enquête en matière de harcèlement a été interrompue en avril 1998.

[54] Sur la question du mobilier ergonomique, l'employeur explique qu'il en a fait sa priorité, mais qu'il y a eu des retards causés par des facteurs indépendants de sa volonté. M. Ranger indique que, si certains de ces facteurs étaient indépendants de la volonté de l'employeur, il était troublant de constater que, au même moment,

l'employeur avait demandé à la docteure Reid d'augmenter le nombre de ses heures de travail sans lui fournir le mobilier ergonomique approprié. L'employeur n'a pas fourni le mobilier ergonomique, ce qui garantissait l'échec du retour au travail de la docteure Reid. Il s'agissait d'un geste punitif qui constituait une autre mesure disciplinaire déguisée.

[55] M. Ranger conclut sa plaidoirie en demandant que l'employeur respecte l'entente du 22 octobre et paie, avec intérêts, le plein salaire de la docteure Reid à partir du 5 mars 1998 jusqu'à la date à laquelle l'enquête en matière de harcèlement sera terminée.

Pour l'employeur

[56] M^e Bidal affirme que le véritable enjeu de ce grief est que l'on demande à l'arbitre d'appliquer une entente qui ne peut pas être renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi et que la question de la mesure disciplinaire déguisée n'a pas été soulevée avant la présente audience. Subsidiairement, s'il est conclu que le présent grief traite de l'interprétation ou de l'application de la clause 17.14 (« congés payés ») de la convention collective, l'employeur soutient qu'il avait toute latitude d'accorder ou de refuser un congé et que la Commission ne devrait pas intervenir, du fait qu'il a agi de façon raisonnable. Aucune demande de congé n'a été présentée; l'employeur n'étudiait donc pas de demande de congé payé, mais fixait plutôt les conditions d'emploi, dimension qui est de son ressort en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques (L.G.F.P.)*. En supposant qu'une demande de congé pouvait être sous-entendue, la fonctionnaire s'estimant lésée n'y avait pas droit en application de la clause 17.14, car la docteure Reid a avisé l'employeur qu'elle n'était pas apte à travailler en février 1998. La docteure Reid aurait dû présenter une demande de congé de maladie, congé qui est prévu à l'article 16 de la convention collective.

[57] À la fin de l'été 1997, on a indiqué que la docteure Reid était apte à retourner au travail. L'employeur a bel et bien considéré qu'il avait l'obligation de tenir compte de la situation de la docteure Reid eu égard à sa plainte de harcèlement, car le versement de ses prestations d'invalidité prolongée prenait fin le 22 octobre 1997. En vertu de la politique du Conseil du Trésor, la docteure Reid aurait pu être réintégrée à son ancien poste, car la politique n'exige qu'une séparation physique de l'auteur présumé du harcèlement. Mais, compte tenu de la demande de la docteure Reid et du rapport de Santé Canada, l'employeur a exploré d'autres solutions.

[58] Le 9 octobre 1997, l'employeur a reçu l'évaluation de la docteure Lloyd-Jones. Les autres évaluations (des docteurs Leonard, Deshauer et Brown) n'ont pas été envoyées à l'employeur, car elles étaient de nature confidentielle. L'employeur connaissait l'évaluation faite par la Sun Life de l'aptitude de la docteure Reid au travail, ce qui s'est traduit par la cessation des prestations d'invalidité prolongée, le 22 octobre 1997. Les représentants de la fonctionnaire s'estimant lésée disaient qu'elle était apte au travail. Par conséquent, il n'était pas déraisonnable, de la part de l'employeur, de supposer que la docteure Reid était apte au travail.

[59] M^e Bidal plaide qu'il est significatif que la docteure Reid ait soutenu que l'employeur ne lui avait offert qu'une fois un congé payé pour autres raisons, à la réunion entre M. Zajchowski et M^{me} Palacek. Cela n'entraîne pas dans les attributions de M^{me} Palacek, et ses notes ne font pas mention d'une telle offre. M. Zajchowski n'avait pas pris de notes de cette réunion, et les notes de la docteure Reid sur sa conversation avec M. Zajchowski constituent du oui-dire et contiennent des inexactitudes. Tous les témoignages coïncident avec le fait que la docteure Reid avait été de nouveau portée à l'effectif, que sa rémunération avait été réactivée le 22 octobre 1999, qu'elle devait commencer un cours de langue le plus tôt possible et que, dans l'intervalle, elle serait mise au fait des nouveaux développements survenus au lieu de travail.

[60] M^e Bidal fait valoir, ainsi que M. Zajchowski en a témoigné, qu'un employé ne peut suivre un cours de langue ou assumer des fonctions tout en étant en congé payé pour autres raisons. Le 21 octobre 1997, on n'a pas discuté de ce qui arriverait si la docteure Reid échouait au test de langue, puisque M^{me} Palacek ignorait que cela pouvait survenir. Mais l'entente impliquait que la docteure Reid serait réintégrée, puisqu'elle était apte au travail, et que l'on explorerait d'autres options si les résultats au test de français étaient négatifs.

[61] M^e Bidal déclare que, même si l'on utilisait le congé payé avant le début du cours de français, on ne pouvait pas imaginer que la docteure Reid se verrait accorder un congé payé pendant une période prolongée, car elle devait retourner à l'exercice de ses fonctions.

[62] M^e Bidal déclare que, entre le 22 octobre 1997 et mai 1998, l'employeur n'a ménagé aucun effort pour faire savoir à la fonctionnaire s'estimant lésée qu'elle ne se verrait pas accorder un congé payé. Qui plus est, elle devait réintégrer dès que possible le lieu de travail et assumer des fonctions immédiatement, sous une forme ou une

autre. Lorsque l'on a constaté que la réintégration ne surviendrait pas comme convenu, l'employeur a immédiatement fixé de nouvelles conditions.

[63] Quant à la question de la préclusion promissoire, l'employeur convient que le principe énoncé dans la décision *Molbak* (*supra*) est bien le critère à appliquer et qu'il faut donc répondre à deux questions : 1) si des garanties ont été données et 2) s'il y a eu confiance préjudiciable. Pour les motifs mentionnés ci-haut, l'employeur n'a pas donné de garantie que la docteure Reid se verrait accorder un congé payé d'une durée de 9 à 12 mois. Subsidiairement, s'il est conclu que des garanties ont été données, l'employeur affirme que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas prouvé l'existence d'une confiance préjudiciable. L'achat de vêtements et de chaussures et l'embauche d'une femme de ménage ne sont pas des engagements financiers à long terme qui justifieraient que l'on puisse conclure à l'existence d'une confiance préjudiciable. La fonctionnaire s'estimant lésée a été avertie, en février 1998 et dans une correspondance ultérieure, que sa rémunération serait abaissée à trois jours et demi par semaine. N'eut été le paiement par l'employeur d'un salaire de trois jours et demi par semaine, la fonctionnaire s'estimant lésée aurait vu sa situation empirer, puisqu'elle n'était apte à travailler que trois demi-journées par semaine.

[64] M^e Bidal conteste les allégations de mesure disciplinaire déguisée faites par la fonctionnaire s'estimant lésée. Elle a déclaré que la question à trancher dans le cadre de la présente audience se rapporte à la décision soit de refuser soit de retirer le congé payé au 5 mars 1998. La fonctionnaire s'estimant lésée allègue que l'employeur a fondé sa décision sur l'arrêt de la Cour fédérale du 4 mars 1998. Toutes les autres allégations de mesure disciplinaire déguisée auraient dû ou devraient être traitées par voie d'un autre grief.

[65] M^e Bidal affirme que l'employeur a pris une décision de bonne foi, en se fondant sur de nouveaux éléments. La situation en février 1998 était très différente de ce qui se passait en octobre 1997. La tempête de verglas a eu un effet sur l'état de santé de la docteure Reid, comme l'indiquait le rapport de la docteure Lloyd-Jones. L'employeur a agi de bonne foi en rémunérant la docteure Reid à trois jours et demi par semaine au lieu de trois demi-journées par semaine, lorsqu'elle travaillait à l'Association, et il lui a fait conserver son statut de temps plein, ce qui a permis à la fonctionnaire s'estimant lésée de conserver ses avantages sociaux liés au temps plein.

[66] En ce qui concerne l'absence de mobilier ergonomique, l'état de santé de la docteure Reid s'était détérioré avant qu'elle ne retourne travailler. Le docteur Gifford a personnellement livré une chaise ergonomique et un tabouret le jour où la docteure Reid a commencé à travailler à l'Association. Le présent grief porte sur une décision de ne pas accorder de congé payé; il ne porte pas sur l'absence de mobilier ergonomique, question qui ferait l'objet d'un grief distinct. Il s'agit simplement d'une décision de réduire la rémunération.

[67] Enfin, M^e Bidal fait valoir que, du point de vue des montants, la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée de recevoir son plein salaire avec intérêts jusqu'à la conclusion de l'enquête en matière de harcèlement est manifestement déraisonnable. En août 1998, la docteure Reid a recommencé à recevoir des prestations d'invalidité prolongée. Ce que M. Ranger demande c'est de rémunérer deux fois la docteure Reid.

[68] Pour toutes ces raisons, M^e Bidal soutient que le grief devrait être rejeté.

[69] À l'appui de ses arguments, M^e Bidal cite les décisions suivantes : *Delle Palme* (dossier de la Commission 166-2-128); *Simard* (dossier de la Commission 166-2-5223); *Black* (dossiers de la Commission 166-2-17248 et 166-2-17249); *Grignon* (dossier de la Commission 166-2-27602); *Bouchard* (dossier de la Commission 166-228640); *Ellement* (dossier de la Commission 166-2-27688).

Motifs de la décision

Nature de l'entente d'octobre 1997

[70] M^e Bidal affirme que le présent grief se fonde sur une entente alléguée et ne concerne pas l'interprétation ou l'application de la convention collective. La première question à trancher est de savoir si le présent grief est recevable à l'arbitrage en vertu du paragraphe 92(1) de la Loi. Pour répondre à cette question, la nature de l'entente d'octobre 1997 doit d'abord être établie.

[71] L'offre initiale du 21 octobre 1997 était que la docteure Reid serait réintégrée dans l'effectif de façon imminente, mais, en raison de la plainte de harcèlement, l'employeur reconnaissait que la docteure Reid ne pouvait retourner à son poste d'attache. Par conséquent, il fallait trouver une affectation et cela prendrait un certain temps (au moins neuf mois). Pendant cette période, la docteure Reid suivrait un cours de français.

[72] Le 22 octobre 1997, M^{me} Palacek a téléphoné à M. Paquette pour lui fournir les réponses aux questions de la docteure Reid. Elle lui a dit qu'il faudrait quelques semaines avant que l'on fixe la date d'administration d'un test de langue et qu'il faudrait d'un à quatre mois pour trouver une place de disponible au centre de formation linguistique. Dans l'intervalle, la docteure Reid serait mise au fait des changements survenus à l'Agence et se verrait accorder du temps pour s'occuper de sa plainte de harcèlement et des questions d'arbitrage.

[73] Cette offre modifiée prévoyait maintenant que la docteure Reid recevrait une formation avant le début du cours de langue. Le 23 octobre 1997, M. Paquette a appelé M^{me} Palacek pour lui signifier son accord à ce qu'elle proposait. M^{me} Palacek a témoigné qu'elle avait considéré cet appel comme une acceptation de l'offre de l'employeur. M^{me} Palacek a ensuite préparé la version préliminaire d'une entente (pièce E-9) dans laquelle elle précisait que l'entente se limitait aux questions qui y étaient énoncées et n'avait pas pour objet de remplacer toute autre condition liée au retour au travail d'un employé. C'était clairement l'intention de l'employeur que la convention collective définisse les conditions du retour au travail de la docteure Reid, en l'absence d'une condition particulière convenue.

[74] L'offre de l'employeur était que la docteure Reid serait réintégrée à l'effectif. Avant le début du cours de français, elle passerait un test de français et recevrait un peu de formation, mais elle n'accomplirait aucune tâche à temps plein. Ultérieurement, lorsque des arrangements auraient été pris à cet effet, elle aurait suivi un cours de français à temps plein. Avant et pendant le cours de français, on lui aurait accordé du temps pour l'enquête en matière de harcèlement et les questions d'arbitrage. S'appliquent ici non seulement la clause 17.14 de la convention collective mais aussi d'autres clauses traitant de ces différentes situations. J'en conclus donc que le présent grief est arbitral en vertu du paragraphe 92(1) de la Loi pour ce qui concerne l'application et l'interprétation de la convention collective.

[75] Cela dit, je ne conclus pas, ainsi que M. Ranger l'affirme, qu'il y a eu une entente selon laquelle la docteure Reid serait réintégrée à l'effectif, en vertu de la clause 17.14 de la convention collective (« Autres congés payés »), pour une période de 9 à 12 mois.

[76] M. Ranger explique que la clause 17.14 était la seule disposition de la convention collective traitant d'une situation où un employé est rémunéré sans se présenter au travail.

[77] La clause 17.14 se lit comme suit :

17.14 Autres congés payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

[78] M^{me} Palacek a témoigné que M. Zajchowski avait soulevé une question au sujet du congé payé, mais que cela n'était pas une option qu'elle pouvait offrir car celle-ci n'entraînait pas dans ses attributions. M^{me} Palacek a également témoigné que M. Zajchowski pouvait interpréter cela comme si la docteure Reid allait être en congé payé, puisque l'intention de l'employeur était d'accorder du temps à la docteure Reid pour l'enquête en matière de harcèlement, l'arbitrage, etc. La docteure Reid a pris des notes sur la conversation téléphonique qu'elle a eue avec M. Zajchowski; dans ces notes, il est indiqué que l'offre de l'employeur était de lui accorder un congé payé pour autres raisons de neuf mois et que, pendant cette période, elle suivrait un cours de français et serait mise au fait des processus et procédures de l'Agence. M. Zajchowski a témoigné qu'un employé ne peut suivre un cours de français ou recevoir une formation spécialisée tout en étant en congé payé. Il se peut que c'est ce que M. Zajchowski ait dit à la docteure Reid, mais l'explication de M^{me} Palacek est plus plausible et cadre avec la convention collective.

[79] Il ne pouvait pas entrer dans l'intention des parties que la docteure Reid se voit accorder un congé payé à plein temps pendant une période de 9 à 12 mois alors qu'il avait été convenu qu'elle recevrait une certaine formation puis suivrait un cours de français. Les clauses de la convention collective traitant de ces différentes situations s'appliqueraient ici et non pas seulement la clause 17.14, comme l'affirme M. Ranger. Compte tenu de tout ce qui précède, je conclus que l'employeur n'a enfreint aucune disposition de la convention collective en ce qui concerne la docteure Reid.

Allégation de mesure disciplinaire

[80] M^{me} Bidal déclare que la fonctionnaire s'estimant lésée essayait de faire valoir un nouveau motif — une mesure disciplinaire déguisée — et que cela était contraire à la décision *Burchill (supra)*. M. Ranger affirme que cette question a été soulevée au

deuxième et au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs. Dans l'affaire *Burchill*, il a été conclu ce qui suit : « après le rejet de son seul grief présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire [...] ». En supposant que les exigences de la décision *Burchill* ne s'appliquent pas en l'espèce, je ne peux conclure, à la lumière de la preuve qui m'a été présentée, que l'employeur a imposé, par divers moyens, des mesures disciplinaires déguisées à la docteure Reid.

[81] M. Ranger soutient que l'employeur a agi de mauvaise foi en faisant peu de cas de la recommandation de la docteure Lloyd-Jones selon laquelle la docteure Reid ne devait pas retourner travailler. D'après M. Ranger, en faisant fi de cette recommandation, l'employeur imposait une forme déguisée de mesure disciplinaire.

[82] J'ai examiné l'ensemble de la preuve liée au présent grief et je n'ai pas trouvé qu'elle dénotait de la mauvaise foi de la part de l'employeur ou l'imposition d'une mesure disciplinaire déguisée. La docteure Reid et ses représentants ont présenté la docteure Reid comme étant apte au travail pour autant qu'on ne la retourne pas à son poste d'attache. C'était le ton de la lettre que MM. Zajchowski et Paquette ont adressée au docteur Olson le 27 août 1997. C'est également ce qui a été dit aux réunions avec l'Agence. Lors d'une réunion à l'Agence, en novembre 1997, la docteure Reid et ses représentants ont discuté de toutes les options possibles concernant sa réintégration; toutes ces options prévoyaient un retour au travail de la docteure Reid, hormis celle du cours de français. M. Paquette a déclaré que la docteure Reid était apte à retourner travailler à la seule condition qu'on ne la retourne pas à son poste d'attache. La docteure Reid était présente à la réunion et n'a pas signifié le contraire. Au cours d'une réunion ultérieure, tenue le 3 décembre 1997, M^{me} Sadler a informé la docteure Reid qu'elle avait échoué aux tests de langue; par conséquent, la seule option qu'il lui restait était de retourner travailler. La docteure Reid a indiqué que son premier choix irait à au B.M.V. et, à aucun moment, elle n'a indiqué qu'elle n'était pas apte au travail. Tel était le ton de la lettre du 14 décembre 1997 que la docteure Reid a adressée au docteur Gifford. Ce n'est qu'en février 1998, lorsque l'employeur a envoyé une version préliminaire de la lettre d'entente pour l'affectation de la docteure Reid à l'Association, que M. Paquette a indiqué que la docteure Reid n'était pas apte à travailler en raison de la tempête de verglas.

[83] Jusqu'à cette date, il n'était pas déraisonnable de la part de l'employeur de présumer que la docteure Reid était apte au travail. L'employeur a seulement reçu l'évaluation de la docteure Lloyd-Jones, puisque les autres évaluations étaient confidentielles. Il savait que la Sun Life avait jugé la docteure Reid apte au travail, et on lui avait dit qu'elle était apte à travailler.

[84] M. Ranger soutient que l'élément le plus important de la mesure disciplinaire déguisée était que, le 13 mai 1998, l'employeur, sans en aviser la docteure Reid, a réduit rétroactivement son salaire au 5 mars 1998, soit le lendemain de l'arrêt de la Cour fédérale.

[85] Il a été convenu, à la réunion du 3 décembre 1997, que le cours de français n'était pas une option possible et qu'il fallait trouver une affectation pour la docteure Reid. On n'a pas abordé la question du télétravail ou de la formation pendant cette réunion, de sorte que la docteure Reid n'allait assumer aucune fonction tant qu'on ne lui aurait pas trouvé une affectation. La chose n'a pas été discutée, mais il avait déjà été convenu que la docteure Reid pourrait prendre du temps pour l'enquête en matière de harcèlement et les questions d'arbitrage.

[86] La dernière condition de la clause 17.14 s'appliquait à la situation de la docteure Reid puisque « des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail. » Tant qu'une affectation ne lui avait pas été trouvée, elle ne pouvait pas se présenter au travail. Il n'y a pas eu de demande de congé de présentée, mais cela était sous-entendu après la réunion du 3 décembre 1997.

[87] Le 4 février 1998, l'employeur a informé M. Paquette que la docteure Reid pourrait commencer son affectation à l'Association le 9 février 1998 et a envoyé une version préliminaire de lettre d'entente à cet effet. Mais à ce moment-là, la docteure Reid n'était pas apte à retourner au travail en raison de la tempête de verglas. L'évaluation de la docteure Lloyd-Jones datée du 24 février 1998 disait que, à l'issue des réunions sur l'enquête en matière de harcèlement (dont l'achèvement était prévu à la mi-mars ou avant), la docteure Reid pourrait progressivement retourner travailler. Après avoir reçu la nouvelle évaluation de la docteure Lloyd-Jones, l'employeur a informé M. Paquette, le 25 février 1998, que la rémunération de la docteure Reid serait réduite. Le 27 février 1998, la docteure Reid a envoyé ses commentaires à l'employeur au sujet de l'ébauche de lettre d'entente dans laquelle elle faisait part de son

opposition à la réduction de son salaire. L'employeur a maintenu sa position et l'a indiqué dans la version provisoire de la lettre d'entente envoyée le 5 mars 1998. C'était au lendemain de la date à laquelle la Cour fédérale avait rendu une décision sur le grief présenté par la docteure Reid au sujet de sa description de travail. Ce fait, en soi, n'implique pas de mauvaise foi de la part de l'employeur. Je considère que le geste de l'employeur correspondait à la position qu'il avait adoptée le 25 février 1998.

[88] Le 24 mars 1998, M. Paquette a écrit à M^{me} Sadler que la docteure Reid signerait la lettre d'entente proposée sous toutes réserves, car elle n'était pas d'accord avec la réduction de sa rémunération. L'employeur a maintenu la clause proposée concernant la réduction salariale de la docteure Reid. La docteure Reid a signé la lettre d'entente et a commencé son affectation le 7 avril 1998.

[89] Ce n'est que le 13 mai 1998 que sa rémunération a été réduite rétroactivement au 5 mars 1998. Un long délai s'était écoulé, et l'employeur aurait pu exécuter cette mesure avant cette date. Mais je ne saurais en conclure que l'employeur réduisait le salaire de la docteure Reid pour des raisons de représailles. Il ressort de la preuve que l'employeur aurait pu réduire encore davantage la paie de la docteure Reid, puisqu'elle n'était apte au travail que trois demi-journées par semaine.

[90] Les arguments de M. Ranger ne m'ont pas convaincu que la réduction rétroactive de la rémunération de la docteure Reid était une mesure disciplinaire déguisée. Selon la prépondérance des probabilités, cela tiendrait plutôt de la coïncidence. J'estime que l'employeur a agi de façon raisonnable et dans les limites du pouvoir discrétionnaire que lui confère la clause 17.14 lorsqu'il a réduit le salaire de la docteure Reid.

[91] M. Ranger affirme que le retard dans la livraison du mobilier ergonomique et dans l'embauche d'une enquêteuse qui se chargerait de la plainte de harcèlement dénotaient de la mauvaise foi de la part de l'employeur et constituaient une mesure disciplinaire déguisée. À la lumière de la preuve qui m'a été présentée, je ne peux conclure que tel était le cas. Ce sont là des questions qui font l'objet de griefs distincts dans lesquels d'autres éléments de preuve pourront être produits et analysés davantage.

Préclusion promissoire

[92] M. Ranger déclare que la préclusion promissoire était applicable en l'espèce car la docteure Reid s'était fiée à la promesse de plein salaire de l'employeur et avait engagé des dépenses en prévision de son retour au travail.

[93] Ainsi qu'en ont convenu les avocats des deux parties, les principes énoncés dans la décision *Molbak (supra)* représentent le bon critère à appliquer en l'espèce. Les observations faites par l'employeur les 25 février et 5 mars 1998 indiquaient qu'il y aurait une réduction salariale. Le 6 mars 1998, la docteure Reid a écrit à MM. Paquette et Zajchowski pour se plaindre de ce que l'employeur réduisait sa rémunération. À la mi-mars, la docteure Reid a dépensé plusieurs milliers de dollars en prévision de son affectation à l'Association. Il ressort de la preuve que la docteure Reid a engagé ces dépenses en fonction de ses propres suppositions, car il n'y a eu aucune indication de la part de l'employeur qu'elle recevrait un salaire à temps plein.

[94] Je ne conclus donc à aucune préclusion promissoire, puisque l'employeur n'a pas indiqué que la fonctionnaire s'estimant lésée continuerait de recevoir un plein salaire. Même en présence d'une telle indication, la nature des dépenses engagées par la docteure Reid ne justifierait pas que l'on conclue à l'existence d'une confiance préjudiciable.

[95] Pour toutes les raisons qui précèdent, le grief est rejeté.

**Guy Giguère,
président suppléant**

OTTAWA, le 10 septembre 2001.

Traduction de la CRTFP