

LIB.

Date : 20000201

Dossier : 166-2-28937

Référence : 2000 CRTFP 8



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

ENTRE

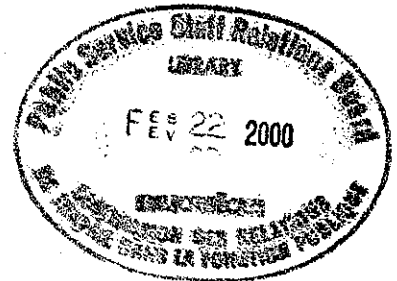
NANCY ROY

fonctionnaire s'estimant lésée

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Santé et Bien-être social Canada)

employeur



**Devant :** Philip Chodos, vice-président

**Pour la fonctionnaire  
s'estimant lésée :** Elle-même

**Pour l'employeur :** Robert Lindey, avocat

Affaire entendue à Kenora (Ontario),  
les 15 et 16 décembre 1999.

## DÉCISION

---

[1] M<sup>me</sup> Nancy Roy a travaillé à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout, Direction générale des services médicaux (DGSM), Santé et Bien-être social Canada, jusqu'à son renvoi en cours de stage. Après qu'elle eut déposé le présent grief, l'employeur a offert de la réintégrer dans ses fonctions. Elle a accepté l'offre, mais avant de reprendre ses fonctions elle a remis ce que l'employeur soutient être une lettre de démission. Subséquemment, toutefois, M<sup>me</sup> Roy a décidé de donner suite à son grief initial concernant le licenciement.

[2] L'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence en l'espèce pour les trois motifs suivants : premièrement, les démissions sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et, par conséquent, elles ne relèvent pas de la compétence de l'arbitre; deuxièmement et subsidiairement, la fonctionnaire a été renvoyée pendant son stage, et les renvois de ce genre ne relèvent pas non plus de la compétence de l'arbitre; troisièmement, la fonctionnaire tente de modifier la nature de son grief, ce qui va à l'encontre des principes énoncés dans l'arrêt *Burchill v. Attorney General of Canada* (1980), 37 N.R. 530 (C.A.F.).

[3] Depuis 1988, l'Université de Toronto avait une entente avec Santé et Bien-être social Canada pour fournir des services médicaux à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout. Cette année-là, M<sup>me</sup> Roy a été embauchée par l'université pour exécuter les tâches de coordonnatrice de la facturation du RAMO (Régime d'assurance-maladie de l'Ontario). Il ne fait aucun doute qu'à titre d'employée de l'Université de Toronto, M<sup>me</sup> Roy s'est très bien acquittée de ses tâches (G-7) et qu'en fait elle a eu un rendement exceptionnel pendant toute la période où elle a occupé le poste. Grâce à son travail acharné pour inscrire les Autochtones au RAMO et leur faire obtenir une carte-santé, elle a réussi à accroître substantiellement les services facturés par l'hôpital (voir pièce G-1). En fait, elle a largement dépassé les attentes à cet égard. Le docteur Joseph Dooley, ancien directeur médical de l'hôpital, qui a travaillé avec elle pendant plus de huit ans, a déclaré qu'elle « était pleine d'énergie et d'enthousiasme. C'était aussi une excellente employée ». Elle comprenait à merveille l'importance des prévisions du RAMO aux fins de l'établissement du budget et en est venue à s'occuper de plus en plus directement des questions touchant le RAMO pendant sa période d'emploi à l'université. Ses responsabilités ne cessaient de s'accroître tandis que celles de sa superviseure, M<sup>me</sup> Murphy, diminuaient en conséquence. M<sup>me</sup> Roy a fini par relever directement du directeur des Services médicaux.

[4] Le docteur Doodley a fait remarquer qu'un pourcentage très élevé de patients à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout n'étaient pas inscrits au RAMO; M<sup>me</sup> Roy a entrepris de corriger cette situation allant jusqu'à acheter des films avec son propre argent afin d'établir des cartes du RAMO. À une occasion, l'administrateur a refusé de lui rembourser l'achat d'un film de 18 \$. Elle a néanmoins continué d'offrir le service. Elle a également réussi à établir d'excellents rapports avec les Autochtones et des organisations telles que la Independent First Nations Alliance (IFNA), qui s'emploient à obtenir de meilleurs soins de santé pour les communautés autochtones. La directrice générale de l'IFNA, M<sup>me</sup> Grace Teskey, a déclaré que M<sup>me</sup> Roy s'est montrée très sensible à la situation des Autochtones et qu'elle a fait l'impossible afin de les aider à obtenir leur carte-santé.

[5] Pendant toute l'année 1998, il était apparent que les négociations entre l'Université de Toronto et la DGSM n'allaient pas bien; on s'attendait à ce que le contrat avec l'Université ne soit pas renouvelé cette année-là et à ce qu'il soit nécessaire de trouver une autre solution pour continuer d'offrir des services médicaux à l'Hôpital de zone de Sioux Lookout. M<sup>me</sup> Marjorie Johnson, agent d'administration de l'hôpital, a déclaré que les employés de soutien de l'hôpital étaient très inquiets de l'avenir; la directrice de la zone, M<sup>me</sup> Janet Gordon, les a rencontrés pour leur dire que l'hôpital allait continuer d'avoir besoin de leurs services, mais qu'ils ne feraient peut-être plus partie des effectifs de l'Université.

[6] En mai 1998, la décision a été prise de ne pas renouveler le contrat avec l'Université. Il fallait que la Direction se prépare très rapidement à prendre les services médicaux de l'Université; il y avait également beaucoup d'incertitude concernant les services qu'offrait l'hôpital; il était toujours possible que le contrat avec l'Université de Toronto soit prolongé ou qu'une autre université prenne en charge cette responsabilité.

[7] La DGSM a rédigé des descriptions de travail dans la perspective d'embaucher du personnel le 1<sup>er</sup> juillet 1998; elle a fait rédiger des descriptions de travail générales pour un certain nombre de postes de soutien. Pour le poste de coordonnatrice du RAMO et celui de son adjointe (un poste occupé par une certaine M<sup>me</sup> Yvette Dooley), toutefois, elle a fait préparer des descriptions de travail particulières qui ont été examinées à des fins de classification.

[8] Le 9 juin 1998, la directrice de la zone a reçu une note de service l'avisant que le poste de M<sup>me</sup> Roy avait été classifié comme étant un poste CR-4. Le 12 juin 1998, M<sup>me</sup> Roy a reçu une offre d'emploi au niveau CR-4 pour une période déterminée, du 2 juillet 1998 au 31 mars 1999. Son salaire au moment de sa nomination allait être de « 26 657 \$ + 994 \$ par année plus une prime de poste isolée ». La lettre précise également : [traduction] « Votre nomination est assujettie à un stage de 12 mois commençant à la date de votre nomination. » M<sup>me</sup> Johnson a précisé, à l'époque où M<sup>me</sup> Roy s'occupait d'obtenir des cartes-santé valides pour les patients de l'hôpital, que le ministère exerçait des pressions sur le ministère de la Santé de l'Ontario pour qu'il assume cette responsabilité; par conséquent, tandis que les autres fonctions de M<sup>me</sup> Roy demeuraient les mêmes, cette fonction ne devait plus faire partie de ses responsabilités.

[9] Après avoir lu l'offre, M<sup>me</sup> Roy a indiqué à M<sup>me</sup> Johnson qu'elle était mécontente du salaire offert; bien que la différence exacte de salaire ne fasse pas l'unanimité, il semblerait que le salaire offert par la DGSM était de plusieurs milliers de dollars inférieur à celui que la fonctionnaire recevait à l'Université. M<sup>me</sup> Roy a indiqué que la classification ne tenait pas compte du fait qu'elle avait le plus d'ancienneté à l'hôpital. D'après M<sup>me</sup> Johnson, plusieurs employés étaient mécontents de leur classification; toutefois, ils estimaient qu'ils n'avaient d'autre choix que de l'accepter. Elle prévoyait qu'une fois en poste les employés seraient en mesure de donner une description plus détaillée de leurs tâches, ce qui faciliterait la révision des niveaux de classification. Tous les employés ont été avisés qu'ils avaient une semaine pour indiquer s'ils acceptaient ou non l'offre. M<sup>me</sup> Roy a remis son acceptation le 17 juin 1998. Toutefois, dans une lettre datée du 19 juin 1998 elle a indiqué à la directrice de la zone que : [traduction] « Le délai d'une semaine accordé pour examiner le contrat et prendre une décision est très court. C'est la raison pour laquelle j'hésite énormément à signer ce contrat et que je le fais 'sous la contrainte'. » (pièce E-6).

[10] Au début de juillet, M<sup>me</sup> Johnson a constaté avec inquiétude que M<sup>me</sup> Roy allait être la seule personne à connaître le processus de facturation du RAMO. M<sup>me</sup> Roy avait une adjointe, M<sup>me</sup> Dooley, mais celle-ci n'avait pas été réembauchée par la DGSM. D'après M<sup>me</sup> Johnson, M<sup>me</sup> Dooley aurait normalement reçu une offre d'emploi à titre de commis adjointe en juillet, mais elle avait déjà demandé à l'Université de s'absenter durant l'été pour s'occuper de ses enfants. Elle a formulé la même demande à M<sup>me</sup> Johnson qui lui a dit qu'elle ne pouvait pas lui offrir de contrat de travail et lui a

immédiatement accordé le congé en question. M<sup>me</sup> Johnson a informé M<sup>me</sup> Dooley que, si elle n'était pas prête à travailler immédiatement, le poste allait demeurer vacant et l'administration allait réexaminer la situation en septembre en vue de déterminer ses besoins [de l'administration]. M<sup>me</sup> Johnson a subséquemment avisé M<sup>me</sup> Dooley au moyen d'une lettre datée du 17 juillet 1998 que ses services ne seraient plus requis.

[11] M<sup>me</sup> Johnson a rencontré M<sup>me</sup> Yvonne Murphy, la superviseure immédiate de M<sup>me</sup> Roy, pour inscrire d'autres membres du personnel de soutien à des cours de formation devant leur permettre de s'acquitter des tâches de facturation du RAMO. M<sup>me</sup> Roy a affirmé que M<sup>me</sup> Murphy lui avait demandé le 6 juillet de former M<sup>me</sup> Michelle Farlinger, une commis médicale. Cette dernière relevait de M<sup>me</sup> Murphy. Pendant trois jours, M<sup>me</sup> Roy lui a montré comment s'acquitter des formalités administratives concernant le RAMO, enregistrer les nouveau-nés et traiter le courrier. M<sup>me</sup> Farlinger devait constamment retourner s'occuper d'autres tâches de telle sorte que la formation s'en trouvait interrompue. Le 8 juillet, M<sup>me</sup> Murphy a avisé M<sup>me</sup> Roy qu'elle ne s'acquittait pas bien de sa tâche de formation et qu'elle devait rédiger un manuel des procédures relatives au barème d'honoraires du RAMO, ce qui, croyait M<sup>me</sup> Roy, signifiait résumer le gros volume des honoraires. Elle a refusé, ce qui a provoqué une discussion animée au cours de laquelle elle a déclaré qu'elle ne donnerait plus de formation à moins d'obtenir une augmentation de salaire. Elle a dit à M<sup>me</sup> Murphy qu'elle avait déjà formé M<sup>me</sup> Dooley, qui devait revenir au bureau en septembre.

[12] Le 9 juillet, M<sup>me</sup> Murphy a rencontré M<sup>me</sup> Johnson pour lui dire qu'elle et M<sup>me</sup> Roy avaient eu une discussion véhémente quand elle lui avait demandé de donner de la formation et de rédiger des procédures administratives décrivant les activités courantes du bureau. M<sup>me</sup> Johnson a communiqué avec M<sup>me</sup> Roy et lui a fixé un rendez-vous pour le lendemain. Lors de la rencontre, à laquelle assistaient M<sup>me</sup> Roy, M<sup>me</sup> Murphy et M<sup>me</sup> Johnson, M<sup>me</sup> Roy a indiqué qu'elle hésitait à participer à la discussion sans la présence d'un représentant syndical. M<sup>me</sup> Johnson lui a dit qu'elle n'avait pas besoin d'un représentant syndical étant donné qu'il ne s'agissait pas d'une question de discipline. M<sup>me</sup> Roy a continué d'insister sur la présence de son représentant syndical. M<sup>me</sup> Johnson lui aurait alors dit de s'asseoir et de cesser de se rendre ridicule, qu'elle faisait tout un drame pour rien. M<sup>me</sup> Roy lui a dit qu'elle allait communiquer avec elle dans quelques jours afin de fixer un nouveau rendez-vous.

[13] M<sup>me</sup> Johnson a demandé conseil à M<sup>me</sup> Donna Gammon, une conseillère en ressources humaines à Winnipeg, qui lui a suggéré d'essayer d'organiser une autre rencontre avec M<sup>me</sup> Roy et d'obtenir le nom de son représentant. M<sup>me</sup> Johnson a communiqué avec M<sup>me</sup> Roy plus tard ce jour-là et elle se sont entendues pour se rencontrer le 15 juillet.

[14] M<sup>me</sup> Roy a eu de la difficulté à trouver un représentant syndical. C'est finalement M<sup>me</sup> Elizabeth Gillelan, vice-présidente de la région de l'Ontario du Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui l'a contactée et qui lui a suggéré de demander à M<sup>me</sup> Johnson de lui fournir l'ordre du jour de la réunion. M<sup>me</sup> Roy a envoyé une note de service à cet effet à M<sup>me</sup> Johnson (pièce G-3), mais elle est demeurée sans réponse.

[15] La réunion a eu lieu le 15 juillet. M<sup>me</sup> Murphy s'est excusée auprès de M<sup>me</sup> Roy. Cette dernière a fait part de ses préoccupations au sujet du salaire et de la classification; elle a également indiqué qu'elle croyait que ce n'était pas à elle qu'incombait la responsabilité de former une remplaçante surtout qu'elle avait déjà montré à M<sup>me</sup> Dooley comment faire le travail. M<sup>me</sup> Johnson lui a dit qu'elle devait choisir entre donner la formation demandée ou démissionner.

[16] Une autre réunion a eu lieu le 23 juillet à laquelle M<sup>me</sup> Gillelan a participé par voie de téléconférence. M<sup>me</sup> Johnson a réitéré que M<sup>me</sup> Roy avait le choix d'exécuter toutes les tâches du poste, y compris celle de donner de la formation, ou de partir. M<sup>me</sup> Roy lui a de nouveau répondu qu'elle refusait de s'occuper de la formation ou de rédiger les procédures administratives. Sur les conseils de M<sup>me</sup> Gillelan, M<sup>me</sup> Roy a lu une déclaration rédigée par elle (pièce G-5) dans laquelle elle dit notamment : [traduction] « Je n'ai pas été consultée au sujet d'une stratégie de dotation ou de formation et je refuse d'assumer à ce moment-ci la responsabilité de former d'autres employés. » M<sup>me</sup> Johnson a alors indiqué qu'elle allait devoir examiner ses options vu le refus de M<sup>me</sup> Roy de faire son travail. Plus tard au cours de la journée, M<sup>me</sup> Johnson a écrit à M<sup>me</sup> Roy (pièce E-7) pour l'aviser qu'elle était renvoyée en cours de stage du fait de [traduction] « [...] votre refus d'exécuter toutes les tâches de votre poste à titre de coordonnatrice de la facturation du RAMO à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout, plus particulièrement de donner de la formation et de préparer le manuel des procédures administratives. » Il y est précisé que le licenciement prend effet à la fermeture du bureau le lendemain, soit le 24 juillet 1998.

[17] M<sup>me</sup> Roy a déclaré avoir été étonnée de recevoir la lettre de licenciement de M<sup>me</sup> Johnson. Elle a affirmé qu'elle ne s'attendait pas à être congédiée; elle croyait plutôt qu'un représentant de la direction ou du syndicat allait lui expliquer les règles. Plus tard cet après-midi-là, le chef de l'entretien s'est présenté à son bureau et a changé les serrures; certains effets personnels ont également été retirés de son bureau. M<sup>me</sup> Roy était extrêmement bouleversée par ces événements; toutefois, elle est retournée au travail le lendemain et a constaté que la porte de son bureau était ouverte; elle a donc pu récupérer le reste de ses effets personnels. Elle a fait remarquer que durant toute la journée un certain nombre de personnes sont venues la voir, y compris la secrétaire de M<sup>me</sup> Johnson, qui s'est renseignée au sujet de la possibilité de recevoir de la formation pour occuper son poste. Elle a également reçu un bouquet de fleurs des médecins.

[18] La semaine suivante, M<sup>me</sup> Roy a commencé à se chercher un autre emploi. Elle a appris qu'une école locale était à la recherche d'une secrétaire pour deux semaines. Elle a commencé cet emploi le 20 août. Auparavant, elle a déposé le présent grief en date du 7 août 1998 dans lequel elle conteste son licenciement et demande, entre autres, le retrait de la lettre de licenciement.

[19] Quand M<sup>me</sup> Johnson est retournée au bureau le 9 août, on lui a dit que M<sup>me</sup> Roy avait contesté son licenciement par voie de grief; on lui a aussi dit que M<sup>me</sup> Roy avait droit à un préavis de deux semaines aux termes du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. M<sup>me</sup> Johnson a déclaré qu'elle considérait le grief comme une indication que M<sup>me</sup> Roy voulait peut-être ravoir son emploi. Elle était prête à la réintégrer à la condition qu'elle accepte de s'occuper de la formation. Elle a donc rédigé une lettre datée du 25 août précisant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Vu votre grief contestant votre licenciement, j'aimerais vous offrir la possibilité de réintégrer le poste de coordonnatrice de la facturation du RAMO à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout. Je vous prie de noter que je suis disposée à vous réintégrer uniquement si vous acceptez de donner de la formation au personnel et de rédiger le manuel des procédures administratives comme vous l'a demandé votre superviseure. Si vous ne me contactez pas d'ici le vendredi 28 août 1998, je conclurai que vous refusez la présente offre et votre licenciement sera maintenu.*

[...]

(pièce E-8)

[20] Les services du personnel ont avisé M<sup>me</sup> Roy qu'il y avait une lettre pour elle. M<sup>me</sup> Roy a ramassé la pièce E-8 aux services du personnel. Elle a témoigné que le licenciement l'avait extrêmement stressée. Elle a consulté le docteur Dooley à titre de médecin; il l'a trouvée très stressée; il a affirmé qu'il croyait que M<sup>me</sup> Roy souffrait de dépression clinique à cause du licenciement; il lui a recommandé de consulter un certain docteur Myers, qui lui a prescrit des somnifères.

[21] M<sup>me</sup> Roy a demandé à M<sup>me</sup> Gillelan de demander à la DGSM de lui accorder deux semaines pour prendre une décision. Elle lui a fait part de ses hésitations à retourner travailler. Par la suite, M<sup>me</sup> Gillelan l'a appelée à l'école et lui a conseillé d'accepter l'offre. M<sup>me</sup> Roy a déclaré qu'elle était demeurée en état de choc et qu'elle ne savait plus si elle voulait ravoir l'emploi. Toutefois, elle a écrit à M<sup>me</sup> Johnson dans les termes suivants : [traduction] « J'accepte l'offre de réintégration. Mon représentant communiquera avec vous. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec moi au [...] » (pièce E-9). M<sup>me</sup> Roy a demandé à son fils de livrer la lettre à l'hôpital.

[22] Dès réception de la lettre le vendredi 28 août, M<sup>me</sup> Johnson a téléphoné au domicile de M<sup>me</sup> Roy et a parlé au fils de cette dernière, Jason, qui lui a dit que sa mère n'était pas là et qu'elle ne serait pas disponible durant le week-end. M<sup>me</sup> Johnson lui a dit qu'elle avait reçu la lettre de M<sup>me</sup> Roy et qu'elle s'attendait à ce qu'elle soit au travail le lundi 31 août.

[23] Le 31 août, M. Kevin Lundstrom, un représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a livré une note du D<sup>r</sup> Myers indiquant que M<sup>me</sup> Roy était en congé de maladie jusqu'au 14 septembre. M<sup>me</sup> Johnson avait entendu dire que M<sup>me</sup> Roy travaillait à l'école locale. Elle a téléphoné à M<sup>me</sup> Gammon à Winnipeg pour discuter de la situation et cette dernière lui a dit que M<sup>me</sup> Roy avait le droit d'occuper un emploi moins stressant pendant son congé de maladie. Toutefois, M<sup>me</sup> Johnson a jugé nécessaire de confirmer que M<sup>me</sup> Roy avait bel et bien l'intention de retourner travailler. Le 9 septembre, elle lui a téléphoné à l'école; elle lui a demandé si elle avait un moment à lui consacrer; M<sup>me</sup> Roy a répondu par la négative et lui a dit d'appeler le syndicat. M<sup>me</sup> Johnson a déclaré qu'elle voulait simplement confirmer son retour au travail le 14 septembre. M<sup>me</sup> Roy a répondu qu'elle allait devoir attendre jusqu'au 14 pour le



savoir. M<sup>me</sup> Johnson l'a invitée à déjeuner, mais M<sup>me</sup> Roy lui a dit qu'elle avait déjà un rendez-vous. M<sup>me</sup> Johnson lui a également dit qu'elle n'avait pas d'objection à ce qu'un représentant syndical soit présent et que M<sup>me</sup> Roy pouvait prolonger son congé de maladie si elle le désirait; toutefois, M<sup>me</sup> Johnson voulait savoir si elle avait l'intention de retourner travailler. Finalement, M<sup>me</sup> Johnson a accepté d'attendre jusqu'au lundi.

[24] Durant le week-end, M<sup>me</sup> Roy a décidé de rédiger sa lettre de démission. Le lundi 14 septembre, elle a livré la lettre à M<sup>me</sup> Johnson, qui lui a demandé si elle avait quelque chose à lui dire; M<sup>me</sup> Roy a répondu par la négative, puis elle a précisé que la lettre se passait de commentaires. Voici la lettre en question :

[Traduction]

*Par les présentes, je désire vous informer que je ne réintégrerai pas mon poste de coordonnatrice de la facturation du RAMO à la Direction générale des services médicaux. J'ai changé d'idée au sujet de votre offre de réintégration.*

*Je me suis rendu compte que je ne serais jamais plus capable de travailler dans ce milieu lorsque vous m'avez appelée à l'école où je travaille temporairement. Je vous ai dit que j'étais en congé de maladie autorisé. Vous m'avez dit de prendre tout le temps voulu. J'ai indiqué que je préférerais que vous communiquiez avec mon représentant syndical. Vous avez indiqué que vous ne vouliez pas que le syndicat s'en mêle. Vous avez insisté pour que nous nous rencontrions ce jour-là même pour discuter des détails de mon retour au travail bien que je vous aie clairement expliqué que je n'étais pas disponible et que je ne voulais pas vous rencontrer. À cause de votre appel, je me suis sentie bouleversée et embarrassée en présence de collègues et d'étrangers, et j'ai été contrariée le reste de la journée.*

*J'ai retiré énormément de satisfaction de mon travail au bureau du RAMO pendant de nombreuses années et j'étais prête à continuer à assumer mes fonctions sous la gouverne des Services médicaux en dépit de vos attentes et du salaire dérisoire que vous m'offriez. Toutefois, il ne m'apparaît plus raisonnable de subir de nouveau le stress ou de travailler avec vous à la zone ou de mettre ma santé en jeu.*

*Vendredi dernier, la commission scolaire m'a offert un poste permanent. En acceptant ce poste, je subirai une autre baisse substantielle de salaire, mais je travaillerai avec des gens et des superviseurs qui valorisent le travail des autres et dont les relations sont empreintes de respect.*

[25] M<sup>me</sup> Johnson a attendu environ une semaine avant de rédiger une lettre d'acceptation de la démission de M<sup>me</sup> Roy datée du 21 septembre 1998.

[26] Subséquemment, M<sup>me</sup> Johnson a fait des démarches en vue de doter le poste de coordonnatrice à la facturation. La fonction des services médicaux est depuis assumée par l'Université McMaster; toutefois, les tâches du poste de coordonnatrice continuent d'être exécutées par une employée de la Direction générale des services médicaux.

### Arguments

[27] L'avocat de l'employeur souligne que la fonctionnaire était en stage à la suite de sa nomination à la Direction générale des services médicaux en juillet 1998. Il était légitime que la direction veuille que d'autres employés se familiarisent avec les procédures de facturation du RAMO. Elle avait le droit d'ordonner à M<sup>me</sup> Roy d'exécuter ces tâches; celle-ci a refusé catégoriquement de les exécuter. Vu que M<sup>me</sup> Roy était nouvelle employée nommée pour une période déterminée, qu'elle ne travaillait que depuis deux semaines, la direction n'a eu d'autre choix que de la renvoyer en cours de stage pour un motif valable.

[28] M<sup>e</sup> Lindey souligne que bien que l'employeur ait offert de réintégrer M<sup>me</sup> Roy dans ses anciennes fonctions, cette offre était assortie d'une condition, soit que la fonctionnaire accepte d'exécuter la totalité des tâches, y compris la formation et la préparation d'un manuel de procédures administratives.

[29] M<sup>e</sup> Lindey soutient également qu'il était tout à fait convenable de la part de M<sup>me</sup> Johnson de communiquer avec M<sup>me</sup> Roy pour savoir si elle acceptait l'offre de réintégration et, le cas échéant, quand elle comptait retourner au travail. Il maintient que la lettre de démission que la fonctionnaire a remise le lundi suivant était très claire. Elle remplissait toutes les conditions d'une véritable démission : il y avait clairement une intention subjective de démissionner et une preuve matérielle de la mise à exécution de cette intention, c'est-à-dire la lettre de démission et l'autre emploi que la fonctionnaire avait obtenu à l'école. L'avocat souligne également que M<sup>me</sup> Johnson a attendu une semaine avant d'accepter la démission, au cas où M<sup>me</sup> Roy changerait d'idée.

[30] M<sup>e</sup> Lindey fait remarquer que les démissions de la fonction publique sont régies par l'article 26 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*; en conformité

avec le paragraphe 92(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, un arbitre n'a pas compétence pour arbitrer un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la *LEFP*. En outre, il ne s'agit ni d'une mesure disciplinaire ni d'une question relevant des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*.

[31] L'avocat maintient que même si la fonctionnaire pouvait souffrir de stress à l'époque, aucun élément de preuve n'indique qu'on l'a forcée à démissionner ou qu'il y avait quelque élément de mauvaise foi. En outre, aucun élément de preuve n'indique qu'elle ne savait pas ce qu'elle faisait.

[32] Enfin, l'avocat maintient que, conformément à l'arrêt *Burchill v. Attorney General of Canada* (1980), 37 N.R. 530 (C.A.F.), la fonctionnaire n'a pas le droit de modifier les motifs de son grief et de prétendre maintenant qu'on l'a forcée à démissionner.

[33] Dans ses arguments, la fonctionnaire a lu une déclaration écrite, dont voici des extraits :

[Traduction]

*Je suis ici aujourd'hui pour me représenter. La plupart des gens auraient déjà abandonné la partie après tout ce qui s'est passé depuis juillet 1998. J'ai enduré du harcèlement, la honte, des exigences indues, des menaces; j'ai été expulsée de mon bureau, dont on a aussi changé la serrure, j'ai subi une perte de salaire, de prestations de pension et avantages sociaux et ma réputation aux gouvernements provincial et fédéral a été ternie.*

*J'ai dû faire affaires avec des avocats, des médiateurs, des syndicats et des politiciens et me rendre à Ottawa et maintenant à Kenora, ce qui prend beaucoup de temps et coûte de l'argent à toutes les personnes en cause.*

[...]

*Je crois vraiment que ma superviseure aurait dû me donner de la formation et que, si elle m'avait indiqué l'orientation ou l'approche qu'entendait prendre le gouvernement fédéral relativement à cette nouvelle unité médicale, j'aurais pu être sur la même longueur d'ondes dès le départ. Je ne savais réellement pas que ma collègue n'était pas la bienvenue ou qu'on ne voulait pas la réembaucher. Je savais que c'était un poste réservé à une personne autochtone et je trouvais que c'était injuste envers M<sup>me</sup> Dooley de former une personne non*

autochtone; en plus, la situation était très stressante pour moi du fait que j'avais subi une baisse de salaire de 17 000 \$.

Je ne buvais pas au travail, je ne volais pas l'employeur, je ne prenais pas de longues pause-café ou pause-repas. Plutôt, je continuais à me préparer à remplir mes fonctions dans la nouvelle unité médicale, en travaillant avec les représentants du programme à Toronto en vue de fermer les dossiers à l'Université de Toronto et de mettre le programme sur pied pour l'unité médicale. Il fallait demander un numéro de groupe et j'ai expliqué à l'agent des finances comment l'obtenir. J'ai passé trois jours à apprendre comment m'occuper du courrier, enregistrer les nouveau-nés et organiser le courrier du ministère de la Santé. J'ai aussi donné de la formation à des infirmières le 6 juillet entre 11 h 15 et 11 h 30.

[...]

Mon but ici est de vous convaincre que je suis une personne honnête qui travaille fort et qui a été traitée injustement en étant congédiée sans avoir reçu de formation ou de directives de ma superviseure. Je n'étais pas certaine que M<sup>me</sup> Murphy était ma superviseure jusqu'à ce qu'elle se présente à mon bureau et me dise que je ne m'acquittais pas bien de mes tâches de formation. J'ai réalisé que M<sup>me</sup> Johnson était la responsable de la nouvelle unité médicale parce que c'est elle qui m'avait embauchée, mais c'est tout ce que je savais au sujet de qui faisait quoi et où. Je croyais que l'activité allait être de courte durée parce que l'Université McMaster allait prendre la relève de l'Université de Toronto. Je ne savais pas que la facturation n'allait pas relever de McMaster.

[...]

Je voudrais que vous sachiez que je tire beaucoup de fierté du travail que j'ai exécuté pour Santé Canada et l'Université de Toronto pendant 10 ans. J'ai très bien servi les Autochtones et je me suis dépassée pour que le gouvernement fédéral se fasse payer pour des interventions telles que des examens hématologiques, des soins dentaires, des services aux chambres, etc. Les personnes ici présentes vous expliqueront le genre de service que je fournissais à Santé Canada et que c'est la raison pour laquelle on m'a remis une lettre et une épinglette pour souligner mes cinq années de service.

Assurément, si j'avais eu des problèmes d'alcool ou de drogue ou encore si j'avais commis des vols, vous auriez eu raison de me congédier. Toutefois, dans la plupart des endroits on vous remettrait une lettre et vous donnerait un avertissement pour que vous rentriez dans les rangs, puis on

vous donnerait l'occasion de vous faire traiter. On vous accorderait peut-être même des congés jusqu'à ce que les choses retombent en place.

J'ai refusé de m'occuper du manuel. J'ai refusé d'assister à une réunion avec des superviseurs. J'ai accepté de m'occuper de la facturation, même que j'ai dit que je ferais un travail irréprochable. On m'a fait commencer au bas de l'échelle salariale, mais j'avais le plus d'ancienneté à l'Université de Toronto. Je crois que vous conviendrez avec moi qu'il était vraiment injuste de me faire subir une baisse de salaire de 17 000 \$ et de me placer au bas de l'échelle puis me demander de donner de la formation. Mettez-vous à ma place un moment. Qu'auriez-vous fait? Quand je suis allée aux services du personnel ramasser la lettre dans laquelle on m'offrait de réintégrer mon ancien poste, on a entrepris de me dire que j'aurais dû faire ce qui m'avait été demandé, et me plaindre plus tard. Je le sais maintenant, mais je ne connaissais rien des syndicats auparavant.

En toute honnêteté, si on avait adopté une approche différente et si j'avais moi-même reçu de la formation, j'aurais sans doute fait équipe, mais quand on vous écarte de l'équipe dès le départ c'est très difficile et quand vous vous sentez contrainte dès le départ, vous êtes obligée de prendre des décisions que vous n'auriez peut-être pas prises dans d'autres circonstances.

[...]

Je n'ai pas l'intention ici aujourd'hui de ressortir d'autres affaires. Vous avez les détails de mon dossier en main. Je suis devant vous aujourd'hui pour éviter que d'autres personnes subissent le même sort que moi et pour vous demander de m'indemniser intégralement. D'aucuns disent que je suis courageuse d'affronter l'administration, d'autres disent qu'ils aimeraient en faire autant mais qu'ils ont besoin de leur emploi et de l'argent de sorte qu'ils ne peuvent pas bouger.

M<sup>me</sup> Johnson est sur le point de prendre sa retraite. Elle aura droit à une pleine pension et à tous les avantages connexes du gouvernement fédéral; je lui souhaite une longue et heureuse vie. Personnellement, je veux juste retrouver un peu du bonheur perdu. Je n'ai plus aucune sécurité. Je n'ai droit à aucune pension. Je n'ai pas d'avenir. Je n'ai pas de réputation. J'ai 46 ans — j'avais un brillant avenir. Pouvez-vous m'aider à le retrouver?

[...]

[34] Outre ce qui précède, M<sup>me</sup> Roy invoque l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, à l'appui de sa prétention que l'employeur est obligé d'agir de bonne foi et de traiter avec les

employés de manière franche et raisonnable. Elle affirme que le coup de fil de M<sup>me</sup> Johnson était la goutte qui avait fait déborder le vase; quand M<sup>me</sup> Johnson lui a téléphoné au travail elle était déjà considérablement stressée, et le médecin lui avait déjà dit de prendre des congés.

### Motifs de la décision

[35] L'affaire comporte une dimension presque tragique. Selon la preuve non contredite, pendant les dix années où elle a travaillé à titre de coordonnatrice de la facturation du RAMO pour l'Université de Toronto M<sup>me</sup> Roy était une employée dévouée et compétente que le travail ne rebutait pas. À l'été 1998, elle s'est retrouvée à faire essentiellement le même travail, pour beaucoup moins d'argent, sous les ordres d'un nouvel employeur qui la considérait comme une nouvelle employée. Je crois que M<sup>me</sup> Roy n'a jamais bien saisi la précarité de sa situation à titre de stagiaire. Il était injuste à ses yeux de l'obliger à assumer ce qu'elle considérait comme étant des responsabilités additionnelles pour moins d'argent; en outre, on lui demandait de former d'autres employés qui allaient remplacer une ancienne collègue avec qui elle avait travaillé en étroite collaboration et qui n'avait pas été retenue par la Direction générale des services médicaux. Toutes ces circonstances étaient naturellement très vexantes pour elle. C'est peut-être ce qui en bout de ligne l'a amenée à remettre la pièce E-11, qualifiée de lettre de démission par l'employeur.

[36] Le critère à appliquer pour déterminer si un employé a démissionné a été décrit dans les termes suivants :

#### [Traduction]

*Lorsqu'il s'agit de déterminer si un employé a démissionné ou non, les arbitres s'entendent en règle générale pour dire qu'ils doivent essentiellement confirmer l'intention de l'employé en cause. Autrement dit, l'arbitre doit déterminer si l'employé avait réellement l'intention de rompre volontairement la relation d'emploi. Un consensus se dégage également des décisions arbitrales antérieures, soit que la décision de démissionner comporte une intention subjective de quitter son emploi et une conduite objective qui se manifeste par une tentative de mettre cette intention à exécution.*

(Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book, 3<sup>re</sup> édition, paragraphe 7:7100)

[37] Si on applique ces considérations aux faits de la présente affaire, il devient évident d'emblée que la fonctionnaire a réellement démissionné. D'après le témoignage même de M<sup>me</sup> Roy, il est clair que pendant les quelques jours qui ont précédé la remise de sa démission elle s'est sérieusement demandée si elle désirait continuer à travailler à l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout compte tenu des événements qui s'étaient produits depuis qu'elle travaillait à la DGSMB. Enfin, le vendredi précédent le jour de la remise de sa démission, quand elle a parlé à M<sup>me</sup> Johnson au téléphone à son travail, elle a indiqué qu'elle lui dirait le lundi suivant seulement si elle avait l'intention de retourner travailler. À ses dires, elle a décidé au cours du week-end de ne pas retourner travailler et elle a rédigé la pièce E-12. Elle a ensuite remis la lettre directement à M<sup>me</sup> Johnson dès l'ouverture des bureaux le lundi matin, c.-à-d. le 14 septembre. Quand M<sup>me</sup> Johnson lui a demandé si elle voulait discuter de la question, M<sup>me</sup> Roy a répondu que la lettre se passait de commentaires, ce qui était effectivement le cas, et que tout avait été dit. Elle a ensuite quitté l'hôpital et n'y est jamais retournée.

[38] À aucun moment au cours de son témoignage M<sup>me</sup> Roy n'a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de démissionner ou qu'elle souffrait d'un problème psychologique ou mental l'ayant empêchée de formuler l'intention de remettre sa démission. Cela ne signifie pas que M<sup>me</sup> Roy n'était pas sous le coup d'un grand stress à cause des incidents en question; mais c'est loin d'être suffisant pour m'amener à conclure que la démission n'était pas volontaire.

[39] Malgré toute la compassion que j'éprouve pour M<sup>me</sup> Roy, dans les circonstances, je dois conclure qu'elle a volontairement remis la lettre de démission susmentionnée indiquant son intention de rompre la relation d'emploi avec l'employeur. Au moment où elle a remis sa démission, on lui avait clairement offert le choix de réintégrer son poste ou de quitter son emploi à l'hôpital de la zone. Elle a consciemment et sans équivoque choisi la seconde option. À n'en pas douter, elle regrette sa décision maintenant et c'est peut-être malheureux, non seulement pour elle-même, mais pour l'hôpital qu'elle a si bien servi pendant dix ans. Toutefois, ni elle ni moi ne pouvons revenir en arrière. Comme l'a correctement signalé M<sup>e</sup> Lindey, les démissions sont régies par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et, par conséquent, elles ne relèvent généralement pas de la compétence d'un arbitre aux termes du paragraphe 92(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Cette disposition se lit comme suit :

**92.(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.**

[40] J'ai déjà dit à quel point j'étais désolé que les incidents aient mené à la démission d'une employée dévouée et compétente que le travail ne rebute pas. M<sup>me</sup> Johnson aurait pu réagir de manière moins draconienne à l'insubordination de M<sup>me</sup> Roy, c'est-à-dire au refus de cette dernière de donner de la formation et de rédiger un manuel des procédures administratives; elle aurait pu, par exemple, imposer des mesures disciplinaires progressives pour bien faire comprendre à M<sup>me</sup> Roy qu'elle devait obéir aux directives et aux ordres de la direction. Elle savait très bien que M<sup>me</sup> Roy avait un dossier vierge et qu'elle comptait de nombreuses années d'expérience à l'Université. Compte tenu de ces faits, M<sup>me</sup> Johnson aurait très bien pu adopter une approche moins rigide, moins conflictuelle. Parfois, la direction doit s'efforcer de désamorcer une situation potentiellement conflictuelle au lieu de simplement affirmer son autorité. M<sup>me</sup> Johnson a choisi cette dernière solution dont tous les intéressés ont malheureusement fait les frais. Toutefois, quand M<sup>me</sup> Johnson a offert à M<sup>me</sup> Roy de réintégrer son poste, elle a essentiellement révoqué la décision de l'employeur de la licencier. Le fait que la fonctionnaire a subséquemment rompu la relation d'emploi indique qu'elle a pris une décision consciente, délibérée et dénuée d'ambiguïté.

[41] Ayant conclu que M<sup>me</sup> Roy a démissionné de son poste volontairement, je n'ai pas à me pencher sur les autres arguments de l'employeur. Pour les motifs indiqués ci-dessus, le présent grief est rejeté faute de compétence.

**Philip Chodos,  
vice-président**

OTTAWA, le 1<sup>er</sup> février 2000.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau