

Date: 20020207

Dossier: 160-34-64

Référence: 2002 CRTFP 17



Code canadien du travail,
partie II

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JOHN PRUYN

plaignant

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

AFFAIRE : Plainte fondée sur l'article 133 du Code canadien du travail

Devant : [Léo-Paul Guindon, commissaire](#)

Pour le plaignant : [Dave Landry, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Asha Kurian, avocate](#)

Affaire entendue à Hamilton (Ontario),
les 5 et 6 février et du 16 au 19 juillet 2001.

DÉCISION

[1] Le 1^{er} décembre 1999, John Pruyn a déposé une plainte fondée sur la Partie II du *Code canadien du travail* (article 133) au Bureau de district du sud-ouest (Région de l'Ontario) du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, à l'endroit de son employeur, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence). La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) a reçu cette plainte le 23 mars 2000.

[2] M. Pruyn a déclaré avoir été menacé, intimidé et maltraité pour avoir refusé de travailler le 13 octobre 1999.

[3] S'il avait refusé de travailler, en vertu de l'article 128 du Code, c'est que les carreaux de tapis du deuxième étage de l'immeuble de l'Agence sis au 32, rue Church, à St. Catharines, en Ontario, se décollaient et risquaient de faire trébucher les gens. Le bureau de M. Pruyn était situé au deuxième étage de l'immeuble, dans la partie au plancher revêtu de ces carreaux de tapis.

[4] Au début de l'audience, l'avocate de l'employeur a soulevé une exception déclinatoire de la compétence de la Commission d'entendre la plainte, au motif que l'employeur n'avait pas congédié, suspendu, mis à pied ou rétrogradé le fonctionnaire ni ne lui avait imposé de sanction pécuniaire par suite de son refus de travailler. Dans sa plainte, M. Pruyn a déclaré avoir été menacé et intimidé par l'employeur, mais les menaces et l'intimidation ne figurent pas parmi les interdictions énumérées à l'article 147 du Code. L'avocate a déclaré que la plainte ne fait état d'aucune punition ou menace de punition, ni de sanction disciplinaire ou de menace de sanction disciplinaire, et que la Commission a refusé de se déclarer compétente pour entendre une affaire dans des circonstances analogues, *Desjardins et Turbide* (dossier de la Commission 160-2-30).

[5] Le représentant du plaignant a déclaré que les interdictions énumérées à l'article 147 du Code comprennent d'autres sanctions (« ou autre »). Dans sa plainte, M. Pruyn a déclaré qu'il était isolé dans son aire de travail et qu'on avait largement restreint sa liberté de mouvement dans l'immeuble. S'il ne se conformait pas aux restrictions, il allait subir des sanctions disciplinaires. Le plaignant souffrait de cette situation; il a dû s'absenter longtemps de son travail en congé de maladie, ce qui lui a à toutes fins utiles fait subir une sanction pécuniaire. L'article 147 du *Code canadien du travail* s'applique à cette situation, et la Commission a compétence pour entendre la plainte.

[6] J'ai pris l'exception déclinatoire en délibéré parce que je devais évaluer la preuve que les parties allaient me soumettre à l'égard de la plainte pour être en mesure de déterminer si j'avais compétence ou pas.

[7] L'avocate de l'employeur a réclamé plus d'information sur la plainte afin d'être en mesure de présenter sa preuve; le représentant du plaignant a accepté de commencer en présentant la sienne.

Les faits

[8] John Pruyn est au service de l'Agence (anciennement Revenu Canada) depuis 22 ans. Il a travaillé comme coordonnateur (PM-03) de la transmission électronique des déclarations pendant cinq ans à St. Catharines. En 1993, à la suite d'un accident, sa jambe gauche a été amputée au-dessus du genou. Il a une jambe artificielle. En 1998, une chute sur la glace lui a causé des douleurs au dos faisant qu'il lui est plus difficile encore qu'avant de marcher et de courir. Depuis, il marche avec une canne. Il éprouve des douleurs fantômes et sa jambe artificielle lui cause de l'inflammation. Pour son entretien, il doit avoir accès à une toilette spécialement équipée à l'intention des handicapés. Le 6 décembre 1997, l'employeur a été informé de ses besoins particuliers (pièce G-1), avec un rappel le 12 juin 1998 (pièce G-2).

[9] Les comptes rendus de réunions du Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) confirment que les carreaux de tapis qui se décollaient causaient des problèmes depuis septembre 1995 à l'immeuble de St. Catharines où le plaignant travaille. La solution temporaire qu'on avait trouvée n'avait pas résolu le problème (pièces G-3 à G-17). Les carreaux de tapis décollés auraient dû être remplacés par de nouveaux carreaux (compte rendu de la réunion du 7 août 1996, pièce G-5). Comme l'immeuble est censé subir des rénovations d'envergure comprenant le remplacement du tapis, on a eu recours à une solution temporaire, en fixant les bords des carreaux décollés avec du ruban adhésif ou des clous.

[10] Le 12 juillet 1999, dans une lettre au Gestionnaire des immeubles, M. John Rao, un agent de recherche de pistes de vérification (ATS), reconnaissait que les carreaux de tapis décollés risquaient de faire trébucher tous les membres du personnel (pièce G-20), et que la solution temporaire n'avait pas réglé le problème.

[11] La combinaison des carreaux décollés et du ruban adhésif était particulièrement dangereuse pour M. Pruyn, car il lui est plus facile de marcher sur un plancher à surface unie de même texture, en raison de sa jambe artificielle. Les solutions temporaires retenues ne l'incitaient pas à se sentir en sécurité. Il a informé la direction de ses craintes à quatre reprises entre le 3 mars et le 6 octobre 1999 (pièces G-18, G-19, G-21 et G-22).

[12] Comme il n'avait reçu aucune réponse de la direction, M. Pruyn a parlé du problème des carreaux de tapis avec un agent de sécurité de Travail Canada (M. Paul Danton) peu avant le 13 octobre 1999. Au cours d'une conversation téléphonique, il a déclaré à M. Danton qu'il devrait refuser de se présenter au travail si la situation ne s'améliorait pas.

[13] Le 13 octobre 1999, M. Pruyn est arrivé au travail vers 7 h 30; il a constaté que les carreaux de tapis autour de son poste de travail étaient décollés. M. Dave Woodford (le représentant de la direction au CSST) est venu au poste de travail du plaignant, qui l'a informé que l'endroit était dangereux. M. Pruyn a aussi informé M. Woodford de son intention de refuser de travailler, en vertu de l'article 128 du *Code canadien du travail*. Comme la direction n'avait eu aucune réaction, à 9 h 15, M. Pruyn a envoyé un courriel informant l'employeur de son refus de travailler en raison [traduction] « des conditions dangereuses causées par les carreaux de tapis » et il est rentré chez lui (pièce G-23). M. Woodford a téléphoné à M. Pruyn chez lui en lui disant qu'il était tenu de rester au bureau s'il refusait de travailler et qu'il devait y revenir. Même si Penney Creamer (une représentante syndicale) lui avait conseillé de le faire, M. Pruyn a refusé de rentrer au bureau. Après avoir eu une conversation téléphonique avec M. Danton, il est retourné au travail à 11 h 30, une fois qu'on l'eut assuré qu'il ne serait pas tenu d'aller dans la partie des locaux où il y avait des carreaux de tapis. On allait le réinstaller dans un autre bureau ailleurs dans l'immeuble.

[14] Le même jour, une rencontre a été organisée avec la direction (John Rao, David Woodford et les représentants des fonctionnaires au CSST); une stratégie susceptible de régler le problème des tapis a alors été signée par M. Pruyn et d'autres personnes. Les mesures envisagées étaient les suivantes :

- (1) inspection quotidienne des carreaux de tapis par le CSST;

- (2) décision d'informer le personnel du refus de travailler en raison de l'état des carreaux de tapis, en lui demandant sa coopération pour trouver tous les carreaux décollés;
- (3) réparations effectuées dans les 24 heures de la communication de tout problème au bureau d'aide ATS;
- (4) inspection complète menée à bien le 13 octobre 1999, après quoi on fixerait ou refixerait tous les carreaux décollés avec du ruban adhésif;
- (5) discussions sur la possibilité d'aménager d'autres lieux de travail (pièce G-24).

[15] Le 13 octobre 1999, le CSST a eu des discussions par téléphone avec Paul Danton (l'agent de sécurité de DRHC). M. Pruyn était présent pour le deuxième appel (pièce E-5). Le 15 octobre 1999, M. Woodford a organisé une rencontre avec le CSST. Penney Creamer et Mary-Ann Pearson-Jolley (une représentante locale du syndicat) ont assisté à cette rencontre avec M. Pruyn. Les participants sont convenus que le temps que M. Pruyn avait passé chez lui le 13 octobre 1999 serait traité comme une absence autorisée. À la rencontre, M. Pruyn a refusé de déclarer que la solution temporaire éliminait le danger des carreaux décollés (pièce E-7). Il a accepté l'idée d'un autre lieu de travail, en précisant toutefois qu'il ne voulait pas être isolé de ses collègues. Il est très important pour lui d'avoir accès aux gens et de pouvoir visiter ses collègues. Il estimait que la direction voulait restreindre son accès à l'immeuble, comme elle l'avait fait en 1992, quand il lui fallait l'autorisation de M. Woodford pour quitter son bureau. Selon lui, l'attitude de la direction d'exclure quelqu'un en raison de son handicap est incompatible avec la nouvelle orientation du gouvernement du Canada, telle qu'elle est décrite dans le document intitulé *Orientations futures du gouvernement du Canada concernant les personnes handicapées* (pièce G-27).

[16] Le 8 novembre 1999, M. Danton est arrivé à des conclusions et à des solutions faisant suite à la rencontre sur le problème des carreaux de tapis qu'il avait eue le 1^{er} novembre avec M. Woodford et M. Pruyn. Le revêtement de plancher n'était plus considéré comme susceptible de faire trébucher les gens, et une inspection du deuxième étage allait être faite pour trouver les carreaux décollés et les fixer avec du ruban adhésif. On allait créer une zone d'essai pour voir si, après l'enlèvement des

carreaux qui se décollaient, les nouveaux carreaux posés adhéraient bien au plancher (pièce G-25).

[17] Le 9 novembre 1999, Ron Woelk, le directeur du Bureau de St. Catharines, a rencontré M. Pruyn en présence de M. Woodford. Les trois hommes ont parlé du problème des carreaux de tapis au début de cette rencontre. M. Woelk a déclaré que l'Agence allait devoir dépenser de 200 000 \$ à 250 000 \$ pour remplacer les carreaux de tapis en raison du refus de travailler de M. Pruyn, qui avait été le seul à se plaindre. M. Pruyn estimait que ces carreaux constituaient encore un danger pour sa santé et pour sa sécurité; il ne voulait donc pas convenir qu'ils étaient absolument sans danger. M. Woelk a souligné que la crainte de M. Pruyn de marcher sur des carreaux de tapis fixés avec du ruban adhésif semblait limitée à son travail seulement, mais qu'elle ne l'empêchait pas de distribuer des documents anti-Agence dans l'immeuble. M. Pruyn a demandé qu'on précise par écrit les restrictions de son accès aux locaux où il y avait du tapis. M. Woelk a dit que le refus de travailler de M. Pruyn était motivé par sa position anti-Agence, en concluant qu'il avait de la difficulté à accepter l'autorité. M. Pruyn a demandé qu'on fasse venir un représentant syndical à la rencontre, parce qu'elle tournait à l'entrevue disciplinaire.

[18] Mary-Ann Pearson-Jolley, la représentante syndicale, a été convoquée à la rencontre; M. Woelk est revenu sur le manque de respect pour l'autorité de M. Pruyn. Selon lui, M. Pruyn n'avait pas fait preuve d'une attitude professionnelle dans les séances d'information qu'il avait données dans le cadre de ses fonctions, parce qu'il portait une chemise usée et un pantalon plein de trous. Il a déclaré qu'on lui interdirait de donner des séances d'information dans l'avenir en raison de son attitude non professionnelle. (Il s'est ravisé en raison de la participation de la représentante syndicale et il a accepté de laisser M. Pruyn donner des séances d'information s'il s'en tenait au programme et évitait de faire des déclarations anti-Agence.) Rendu à ce stade de la rencontre, M. Pruyn, secoué, est parti. M. Woelk a déposé des notes sur cette rencontre du 9 novembre (pièce E-20). Les notes de M. Woodford (pièce E-7) corroborent celles de M. Woelk (pièce E-20) et confirment que les participants à la rencontre du 9 novembre ont discuté de ces questions.

[19] Dans l'après-midi du 9 novembre, Jacqui Sherman (la superviseure de M. Pruyn) l'a rencontré et lui a proposé des solutions qui lui permettraient d'éviter d'aller dans la partie des locaux avec tapis de façon à pouvoir faire son travail. Un collègue devait

apporter les documents nécessaires à son bureau et les reprendre, et les autres fonctionnaires pourraient s'y rendre pour lui parler. M. Pruyn allait devoir téléphoner à sa superviseure si une situation ou un besoin quelconque l'obligeaient à entrer dans la partie des bureaux où il y avait du tapis. Pour M. Pruyn, ces instructions signifiaient qu'il devait demander la permission d'entrer dans cette partie des locaux. La superviseure a déclaré qu'elle s'efforçait d'agir de façon à assurer la sécurité du plaignant, parce qu'il avait dit que les carreaux de tapis continuaient d'être un danger pour lui (pièce G-29).

[20] M^{me} Sherman et M. Woodford ont voulu rencontrer M. Pruyn le matin du 10 novembre 1999, à 10 h. M. Pruyn avait une réaction trop émotive aux événements des deux jours précédents pour leur parler ou pour les rencontrer. M^{me} Pearson-Jolley a fait office d'intermédiaire, en informant M. Pruyn des instructions suivantes de l'employeur :

- (1) ses mouvements devaient être limités à la partie des locaux exempte de problèmes de tapis;
- (2) la direction devait trouver une solution répondant à ses besoins particuliers qui lui permettrait d'aller dans les parties des locaux où il y avait du tapis;
- (3) M. Pruyn devait téléphoner à son chef d'équipe s'il avait besoin d'entrer dans les locaux au plancher revêtu de tapis (pièce G-29).

[21] Le 10 novembre 1999, à 11 h 10, M. Pruyn a informé sa superviseure qu'il rentrait chez lui parce qu'il était malade. Il a témoigné que l'attitude de la direction à la rencontre de la veille et les restrictions de ses mouvements qu'on lui imposait lui avaient fait éprouver une grande frustration, au point qu'il était incapable de travailler parce que trop stressé.

[22] Pendant qu'il était en congé de maladie, M. Pruyn a discuté de la situation avec M. Danton, qui lui a conseillé de présenter une plainte. M. Pruyn pensait qu'on le punissait pour s'être prévalu de son droit de refuser de travailler en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*.

[23] Le 10 novembre 1999, M. Pruyn a rencontré son avocat, M^e Toppari, pour une autre question, mais il lui a parlé de la rencontre du 9 novembre. M^e Toppari a envoyé à M. Woelk une lettre datée du 18 novembre l'informant que, parce qu'il s'était

gravement blessé à la colonne vertébrale en 1998, M. Pruyn avait plus de difficulté qu'avant à marcher sur les tapis endommagés de son lieu de travail (pièce G-30).

[24] Le 22 novembre 1999, M. Pruyn a demandé que sa période d'absence soit considérée comme un congé payé, parce qu'elle résultait d'incidents liés à son travail (pièce G-32). La direction a rejeté cette demande dans une lettre qui lui a été remise à son retour au travail le 29 novembre 1999 (pièce G-33). Le dernier paragraphe de cette lettre rédigée par M^{me} Sherman se lit comme il suit :

[Traduction]

Je tiens aussi à vous préciser maintenant que, à votre retour au travail, nous nous attendons à ce que vous restiez dans le bureau spécialement aménagé à votre intention; vous ne devez pas entrer dans les aires de travail communes sans la permission expresse de votre chef d'équipe. Nous avons pris cette mesure pour assurer votre sécurité et pour vous éviter le risque de trébucher sur les carreaux de tapis. Nous avons pris des dispositions pour que vous puissiez vous servir temporairement de la toilette publique (sans tapis) située au haut de l'escalier jusqu'à ce que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada aient terminé le réaménagement d'une des toilettes de l'étage inférieur conformément à vos besoins.

[25] Après son retour au travail, le 29 novembre 1999, M. Pruyn était encore très embarrassé et humilié à cause de la rencontre du 9 novembre (voir le paragraphe 17); il a voulu rencontrer M. Woelk pour clarifier la situation. Sa demande a été reçue par l'intéressé, qui a déclaré que le plaignant avait opté pour l'escalade en lui faisant parvenir une lettre de son avocat (pièce G-40). Le lendemain, pour préciser ce qui le préoccupait, M. Pruyn a envoyé à M. Woelk et à d'autres personnes le courriel suivant (pièce G-35) :

[Traduction]

Le 30 novembre 1998

Le 9 novembre 1999, j'étais très perturbé quand j'ai quitté notre rencontre. Après mon départ, vous avez parlé de ce qui s'était passé avec Mary Ann et vous vous êtes dit étonné d'apprendre que, si mes pantalons étaient troués, c'était à cause de ma jambe artificielle, en déclarant que vous viendriez m'en parler. Le mercredi matin, j'étais aussi au bureau et Mary Ann vous a demandé de venir me parler. Je

n'ai pas eu de nouvelles de vous pendant mes deux semaines de congé.

Quand nous avons parlé de mon accès aux aires de travail de l'immeuble (pendant notre rencontre du 9 novembre 1999), nous avons convenu que je me servais de ma marchette là où il y a du tapis et que Dave Woodford et moi-même poursuivrions nos discussions afin d'arriver à une entente mutuellement acceptable. Dave et Jacqui Sherman sont venus me voir après la rencontre du 9 novembre 1999 pour que nous parlions du problème du tapis, mais je leur ai dit que j'étais trop perturbé pour en parler. Dave et Jacqui voulaient aussi que nous parlions des tapis le mercredi matin, mais j'étais encore trop perturbé; Mary Ann nous a servi d'intermédiaire.

Quand je suis revenu au travail le 29 novembre 1999, je m'attendais à ce que Dave, Jacqui et moi-même nous réunissions pour parler des tapis. Or, vers 11 h, Jacqui m'a remis une lettre m'informant que je ne pourrais aller à aucun point de l'aire commune où il y avait du tapis sans sa permission expresse. J'ai téléphoné à Dave Woodford au sujet de cette lettre. Il m'a dit qu'il n'avait rien eu à voir avec cela et qu'il n'était pas au courant de son contenu.

Le problème résulte du fait qu'on a laissé les carrés de tapis décollés sans les fixer, même après avoir promis qu'on les fixerait avec des clous ou du ruban adhésif. Après mon refus de travailler, le Comité de santé et de sécurité et Travail Canada ont conclu une entente pour que les carrés de tapis soient fixés avec du ruban adhésif, et ils ont alors été déclarés sans danger.

J'ai rencontré Dave Woodford et Jacqui Sherman pour parler du tapis. On m'a demandé si je considérais les carreaux comme sans danger. Je ne suis pas spécialiste de la question pour les déclarer sans danger. J'ai exprimé mes craintes et mes réserves, en disant que le ruban adhésif pourrait ne pas rester en place et que les tapis risqueraient de ne pas rester fixés. Néanmoins, j'ai accepté de me servir de la marchette dans la partie des bureaux où il y a du tapis. J'ai toutefois exprimé une réserve à cet égard en disant que je ne voulais pas qu'on me tombe dessus si j'oubliais de me servir de la marchette pour une raison quelconque (je ne voudrais pas subir de sanction disciplinaire pour ça). J'avais vraiment l'intention de toujours me servir de la marchette.

Après mon refus de travailler, je suis retourné à mon poste de travail dans la partie où il y a du tapis et j'ai très bien fonctionné, parce que j'étais rassuré, en attendant que le bureau situé près de l'ascenseur soit aménagé. J'ai accepté cet arrangement en ayant la conviction que je ne serais pas isolé de mes collègues et que je n'aurais pas besoin de

permission pour travailler avec eux et pour aller les voir à l'heure du déjeuner et pendant les pauses.

Les restrictions précisées dans le dernier paragraphe de la lettre du 29 novembre 1999 de Jacqui sapent mon sentiment de bien-être, minent ma capacité de travailler, sont humiliantes et me donnent l'impression qu'on me traite comme un enfant. Plutôt que d'assurer ma sécurité personnelle, elles l'érodent. La sécurité personnelle comprend aussi la sérénité mentale, et ces restrictions la détruisent.

Je vous demande de lever immédiatement les restrictions de mes mouvements imposées dans la lettre du 29 novembre 1999 de Jacqui.

Le représentant syndical, Nick Stein, s'est associé à la demande de M. Pruyun qu'on lui accorde un accès complet aux locaux (pièce G-35).

[26] Le 30 novembre 1999, M. Pruyun a tenté d'obtenir la permission de M^{me} Sherman (sa chef d'équipe) pour se rendre à la toilette spécialement équipée située dans la partie des locaux avec tapis pour vaquer à ses besoins d'hygiène personnelle (il devait enlever sa jambe artificielle et laver la coupelle avec du savon et de l'alcool pour traiter ses douleurs fantômes et son inflammation). Comme il n'a pas pu rejoindre sa chef d'équipe ni son directeur pour obtenir la permission de se rendre dans cette partie des locaux, il a dû rentrer chez lui pour ces besoins. Il en a avisé la direction dans deux courriels envoyés l'un à 10 h 46 et l'autre à 16 h 30 ce jour-là, le 30 novembre (pièces G-37 et G-38). Dans chacun de ces courriels, M. Pruyun a déclaré que tout cet incident l'avait humilié et rabaisé, et que les restrictions qu'on lui imposait minaient sa santé.

[27] Le 1^{er} décembre 1999, M. Pruyun est allé consulté son médecin, qui l'a mis en congé de maladie en raison du stress à son travail. Le même jour, il a déposé une plainte fondée sur la Partie II du *Code canadien du travail* (pièces G-41 et G-42). Après la rencontre du 9 novembre (paragraphe 17) et les incidents du 29 novembre, il était convaincu que l'employeur se préparait à lui imposer une sanction disciplinaire. Les notes de Janice Morgan à Jacqui Sherman, obtenues en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, l'avaient convaincu de cette intention de l'employeur (pièce G-39). (Ces notes précisent que, si M. Pruyun ne se conformait pas aux directives de la lettre de M^{me} Sherman qui lui avait été remise le 29 novembre, il écoperait de sanctions disciplinaires.)

[28] L'avocate de l'employeur a présenté une objection pour contester la pertinence de tout incident survenu après le dépôt de la plainte, le 1^{er} décembre 1999. À son avis, si le plaignant voulait faire valoir des faits arrivés après cette date, il devrait présenter une nouvelle plainte. Le représentant du plaignant a toutefois déclaré que le comportement de la direction a été le même avant et après le début de décembre, et qu'il faut tenir compte, dans cette affaire, de la preuve relative aux incidents qui se sont produits après le 1^{er} décembre 1999. Le plaignant devrait être autorisé à présenter une preuve sur les faits survenus après cette date. J'ai pris l'objection en délibéré et je me prononcerai à son égard dans mes motifs.

[29] L'avocate de l'employeur s'est opposée au dépôt en preuve des notes prises lors d'une rencontre de la direction qui a eu lieu le 10 décembre 1999, parce que le témoin ne pouvait pas en identifier l'auteur (pièce G-44). Le fait est que le plaignant avait obtenu cette pièce en présentant une demande fondée sur la *Loi sur l'accès à l'information*; les notes en question sont celles d'une rencontre entre Ron Woelk et Jacqui Sherman, le 10 décembre 1999. J'ai suspendu ma décision sur cette objection-là aussi et je vais me prononcer sur son admissibilité dans mes motifs de décision. Les notes révèlent que la direction envisageait de prendre des sanctions disciplinaires contre M. Pruyn parce qu'il s'était absenté du bureau après son refus de travailler (le 13 octobre 1999), qu'il avait quitté le bureau pour des raisons d'hygiène personnelle (le 30 novembre 1999), et qu'il avait distribué les documents dont il avait été question à la rencontre du 9 novembre 1999. M. Woelk a témoigné qu'il ne se rappelait pas clairement cette rencontre et qu'il n'avait jamais vu les notes avant qu'elles ne soient déposées à l'audience.

[30] Selon l'avocate de l'employeur, les notes envoyées par Janice Morgan à Jacqui Sherman le 26 novembre 1999 doivent être identifiées par leur auteure; l'arbitre ne devrait pas les accepter en preuve. J'ai aussi pris cette objection-là en délibéré. Pour sa part, le représentant du plaignant a déclaré que l'autre partie n'avait fait aucune objection au moment où la pièce a été déposée. Plus tard, à l'audience, l'auteure des notes, Janice Morgan, a témoigné et identifié comme étant d'elle les notes déposées comme pièce G-39.

[31] Vers le 12 décembre 1999, M. Pruyn a déposé des plaintes de harcèlement contre Ron Woelk et Jacqui Sherman. Ces plaintes étaient encore en instance au moment où l'audience a commencé. Une enquêteuse (M^{me} Josie Ciebien) a été chargée

du dossier le 10 mars 2000 (pièce E-16). Elle a mené son enquête de mars à mai 2000. À l'audience, elle a témoigné en déclarant que, lorsqu'elle avait interrogé M. Pruyn, celui-ci lui avait dit qu'il ne se sentait pas isolé. Le 29 juin 2001, M. Pruyn a été informé que l'enquête avait conclu que ses allégations de harcèlement par M. Woelk et M^{me} Sherman n'étaient pas fondées (pièces E-3 et E-4).

[32] Le 22 décembre 1999, M. Woelk a envoyé une lettre à M. Pruyn (pièce G-43). À ce moment-là, M. Pruyn se faisait encore interdire l'accès aux parties de son lieu de travail où il y avait du tapis, quoique Travail Canada et le CSST aient déclaré depuis le 8 novembre 1999 que les réparations effectuées étaient suffisantes. Cette lettre se lit comme il suit :

[Traduction]

À la suite de notre rencontre du 9 novembre 1999 et de votre demande subséquente d'une nouvelle rencontre, je vous écris pour clarifier certains des points discutés à cette occasion.

Premièrement, en ce qui concerne votre accès à l'aire de travail commune, les mesures prises pour vous en retirer l'ont été pour des raisons de santé et de sécurité, et ce seulement après vous avoir parlé. Même si vous aviez déclaré au départ au Comité de santé et de sécurité que vous étiez satisfait des arrangements pris pour fixer les bords des carreaux de tapis avec du ruban adhésif et que vous aviez signé une entente à cet effet, vous avez dit le lendemain que vous considérez toujours les conditions comme dangereuses. Bien que Travail Canada ait convenu que la méthode adoptée pour fixer ces carreaux était satisfaisante, pour assurer votre sécurité au lieu de travail jusqu'à ce qu'ils soient remplacés dans le cadre de notre projet de rénovation, nous n'avons d'autre solution que de prendre des dispositions qui vous permettraient de vous acquitter de vos fonctions d'ici là. Nous avons demandé à Travaux publics de remplacer le tapis dans les principales aires de passage. Quand ce sera fait, nous réévaluerons la situation pour voir si cet arrangement temporaire satisfait aux besoins de sécurité.

Vous avez dit devoir vaquer plusieurs fois par jour aux besoins d'hygiène personnelle que vous causent votre jambe artificielle. Nous vous avons cru sur parole à cet égard, sans avoir obtenu quoi que ce soit de votre médecin ou de Santé Canada pour confirmer vos dires, et nous nous sommes arrangés pour faire équiper une toilette de l'étage inférieur selon vos besoins. Jusqu'à ce que les aménagements soient terminés, vous avez été autorisé à vous servir de la

toilette du haut de la cage d'escalier. Les modifications nécessaires ont coûté plusieurs milliers de dollars. Je vous demande maintenant de remettre à votre directrice adjointe une lettre de votre médecin attestant que vous avez besoin de cette toilette pour les fins susmentionnées, en précisant à quelle fréquence. Vous avez aussi dit avoir subi une grave blessure à la colonne vertébrale. Pour être sûrs de remédier à tous vos problèmes de santé et de sécurité, en tenant compte de toutes les restrictions susceptibles de limiter votre capacité de vous acquitter de l'entièreté de vos fonctions, nous voulons que votre état soit évalué par Santé Canada. Il est très important que nous ayons des données précises afin d'évaluer vos besoins en matière de santé. Si vous nous refusez l'accès à l'information nécessaire de votre médecin, nous demanderons à Santé Canada de nous fournir les meilleures données que nous pourrions obtenir de ses spécialistes médicaux et nous tenterons de satisfaire vos besoins en nous fondant sur l'avis de ces experts. Cette approche est manifestement moins souhaitable que l'obtention de renseignements plus précis de votre médecin. Conformément aux renseignements que nous obtiendrons, dans la pire des éventualités, nous pourrions devoir vous refuser l'accès au lieu de travail jusqu'à ce que vous soyez convaincu qu'il n'y reste plus de danger pour votre santé et que nous puissions vous fournir un milieu de travail confortable. Votre santé et vos conditions de travail sont importantes pour nous.

Le 30 novembre 1999, vous m'avez téléphoné à 9 h 15 en laissant dans ma boîte vocale un message disant que vous deviez aller à la toilette située dans votre lieu de travail pour vos besoins d'hygiène personnelle et que vous n'aviez pas pu rejoindre votre directrice adjointe, Jacqui Sherman. Or, vous saviez qu'elle était à ce moment-là à une rencontre syndicale-patronale à laquelle vous étiez aussi censé assister. Vous avez alors quitté votre lieu de travail et vous êtes rentré chez vous pour vous occuper de votre problème, que vous avez déclaré urgent. Cela vous a pris environ une heure. Je dois vous informer que cette absence est considérée comme non autorisée et qu'elle sera débitée avec ce code de temps.

En ce qui concerne les documents que vous considérez personnellement comme d'intérêt pour vos collègues et que vous déposez à leur bureau, il vous est interdit de continuer à le faire sans la permission expresse de votre directrice adjointe ou de moi-même. Si vous persistez, vous pourriez faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Si vous avez des questions au sujet du contenu de cette lettre, vous pouvez les adresser à votre directrice adjointe ou à moi.

[33] Le 23 décembre 1999, M. Pruyn était encore en congé de maladie; il était censé se représenter au travail le 4 janvier 2000. En fait, il n'est retourné au travail que le 31 janvier 2000, après que sa représentante syndicale ait conclu une entente sur ses conditions de retour au bureau (pièce G-46). Ces conditions sont précisées dans une lettre datée du 31 janvier 2000 adressée à M. Pruyn par Janice Morgan (pièce G-47) et qui se lit comme il suit :

[Traduction]

La présente lettre confirme les conditions auxquelles vous allez retourner au travail à compter d'aujourd'hui.

Premièrement, pour régler le problème de santé et de sécurité relatif aux carreaux de tapis dans l'aire de travail, vous allez inspecter les locaux en compagnie de membres du Comité de santé et de sécurité, du représentant de Travail Canada et de votre représentant syndical. Si l'état des carreaux de tapis est acceptable, vous serez tenu de signer l'attestation ci-jointe. Tous les autres problèmes relatifs aux carreaux seront traités de la façon normale.

En outre, si l'état des carreaux de tapis est acceptable, vous retournerez à votre aire de travail normale et les restrictions imposées dans la note de service de Jacqui Sherman datée du 29 novembre 1999 seront levés.

Pour répondre aux besoins d'hygiène que vous avez déclarés, la toilette de l'étage inférieur a été rénovée en conséquence. Vous devrez vous en servir jusqu'à ce que les rénovations de l'étage principal soient terminées.

À compter d'aujourd'hui, vous relèverez de Janice Morgan, jusqu'au retour de Jim Harrison, pour les questions de travail et de congé. Cette relation hiérarchique sera maintenue jusqu'à ce que votre plainte pour harcèlement ait été réglée.

On vous a jusqu'à présent avancé le maximum de 25 jours de congé de maladie prévu par la convention collective. Vous n'obtiendrez pas d'autres crédits de congé de maladie anticipés jusqu'à ce que vous ayez remboursé ces 25 jours. Vous devrez soumettre un certificat médical pour tous les congés de maladie que vous prendrez désormais, et ces congés seront traités comme des congés de maladie non payés. À défaut de présenter un certificat médical, les congés que vous prendrez seront considérés comme des absences non autorisées passibles de sanctions disciplinaires.

De plus, pour que la direction puisse tenir dûment compte de vos inquiétudes en matière de santé et de sécurité, nous

estimons qu'il est impératif pour nous d'obtenir une évaluation médicale de votre état et de vos besoins. Par conséquent, nous vous remettrons une liste de questions précises pour lesquelles vous devrez obtenir des réponses de votre médecin dans les dix jours ouvrables de la date où cette liste vous sera remise. Si l'information obtenue n'est pas suffisante pour assurer la direction qu'elle pourra répondre à vos besoins, elle demandera à Santé Canada d'évaluer votre état.

La restriction concernant la distribution de documents à vos collègues continuera à s'appliquer. Vous ne déposerez pas à leur bureau d'information critiquant les politiques ou les programmes de l'Agence sans avoir obtenu l'autorisation préalable de votre chef d'équipe ou de votre directrice adjointe.

Si vous avez des questions sur le contenu de la présente lettre, vous pouvez les adresser à votre chef d'équipe ou à moi.

Le 31 janvier 2000, M. Pruyn a accepté de signer une déclaration que les nouveaux carreaux de tapis ne présentaient plus de danger pour sa sécurité (pièce E-15).

[34] Le CSST a fermé le dossier du tapis à sa réunion du 19 janvier 2000, après qu'on eut posé les nouveaux carreaux de tapis (pièce E-14).

[35] Le mercredi 9 février 2000, M. Pruyn est resté à la maison pour se reposer en raison de douleurs aiguës au dos et au moignon. À son retour au travail, il a demandé qu'on l'autorise à prendre un jour de congé annuel pour cette journée d'absence, parce qu'il n'avait pas de certificat médical et ne voulait pas se voir débiter une journée de congé non payé. Une semaine plus tard, il n'avait pas reçu de réponse de Janice Morgan. Il a réclamé une réponse par écrit, avec copie à son représentant syndical. Le représentant syndical, Nick Stein, a réagi en demandant que [traduction] « le harcèlement persistant de cette personne cesse immédiatement » (pièce G-51). Le 8 mars 2000, M^{me} Morgan a fini par convenir que M. Pruyn serait autorisé à se servir de ses crédits de congé annuel en cas d'absence pour raisons de maladie (pièce G-50).

[36] Le 23 mars 2000, M. Danton a envoyé la présente plainte à la Commission au nom de M. Pruyn (pièce G-52). Dans son témoignage, M. Pruyn a déclaré qu'il se sentait encore isolé et qu'il lui était interdit d'apparaître en public au nom de l'Agence. Il est retourné à son lieu de travail original le 23 mars 2000 (pièce G-66), après qu'une entente conclue avec M^{me} Morgan eut précisé qu'il se sentirait capable de reprendre ses

fonctions de service à la clientèle pendant que M^{me} Sherman travaillerait au même endroit (pièce E-1).

[37] Les postes de coordonnateurs de la transmission électronique des déclarations comme celui de M. Pruyne ont été éliminés partout au Canada en 1999; le plaignant a donc commencé à travailler aux services à la clientèle vers avril 2000. Certaines des discussions entre lui et la direction ont trait à la charge de travail au cours de cette période (pièces G-64 et E-1).

[38] Le 30 mars 2000, M. Pruyne a demandé que la décision de l'exclure des réunions de l'équipe soit annulée. En sa qualité de membre de l'équipe d'aide de la clientèle, il estimait qu'il aurait dû pouvoir assister aux réunions de l'équipe même si M^{me} Sherman était présente. À son avis, l'employeur ne l'autorisait pas à réintégrer l'équipe (pièce G-53).

[39] La plainte de harcèlement de M. Pruyne contre sa chef d'équipe a causé beaucoup de stress aux services à la clientèle du bureau de St. Catharines. L'employeur a tenté — sans succès — de trouver une affectation temporaire au plaignant (pièce G-56).

[40] M. Pruyne veut que la Commission accueille sa plainte et lui accorde des dommages-intérêts financiers parce qu'il a été pénalisé par l'employeur pour s'être prévalu de ses droits en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*. Il dit avoir subi une sanction pécuniaire parce qu'il a dû épuiser tous ses crédits de congé de maladie à cause du stress qu'il subissait au travail par suite des actions de son employeur. Il a déposé en preuve deux certificats médicaux, datés respectivement du 7 juin et du 2 novembre 2000, où il est précisé que ses absences étaient attribuables à une dépression causée par le stress lié à son travail (pièces G-59 et G-60). M. Pruyne veut que la Commission ordonne à l'employeur de lui recréditer les congés de maladie qu'il a pris entre le 30 novembre 1999 et le 31 janvier 2000 ainsi que les jours de congé annuel tenant lieu de congé de maladie non payé qu'il a pris au cours de la même période.

[41] Les dispositions pertinentes du *Code canadien du travail* sont les suivantes :

128.(1) Refus de travailler en cas de danger Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou

d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) *l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;*
- b) *il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;*
- c) *l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.*

[...]

128.(6) Rapport à l'employeur *L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.*

[...]

133.(1) Plainte au Conseil *L'employé — ou la personne qu'il désigne à cette fin — peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.*

133.(2) Délai relatif à la plainte *La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.*

133.(3) Restriction *Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).*

133.(4) Exclusion de l'arbitrage *Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.*

133.(5) Fonctions et pouvoirs du Conseil *Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.*

133.(6) Charge de la preuve *Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une*

preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui lie celle-ci de prouver le contraire.

134. Ordonnances du Conseil *S'il décide que l'employeur a contrevenu à l'article 147, le Conseil peut, par ordonnance, lui enjoindre de mettre fin à la contravention et en outre, s'il y a lieu :*

- a) *de permettre à tout employé touché par la contravention de reprendre son travail;*
- b) *de réintégrer dans son emploi tout ancien employé touché par la contravention;*
- c) *de verser à tout employé ou ancien employé touché par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;*
- d) *d'annuler toutes les mesures disciplinaires prises à l'encontre d'un employé touché par la contravention et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur.*

[...]

Mesures disciplinaires

147. Interdiction générale à l'employeur *Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :*

- a) *soit il a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;*
- b) *soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;*
- c) *soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.*

Arguments

[42] L'avocate de l'employeur affirme que M. Pruyne ne s'est vu imposer aucune sanction entre le 13 octobre et le 2 décembre 1999. La preuve qu'il a produite pour la période ultérieure au 2 décembre 1999 ne peut être admise par la Commission.

[43] L'employeur n'a jamais contesté la décision de M. Pruyne de refuser de travailler le 13 octobre 1999. La rencontre du 9 novembre a été convoquée au sujet de la distribution par M. Pruyne de documents anti-Agence et de son manque de professionnalisme dans les exposés sur la transmission électronique des déclarations qu'il avait présentés auparavant. Ces questions n'étaient pas liées à son refus de travailler. Au cours de l'enquête sur sa plainte de harcèlement, M. Pruyne a expliqué qu'il ne se sentait pas isolé, de sorte que la crédibilité de son témoignage à cet égard lorsqu'il a déclaré le contraire peut être mise en doute. L'employeur ne peut pas ignorer la lettre de l'avocat de M. Pruyne datée du 18 novembre 1999. Il doit tenir sérieusement compte de la blessure à la colonne vertébrale que M. Pruyne a subie en 1998. Il se devait de limiter l'accès du plaignant à la partie des locaux avec tapis, pour des raisons de santé et de sécurité, comme il l'a expressément déclaré.

[44] Les restrictions imposées aux mouvements de M. Pruyne ne l'étaient que pour une période limitée. M. Pruyne avait peur de tomber en trébuchant sur les carreaux de tapis fixés avec du ruban adhésif, et cette solution temporaire a été retenue après des consultations avec le CSST et avec sa représentante syndicale, Mary-Ann Pearson-Jolley. Le 30 novembre 1999, M. Pruyne est parti en congé de maladie. L'avocate de l'employeur allègue que celui-ci ne lui a imposé aucune sanction entre son refus de travailler le 13 octobre 1999 et sa plainte déposée le 2 décembre 1999.

[45] Si M. Pruyne se sentait isolé après la rencontre du 9 novembre, l'employeur ne considérerait pas son isolement comme du harcèlement ou comme une punition, parce que la décision de l'isoler avait été prise afin de répondre à ses besoins. La bonne foi de l'employeur est clairement démontrée par l'absence de sanctions disciplinaires contre M. Pruyne quand celui-ci avait refusé de rentrer au travail et qu'il avait distribué des documents anti-Agence. L'absence non autorisée dans le contexte de l'incident du 30 novembre, quand M. Pruyne était rentré chez lui pour vaquer à ses besoins d'hygiène personnelle, n'est pas liée à son refus de travailler. La bonne foi de l'employeur est prouvée par sa décision de réaménager la toilette en fonction des besoins particuliers

du plaignant. Cela témoigne de sa bonne foi, et c'est incompatible avec du harcèlement. La plainte devrait donc être rejetée.

[46] Le représentant du plaignant affirme que les restrictions de l'accès de M. Pruyn à la partie de son lieu de travail avec tapis lui ont été imposées après la rencontre du 9 novembre. On ne lui avait imposé aucune restriction avant cette date. D'après M. Woelk, il n'était pas déraisonnable pour la direction de réinstaller M. Pruyn dans un bureau situé à l'extérieur des locaux avec tapis que M. Pruyn considérait comme un danger pour la sécurité, comme il l'avait dit antérieurement à M. Woodford (pièce E-20). Cette décision est incompatible avec l'évaluation menée le 8 novembre 1999 par le CSST (pièce G-25), d'un commun accord avec l'agent de sécurité (Paul Danton), car elle avait conclu que les carreaux de tapis ne risquaient pas de faire trébucher quelqu'un.

[47] Le 10 novembre, l'employeur a pris la décision d'isoler M. Pruyn, après une rencontre intimidante et humiliante. Le comportement de la direction est clairement révélé par l'intervention de M. Woelk au sujet du coût du remplacement du tapis, estimé à de 200 000 \$ à 250 000 \$; M. Woelk a souligné que M. Pruyn était le seul fonctionnaire à avoir refusé de travailler. Ses déclarations blâment clairement M. Pruyn d'avoir obligé l'Agence à faire cette dépense. L'employeur a aussi révélé sa mauvaise foi en faisant des difficultés dans le contexte du retour de M. Pruyn au travail le 4 janvier 2000, bien qu'il n'ait pas contesté le motif que celui-ci avait invoqué pour justifier son absence, le « stress au travail ».

[48] Pour ces motifs, la plainte devrait être accueillie.

Motifs de la décision

[49] Depuis 1995, les carreaux de tapis décollés semblent constituer un problème à l'immeuble de St. Catharines. Depuis juillet 1999, la direction a reconnu qu'ils risquent de faire trébucher tous ses fonctionnaires (pièce G-20). Cette situation inquiétait M. Pruyn en mars 1999, particulièrement compte tenu de ses handicaps, et il a refusé de travailler le 13 octobre 1999, quand la situation a empiré. L'employeur n'a pas contesté le droit de M. Pruyn de refuser de travailler. L'entente susceptible de régler le problème qui a été signée le 13 octobre 1999 précise clairement que le personnel devait être vigilant pour repérer tous les endroits où il y avait des problèmes en raison de l'état des carreaux de tapis.

[50] J'estime que la preuve montre clairement que, lorsque le plaignant a refusé de travailler le 13 octobre 1999, il avait des motifs raisonnables de croire qu'il existait à son lieu de travail une situation présentant un danger pour lui. Le fardeau de prouver que son refus de travailler était fondé sur de réelles craintes pour sa sécurité lui incombait, et je conclus qu'il s'en est acquitté (voir *La Société canadienne des postes c. Jolly*, [1992] 87 di 218 (Conseil canadien des relations du travail)).

[51] En elle-même, la plainte de M. Pruyn est la preuve d'une contravention à l'article 147 du *Code canadien du travail*. Le paragraphe 133(6) du Code impose à l'employeur le fardeau de prouver que la contravention alléguée n'a pas eu lieu.

[52] Au début de l'audience, l'avocate de l'employeur a demandé que le plaignant donne des détails. J'estime que le témoignage rendu par le plaignant à l'audience fait partie de sa plainte originale. Je rejette l'objection de l'avocate de l'employeur au sujet de l'admissibilité du document déposé comme pièce G-39 puisque ce document a été identifié par son auteure, Janice Morgan (voir le paragraphe 30).

[53] Je rejette aussi l'objection soulevée par l'employeur quant à l'admissibilité de la pièce G-44, parce que ce document a été obtenu de l'employeur lui-même en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*. Cela dit, ce document n'ajoute rien à la preuve soumise à l'audience et n'est pas convaincant.

[54] Le plaignant a allégué que l'employeur l'a puni ou lui a imposé une sanction disciplinaire parce qu'il avait refusé de travailler, alors que la situation qui existait à son lieu de travail constituait un danger pour lui. Plus précisément, M. Pruyn a déclaré que l'employeur a pris une sanction disciplinaire ou menacé d'en prendre contre lui en imposant des restrictions à son accès à la partie de l'immeuble avec tapis et, par conséquent, à ses collègues. Le plaignant a allégué que ces restrictions et ces menaces de sanctions disciplinaires découlaient de la rencontre du 9 novembre 1999. Cette situation a duré jusqu'en mars 2000, quand M. Pruyn est retourné au poste de travail qu'il occupait au moment de son refus de travailler.

[55] C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que l'imposition d'une sanction disciplinaire n'a vraiment aucun rapport avec le refus de travailler, essentiellement parce que ses actions ont directement mené à ce refus, conformément à la décision *David Baker et Polymer Distribution Inc.*, [2000] CCRI n° 75. La rencontre du 9 novembre 1999 a été convoquée par l'employeur pour parler du refus de travailler et

des autres questions connexes; elle a pris une tournure disciplinaire quand d'autres questions ont été soulevées (le dépôt de documents anti-Agence sur les bureaux des collègues, l'attitude non professionnelle et la difficulté d'accepter l'autorité du plaignant). À cette rencontre du 9 novembre, environ un mois après son refus de travailler, l'employeur a durement blâmé M. Pruyn. La direction a déclaré qu'il avait été le seul à se plaindre de l'état du tapis. Elle a aussi déclaré qu'elle allait devoir éponger le coût de remplacement des carreaux de tapis décollés en raison de son refus de travailler. Par conséquent, l'employeur devait clairement démontrer que la sanction imposée n'était pas liée au refus de travailler, conformément au principe établi dans l'affaire *Baker (supra)*.

[56] L'employeur a admis que l'enjeu de la rencontre du 9 novembre était disciplinaire quand M. Woelk a accepté de demander à Mary-Ann Pearson-Jolley d'y assister en qualité de représentante syndicale du plaignant. La clause 17.02 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de tous les fonctionnaires du groupe Services des programmes et de l'administration, Code 300/98, précise le droit du fonctionnaire d'être accompagné par un représentant de l'agent négociateur aux rencontres où l'employeur compte prendre une décision disciplinaire à son endroit (pièce G-67). La nature disciplinaire de la discussion du 9 novembre accroît le fardeau de la preuve de l'employeur, qui doit convaincre la Commission, compte tenu de la prépondérance des probabilités, qu'il n'avait jamais eu l'intention d'imposer de sanctions disciplinaires au plaignant comme celui-ci l'allègue, conformément à la décision *DiPalma c. Air Canada*, [1996] 100 di 89 (CCRT).

[57] L'employeur a admis que la question de « l'attitude non professionnelle » a été soulevée à la rencontre du 9 novembre, tout comme la « difficulté d'accepter l'autorité » dont M. Pruyn faisait preuve en déposant sur le bureau de ses collègues des documents « anti-Agence ». Ces propos témoignent clairement du comportement intimidant de la direction, qui a menacé à cette occasion de retirer à M. Pruyn sa responsabilité de donner un exposé sur la transmission électronique des déclarations dans le cadre d'une rencontre conjointe avec les spécialistes fiscaux locaux. Je conclus que la rencontre du 9 novembre était de nature disciplinaire.

[58] L'employeur a déclaré que le dépôt de documents « anti-Agence », « l'attitude non professionnelle » et le « manque de respect pour la direction » ne sont pas liés au

refus de travailler du plaignant. Mon évaluation du contenu de la rencontre du 9 novembre et le fait qu'elle a eu lieu si peu de temps après le refus de travailler, dont il a aussi été question à cette occasion, m'amènent à la conclusion que la rencontre était bel et bien de nature disciplinaire. Les témoignages rendus et les arguments avancés pour l'employeur ne me convainquent pas qu'il n'avait pas l'intention de menacer le plaignant ni de lui imposer des sanctions disciplinaires pour son refus de travailler.

[59] Après que M. Pruyn eut refusé de travailler le 13 octobre, la direction a décidé de lui trouver un nouvel endroit où travailler. À la suite de la rencontre du 9 novembre, le plaignant a allégué que cette décision constituait une punition qu'on lui imposait en l'isolant. La direction a déclaré que la décision de réinstaller M. Pruyn à cet autre endroit jusqu'en mars 2000 était motivée par le fait que l'intéressé craignait de trébucher sur un plancher dont les textures variaient (carreaux de tapis et ruban adhésif), comme il l'avait dit à la rencontre du 9 novembre, ainsi que par son refus persistant, jusqu'au 31 janvier 2000, de signer une déclaration attestant qu'il n'y avait aucun danger pour sa sécurité au lieu de travail.

[60] Le plaignant a allégué que « l'isolement » qu'on lui a imposé constituait une sanction visée par l'interdiction générale de l'article 147 du Code, parce que [traduction] « la direction était consciente de l'effet néfaste que cet isolement avait sur lui ». À cet égard, je me dois de souligner que M. Pruyn a fait état de ses craintes quant à « l'isolement » après son refus de travailler ainsi qu'à plusieurs reprises par la suite, à la rencontre du 9 novembre et dans des courriels ultérieurs. La direction ne peut pas ignorer les craintes qu'il a clairement exprimées à cet égard. Elle a d'ailleurs admis les connaître, en déclarant néanmoins qu'elle voulait s'acquitter de son obligation de protéger le plaignant. Sur ce point, je conclus qu'elle était tout à fait consciente des craintes de l'intéressé, et son empressement à le protéger m'apparaît être davantage un prétexte qu'un désir sincère de le faire. Quand la direction a demandé au plaignant (et à son médecin), le 22 décembre, de préciser ses besoins ou les restrictions que lui imposaient sa jambe artificielle et sa blessure à la colonne vertébrale, elle a révélé que ces facteurs n'étaient pas suffisamment clairs pour justifier l'isolement de M. Pruyn avant cette date. En d'autres termes, si la direction était convaincue qu'il avait besoin d'une protection ou d'arrangements particuliers à cause de sa jambe artificielle et de sa blessure au dos, elle aurait dû réclamer l'information nécessaire dès que M. Pruyn lui a envoyé son courriel du 6 octobre 1997 au sujet de ses besoins hygiéniques

particuliers, ou encore à la rencontre du 9 novembre, dans le cas de sa blessure à la colonne vertébrale, et non à une date aussi tardive que le 22 décembre 1999. Le fait que l'employeur a demandé à M. Pruyn de prouver qu'il avait des besoins particuliers ce jour-là, après que les rénovations de la toilette eurent été terminées, constitue à mon avis de la mauvaise foi de sa part.

[61] À la rencontre du 9 novembre, M. Pruyn a accepté de se servir de sa « marchette » pour aller dans la partie des locaux avec tapis. L'employeur ne m'a pas convaincu que cet engagement n'était pas sérieux ou qu'il n'était pas suffisant pour assurer la sécurité du plaignant s'il devait aller là. L'explication que l'employeur a donnée consiste à dire que l'engagement du plaignant n'était pas sérieux parce que M. Pruyn avait ajouté : [traduction] « ... si je n'oublie pas d'apporter ma marchette au bureau ». Pour accepter cet argument de l'employeur, je devrais conclure que l'intéressé était prêt à mettre sa santé ou sa sécurité en péril simplement pour placer son employeur dans une situation difficile. Je suis convaincu, au contraire, que les craintes de M. Pruyn de trébucher sur le tapis étaient suffisantes pour l'inciter à la prudence. Je suis convaincu que, lorsque M. Pruyn a dit « si je n'oublie pas d'apporter ma marchette » à la rencontre très tendue du 9 novembre, c'est qu'il voulait éviter de subir des sanctions disciplinaires si jamais il allait sans son ambulateur dans la partie du bureau où il y avait du tapis.

[62] Pour les motifs que je viens d'exposer, je conclus que l'employeur a imposé une sanction à M. Pruyn quand il a maintenu son isolement après la déclaration de l'agent de sécurité Paul Danton que le revêtement de plancher en place n'était plus considéré comme risquant de faire trébucher les gens, le 8 novembre 1999. Après cette date, les solutions temporaires employées pour fixer les carreaux de tapis et la procédure d'inspection étaient suffisantes pour éviter que ces carreaux soient dangereux, comme le CSST et l'agent de sécurité de Travail Canada l'ont déclaré. Les craintes de M. Pruyn de marcher sur ces carreaux avant son refus de travailler semblaient réduites de beaucoup après l'application de ces solutions temporaires. Par ailleurs, comme en témoignent les nombreuses déclarations qu'il a faites à cet effet à l'employeur de vive voix et par écrit, son isolement savait sa capacité de travailler. L'agent négociateur a accepté que le plaignant soit réinstallé à un autre lieu de travail, avec son consentement. Cette solution était valable pour une brève période suivant le refus de travailler, comme en témoigne le courriel suivant de Mary-Ann Pearson-Jolley, en date du 10 novembre :

[Traduction]

Je reconnais que vous pourriez vous sentir isolé de vos collègues, mais c'est pour peu de temps seulement, et votre coopération serait appréciée.

[63] Cet arrangement a été entaché par le ton hostile découlant de l'attitude de la direction à l'endroit de M. Pruyn lors de la rencontre du 9 novembre. Le ton de la lettre du 22 décembre 1999 de M. Woelk au plaignant démontre d'ailleurs clairement que l'attitude hostile de la direction persistait. La déclaration que M. Pruyn aurait faite à l'enquêteur sur sa plainte de harcèlement, en disant qu'il ne se sentait pas isolé, n'est pas suffisamment corroborée par la témoin pour minimiser ou saper la crédibilité des autres déclarations du contraire que le plaignant a faites. Pour ces motifs, je rejette l'exception déclinatoire présentée par l'avocate de l'employeur pour contester la compétence de la Commission d'entendre la plainte parce que l'employeur n'aurait pas agi d'une façon interdite par l'article 147 du Code.

[64] Le comportement de la direction ne s'est pas amélioré après le 1^{er} décembre 1999, quand M. Pruyn a présenté sa plainte. La même attitude radicale a persisté à l'endroit de M. Pruyn; elle s'est même envenimée, car le plaignant a dû se battre pour obtenir 25 jours de congé de maladie d'avance et pour prendre des congés annuels plutôt que de perdre une journée de paye. Cette situation a perduré jusqu'en mars 2000, quand M. Pruyn est enfin revenu à son poste de travail original. L'objection de l'employeur à l'admissibilité de la preuve présentée à l'égard des incidents survenus après le 1^{er} décembre 1999 est rejetée. Le comportement de la direction à l'endroit du fonctionnaire révèle qu'elle avait la même approche disciplinaire après le 1^{er} décembre 1999 qu'avant.

[65] En l'espèce, je suis convaincu que le fait que M. Pruyn s'est prévalu de son droit de refuser de travailler, conformément au *Code canadien du travail*, est une cause directe de la sanction qui lui a plus tard été imposée par l'employeur. Je suis convaincu aussi, sur la foi de la preuve déposée et des arguments des parties, que l'employeur a contrevenu au paragraphe 147c) du Code.

[66] La sanction qu'imposait à M. Pruyn la décision de l'isoler lui a causé beaucoup de stress dans son travail, et c'est la cause directe de son incapacité de s'acquitter de ses fonctions entre le 10 novembre 1999 et le 31 janvier 2000. Cette conclusion est corroborée par les certificats médicaux qu'il a déposés en preuve. La sanction que

l'employeur a imposée à M. Pruy n lui a fait subir une perte financière. Le plaignant a épuisé tous ses crédits de congé de maladie et il a même dû prendre quelques jours de congé annuel pour éviter d'être débité de congés de maladie non payés. J'ordonne à l'employeur de rendre à M. Pruy n ses crédits de congé de maladie pour chaque jour de congé de maladie qu'il a pris entre le 10 novembre 1999 et le 31 janvier 2000, ainsi que tous les crédits de congé annuel dont il s'est servi afin de couvrir ses absences pour raison de maladie au cours de cette même période. Cette ordonnance est fondée sur le paragraphe 134*d*) du Code.

[67] Dans la lettre du 22 décembre 1999 (pièce G-43), l'employeur a imposé une sanction disciplinaire à M. Pruy n en le pénalisant pour son absence non autorisée du 30 novembre 1999, quand il s'est rendu chez lui pour ses besoins hygiéniques. Le plaignant n'avait pas d'autre solution que d'aller chez lui pour vaquer à ces besoins, parce qu'il ne pouvait pas avoir accès à la toilette spécialement équipée située dans la partie des locaux avec tapis sans la permission spéciale de sa chef d'équipe. Il n'avait donc d'autre choix que de se rendre chez lui pour éviter d'écoper d'une sanction disciplinaire, puisque la toilette de l'étage inférieur n'était pas encore équipée en fonction de ses besoins particuliers. J'ordonne donc à l'employeur de rembourser à M. Pruy n le temps qu'il a pris pour ses besoins hygiéniques le 30 novembre 1999.

[68] Dans la mesure que je viens de préciser, la plainte est donc accueillie. Je demeure saisi de cette affaire au cas où les parties auraient des difficultés quelconques à appliquer ma décision.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**

OTTAWA, le 7 février 2002.

Traduction de la C.R.T.F.P.