

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

AMANDA KATHLEEN DAY

plaignante

et

LE CAPITAINE B. BLATTMANN et NEIL BRIGHT

défendeurs

AFFAIRE : Plainte fondée sur l'article 23 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : [Stephen Kelleher, c.r., commissaire](#)

Pour le plaignant : [Dan Quigley, Conseil des métiers du travail du chantier maritime
du gouvernement fédéral \(Esquimalt\)](#)

Pour le défendeur : [Richard Fader, avocat](#)

La présente affaire découle d'une plainte déposée par M^{me} Amanda Day aux termes de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, libellé comme suit :

(1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur ou une organisation syndicale ou une personne agissant pour le compte de celui-là ou de celle-ci n'a pas, selon le cas :

- a) observé les interdictions énoncées aux articles 8, 9 ou 10;*
- b) mis à effet une disposition d'une décision arbitrale;*
- c) mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief;*
- d) respecté l'un des règlements pris en matière de griefs par la Commission conformément à l'article 100.*

(2) Dans les cas où, en application du paragraphe (1), elle juge l'employeur, une organisation syndicale ou une personne coupable d'un des manquements qui y sont énoncés, la Commission peut, par ordonnance, lui enjoindre d'y remédier ou de prendre toute mesure nécessaire à cet effet dans le délai qu'elle estime approprié.

(3) L'ordonnance visant une personne est en outre adressée :

- a) lorsque l'auteur du manquement a agi ou prétendu agir pour le compte de l'employeur, au premier dirigeant concerné, dans le cas d'un employeur distinct, ou au secrétaire du Conseil du Trésor, dans les autres cas;*
- b) lorsqu'il a agi ou prétendu agir pour le compte d'une organisation syndicale, au dirigeant attitré de celle-ci.*

On allègue en l'espèce que les défendeurs ont contrevenu aux articles 8, 9 et 10 de la *Loi*. Le paragraphe 8(2) est la disposition particulière invoquée par le représentant de M^{me} Day. Il est ainsi libellé :

8(2) Sous réserve du paragraphe (3), il est interdit :

- a) *de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de faire des distinctions injustes fondées, en ce qui concerne l'emploi ou l'une quelconque des conditions d'emploi d'une personne, sur l'appartenance de celle-ci à une organisation syndicale ou sur l'exercice d'un droit que lui accorde la présente loi;*
- b) *d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou d'un contrat de travail, une condition visant à empêcher un fonctionnaire ou une personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer un droit que lui accorde la présente loi;*
- c) *de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitution ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un fonctionnaire :*
 - (i) *à adhérer — ou s'abstenir ou cesser d'adhérer —, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'adhérer à une organisation syndicale,*
 - (ii) *à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la présente loi.*

La plainte initiale mettait en cause non seulement les défendeurs actuels mais aussi M. Michael C. Hortie. Les avocats des trois défendeurs ont contesté la compétence de la Commission pour instruire l'affaire. Ils ont fait valoir que les allégations de la plaignante ne tombaient pas sous le coup des interdictions prévues à l'article 23.

La Commission a entendu ces objections lors d'une audience tenue le 17 mars 1998. Elle a rendu sa décision le 24 août 1998. Voir l'affaire Day et Blattmann, Bright et Hortie, dossiers de la CRTFP 161-2-809, 161-2-810 et 161-2-812 [1998] C.R.T.F.P.B.C. n° 77.

La commissaire R. Vondette Simpson, qui a instruit l'affaire, a conclu ce qui suit :

[...] la majorité des allégations contenues dans la documentation soumise par la plaignante ne tombent pas sous le coup de l'article 23 de la LRTFP.

La Commission a précisé plus loin :

Certaines des allégations portent sur les détails d'une plainte de harcèlement sexuel dont la Commission canadienne des droits de la personne est actuellement saisie. Je dois donner raison à M^e Houston, l'avocat de M. Hortie, à savoir qu'aucune des allégations faites par M^{me} Day à l'endroit de M. Hortie ne concerne les interdictions prévues à l'article 23 de la LRTFP. La Commission rejette par les présentes la plainte portée contre M. Hortie (dossier de la Commission 161-2-812) faute de compétence.

En dépit de leur caractère vague et non spécifique, la Commission admet la preuve et les arguments relatifs aux allégations suivantes soulevées dans la documentation jointe aux plaintes (pièces R-2, R-3 et R-4), lesquelles peuvent tomber sous le coup de l'article 23 de la LRTFP :

- (1) *l'allégation selon laquelle, à la suite de son grief, la plaignante a été renvoyée du lieu de travail et s'est fait dire par le capitaine Blattmann de ne pas y retourner, après quoi le bureau de M. Bright lui a donné instruction de retirer ses choses du lieu de travail. Je note que deux des personnes nommées, Laura Leigh et Steve Anderson, ne sont pas nommément désignées en tant que défendeurs;*
- (2) *l'allégation figurant dans la lettre datée du 4 novembre 1996 adressée à la CRTFP selon laquelle le capitaine Blattmann et M. Bright lui ont remis des documents disant qu'elle n'avait aucun droit de grief. La lettre continue ainsi :*

[Traduction]

[...] Lorsque j'ai demandé expressément des renseignements sur mes droits de grief et mes droits à être informée, on m'a dit que je devais cesser mes communications par écrit. Les agents agissant au nom du capitaine Blattmann et de M. Bright ont également refusé de reconnaître mes droits de grief et mes droits à être dûment informée. On m'a aussi conseillée à l'occasion de ne pas me faire accompagner par un représentant syndical lorsque je devais faire face à l'intimidation et à la coercition de la part du personnel de la direction au nom du capitaine Blattmann.

Les allégations à l'égard desquelles la Commission a compétence n'incluent aucune des allégations contre M. Hortie. Ce dernier n'est donc plus un défendeur dans la présente affaire.

Le ministère de la Défense nationale a embauché M^{me} Day en avril 1994 à titre d'apprentie machiniste, pour une période de quatre ans, ce qui correspond à la durée de la période d'apprentissage. Le 14 mars 1995, M^{me} Day a présenté une plainte dans laquelle elle alléguait qu'elle était victime d'abus et de harcèlement sexuel de la part de huit de ses collègues. Ces allégations ont fait l'objet d'une enquête en conformité avec l'OAPC (Ordonnance administrative du personnel civil) 7.18.

Le 29 juin 1995, le capitaine Blattmann, alors commandant de la maintenance de la Flotte, a écrit à M^{me} Day pour lui communiquer les résultats de l'enquête. Sa lettre est reproduite ci-dessous :

[Traduction]

1. (PB) *Le 14 mars 1995, vous avez présenté contre huit employés de l'Unité de radoub une plainte dans laquelle vous alléguiez être victime d'abus et de harcèlement sexuel. Une équipe dirigée par M^{me} Broughm, agente d'administration du capitaine de port, a été chargée de faire enquête, de tirer des conclusions et de formuler des recommandations, le cas échéant. Son rapport initial nécessitant des éclaircissements, on a demandé au cmdt E. Paquette, officier de production à l'Unité de radoub, de revoir les conclusions et de présenter son rapport. Cela explique que nous ayons tardé à répondre à votre plainte.*

2. (PB) *L'enquête n'a pas permis de déterminer qu'il y avait eu harcèlement dans sept (7) des huit (8) incidents que vous avez mentionnés. Dans le cas de M. Hortie, la plainte de harcèlement semble justifiée; il sera maintenant soumis au processus disciplinaire et aura l'occasion de réfuter l'allégation. Vous serez dûment informée des résultats. Je vous invite également à rencontrer mon représentant, le cmdt E. Paquette, que vous pouvez rejoindre au 363-7229, pour vous faire expliquer les conclusions auxquelles nous sommes arrivés. Vous pouvez vous prévaloir de votre droit d'être accompagnée d'une personne de votre choix.*

3. (PB) *Je suis conscient que ce fut une période difficile pour vous et pour les personnes à qui nous avons demandé des renseignements. J'ai l'intention d'offrir une aide professionnelle à tous les employés travaillant dans les secteurs touchés afin de faciliter le processus de réharmonisation. Vous serez informée prochainement des dates du type d'aide retenue.*

4. (U) *Ayant soigneusement examiné les conclusions de l'enquête, je suis entièrement d'accord avec votre décision de présenter une plainte de harcèlement officielle. Il est un fait reconnu que le milieu de travail de l'Unité de radoub a besoin d'être amélioré. Je vous assure que la direction est déterminée à favoriser l'instauration d'un milieu de travail sain pour tous les employés. Dès la réception de votre plainte, tous les employés ont reçu des instructions sous forme d'une note de service temporaire à l'Unité de radoub en vue de rappeler l'application de la politique contre le harcèlement. Une copie de cette note de service 19/95 est annexée à la présente à titre documentaire. Il reste encore beaucoup de travail à faire pour régler, par exemple, le problème du langage injurieux et l'affichage de documents de mauvais goût au travail et assurer des comportements propices à l'instauration d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Soyez assurée que d'autres mesures seront prises pour contrôler les divers lieux de travail de l'Unité de radoub afin d'éliminer toute possibilité d'intimidation envers qui que ce soit.*

5. (U) *En terminant, je souhaite sincèrement rétablir dès que possible un milieu de travail sain dans le secteur directement touché par l'incident récent. Je demanderai l'aide de professionnels pour nous aider dans le processus de réharmonisation et j'invite tous les employés à faire preuve de compréhension et de collaboration. Je vous demande de traiter tous les renseignements concernant cette affaire selon les procédures applicables à la classification de sécurité de la présente lettre.*

Cette lettre n'a pas satisfait M^{me} Day. Elle voulait qu'on lui explique les motifs des décisions. Elle voulait également savoir ce qu'elle devait faire pour interjeter appel de celle-ci. Elle a écrit au capitaine Blattmann à cet égard le 24 juillet 1995 dans les termes suivants :

[Traduction]

J'ai pris connaissance de votre réponse à ma plainte datée du 8 mars 1995 et je ne suis pas d'accord avec l'évaluation que

vous faites de plusieurs des points au sujet desquels j'ai demandé des éclaircissements.

Je n'ai pas encore été informée de mes droits d'appel de telle sorte que je vous demande, par les présentes, de me préciser ces droits.

Pour ce qui est de m'expliquer les décisions prises pour régler ces questions, je m'attends à tout le moins à ce que vous le fassiez par écrit dans une lettre dûment signée.

Il n'était pas déraisonnable de la part de M^{me} Day de demander que les décisions prises lui soient expliquées par écrit. La politique en matière de harcèlement prévoit qu'un représentant ministériel doit aider un employé qui désire présenter une plainte. Une des tâches du représentant ministériel est décrite à l'article 22 g) de l'OAPC 7.18, dans les termes suivants :

[Traduction]

22. *Le représentant ministériel choisi par un employé qui a présenté une plainte doit : [...]*
- (g) *s'assurer, en consultation avec le gestionnaire principal, que le plaignant et la personne visée par la plainte sont avisés par écrit des résultats de l'enquête (décision et motif) et de tout redressement prévu. Les rapports d'enquête en tant que tels ne seront pas normalement communiqués aux parties à moins d'être demandés en vertu des procédures du ministère concernant la divulgation de documents aux termes de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.*

Le capitaine Blattmann a répondu ce qui suit dans une lettre datée du 26 juillet 1995 :

[Traduction]

J'accuse réception de votre lettre du 24 juillet 1995 et je vous transmets les renseignements suivants en réponse à vos questions.

Je veux que vous compreniez bien que les conclusions de l'enquête ne sont pas les miennes mais celles d'un agent d'enquête indépendant. Je suis convaincu que l'enquête a été menée de façon indépendante et impartiale et en conformité avec les règles et règlements régissant toute plainte de harcèlement décrits dans l'AOPC 7.18.

En ce qui a trait à votre droit d'appel en l'espèce, c'est-à-dire maintenant que l'enquête indépendante est terminée, je tiens à préciser qu'un plaignant n'a pas d'office le droit de se prévaloir d'un mécanisme de redressement ni celui de déposer un grief ou d'intervenir dans le processus décisionnel des audiences disciplinaires. Comme je l'ai indiqué au deuxième paragraphe de ma lettre du 29 juin 1995, vous serez dûment informée des résultats de la procédure disciplinaire. Vous aurez l'occasion de rencontrer l'agent d'enquête, le cmdt Paquette, pour connaître le motif des conclusions.

En terminant, M^{me} Day, permettez-moi de réitérer que j'ai traité ces affaires en appliquant à la lettre les règlements concernant les plaintes de harcèlement. Je vous informerai sous peu des conclusions de la procédure disciplinaire. J'espère pouvoir compter sur votre collaboration continue pour régler cette question difficile et complexe à la satisfaction de tous les intéressés. Pour que l'Unité de radoub — Pacifique puisse s'acquitter de sa tâche importante d'appuyer une flotte moderne de navires de guerre, il est essentiel non seulement d'avoir une main-d'œuvre extrêmement qualifiée et compétente, mais, et c'est ce qui est le plus important, un climat de travail sain pour tous les employés. Mon objectif consiste à favoriser l'instauration d'un tel climat de travail.

Le troisième paragraphe de la lettre du capitaine Blattmann semble dire que la plaignante n'a pas le droit de contester les résultats de l'enquête par voie de grief. En fait, l'employeur dit qu'elle peut déposer un grief. Ce que le capitaine Blattmann a voulu dire dans sa lettre, selon son témoignage, est que l'imposition d'une mesure disciplinaire concerne l'employeur et la personne visée par la mesure disciplinaire. La plaignante n'a pas voix au chapitre et elle ne peut pas contester la mesure prise. Le capitaine Balttman n'a pas voulu donner à entendre que M^{me} Day ne pouvait pas déposer de grief au sujet du résultat de l'enquête.

Cela n'a pas découragé M^{me} Day. Elle a de nouveau envoyé des lettres datées du 31 juillet et du 1^{er} août 1995 pour demander que les décisions lui soient expliquées par écrit.

Le 3 août 1995, le capitaine Blattmann a de nouveau écrit à M^{me} Day dans les termes suivants :

[Traduction]

Pour faire suite à ma lettre du 29 juin 1995, je désire vous faire part de la conclusion à laquelle nous sommes arrivés relativement à vos plaintes de harcèlement de mars 1995. Comme vous le savez, une enquête en profondeur a été effectuée par une équipe indépendante qui m'a remis un rapport complet et détaillé de ses conclusions. Vous avez présenté des plaintes de harcèlement contre huit employés et collègues. Je désire vous faire part des conclusions ainsi que de la mesure administrative qui a été prise à l'endroit de chacune des personnes en cause :

M. Bialkowski : L'allégation de harcèlement sexuel n'était pas fondée; la plainte contre M. Bialkowski ne peut être accueillie.

M. Mitchell : L'allégation de harcèlement sexuel n'était pas fondée. La plainte contre M. Mitchell ne peut être accueillie.

M. Leech : L'allégation de harcèlement sexuel n'était pas fondée; la plainte contre M. Leech ne peut être accueillie.

M. Lucoe : L'allégation de harcèlement sexuel n'est pas fondée; la plainte contre M. Lucoe ne peut être accueillie.

M. Parkinson : L'allégation de harcèlement sexuel n'est pas fondée; la plainte contre M. Parkinson ne peut être accueillie.

M. McKenzie : L'allégation de harcèlement sexuel n'est pas fondée. Toutefois M. McKenzie a reçu du counselling de la part du commandant parce qu'il n'avait pas pris en temps opportun les mesures nécessaires pour régler les plaintes, plus particulièrement celle concernant l'affichage de photographies et de calendriers inacceptables pour ne nommer que ceux-là. Il a été informé de se montrer plus proactif chaque fois qu'un employé croit que l'affichage de ce genre de documents contrevient à la politique de l'Unité de radoub — Pacifique (URP).

M. Smith : L'allégation de harcèlement sexuel n'est pas fondée. Toutefois, le commandant a personnellement informé M. Smith de réagir plus promptement lorsque sont soulevées des questions d'affichage de documents inacceptables. À titre de gestionnaire principal, M. Smith a été prévenu qu'il doit connaître à fond la politique de l'URP concernant l'affichage de documents inacceptables. En outre, il a reçu l'ordre de suivre un cours de sensibilisation aux problèmes de harcèlement dans les plus brefs délais.

M. Hortie : L'allégation de harcèlement sexuel a été jugée non fondée. Toutefois, le commandant a conclu que M. Hortie avait fait preuve d'abus de pouvoir en obtenant votre

numéro de téléphone à domicile. Plus particulièrement, pour obtenir ce numéro de téléphone, il a prétexté vouloir vous informer de la situation d'embauche à l'URP. Il n'était pas de son ressort de préciser aux candidats apprentis s'ils allaient ou non être embauchés ou quand ils allaient effectivement l'être. Cette responsabilité relève strictement de l'agent du personnel civil de la Base (APCB). La preuve indique clairement que M. Hortie a voulu obtenir votre numéro de téléphone en vue d'établir une relation avec vous.

Par suite de l'abus de pouvoir, M. Hortie a été suspendu pendant cinq jours. En lui imposant cette mesure disciplinaire, j'ai tenu compte du fait qu'il s'agissait d'une première infraction après de nombreuses années de rendement satisfaisant à l'URP.

En résumé, M^{me} Day, je suis satisfait des conclusions de l'enquête. Beaucoup d'efforts ont été consacrés dans le but de régler vos plaintes à tous égards; aucun effort et aucune ressource n'ont été épargnés en vue d'établir les faits. En outre, je suis convaincu que les agents d'enquête se sont acquittés de leurs tâches de façon très professionnelle et qu'ils ont respecté les règles et règlements régissant les plaintes de harcèlement.

Après avoir consulté l'APCB et le chef de la production, j'ai décidé de mandater une agence indépendante pour offrir une aide professionnelle à tous les employés travaillant dans les secteurs dans le but de faciliter le processus de réharmonisation.

J'aimerais vous rencontrer afin de répondre à toute question que vous pourriez avoir au sujet des conclusions de l'enquête et des mesures administratives prises concernant les infractions commises. J'ai pris la liberté de communiquer avec M^{me} Susan Hughes, présidente du Comité GEMT, qui a volontiers accepté de vous rencontrer pour discuter de la nomination d'un conseiller, comme vous l'avez demandé dans votre lettre datée du 1^{er} août 1995. Je vous invite à communiquer avec elle à l'atelier 41, au numéro 363-2130 ou à sa résidence [numéro de téléphone]; elle se fera un plaisir de vous aider relativement à cette affaire.

Je suis impatient de vous rencontrer ainsi que votre conseiller ou conseillère à la date qui vous conviendra. Veuillez communiquer avec ma secrétaire, M^{me} S. Duresene, poste 2314, pour prendre rendez-vous.

Cette lettre fait état d'une conclusion différente de la décision communiquée le 29 juin 1995 et reproduite plus tôt. Dans cette lettre, on avisait M^{me} Day que « la

plainte de harcèlement semble justifiée ». Par ailleurs, dans celle datée du 3 août, on lui dit que « l'allégation de harcèlement sexuel a été jugée non fondée. »

Le capitaine Blattmann a témoigné au sujet de cette divergence apparente. L'enquête initiale a été menée par une équipe dirigée par une certaine M^{me} Broughm. Dans son rapport daté du 5 mai 1995, elle indiquait que la plainte n'était pas fondée. Le rapport comportait des erreurs. L'équipe a reçu comme instruction de reprendre l'enquête. Le deuxième rapport présenté le 31 mai 1995 a accueilli la plainte.

Le capitaine Blattmann a témoigné que le deuxième rapport ne l'avait « pas convaincu ». Il a demandé au cmdt E. Paquette de réexaminer l'affaire pour une troisième fois. Celui-ci a conclu, dans un rapport daté du 26 juin 1995, que M. Hortie « [...] n'avait pas harcelé sexuellement M^{me} Day au sens de l'OAPC. »

Le 11 août 1995, le capitaine Blattmann a écrit à M^{me} Day pour l'inviter à le rencontrer afin de poursuivre les discussions :

[Traduction]

Je profite de l'occasion pour vous demander de me rencontrer le 17 août 1995 à 9 heures dans mon bureau. Comme je l'ai déjà indiqué dans une autre lettre, je considère qu'il est important de régler de façon satisfaisante les questions concernant l'enquête.

Je suis prêt à revoir en détail toutes les questions touchant les conclusions de l'enquête, y compris vous expliquer les mesures administratives que j'ai prises contre les personnes ayant transgressé les règlements du ministère. Qui plus est, je souhaite véritablement connaître votre réaction et vous apporter des précisions ou vous fournir une aide supplémentaires.

Vous conviendrez certainement avec moi que le temps est venu de penser à l'avenir et de chercher des moyens de rétablir des relations de travail harmonieuses. En collaboration avec tous les intéressés, il est indispensable que nous entreprenions le processus de réharmonisation dont tous les employés directement ou indirectement touchés par l'enquête ont grand besoin.

Je me réjouis d'avance de notre rencontre du 17 août 1995. J'ai fait part de ma demande à vos surveillant et

contremaître qui feront le nécessaire pour vous libérer le jour dit.

Dans une lettre datée du 18 août, M^{me} Day a refusé de rencontrer le capitaine Blattmann dans les termes suivants :

[Traduction]

Je vous remercie pour votre lettre du 11 août 1995.

Il ne serait pas approprié que je discute des particularités de ma plainte avec vous à la suite de votre décision datée du 29 juin 1995 étant donné que vous avez répondu par la négative à ma lettre du 24 juillet 1995 au sujet de mes droits d'appel.

D'après votre réponse, je n'ai aucun droit d'appel ni aucune autre possibilité de recours.

Je vous ai déjà demandé de me communiquer certains renseignements dans ma correspondance antérieure et vous n'avez pas acquiescé à mes demandes.

Vous ne cessez de parler de processus de réharmonisation dans vos lettres; je n'ai rien trouvé à ce sujet dans l'AOPC 7.18.

En ce qui concerne le rôle que j'aurais à jouer dans un processus de réharmonisation auquel vous-mêmes et l'unité participeriez, Monsieur, cela pourrait être perçu comme une violation de mes droits de la personne, plus particulièrement à ce stade-ci, vu votre incapacité de vous conformer en tous points à la politique formelle en vigueur au lieu de travail.

Je vous suggère fortement de concentrer vos énergies à promouvoir une approche proactive continue en matière de prévention et de compréhension.

Je vous saurais gré de garder vos idées de processus de réharmonisation pour vous.

Le capitaine Blattmann a répondu à cette lettre le 30 août dans les termes suivants :

[Traduction]

Je désire vous faire part de ma consternation et de ma déception face à votre refus d'en finir avec votre plainte de harcèlement. J'ai essayé de vous rencontrer plusieurs fois en vue de discuter de vos préoccupations. En dernier recours, j'ai même demandé au docteur Malcolm d'organiser une

rencontre, mais sans succès. Je pourrais considérer votre refus de me rencontrer comme de l'insubordination. Je suis également extrêmement déçu que vous refusiez de participer au processus de réharmonisation puisqu'il s'agit d'une des étapes essentielles pour que les conditions de travail reviennent à la normale. Soyez assurée que je n'ai nullement l'intention de vous obliger à y participer.

En ce qui concerne vos droits d'appel ou de tout autre recours, je réitère que vous n'avez aucun droit d'appel relativement aux conclusions du rapport ou à la mesure disciplinaire que j'ai prise à cet égard. Si vous n'êtes pas satisfaite des conclusions ou des mesures disciplinaires qui ont été prises, d'autres possibilités s'offrent à vous. Je suis convaincu que vous les connaissez, soit la Commission de la fonction publique et la Commission canadienne des droits de la personne.

Puisque vous refusez de me rencontrer, la présente sera la dernière lettre que vous recevrez à ce sujet. Je considère que l'affaire est close. Néanmoins, la porte de mon bureau vous demeure ouverte si vous changez d'idée et décidez de me rencontrer personnellement.

Le 16 février 1996, M^{me} Day a écrit ce qui suit à l'agent du personnel civil de la Base (APCB), M. Neil Bright, un des défendeurs :

[Traduction]

Il y a plusieurs semaines, je vous ai fait part au téléphone de mes difficultés à l'Unité de radoub — Pacifique.

Une fois l'enquête terminée, j'aurais dû être informée de mes droits d'appel et de mes droits d'accès aux renseignements concernant la décision qui a été prise relativement aux plaintes de harcèlement que j'ai présentées le 8 mars 1996.

Votre bureau ne m'a pas fourni l'aide à laquelle je suis en droit de m'attendre.

J'aimerais recevoir immédiatement, de la personne chargée du traitement de mes plaintes, une explication écrite de la décision qui a été prise et des motifs de celle-ci.

J'attends depuis huit mois et j'estime qu'il s'agit d'un « délai indu ».

Je sais pertinemment que M. Hortie a été reconnu coupable de harcèlement sexuel et je crois que j'ai le droit d'être informée par le capitaine Blattmann de la raison précise pour laquelle il est prêt à fermer les yeux sur le harcèlement

sexuel. J'aimerais connaître ce motif par écrit comme je l'ai demandé dans d'autres lettres respectivement datées des lundi 24 juillet 1995, lundi 31 juillet 1995 et mardi 1^{er} août 1995.

Je vous envoie à titre documentaire deux copies des documents suivants : un extrait des ordres courants datés du 2 mars 1995, distribués sur la Base, qui expliquent une modification du Conseil du Trésor concernant la divulgation sans délai au plaignant « dans l'intérêt de l'équité », et une copie de la page C-1, chapitre 302, appendice C (01-09-91) du manuel du Conseil du Trésor - Gestion du personnel - Ressources humaines, concernant la déclaration suivante :

Voici les étapes que la personne désignée pour accomplir cette fonction devra suivre au cours de l'enquête relative à une plainte :

-- informer par écrit les parties de la décision rendue et des motifs qui justifient dans un délai raisonnable.

Je vous saurais gré de vous occuper de cette affaire dans les plus brefs délais.

M. Bright a répondu ce qui suit le 29 février 1996.

[Traduction]

La présente fait suite à votre lettre du 16 février 1996.

Dans le deuxième paragraphe de votre lettre, vous dites que vous auriez dû être avisée de votre droit d'appel et de vos droits d'accès aux renseignements concernant le règlement de vos plaintes de harcèlement.

En ce qui concerne un « droit d'appel », le capitaine (M) Blattmann a répondu le 26 juillet 1995 à votre lettre datée du 24 juillet 1995. La politique en matière de harcèlement du ministère ne contient aucune disposition concernant le « droit d'appel ». Une lecture de l'AOPC 7.18 vous apprendra, toutefois, que les plaintes peuvent être transformées en grief ou être soumises à une autre instance telle que la CCDP. Je crois que le capitaine (M) Blattmann faisait allusion à la mesure disciplinaire qui pourrait être prise contre les autres parties nommées dans votre plainte quand il a dit : « le plaignant n'a pas d'office le droit de se prévaloir d'un mécanisme de redressement ni celui de déposer un grief ou d'intervenir dans le processus décisionnel des audiences disciplinaires. »

La lettre du 3 août 1995 du capitaine (M) Blattmann vous faisait part des conclusions de l'enquête concernant les plaintes de harcèlement que vous avez initialement présentées en mars 1995. Bien qu'il ne vous ait pas communiqué tous les détails, le capitaine (M) Blattmann a offert de vous rencontrer pour examiner en profondeur toutes les questions concernant les conclusions de l'enquête. Je crois qu'une rencontre vous permettrait d'obtenir les renseignements que vous demandez et vous offrirait l'occasion de discuter avec le commandant de toute autre question qui vous préoccupe. Je sais que vous avez présenté une demande aux termes des dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels et que vous auriez dû recevoir une copie du rapport d'enquête qui, nous espérons, vous éclairera sur la façon dont les plaintes ont été réglées.

Vous vous plaignez de l'absence de collaboration de la part de mon bureau et vous demandez que la personne chargée de régler votre plainte vous fournisse une explication écrite de la décision et des motifs de celle-ci. Le rôle de l'agent du personnel civil est expliqué dans l'AOPC 7.18. Il ne relève manifestement pas de ma compétence de discuter des motifs des décisions prises par le commandant. Comme je vous l'ai déjà indiqué lors de notre dernière conversation téléphonique, si vous décidez de ne pas rencontrer le capitaine (M) Blattmann, vous devez lui adresser vos questions par écrit. Étant donné que je ne suis pas en mesure de répondre à ces questions, je lui transmets votre lettre et je discuterai avec lui des questions que vous avez soulevées.

Cette lettre explique clairement, pour la première fois, que M^{me} Day peut effectivement déposer un grief concernant l'issue de l'enquête sur la plainte de harcèlement.

Le 28 février 1996, M^{me} Day a déposé un grief dans lequel elle demande des explications au sujet des décisions qui ont été prises et des motifs qui les sous-tendent.

Le 20 mars 1996, à l'issue de la réunion au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, le capitaine Blattmann a écrit ce qui suit à M^{me} Day :

[Traduction]

Je désire vous informer qu'une audience au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs s'est tenue dans mon bureau le 13 mars 1996 en présence de votre représentant, M. Quigley. Vous avez refusé d'y assister.

M. Quigley a indiqué que vous contestiez le fait que la direction ne vous a pas tenu suffisamment au courant de l'évolution de vos plaintes datées du 8 mars et des 21 et 27 novembre 1995. À titre de redressement, vous demandiez des explications écrites des décisions qui avaient été prises au sujet des plaintes de harcèlement, notamment les motifs étayant ces décisions.

À la suite d'un examen de la réglementation pertinente, je fais droit à votre grief aux motifs que la direction ne vous a pas donné de rétroaction au sujet des incidents survenus les 21 et 27 novembre 1995. Voici les conclusions auxquelles nous sommes arrivés au sujet des deux plaintes et les mesures correctives prises.

La direction de l'Unité de radoub a effectué une enquête disciplinaire. M. C. Rose a été reconnu coupable de mauvaise conduite et a été suspendu pendant trois (3) jours, du 18 au 20 décembre 1995.

Vous avez également déposé un grief au sujet des plaintes datées du 8 mars 1995. Je vous rappelle la lettre du 3 août 1995 que je vous ai fait parvenir par courrier recommandé et dans laquelle je vous explique les conclusions de l'enquête et les mesures qui ont été prises conformément à l'article 25g de l'OAPC 7.18. Je vous rappelle également que, dans cette lettre, j'ai offert de vous rencontrer aux seules fins de vous expliquer les motifs des décisions. Malheureusement, vous avez choisi à l'époque de ne pas me rencontrer.

Pendant que je m'occupais de votre grief, j'ai reçu par hasard, le 1^{er} mars 1996, une lettre de M. Bright, l'agent du personnel civil de la Base. Il m'envoyait une copie de la lettre datée du 16 février 1996 que vous lui aviez adressée et dans laquelle vous vous plaignez toujours de ne pas recevoir de renseignements pertinents au sujet de vos plaintes du 8 mars 1995.

Même si je vous ai déjà écrit à ce sujet le 3 août 1995, je vais de nouveau tenter de vous fournir des renseignements complémentaires au sujet des plaintes du 8 mars 1995.

Vous trouverez ci-joint, à l'annexe A, tous les renseignements tirés du rapport d'enquête officiel qui a été rédigé à la suite de plaintes de harcèlement sexuel que vous avez présentées contre sept (7) employés de l'Unité de radoub. J'ai essayé de fournir tous les détails des décisions que j'ai prises. J'espère sincèrement que les renseignements fournis à l'annexe A atténueront toutes les inquiétudes que vous pourriez encore avoir au sujet de cette affaire.

En terminant, je dois vous rappeler que les renseignements fournis ci-dessus et dans l'annexe A sont des renseignements « PROTÉGÉ B » et qu'ils doivent être communiqués uniquement aux personnes ayant légitimement besoin d'en prendre connaissance. Je tiens à souligner que ces renseignements vous sont communiqués en application de la politique et du règlement du ministère en matière de harcèlement.

Le 13 mars 1996, M^{me} Day a fait part de ses préoccupations à M. Bright dans les termes suivants :

[Traduction]

Je constate que l'AOPC ne m'aide pas vraiment à régler les problèmes de harcèlement qui nuisent à ma formation et à mes possibilités d'emploi. Ces problèmes m'empêchent de m'acquitter de mes tâches courantes au travail et découlent du fait que j'ai été victime de harcèlement sexuel et d'abus personnel de la part des collègues de l'Unité de radoub - Pacifique. J'ai également fait l'objet de représailles et j'ai aussi subi de multiples récriminations pour avoir déposé les plaintes.

À la suite d'une enquête interne effectuée par M. Blattmann de l'Unité de radoub, j'ai attendu diligemment d'être informée de mes droits d'en appeler des décisions. Toutefois, j'ai attendu tellement longtemps que je ne me suis dis qu'on avait oublié de me faire part non seulement des résultats, mais également de mes droits d'en appeler des décisions.

À l'époque, je me suis également dit que quelque chose devait probablement m'échapper parce que je connaissais mal les politiques et les procédures du ministère applicables dans des situations comme celle-là. Par conséquent, j'ai demandé à parler à une personne capable de m'orienter et de m'indiquer ce que je devais faire par la suite.

Le 20 septembre 1995, à la suite d'une conversation téléphonique avec M^{me} Comberbach, M. Blattmann de l'Unité de radoub a envoyé à cette dernière les lettres dans lesquelles j'avais formulé ces demandes et fait part de ces considérations, ainsi qu'une note indiquant que les lettres devaient être versées dans mon dossier personnel. Pourquoi mes demandes sont-elles restées lettre morte ?

J'ai indiqué clairement à l'époque que je voulais être tenue informée du résultat de l'enquête.

J'estime que M. Blattmann m'a communiqué des renseignements faux et trompeurs dans ses lettres.

J'estime que M^{me} Comberbach avait la responsabilité de donner suite aux demandes faites dans mes lettres. Abstraction faite de ces demandes écrites, j'ai eu plusieurs conversations hostiles avec M^{me} Comberbach au cours desquelles cette dernière m'a carrément dit que je n'avais pas le droit d'être informée du résultat de l'enquête à moins de rencontrer M. Blattmann en personne, et que je ne devais pas m'attendre à recevoir ces renseignements par écrit.

Aussi, après plusieurs mois d'attente pour obtenir les renseignements qui me permettraient de régler la situation et de pouvoir continuer de travailler, j'ai télécopié une note à M^{me} Comberbach dans laquelle je lui demandais une explication écrite et des pièces justificatives.

Le 16 février 1996, je vous ai écrit de nouveau pour préciser ma demande.

Je vous remercie de votre lettre du 29 février 1996.

J'estime qu'une fois que j'aurai obtenu les renseignements exacts, que j'attends depuis longtemps, je serai enfin en mesure d'entreprendre des démarches pour obtenir un redressement.

À l'appui de cette demande, j'attire également votre attention sur l'AOPC 7.18, où on peut lire à la page 7 :

[Traduction]

22.g. s'assurer, en consultation avec le gestionnaire principal, que le plaignant et la personne visée par la plainte sont avisés par écrit des résultats de l'enquête (décision et motif) et de toute mesure corrective qui sera prise. [Des copies des rapports d'enquête comme tels ne sont pas normalement mises à la disposition des parties à moins que celles-ci aient présenté une demande officielle fondée sur la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels.]

Je commence à croire que le refus flagrant de donner suite à mes demandes écrites datées de juillet et d'août 1995 est un moyen utilisé en toute connaissance pour me faire fléchir dans ma détermination à obtenir un redressement.

Je ne suis pas satisfaite de l'aide que je reçois de l'AOPC comme je l'ai déjà indiqué à de nombreuses reprises directement à l'agente des relations de travail, M^{me} Carol Comberbach depuis l'été 1995.

Si, pour une raison ou pour une autre, vous croyez que ma demande d'explication écrite fondée sur l'article 22g) de l'AOPC 7.18 n'est pas valable, veuillez considérer la présente lettre comme un grief et l'envoyer ainsi que la documentation nécessaire au DGRD (Personnel) en mon nom. Si, pour une raison ou pour une autre, vous ne pouvez le faire suivre en mon nom, je vous demande de m'indiquer dans les plus brefs délais à qui je dois adresser mon grief.

Je vous remercie beaucoup de l'attention que vous ne manquerez pas d'accorder à cette affaire.

M. Bright a répondu ce qui suit le 28 mars 1996 :

[Traduction]

La présente lettre fait suite à votre lettre du 13 mars 1996.

Je ne suis pas sûr de l'aide que nous pouvons vous apporter, si ce n'est vérifier quelles mesures ont été prises au sujet des questions que vous soulevez.

Par exemple, je regrette de ne pouvoir rien faire au sujet des « représailles » parce que j'ignore de quels incidents précisément vous parlez. À ce que je sache, toutes vos plaintes ont fait l'objet d'une enquête par l'Unité de radoub. Votre droit de déposer un grief ou de présenter une plainte à un tiers vous a été expliqué; il est également défini dans la politique du ministère en matière de harcèlement dont une copie vous a été remise lorsque vous avez présenté votre plainte initiale. Par l'intermédiaire de M^{me} Carol Comberbach, vous aviez toujours accès à des conseils et des renseignements au sujet des politiques et procédures pertinentes, comme elle vous l'a expliqué quand elle vous a aidée à préparer votre plainte. Vous avez subséquemment présenté une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. En vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, vous avez demandé des renseignements additionnels au sujet de l'enquête officielle du ministère. Il s'agit de deux options valables dont vous vous êtes prévalu.

Le capitaine (M) Blattmann et moi avons discuté de la lettre datée du 16 février 1996, que vous m'avez adressée concernant votre demande de renseignements au sujet des résultats (les décisions et les motifs) des enquêtes dont vos plaintes ont fait l'objet. Comme je vous l'ai indiqué dans ma réponse, le capitaine (M) Blattmann a répondu à votre plainte initiale (mars 1995); il répondra à votre demande de précisions au sujet des motifs des décisions prises dans sa réponse au deuxième palier de la procédure des griefs à

votre grief n° 96-F-ESQ-010 reçu le 29 février 1996. Par la même occasion, il donnera suite aux plaintes subséquentes que vous avez présentées à l'URP directement, sans passer par mon bureau.

Si la réponse donnée à votre grief ne vous satisfait pas, vous pouvez naturellement transmettre celui-ci au palier suivant de la procédure. Veuillez trouver ci-joint un formulaire à cet effet. Vous pouvez demander à votre représentant, M. Dan Quigley, de le transmettre ou vous pouvez le transmettre directement à votre superviseur ou à M. J. Ferguson, agent administratif, Unité de radoub-Pacifique.

Vous mentionnez dans votre lettre qu'à votre avis c'est M^{me} Comberbach qui doit traiter vos demandes. Le capitaine (M) Blattmann a répondu à vos lettres et en a fait parvenir des copies à M^{me} Comberbach uniquement aux fins de les faire verser à votre dossier. De nouveau, comme je l'ai indiqué lors de notre conversation téléphonique en janvier 1996, si vous avez des questions additionnelles ou d'autres préoccupations, veuillez en faire part au capitaine (M) Blattmann et envoyer une copie de toute correspondance à mon bureau.

Le 10 avril 1996, le capitaine Blattmann a écrit à M^{me} Day pour lui expliquer pour la première fois le processus qui avait mené à la conclusion selon laquelle la plainte contre M. Hortie n'était pas fondée :

[Traduction]

J'ai rencontré M^{me} Carol Comberbach du bureau du personnel civil de la Base le 4 avril 1996. Elle a précisé que vous lui aviez rendu visite récemment et que vous n'étiez toujours pas satisfaite des renseignements que je vous ai communiqués dans ma lettre du 20 mars 1996.

Il semble ressortir de ma conversation avec M^{me} Comberbach que je dois vous donner d'autres précisions au sujet de la plainte concernant M. Hortie. Sauf erreur, vous croyez que je vous cache à dessein certains faits au sujet des conclusions du rapport d'enquête. Soyez assurée que, le cas échéant, ce n'était certainement pas intentionnel de ma part. J'ai toujours cherché à faire preuve de la plus grande ouverture possible en vous divulguant les conclusions de l'enquête tout en gardant à l'esprit la nature hautement délicate de ces renseignements.

Depuis la fin de l'enquête au sujet de vos nombreuses plaintes contre des employés de l'Unité, j'ai transmis une foule de renseignements non seulement à vous-même mais

également à la Commission canadienne des droits de la personne, à la Commission de la fonction publique du Canada et à la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique.

De nouveau, permettez-moi de reprendre point par point les conclusions au sujet de l'affaire Hortie. Trois rapports d'enquête distincts ont été préparés; j'en citerai donc directement des extraits.

RAPPORT N^o 1 - M^{me} BROUGHM - 5 MAI 1995

Conclusions

Les allégations de harcèlement sexuel formulées par M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie ne pouvant être corroborées, elles ne peuvent pas être maintenues. Il est fait droit à la plainte de M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie concernant un abus de pouvoir, en tenant compte, en termes de circonstances atténuantes, du fait que M. Hortie avait des problèmes personnels, ce qui a influé sur sa décision de se lier d'amitié avec M^{me} Amanda Day en dehors du travail.

RAPPORT N^o 2 - M^{me} BROUGHM - 31 MAI 1995

Conclusions

Il est fait droit à la plainte de M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie concernant un abus de pouvoir parce que l'équipe juge raisonnable que M^{me} Day ait cru que M. Hortie avait exercé son influence concernant l'obtention d'un poste d'apprenti et par la suite la réussite du programme d'apprentissage. Le fait que M. Hortie n'avait aucun pouvoir officiel ni n'exerçait aucune influence relativement au programme d'apprentissage est jugé sans importance compte tenu de la manière dont il s'est comporté avec M^{me} Day en lui demandant son numéro de téléphone afin de pouvoir la tenir au courant de la situation à l'URP concernant les possibilités d'apprentissage et du fait que M. Hortie a voulu se lier d'amitié avec M^{me} Day en dehors du travail sachant que, à titre d'apprentie, elle allait travailler avec lui durant l'étape de l'orientation et compte tenu de la relation d'autorité qui existe obligatoirement entre un manœuvre et un apprenti. Il est fait droit à la plainte de harcèlement sexuel de M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie parce que l'équipe conclut que les renseignements ci-dessus indiquent qu'il est raisonnable que M^{me} Day ait cru que ses possibilités d'avancement durant la période d'apprentissage étaient assorties de conditions de nature sexuelle.

RAPPORT N° 3 - CMDT PAQUETTE - 26 JUIN 1996

Le rapport du cmdt Paquette ne contient pas de « conclusion » en tant que tel, mais les deux paragraphes suivants résument son point de vue et ses conclusions :

Paragraphe 8

Pendant toute la durée de l'entrevue avec M^{me} Day, j'ai essayé de savoir de quelle façon M. Hortie avait exercé des pressions reliées au travail pour la convaincre d'avoir une relation à caractère sexuel. Elle a maintenu que la relation était fondée sur les besoins émotifs de M. Hortie et sa crainte à elle d'être responsable d'une blessure qu'il s'infligerait ou de sa mort. Ils cessent de se fréquenter pendant un certain temps, puis reprennent de plus belle quand M. Hortie invoque ses besoins émotifs et que M^{me} Day succombe à ses manipulations. En réponse à des questions dirigées, M^{me} Day mentionne également (comme raison secondaire) qu'elle craint de perdre son emploi et de ne pas pouvoir poursuivre son apprentissage, mais elle n'accuse pas M. Hortie d'être à l'origine de ces craintes.

Paragraphe 9

D'après les entrevues effectuées par l'équipe d'enquête et les entrevues subséquentes que j'ai eues avec les intéressés, j'estime que, bien que M. Hortie ait abusé de son pouvoir, il n'a pas exploité sexuellement M^{me} Day au sens de l'OPAC. J'estime également que M. Hortie a, intentionnellement ou non, manipulé émotivement M^{me} Day. Cette manipulation s'est poursuivie au travail et a nui à la capacité de M^{me} Day de s'acquitter de ses tâches normalement. Bien qu'il n'existe actuellement aucun règlement interdisant les relations consensuelles entre employés du MDN travaillant au même endroit, il incombe aux employés de ne pas laisser leur vie personnelle au travail empiéter sur leur vie professionnelle. Lorsque les employés ne respectent pas cette règle tacite, il incombe à la direction de prendre les mesures qui s'imposent. En l'espèce, les intéressés ne travaillent plus ensemble, mais une mesure beaucoup plus sévère est justifiée dans le cas de M. Hortie.

Comme vous pouvez le constater, les trois rapports tirent les mêmes conclusions au sujet de M. Hortie. Le soussigné souscrit entièrement à ces conclusions ainsi qu'aux motifs fournis, et il a effectivement conclu que M. Hortie avait eu un comportement répréhensible. Par conséquent, je lui ai imposé une suspension de cinq jours sans rémunération.

La question s'est compliquée davantage quand le soussigné a eu à se prononcer sur une plainte de harcèlement sexuel contre M. Hortie. Dans le rapport d'enquête initial, M^{me} Broughm a conclu qu'aucun élément de preuve ne corroborait l'accusation de harcèlement sexuel. À la lecture

du rapport, la direction et les agents du personnel civil de la Base ont constaté que l'équipe d'enquête avait négligé de tenir compte de certains éléments pour rendre leurs décisions. Par conséquent, l'équipe a reçu instruction de revoir la totalité des renseignements contenus dans la documentation fournie à l'appui de son rapport. En outre, elle a expressément été informée de relire le règlement en matière de harcèlement. Ces directives ont été communiquées à l'équipe lors d'une rencontre à laquelle ont assisté M^{me} Broughm, le lt (M) Barnes, M. N. Bright, APCB, M. S. Black QG MARPAC, agent des relations du travail avec le personnel civil, et le cmdt Paquette, lequel représentait le soussigné à cette rencontre.

Le 31 mai 1995, l'équipe a présenté son deuxième rapport dans lequel elle faisait droit cette fois à la plainte de harcèlement sexuel parce que [traduction] l'équipe conclut que les renseignements indiquent qu'il est raisonnable que M^{me} Day ait cru que ses possibilités d'avancement durant la période d'apprentissage étaient assorties de conditions de nature sexuelle.

Les conclusions du deuxième rapport ne répondaient toujours pas aux nombreuses questions que je me posais au sujet de la culpabilité de M. Hortie. Par exemple, est-ce que lui-même ou quelqu'un d'autre a réellement assujéti votre formation à des conditions d'ordre sexuel ? Par conséquent, j'ai demandé de vive voix au cmdt Paquette de régler ces questions. Je lui ai demandé d'interroger de nouveau les intéressés et leurs représentants ainsi que tout témoin jugé nécessaire pour faire la lumière sur la situation.

Dans son rapport, le cmdt Paquette conclut que M. Hortie ne vous a pas exploitée sexuellement au sens de l'OPAC. Il indique plutôt que M. Hortie, intentionnellement ou non, vous a manipulée émotivement.

Les trois rapports contenaient des observations qui ne faisaient pas pencher la balance en faveur de l'acceptation de votre plainte de harcèlement sexuel. Je ne suis pas d'accord avec les conclusions du deuxième rapport de M^{me} Broughm, concernant votre apprentissage. Voici pourquoi. Avant votre admission au programme d'apprentissage, M. Hortie et vous-même avez eu des contacts pendant cinq jours seulement. Par conséquent, il semble qu'il a eu une incidence minime sur votre préparation à l'examen d'admission et votre acceptation au programme. À mon avis, il y a peu de raisons que vous vous soyiez sentie obligée (d'accorder des faveurs de nature sexuelle en particulier) envers M. Hortie.

En outre, vous ne saviez sans doute pas à l'époque que M. Hortie allait être votre surveillant immédiat et, en fait,

vosre patron si vous étiez admise au programme d'apprentissage à l'URP. Par conséquent, M. Hortie était tout juste un autre collègue.

Votre stage à l'URP a pris fin le 8 octobre 1993 de telle sorte que vous avez eu en tout 17 ou 18 jours ouvrables pour vous lier d'amitié avec M. Hortie. Au cours de cette période, vous affirmez que, à plusieurs reprises, il vous a donné de petites tapes sur les fesses et que vous lui avez dit d'arrêter, mais rien n'indique que vous avez pris d'autres mesures parce que comme le vous dites [traduction] : « je voulais me faire aimer parce que je voulais obtenir un emploi ».

À l'examen oral du programme d'apprentissage (le 23 septembre 1993), on vous a demandé ce que vous feriez si votre patron était un salaud. Selon le comité de sélection, vous avez donné une réponse technique (rencontrer la personne puis son supérieur), mais ce n'est pas ce que vous avez fait.

Le jour où vous avez appris que votre candidature avait été retenue pour un poste d'apprenti-machiniste, vous vous êtes rendue à l'atelier 01 pour remercier les employés de leur aide. M. Brian Smith, un témoin, a indiqué que vous avez embrassé M. Hortie et vous lui avez fait une caresse en guise de remerciement, ce que vous n'avez fait à aucun autre des hommes.

En raison du gel de l'embauche dans la fonction publique à l'automne 1993, vous ne pouviez pas être embauchée. M. Hortie a offert de vous tenir au courant de la situation du programme d'apprentissage. Il vous a demandé votre numéro de téléphone et vous le lui avez finalement donné. Au cours des deux mois qui ont suivi, des liens d'amitié se sont développés entre vous et M. Hortie; à l'époque vous ne travailliez pas à l'URP étant donné que vous n'avez été embauchée qu'en avril 1994.

En avril 1994, M. Hortie s'est séparé de sa femme au moment même où vous entrepreniez votre apprentissage à l'URP. D'après les transcriptions, vous étiez très navrée pour lui et vous ne vouliez pas vous sentir responsable de tout geste qu'il pouvait faire pour mettre fin à ses jours. Entre avril et juin 1994, vous avez cohabité avec M. Hortie (chez vous) et avez entretenu une relation de nature sexuelle, mais vous avez déclaré à plusieurs reprises que vous ne considérez pas que vous étiez des conjoints de fait ? Au cours des mois qui ont suivi, vous avez rompu puis repris avec M. Hortie à plusieurs reprises, ce qui me porte à croire que M. Hortie parvenait effectivement à vous manipuler émotivement.

À l'automne de 1994, vous entreteniez toujours des relations avec M. Hortie. Pendant votre séjour à Vancouver pour suivre un cours vous avez correspondu avec lui. À la question de savoir pourquoi vous avez répondu à la lettre de M. Hortie si vous vous sentiez si mal dans la relation, vous avez répondu « c'était une question d'étiquette ». Il est également intéressant de constater que, dans les lettres qu'il vous a adressées, M. Hortie précise qu'il prend ses repas chez votre mère et qu'il s'occupe de votre fille. Il s'agit d'une situation plutôt déroutante. Si la relation vous perturbait à ce point, ne vous seriez-vous pas confiée à votre mère et ne lui auriez-vous pas demandé de ne pas inviter M. Hortie à souper ? N'auriez-vous pas été inquiète d'apprendre que M. Hortie s'occupait de votre enfant ? Pourtant vous avez poursuivi votre relation même après votre retour de Vancouver, jusqu'en janvier 1995, quand vous avez finalement rompu et que vous avez demandé à la police de la Base militaire d'émettre contre M. Hortie un ordre de ne pas troubler la paix publique.

Il y a également lieu de faire remarquer qu'au cours de l'année 1994 beaucoup de vos collègues, surveillants et directeurs vous ont vus (M. Hortie et vous) arriver et partir ensemble. D'après eux, vos relations étaient amicales; vous vous teniez par la main, vous vous embrassiez, vous preniez votre pause-café ensemble, y compris votre pause-repas. Ce dont vos collègues ont été témoins peut être décrit comme une relation consensuelle.

En résumé, j'ai, au mieux de ma connaissance, passé en revue tous les faits pertinents et lu attentivement toutes les transcriptions des nombreuses entrevues avant de prendre une décision. Qui plus est, j'ai demandé les conseils professionnels des agents régionaux des relations du travail, de mes supérieurs, plus particulièrement du cmdt Paquette avant de prendre mes décisions.

J'étais pleinement conscient de la gravité des allégations et de la nécessité de demeurer entièrement impartial. Comme je l'ai déjà indiqué, j'ai reconnu M. Hortie coupable de mauvaise conduite pour avoir abusé son pouvoir et j'ai sévi, de nouveau, après avoir consulté des spécialistes. En second lieu, je crois que M. Hortie vous a effectivement manipulée émotivement. Toutefois, je ne connais aucun règlement qui interdise les relations consensuelles entre employés du MDN travaillant dans le même milieu. Il incombe donc aux personnes de ne pas mêler leur vie personnelle à leur vie professionnelle.

Je ne pouvais toutefois faire droit à vos plaintes de harcèlement sexuel contre M. Hortie. Il n'existe aucun fait concret qui démontre de manière concluante qu'il y a eu harcèlement sexuel au travail. Selon la prépondérance des

probabilités, après avoir examiné tous les faits, j'ai conclu qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel de manière que vous avez décrite; par conséquent, je n'ai pu faire droit à votre plainte.

Je vous ai rapporté ci-dessus toutes les conclusions qui ont été tirées au sujet de M. Hortie et décrit les motifs de mes décisions. J'espère que ces renseignements répondront aux questions que vous avez posées à M^{me} Comberbach le 2 avril 1996.

Le 24 mai 1996, M^{me} Day a déposé un autre grief, qui est ainsi libellé :

[Traduction]

Je conteste la décision dont vous faites état dans votre lettre du 10 avril 1996 et selon laquelle [traduction] « Les allégations de harcèlement sexuel formulées par M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie ne pouvant être corroborées, elles ne peuvent pas être maintenues. »

Le 1^{er} août 1996, le capitaine Blattmann a écrit à M^{me} Day pour lui dire que son grief était rejeté. Sa lettre est rédigée comme suit :

[Traduction]

L'audition de votre grief au deuxième palier de la procédure s'est tenue le 23 juillet 1996 en présence de votre représentant, M. D. Quigley, président du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral, et de M^{me} Laura Legh, du Bureau du directeur du personnel civil (DPC) anciennement appelé l'APOC.

Vous indiquez dans votre grief que vous contestez le fait que j'ai conclu dans ma lettre datée du 10 avril 1996 que : [traduction] « [l]es allégations de harcèlement sexuel formulées par M^{me} Amanda Day contre M. Mike Hortie ne pouvant être corroborées, elles ne peuvent pas être maintenues. » À titre de redressement, vous demandez que soit accueillie la plainte de harcèlement sexuel.

Premièrement, je vous remercie d'avoir assisté à l'audience et d'avoir exprimé votre point de vue. Cela dénote du courage et de la détermination de votre part pour régler le problème soulevé. Je vois bien, d'après ce que vous avez dit, que vous croyez réellement avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de M. Hortie.

J'ai examiné en profondeur les transcriptions et les rapports d'enquête pertinents, et j'ai consulté longuement le personnel du bureau du DPC sur la question en vue d'obtenir leurs conseils professionnels. J'ai également interrogé M. Hortie de nouveau. Malheureusement, aucun fait nouveau n'a été

porté à mon attention, ce qui aurait pu m'amener à revenir sur la décision que j'ai rendue il y a plus d'un an. Je n'ai pu trouver aucun autre élément de preuve nouveau qui indiquerait que votre emploi ou vos possibilités de formation ont été assortis de conditions de nature sexuelle au sens du paragraphe 7B de l'OPAC 7.18. En rétrospective, c'est peut-être ainsi que vous avez perçu les choses, mais je n'ai pu trouver de preuve que c'était la réalité.

Par conséquent, je rejette votre grief et je dois, par conséquent, refuser de vous accorder le redressement demandé. Vous pouvez vous prévaloir de votre droit d'obtenir un redressement au prochain palier de la procédure de règlement des griefs en conformité avec la convention collective.

Le capitaine Blattmann a rencontré M^{me} Day le 1^{er} août 1996. Il a déclaré qu'elle était extrêmement stressée. Ils ont de nouveau discuté de l'ensemble de la situation. Il lui a suggéré d'obtenir une évaluation médicale et de revenir au travail lorsqu'elle se sentirait apte à travailler et qu'elle serait moins stressée. Une des inquiétudes du capitaine Blattmann était liée au fait que M^{me} Day se servait de matériel dangereux dans le cadre de ses fonctions. D'après lui, il ne fallait pas qu'elle se serve du tour, par exemple, si le stress influait sur son état d'esprit.

Le 7 août 1996, le capitaine Blattmann a écrit ce qui suit à M^{me} Day pour confirmer leur conversation du 1^{er} août :

[Traduction]

La présente fait suite à la rencontre que nous avons eue dans mon bureau le 1^{er} août 1996. Nous avons discuté du fait que vous étiez extrêmement stressée depuis quelques mois et que je m'inquiétais pour votre bien-être personnel. Vous avez indiqué que vous alliez consulter votre médecin, et j'espère sincèrement que c'est ce que vous ferez. Je voudrais également que vous vous fassiez examiner par un médecin de Santé Canada. Le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de Santé Canada, peut compter sur du personnel médical pour effectuer des évaluations médicales des fonctionnaires. L'examen médical de Santé Canada vise à déterminer si vous êtes apte à reprendre le travail. À cet égard, j'ai demandé à l'agent d'administration, M. Ferguson, de prendre des dispositions pour vous faire examiner par un médecin de Santé Canada.

Un examen de votre dossier de congés indique que vous avez un solde négatif (- 8 heures) de congé de maladie et un total de 59,49 heures (7,43 jours) de congés annuels pour le reste de l'exercice 1996-1997. En outre, en vertu de

l'article 12.05b) de la convention collective du groupe Réparation des navires, vous pouvez demander que vous soyez avancés jusqu'à 15 jours de congé de maladie. Si vous demandez une telle avance, je l'approuverai.

Vous trouverez ci-joint un formulaire de demande de congé, un Certificat médical d'incapacité de travail (Formulaire NHW 500) et un formulaire de consentement à la communication de renseignements, que vous devez remplir et envoyer à votre surveillant dès que possible. Si vous avez besoin de plus de renseignements, veuillez communiquer avec votre surveillant, M. Russ Watson, au poste [numéro de téléphone].

Le 8 août 1996, le capitaine Blattmann a fait part de ses préoccupations par écrit à Santé Canada dans les termes suivants :

[Traduction]

M^{me} Day a été embauchée pour travailler à l'Établissement de maintenance de la Flotte CAPE BRETON (URP) en avril 1994 dans le cadre d'un programme d'apprentissage de quatre ans à l'arsenal. Malheureusement, six mois après son arrivée dans l'unité, elle a éprouvé certains problèmes au travail. Des incidents se sont d'abord produits avec des collègues, et le tout s'est soldé par des accusations de harcèlement et le dépôt de griefs. Les accusations ont abouti devant la Commission canadienne des droits de la personne. Le comportement de M^{me} Day au cours des six derniers mois peut être qualifié d'instable et d'imprévisible à tout le moins, d'où la présente lettre. Voici un résumé de certains des incidents :

Il est arrivé à M^{me} Day de passer la presque totalité de la matinée dans les toilettes à la suite d'un incident avec un collègue. Elle était bouleversée au point de vouloir se cacher. Elle s'est ensuite rendue au poste des infirmières de Santé et Bien-être social au chantier maritime où on a constaté qu'elle était bouleversée et incapable de fonctionner. On s'inquiétait pour sa sécurité.

À une autre occasion, elle s'est mise à se comporter bizarrement pendant qu'elle s'entretenait avec un agent de dotation au bureau du personnel civil de la Base (BPCB). L'agent a rapporté, qu'elle est devenue si bouleversée qu'on l'a une fois de plus envoyée à l'unité de santé. Semble-t-il qu'elle s'était mise à crier; elle a ensuite déposé une plainte contre le personnel du BPCB.

Elle a récemment eu une altercation avec une collègue et elle demande que cette dernière ne soit plus autorisée à s'approcher de l'endroit où elle-même travaille. Elle croit que, lorsque cette personne se trouve dans la même aire de travail, elle parle d'elle.

Ce ne sont là que quelques-uns des incidents qui se sont produits. J'estime que M^{me} Day ne peut continuer de travailler au chantier en raison de son niveau élevé de stress, de sa grande anxiété et, plus particulièrement, de son comportement imprévisible. J'en ai discuté avec elle le jeudi 1^{er} août. Je lui ai alors recommandé de consulter un médecin en indiquant que je prendrais rendez-vous avec le service de santé de Santé et Bien-être social. Elle s'est dite d'accord avec cette suggestion. Par conséquent, je vous saurais gré de la rencontrer dès que possible.

Votre collaboration à cet égard serait hautement appréciée. Une demande d'examen médical vous sera envoyée par les voies habituelles, et je vous saurais gré d'effectuer vous-même cet examen. N'hésitez pas à communiquer avec moi au 363-2315 pour plus de renseignements. Je suis également disposé à vous rencontrer personnellement pour examiner en détail le cas de M^{me} Day si vous le désirez.

Le 21 août 1996, le capitaine Blattmann n'avait toujours pas reçu les demandes de congé. Il a donc de nouveau écrit à M^{me} Day dans les termes suivants :

[Traduction]

La présente fait suite à ma lettre du 7 août 1996, dans laquelle je vous informe des divers crédits de congés et indemnités auxquels vous pouvez avoir droit durant votre absence.

Votre superviseur, M. Watson, m'a informé que vous étiez toujours absente du travail. En date d'aujourd'hui, vous êtes absente depuis 21 jours. Conformément aux procédures administratives du ministère, toutes les absences du travail doivent être préalablement autorisées. Étant donné que l'unité n'a reçu aucune demande de congé de votre part indiquant vos intentions, je dois vous réitérer que vous devez demander l'autorisation de vous absenter. À défaut de recevoir une demande, nous vous rayerons temporairement des effectifs. Vous devez communiquer avec votre superviseur, M. Russ Watson, au 363-2195, et lui faire part de vos intentions.

Le fait d'être temporairement rayé des effectifs a des conséquences sur les divers avantages sociaux (les régimes

de soins de santé, de soins dentaires, par ex.) auxquels vous avez actuellement droit. Si vous avez des questions à ce sujet, veuillez communiquer avec M^{me} Tina Mercier, votre préposée à la rémunération et aux avantages sociaux, au 363-7033. En outre, une absence prolongée peut en bout de ligne influencer sur le nombre annuel d'heures que vous devez effectuer dans le cadre du programme d'apprentissage et les études que vous devez faire.

Je me dois de vous informer que la présente lettre ne mentionne que des mesures administratives relatives à votre rémunération et vos avantages sociaux futurs. Il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire à ce stade-ci. Toutefois, si vous ne communiquez pas vos intentions à l'Unité verbalement ou par écrit d'ici le 28 août 1996, nous devons entreprendre des mesures à l'interne pour redresser la situation.

Votre bien-être me préoccupe, et j'aimerais connaître vos intentions relativement à votre emploi au ministère. Vous n'avez pas encore indiqué si vous comptiez ou non revenir au travail. Si vous désirez discuter de la question, veuillez communiquer avec moi au 363-2315.

M^{me} Day n'a pas répondu à cette lettre ni fourni les renseignements demandés. Le capitaine Blattmann lui a donc écrit ce qui suit le 30 août 1996.

[Traduction]

La présente faite suite à mes lettres des 7 et 21 août dernier. Votre surveillant m'a informé que vous étiez toujours absente du travail et que vous n'aviez pas présenté de demande de congé pour justifier votre absence à compter du 25 juillet 1996. Le défaut de présenter une demande de congé place l'Unité dans une position difficile. J'estime que vous n'êtes pas apte à travailler à ce stade-ci. Par conséquent, j'ai approuvé un congé de maladie non rémunéré du 25 juillet au 25 octobre 1996. La copie de l'employé du formulaire de demande de congé est annexée à titre d'information. Cela signifie que vous avez été temporairement rayée des effectifs à compter du 25 juillet 1996. Votre dossier d'emploi indiquera que votre dernier jour de travail était le 24 juillet 1996. Le fait que vous avez été temporairement rayée des effectifs influe sur les avantages sociaux auxquels vous avez droit et vous recevrez une lettre explicative du bureau du personnel à ce sujet.

Santé Canada m'a également informé que vous avez refusé de vous soumettre à un test d'aptitude au travail. Le ministère n'est pas disposé à vous autoriser à revenir au travail tant que vous ne subirez pas le test en question. Vous devrez également envisager la possibilité de présenter une

demande de prestations d'invalidité, que vous ayez ou non l'intention de subir le test de Santé Canada. Votre propre médecin peut établir le rapport nécessaire. Le bureau du personnel vous fera parvenir sous pli distinct des renseignements au sujet du régime d'assurance-invalidité.

À votre dernière visite au chantier maritime le 27 août, vous vous êtes rendue à l'atelier pour y prendre certains effets et vous vous êtes entretenue avec M. Barry Doupe, le surveillant intérimaire de l'atelier de production. M. Doupe a affirmé que vous lui avez dit que vous ne travailliez plus à l'EMF et que vous aviez démissionné. Vous avez également indiqué par le passé à M. Lundgren que vous croyiez que vous aviez été congédiée. Je tiens à vous faire remarquer que vous n'avez pas été licenciée par le ministère et qu'à ce stade-ci je ne suis pas disposé à accepter votre démission verbale. Il est manifeste que vous traversez une période de stress extrême et je crois que vous n'êtes pas dans un état d'esprit pour prendre une décision au sujet de votre emploi pour l'instant. J'espère que vous prendrez le temps de réfléchir à la possibilité de continuer de travailler au ministère et que vous choisirez de vous prévaloir des avantages sociaux et du soutien auxquels vous avez droit.

Il est difficile pour le ministère de communiquer directement avec vous depuis que vous avez un numéro de téléphone non publié. Je vous incite à communiquer avec votre surveillant, M. Watson, au [numéro de téléphone] au sujet de ce qui précède.

Le capitaine Blattmann a de nouveau écrit à M^{me} Day le 14 novembre 1996. Sa lettre est ainsi libellée :

[Traduction]

La présente fait suite à ma lettre du 30 août 1996. L'Unité n'a pas encore reçu de demande de congé pour votre absence qui a débuté le 25 juillet 1996. Le congé qui a été approuvé en votre nom a pris fin le 25 octobre 1996. Bien que j'aie pris la décision à ce moment-là de vous accorder un congé de maladie non rémunéré dans les circonstances, votre absence continue et votre défaut de communiquer avec le ministère pour discuter de votre état de santé nous empêchent de poursuivre dans la même veine. Le motif de votre absence continue demeure inconnu. Par conséquent, aucune autre demande de congé ne sera approuvée par le ministère en votre nom. Vous trouverez ci-joint des demandes de congé en blanc. Je vous demande d'en remplir une pour la période commençant le 28 octobre 1996 et de la renvoyer dans les plus brefs délais à l'Unité accompagnée de la documentation appropriée. Au cas où vous estimeriez que vous êtes en mesure de réintégrer le travail, je vous rappelle que le ministère n'est pas disposé à vous autoriser à revenir

au travail tant que vous ne subirez pas un test d'aptitude à Santé Canada et qu'il n'aura pas été déterminé que vous êtes apte à retourner travailler.

Vous avez droit à certains avantages sociaux à titre de fonctionnaire, notamment au régime d'assurance-invalidité. Je vous ai déjà communiqué des renseignements à ce sujet et je vous exhorte fortement de songer à vous en prévaloir. En outre, le ministère a un programme d'aide aux employés. Ce programme patronal-syndical est un service confidentiel offert aux membres du personnel civil qui ont besoin d'aide dans des périodes difficiles de leur vie, mais qui ne savent où ou comment l'obtenir. Les agents sont peut-être en mesure de vous aider, et c'est la raison pour laquelle je vous recommande de vous prévaloir de ce programme. Je suis bien conscient que vous n'êtes pas au travail et c'est pourquoi je vous envoie une liste des agents à qui vous pouvez vous adresser ainsi que de la documentation au sujet du programme.

Votre bien-être me préoccupe et j'aimerais connaître vos intentions pour ce qui est de votre emploi au ministère. Vous n'avez pas encore indiqué si vous avez ou non l'intention de revenir travailler. Si vous désirez en discuter, veuillez communiquer avec moi au [numéro de téléphone].

Le 20 février 1998, l'employeur a écrit à M^{me} Day pour l'informer qu'elle était licenciée.

[Traduction]

Par la présente, nous vous informons que votre contrat de travail à l'Établissement de maintenance de la Flotte CAPE BRETON prend fin à 16 h 30 le 3 avril 1998 et qu'il ne sera pas renouvelé.

Veuillez communiquer avec la spécialiste de la rémunération, M^{me} Tina Mercier, au [numéro de téléphone] pour prendre rendez-vous en vue de remplir les documents nécessaires. M^{me} Mercier a préparé une estimation des sommes qui vous sont dues.

Comme je l'ai indiqué plus tôt, la Commission a déjà conclu qu'elle n'avait pas compétence pour instruire un certain nombre de plaintes présentées par M^{me} Day. La seule question dont je suis saisi est celle de savoir si les défendeurs ont contrevenu au paragraphe 8(2) de la *Loi*, qui est ainsi libellé :

(2) *Sous réserve du paragraphe (3), il est interdit :*

- a) *de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de faire des distinctions injustes fondées, en ce qui concerne*

- l'emploi ou l'une quelconque des conditions d'emploi d'une personne, sur l'appartenance de celle-ci à une organisation syndicale ou sur l'exercice d'un droit que lui accorde la présente loi;*
- b) *d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou d'un contrat de travail, une condition visant à empêcher un fonctionnaire ou une personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer un droit que lui accorde la présente loi;*
 - c) *de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitution ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un fonctionnaire :*
 - (i) *à adhérer — ou s'abstenir ou cesser d'adhérer —, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'adhérer à une organisation syndicale,*
 - (ii) *à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la présente loi.*

Je crois que la politique en matière de harcèlement n'a pas été bien appliquée en l'espèce. M^{me} Day avait le droit de connaître les motifs des décisions, par écrit. Les renseignements ont tardé à lui être communiqués. En outre, la lettre du 26 juillet 1995 du capitaine Blattmann pouvait raisonnablement être interprétée comme signifiant que M^{me} Day n'avait pas le droit de déposer de grief relativement aux décisions concernant ses plaintes de harcèlement. Ce n'était pas exact.

Mais ce n'est pas là la question dont je suis saisi. Ce dont il est question en l'espèce c'est de savoir si les défendeurs ont contrevenu à ce que leur avocat a appelé la disposition de la *Loi* concernant les « pratiques déloyales de travail ».

Je suis convaincu que tel n'est pas le cas. M^{me} Day n'a pas été autorisée à retourner travailler après le 1^{er} août 1996 en l'absence d'une preuve indiquant qu'elle était apte à le faire. Il n'existe tout simplement aucun élément de preuve selon lequel les défendeurs refusaient de l'employer parce qu'elle exerçait un droit en vertu de la *Loi*.

De façon analogue, je ne suis pas convaincu que les défendeurs ont voulu par la contrainte l'empêcher d'exercer les droits dont elle pouvait se prévaloir en vertu de la

Loi. Comme je l'ai déjà indiqué, je crois que le capitaine Blattmann a involontairement induit M^{me} Day en erreur au sujet de son droit de contester par voie de grief les résultats d'une enquête relative à ses plaintes de harcèlement. Nous sommes loin de l'usage de la contrainte pour empêcher un employé d'exercer le droit de déposer un grief. En outre, dans sa lettre du 29 février 1996, M. Bright a corrigé toute fausse impression que M^{me} Day a pu avoir eue à la lecture de la lettre du capitaine Blattmann.

Dans les faits, M^{me} Day a exercé à deux occasions son droit de déposer un grief aux termes de la *Loi*. Un de ces griefs contestait la décision relative à la plainte de harcèlement.

Je suis convaincu qu'il n'y a pas eu de violation de l'article 8 de la *Loi*. La plainte fondée sur l'article 23 de la *Loi* doit par conséquent être rejetée.

Fait à Vancouver dans la province de la Colombie-Britannique ce 30^e jour de novembre 1999.

STEPHEN KELLEHER, c.r.
COMMISSAIRE

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau