

**Date:** 20200804

**Dossiers:** 566-34-5049 à 5052

**Référence:** 2020 CRTESPF 79

*Loi sur la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

ENTRE

**DRAGANA RISTIVOJEVIC**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Ristivojevic c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

**Devant :** John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Pamela Sihota, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Katia Calix, avocate

---

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),  
du 6 au 8 décembre 2017 et du 10 au 12 juillet 2018.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] Dragana Ristivojevic, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») est employée par l'Agence du revenu du Canada (ARC). Elle fait partie du groupe Exécution des programmes et des services administratifs. À la date de l'audience, son poste d'attache était classifié au groupe et au niveau SP-02. Toutefois, à la période pertinente aux griefs, elle était commis de soutien classifiée au groupe et au niveau CR-03 travaillant à la Division du recouvrement des recettes (DRR) de la Direction générale des services aux contribuables et de la gestion des créances à son Bureau des services fiscaux (BSF) situé à Edmonton, en Alberta.

[2] Le 2 novembre 2007, la fonctionnaire a déposé le grief suivant, qui est devenu le dossier 566-34-5049 :

[Traduction]

*Énoncé du grief :*

*Je présente un grief pour contester le fait que je n'ai pas été autorisée à retourner au travail en mai 2007. Cela m'a causé beaucoup de stress et de difficultés financières.*

*Mesure corrective demandée :*

*Je demande qu'une mesure corrective intégrale soit prise à cet égard.*

[3] Le 16 octobre 2008, la fonctionnaire a déposé les trois griefs suivants, qui sont devenus les dossiers 566-37-5050, 5051 et 5052 :

[Traduction]

[Dossier 566-34-5050]

*Énoncé du grief :*

*Je présente un grief pour contester le fait que la direction de l'Agence du revenu du Canada au BSF d'Edmonton fait preuve de discrimination à mon égard, contrairement à la clause 19.01 de la convention collective, aux politiques de l'Agence du revenu du Canada, ainsi qu'à tous les autres articles, lois et dispositions législatives connexes ou applicables.*

*Mesure corrective demandée :*

*Je demande que les mesures correctives suivantes soient prises :*

- 1) qu'il soit mis fin à toute discrimination;*
- 2) que je reçoive des excuses écrites de toutes les parties aux actes de discrimination;*
- 3) que je reçoive des copies de toutes mes évaluations du rendement préparées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004;*
- 4) que je reçoive une évaluation du rendement actuelle qui est une évaluation juste et impartiale de mon travail;*
- 5) qu'une mesure corrective intégrale soit prise à mon égard.*

[Dossier 566-34-5051]

*Énoncé du grief :*

*Je présente un grief pour contester le fait que la direction de l'Agence du revenu du Canada au BSF d'Edmonton m'a causé des préjudices, contrairement à l'article 22 de la convention collective, aux politiques de l'Agence du revenu du Canada, ainsi qu'à tous les autres articles, lois et dispositions législatives connexes ou applicables.*

*Mesure corrective demandée :*

*Je demande que les mesures correctives suivantes soient prises :*

- 1) que tous les gestionnaires de l'ARC suivent une formation approfondie sur leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail (SST);*
- 2) que les cadres supérieurs surveillent de plus près leur personnel de gestion afin de s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs obligations en matière de SST en temps opportun;*
- 3) que je reçoive une explication complète de la raison pour laquelle mon dossier n'a pas été réglé en temps opportun;*
- 4) que je reçoive deux semaines de congé payé à prendre dans l'année suivant la décision rendue, au moment de mon choix;*
- 5) qu'une mesure corrective intégrale soit prise à mon égard.*

[Dossier 566-34-5052]

*Énoncé du grief :*

*Je présente un grief pour contester le fait que je n'ai pas eu accès à un milieu de travail exempt de harcèlement, comme l'exige la clause 19.01 de la convention conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les politiques de l'Agence du revenu du Canada.*

*Mesure corrective demandée :*

*Je demande que les mesures correctives suivantes soient prises :*

- 1) qu'il soit mis fin à tout harcèlement,*
- 2) que je sois mutée de nouveau à mon ancienne équipe,*

- 3) que le chef d'équipe soit retiré de cette équipe,
- 4) que le gestionnaire soit retiré de ma section,
- 5) qu'une mesure corrective intégrale soit prise à mon égard.

[4] Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/201484) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP), qui remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'art. 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[5] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LCRTEFP* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

## A. Questions préliminaires

[6] L'employeur a soulevé une objection quant au respect des délais de dépôt du grief 566-34-05049.

[7] La fonctionnaire a soutenu que l'article 63 et le paragraphe 95(2) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79) exigent que l'employeur soulève une objection quant au respect des délais à chaque palier de la procédure de règlement des griefs afin d'être en mesure de la soulever à l'arbitrage. À l'appui de cette thèse, la fonctionnaire m'a renvoyé à *Shandera c. Administrateur*

*général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 21. Étant donné que l'employeur n'a pas soulevé la question du respect des délais à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, elle ne pouvait pas être soulevée à l'arbitrage.

[8] Même si l'employeur a soulevé une objection quant au respect des délais du grief dans sa réponse au grief au premier palier, il ne l'a pas fait aux paliers suivants. Tel que cela est énoncé au paragraphe 26 de *Shandera*, comme suit :

*[...] Selon l'article 63 du Règlement, un grief peut être rejeté au motif qu'il a été présenté en retard uniquement s'il a été rejeté au palier inférieur pour cette même raison. Ce point est mentionné de nouveau au paragraphe 95(2), qui prévoit qu'une objection quant au respect des délais de présentation d'un grief ne peut être soulevée que si le grief a été rejeté au palier pour lequel le délai n'a pas été respecté et à tout palier subséquent de la procédure applicable au grief en raison de ce non-respect. [...]*

[9] Par conséquent, l'objection de l'employeur quant au respect des délais est rejetée.

[10] Étant donné que certains renseignements figurant dans les documents déposés en preuve étaient personnels et n'étaient pas nécessairement pertinents aux questions que je devais trancher, les parties ont convenu que la fonctionnaire fournirait des versions caviardées et la Commission remplacerait les documents visés. De plus, deux noms d'employés ont été cités à quelques reprises dans les éléments de preuve. Leur identité n'est pas pertinente à la décision et, à ce titre, ils ont été identifiés simplement comme Mme A et M. B.

## **II. Résumé de la preuve**

[11] Pendant toute la période pertinente, la fonctionnaire était représentée par son agent négociateur, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance »).

[12] Au cours des périodes visées par les griefs déposés, son emploi était régi en partie par les conventions collectives conclues entre l'ARC et l'Alliance pour le groupe Exécution des programmes et des services administratifs. La première a été signée le 10 décembre 2004 et est venue à échéance le 31 octobre 2007 et la deuxième a été signée le 3 décembre 2007 et est venue à échéance le 31 octobre 2010.

[13] La fonctionnaire a allégué que l'employeur a violé les articles 19 et 22, qui sont les mêmes dans les deux conventions collectives. Ils se lisent comme suit :

[Traduction]

#### **ARTICLE 19**

##### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

*19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.*

[...]

#### **ARTICLE 22**

##### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

*22.01 Les parties reconnaissent le Code canadien du travail (CCT), Partie II, ainsi que toutes les dispositions et règlements qui en découlent, comme l'autorité gouvernant la santé et la sécurité au travail à l'Agence du revenu du Canada.*

*22.02 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.*

[14] Entre 2002 et 2015, Robert Coté était le directeur adjoint de la DRR au BSF d'Edmonton. Il était chargé de la gestion et de la prestation des services aux contribuables dans la région d'Edmonton. Au cours de cette période, 6 ou 7 programmes relevaient de lui et il était responsable de 350 à 425 personnes. À la date de l'audience, il avait pris sa retraite.

[15] Entre 2002 et 2008, Sue Jamieson était une gestionnaire de la même DRR. Elle a dirigé un certain nombre d'équipes chargées de l'exécution de programmes dans la DRR. L'un d'eux était le Programme des non-déclarants/non-inscrits (ND/NI). Elle relevait directement de M. Coté. À la date de l'audience, elle avait pris sa retraite.

[16] Entre 2001 et 2011, Richard (« Rick ») Lamarre était un chef d'équipe (CE) dans le cadre de ce programme des ND/NI. Il relevait directement de Mme Jamieson. Au

cours des périodes visées par les griefs, la fonctionnaire relevait directement de lui. Pendant l'audience, il a pris sa retraite.

[17] Au cours des périodes visées par les griefs, Valerie Grundy était une agente des recouvrements dont le poste était classifié au groupe et au niveau SP-05 et était une déléguée syndicale. Elle était membre du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI), qui est un élément de l'Alliance. À la date de l'audience, elle avait pris sa retraite.

[18] La fonctionnaire a commencé à travailler à l'ARC en 1997 à titre d'employée nommée pour une période déterminée et est devenue une employée à temps plein en décembre 1998. Selon Mme Jamieson, la fonctionnaire est venue à la DRR en juillet 2002 de la Division des services à la clientèle et a été affectée à l'équipe de commis généraux.

#### **A. Dossier 566-02-5049**

[19] Mme Jamieson a témoigné qu'au début de 2003, des problèmes sont survenus entre la fonctionnaire et un collègue de l'équipe de commis généraux. Elle a dit qu'elle n'avait pas été informée de l'identité de l'autre employé et que le CE de l'équipe de commis l'avait informée que l'autre employé avait communiqué avec le CE.

Mme Jamieson a dit qu'à peu près au même moment, la fonctionnaire avait également communiqué avec elle pour lui dire qu'elle ne s'intégrait pas à l'équipe. Elle a demandé d'être mutée. Mme Jamieson l'a mutée à la section des ND/NI et la fonctionnaire relevait désormais de Virginia Reynolds, un CE dans cette section.

[20] Mme Jamieson a déclaré qu'à un moment donné après la mutation de la fonctionnaire à l'équipe de Mme Reynolds, un problème est survenu concernant la fonctionnaire, Mme Reynolds et une autre employée de l'équipe (« Mme A »). Selon la preuve, la fonctionnaire a entendu une discussion entre Mme A et Mme Reynolds, que la fonctionnaire a interprétée comme Mme A faisant preuve d'un manque de respect envers Mme Reynolds.

[21] Mme Jamieson a organisé une réunion avec les trois, au cours de laquelle Mme Reynolds et Mme A ont informé Mme Jamieson qu'il n'existait aucun problème, qu'elles étaient de bonnes amies et que Mme Reynolds n'avait pas été contrariée par ce que Mme A avait dit. Selon le témoignage de Mme Jamieson, la fonctionnaire n'a pas

accepté les explications et estimait que Mme A exerçait une certaine contrainte sur Mme Reynolds.

[22] Mme Jamieson a déclaré qu'elle estimait que la fonctionnaire avait perdu confiance en elle et en Mme Reynolds. En octobre 2003, la fonctionnaire a demandé d'être mutée à l'équipe de M. Lamarre. Mme Jamieson a accepté.

[23] Le mercredi 31 mai 2006, la fonctionnaire se rendait au travail au moyen du service de transport en commun d'Edmonton lorsque l'autobus dont elle était à bord s'est arrêté soudainement. Elle a témoigné qu'elle avait heurté le côté gauche de sa tête sur un poteau. Elle a dit qu'elle avait continué son trajet au travail, bien qu'elle ne se souvienne pas de l'avoir fait et qu'à un moment donné ce matin-là, un collègue l'a transporté à l'hôpital. Elle a dit qu'elle y était restée le matin et que le médecin lui avait dit qu'elle souffrirait d'un mal de tête. Elle a dit qu'elle n'était pas retournée au travail ce jour-là. Lorsqu'on lui a demandé si elle était retournée au travail, elle a témoigné qu'elle avait essayé, mais qu'elle l'avait trouvé insupportable, affirmant que la luminosité de l'écran d'ordinateur intensifiait ses maux de tête et augmentait sa douleur. Elle croyait qu'elle s'était présentée au travail le lendemain, mais elle ne se rappelait pas combien de temps elle y était restée.

[24] Les dossiers de congé de la fonctionnaire ont été déposés en preuve. Ils indiquent qu'elle était en congé de maladie avec certificat médical le 31 mai, le 1<sup>er</sup> et le 2 juin 2006, mais pas les lundi et mardi 5 et 6 juin 2006. Toutefois, ils indiquent qu'elle était en congé de maladie pour le reste du mois de juin et tous les mois de juillet et août, jusqu'au 5 septembre 2006.

[25] À la question de savoir combien de temps elle avait été en congé, elle a répondu : [traduction] « J'ai été appelée à deux reprises en juillet pour me présenter au travail afin de saisir les renseignements sur la TPS dans la base de données. Rick Lamarre a exigé que je me présente au travail. Rick Lamarre m'a menacé et Sue Jamieson. » Lorsqu'on lui a demandé d'indiquer ces dates, elle a déclaré qu'elles figuraient sur un formulaire qu'elle avait gardé caché. Un document nommé formulaire « indices concernant la TPS » comportant la date du 7 juillet 2006 dactylographié dans le coin supérieur droit a été déposé en preuve. Elle en avait caviardé une certaine partie.



[26] La Section des ND/NI trouve les contribuables qui n'ont pas produit de déclarations de revenus ou qui ne se sont pas inscrits, mais qui auraient dû s'inscrire (par exemple, pour percevoir et verser la TPS). Lorsqu'un tel contribuable est trouvé, en ce qui concerne la TPS, la Section fournit des renseignements au moyen d'un renvoi à la Section de l'inscription aux fins de la TPS. Les données sont saisies dans un système informatique et un document est produit (les indices concernant la TPS). Les détails relatifs aux renseignements et à ce qui est effectivement obtenu, ainsi que la façon dont ils ont été obtenus, qui permettrait d'établir la voie aux indices concernant la TPS, ne m'ont pas été communiqués.

[27] Les indices concernant la TPS que la fonctionnaire a déposés en preuve, même s'ils étaient caviardés en partie, comportaient certains renseignements pertinents. Ils indiquaient que le contribuable (dont l'identité a été caviardée) s'était inscrit auprès de la Section de la TPS le 23 juin 2006 et qu'il y avait 16 jours depuis que les indices concernant la TPS avaient été assignés. Une partie de ce qui a été caviardé était l'identité de la personne dans la Section de l'inscription aux fins de la TPS à qui les indices concernant la TPS avaient été affectés, ainsi que la date à laquelle ils avaient été affectés.

[28] Lorsqu'on a dit à M. Lamarre que la fonctionnaire avait déclaré qu'il l'avait appelée pour se présenter au travail en juillet 2006, il a déclaré qu'il ne l'avait pas fait. En contre-interrogatoire, l'avocate de l'employeur a eu l'échange suivant avec la fonctionnaire au sujet du fait qu'elle s'est présentée au travail en juillet 2006 :

[Traduction]

*Q : Le 7 juillet 2006 vous vous êtes présentée au travail à la demande de M. Lamarre?*

*R : Oui.*

*Q : Et, un autre jour pour rédiger des rapports?*

*R : Oui.*

*Q : Nous citerons M. Lamarre à témoigner et il dira qu'il ne vous a jamais appelé à la maison pour vous demander de vous présenter au travail.*

*R : Il ne m'a jamais appelé. Je l'ai appelé. Il m'a dit de me présenter au travail.*

[Je mets en évidence]

[29] À la question de savoir comment était sa journée lorsqu'elle s'est présentée au travail (à un moment donné en juillet 2006), elle a déclaré : [traduction] « Elle a été difficile. J'ai pleuré. La lumière me brûlait les yeux. Le bruit me faisait mal à la tête. J'avais mal à la mâchoire. Plus tard, j'ai appris que ma mâchoire était déplacée. J'étais malade. J'ai vomi lorsque je suis rentrée à la maison. »

[30] Une note du médecin de la fonctionnaire, soit le Dr Ho, du 20 septembre 2006, a été déposée en preuve. Elle était imprimée. Elle indiquait que la fonctionnaire avait consulté le médecin à cette date et qu'elle n'avait pas pu se présenter au travail du 31 mai au 5 septembre 2006. Elle indiquait des [traduction] « tâches modifiées » et [traduction] « des quarts de deux heures et deux quarts par semaine ». Elle comportait également une affirmation qui semble préciser que la fonctionnaire ne peut soulever au plus de cinq livres, une évaluation ergonomique, aucun stress et un travail informatique minimal.

[31] À la question de savoir si le Dr Ho était son médecin de famille, la fonctionnaire l'a confirmé, mais elle a ensuite expliqué en affirmant qu'il le serait parce que son médecin de famille avait quitté la province.

[32] Le matin du 5 décembre 2006, M. Lamarre et Mme Grundy ont échangé les courriels suivants :

[Traduction]

[De Mme Grundy à M. Lamarre à 9 h 02 :]

*Seriez-vous en mesure de rencontrer Dragana et moi à 15 h demain pour discuter des problèmes qui sont survenus à l'égard de son retour progressif au travail?*

[De M. Lamarre à Mme Grundy à 9 h 03 :]

*Quels problèmes?*

[De Mme Grundy à M. Lamarre à 9 h 04 :]

*C'est ce dont nous devons discuter.*

[De M. Lamarre à Mme Grundy à 9 h 26 :]

*Est-ce qu'il y a quelque chose dont je dois être au courant avant la réunion?*

[De Mme Grundy à M. Lamarre à 9 h 39 :]

*Veuillez être prêt à fournir tous les renseignements que la direction souhaite connaître au sujet de la santé de Dragana, de sa capacité de travailler et de son retour au travail. Veuillez également être*

*prêt à discuter de la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation du poste de travail de Dragana par Santé Canada.*

[De M. Lamarre à Mme Grundy à 9 h 48 :]

*Pas de problème. Toutefois, l'évaluation n'a été faite que la semaine dernière et je n'ai pas encore de nouvelles de F et A. Je vous verrai demain à quinze heures.*

[De Mme Grundy à M. Lamarre à 10 h :]

*J'ai réservé la salle Sunburst pour la réunion. Il s'agit de la salle de repos près du bureau de [nom omis].*

[33] Aucun élément de preuve concernant un retour progressif au travail ne m'a été présenté à l'égard de la fonctionnaire.

[34] Un courriel du 7 décembre 2006, à 10 h 29, provenant de M. Lamarre à l'intention de la fonctionnaire a été déposé en preuve. Il indiquait ce qui suit :

[Traduction]

**Objet :** *Demande de prestations d'assurance invalidité*

*J'ai des documents que je dois remplir pour la Rémunération relativement à votre demande de prestations d'assurance invalidité. Ils ont besoin des renseignements dès que possible. Je ne peux pas le remplir sans une lettre de votre médecin qui comporte les éléments suivants :*

- les types de fonctions que vous pouvez remplir*
- la durée pendant laquelle vous pouvez exécuter chaque tâche*
- dans la mesure du possible, une estimation de la date à laquelle le nombre de vos heures pourra augmenter ou, subsidiairement, une estimation quant à savoir quand votre médecin vous évaluera de nouveau aux fins de l'augmentation progressive de vos heures.*

*Je tiens également à vous présenter mes excuses d'avoir manqué notre réunion hier, mais je n'étais pas au travail parce qu'étais malade. Je m'attends à être ici toute la semaine prochaine. Nous pouvons donc reporter notre réunion à votre gré. Selon ce que j'ai compris de Val, la réunion vise à traiter de ce dont nous avons besoin de votre médecin. Il serait donc utile que nous nous rencontrions dès que possible. Vous pourriez ensuite obtenir la lettre et nous pourrions acheminer les renseignements à la Rémunération sans retard indu à votre demande de prestations d'invalidité.*

*Rick*

[35] Selon un courriel du 12 décembre 2006, à 10 h 03, provenant de M. Lamarre à l'intention de la fonctionnaire et dont une copie conforme a été envoyée à Mme Grundy, il semble que la réunion prévue à l'origine le 6 décembre a eu lieu le 11 décembre. M. Lamarre a témoigné qu'il croyait avoir rencontré la fonctionnaire et Mme Grundy. Mme Grundy n'a fourni aucun élément de preuve au sujet de cette réunion. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

*Comme nous en avons discuté à notre réunion hier après-midi, j'ai l'obligation, en tant que superviseur, d'assurer la santé et la sécurité du personnel. Étant donné votre situation médicale actuelle, je dois m'assurer de ne pas vous confier de tâches qui pourraient compliquer votre état de santé ou retarder votre rétablissement. À cette fin, j'ai besoin d'une note de votre médecin qui fournit un peu plus de détails que la note actuelle qui indique aucun levage de lourdes charges et une saisie au clavier limitée.*

*Comme nous en avons convenu, je vous fournirai une copie de votre description de travail et, une fois disponible, de l'évaluation ergonomique de Santé Canada. Nous examinerions la description de travail et fournirons les renseignements supplémentaires sur les tâches propres au domaine des ND/NL. Grâce à ces renseignements, j'espère que votre médecin pourra fournir plus de renseignements sur vos limitations actuelles. Si votre médecin est en mesure de fournir des renseignements sur le moment où vous pouvez augmenter le nombre de vos heures, cela serait utile. Dans la négative, un genre de délai quant à la date à laquelle votre état sera évalué de nouveau suffira.*

*Je reconnais que vous n'allez pas ressentir la même chose tous les jours et que certains jours, vous devrez peut-être vous concentrer davantage sur certaines tâches et moins sur d'autres. Je n'ai aucune préoccupation à cet égard. Je tiens à m'assurer que nous ne vous affectons pas des tâches qui nuiront à votre rétablissement.*

*Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part. Merci.*

[36] La fonctionnaire a été contre-interrogée au sujet de ces courriels, et elle a été interrogée au sujet du fait qu'à la date de la réunion de décembre, M. Lamarre avait demandé des renseignements supplémentaires et demandait ces renseignements depuis octobre 2006. La fonctionnaire a répondu en affirmant : [traduction] « Oui, je l'ai informé. Le médecin ne pouvait pas répondre à aucune question par écrit. »

## 1. Clés du poste de travail

[37] J'ai entendu le témoignage de la fonctionnaire, de Mme Grundy et de M. Lamarre au sujet des clés du poste de travail de la fonctionnaire. Mme Grundy a déclaré qu'elle croyait qu'il s'agissait de la première fois que la fonctionnaire lui avait demandé de participer aux interactions de la fonctionnaire avec la direction.

[38] Le témoignage de M. Lamarre était semblable au contenu d'une lettre qu'il avait signée, le 24 juillet 2007 (la « lettre Lamarre du 24 juillet »), relativement à une évaluation de l'aptitude au travail (EAT) que l'employeur avait demandé à l'égard de la fonctionnaire. En ce qui concerne les clés du poste de travail, la lettre indique ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*En janvier 2007, j'ai demandé les clés de son poste de travail étant donné le fait qu'elle ne travaillait que quatre heures par semaine et que nous pourrions avoir besoin d'accéder aux fournitures de bureau, aux données statistiques, entre autres. Plutôt que de me donner les clés, elle a pris toutes les fournitures de bureau qu'elle avait entreposées et les a placées dans une autre zone du bureau. J'ai envoyé un courriel de suivi indiquant que je souhaitais toujours avoir les clés, car je pourrais avoir besoin d'accéder au poste de travail en son absence. Elle ne s'est pas conformée et peu de temps après, elle a cessé de se présenter pour ses quarts. Chaque matin, elle me laissait un message sur ma boîte vocale indiquant qu'elle ne se présenterait pas au travail. Aucune raison n'a jamais été donnée.*

[...]

[39] Un échange de courriels entre la fonctionnaire et M. Lamarre a été déposé en preuve. Il portait sur les clés du poste de travail et se lisait comme suit :

[Traduction]

[De M. Lamarre à la fonctionnaire, le 18 janvier 2007 à 9 h 26 :]

**Objet : Clés**

*Pendant que vous travaillez des heures réduites, nous devons avoir accès aux classeurs qui contiennent les fournitures, les enveloppes interbureaux, entre autres. Veuillez me donner les clés et nous déterminerons qui en sera responsable ou où nous les cacherons. Merci.*

[De M. Lamarre à la fonctionnaire, le 24 janvier 2007 à 7 h 59 :]

**Objet : FW : Clés**

*Puis-je avoir les clés s'il vous plaît?*

[De la fonctionnaire à M. Lamarre, le 24 janvier 2007, à 15 h 19 :]

**Objet : RE : Clés**

*Je n'ai plus de stock dans les classeurs.*

*Dragana*

[De M. Lamarre à la fonctionnaire, le 24 janvier 2007, à 15 h 20 :]

**Objet : RE : Clés**

*Je suppose que le stock a été entreposé à clé pour une raison.*

*Qu'est-ce qui a changé?i [sic]*

[De la fonctionnaire à M. Lamarre, le 24 janvier 2007, à 15 h 24 :]

**Objet : RE : Clés**

*Je n'ai pas commandé d'autres fournitures, j'ai simplement réapprovisionné le centre d'affaires à partir de mes classeurs. J'avais mis 72 stylos le lundi soir à 17 h et lorsque je suis revenue mercredi à 15 h, tous les stylos étaient partis. J'ai donc réapprovisionné le centre des affaires avec le dernier de mes stylos. Cela vaut également pour les autres fournitures.*

[...]

[40] La fonctionnaire a été interrogée au sujet de cet échange de courriels dans le cadre de son interrogatoire principal. On lui a demandé pourquoi M. Lamarre avait besoin des clés. Elle a répondu qu'il n'en aurait pas eu besoin. À la question de savoir si les clés lui ont été données, elle a affirmé : [traduction] « Non, parce qu'il avait lui-même un trousseau de clés. Mes notes et mes documents y étaient entreposés et ils sont disparus. » Elle a ensuite été interrogée quant à la date à laquelle elle avait découvert que les documents manquaient. Elle a répondu qu'elle ne pouvait pas s'en souvenir et elle a ensuite déclaré : [traduction] « Lorsque je suis allée regarder, j'ai pleuré parce que tout était parti. »

[41] Aucun renseignement sur les notes manquantes ne m'a été donné; ni aucun renseignement sur les autres objets qui seraient manquants.

[42] Mme Grundy a témoigné au sujet des clés dans le cadre de son interrogatoire principal après qu'on lui a demandé quand elle avait participé pour la première à la situation concernant la fonctionnaire. Voici un résumé du témoignage de Mme Grundy sur ce point :

- La fonctionnaire lui a d'abord parlé au téléphone pendant qu'elle était en congé en raison de l'accident d'autobus.

- À la question de savoir pourquoi la fonctionnaire l'avait appelée, Mme Grundy a affirmé que la fonctionnaire lui avait dit que M. Lamarre lui téléphonait et exigeait qu'elle lui apporte les clés à son casier supérieur et à son bureau.
- Lorsqu'elle a été interrogée à cet égard, Mme Grundy a déclaré que M. Lamarre avait besoin des dossiers sur disquette, ce que lui et la fonctionnaire lui avaient dit.
- Lorsqu'elle a été interrogée au sujet de son rôle, Mme Grundy a déclaré qu'elle agissait à titre de médiatrice. Elle a obtenu les clés de la fonctionnaire et était présente lorsqu'elles ont été utilisées pour ouvrir le classeur, le bureau et le casier supérieur.
- À la question de savoir si le problème avait été réglé, Mme Grundy a répondu par l'affirmative.

[43] M. Lamarre a déclaré qu'en janvier 2007, la fonctionnaire ne travaillait encore que quatre heures par semaine et il souhaitait avoir ses clés, si on devait avoir accès à son poste de travail. Il a dit qu'il n'était pas pratique d'attendre la période étroite pendant laquelle elle était au travail pour avoir accès à des documents qui pouvaient être entreposés à clé dans son bureau. Il a déclaré qu'il les lui avait demandés plusieurs fois, qu'elle ne lui avait pas donné les clés et qu'il ne comprenait pas pourquoi elle ne les lui donnait pas, étant donné, à son avis, qu'il s'agissait d'une simple demande. Il a affirmé que peu après l'échange concernant les clés, la fonctionnaire avait cessé de se présenter au travail (environ le 24 janvier 2007).

## 2. Le 14 février 2007, appel téléphonique

[44] M. Lamarre a témoigné qu'une fois que la fonctionnaire a cessé de se présenter au travail, elle appelait et laissait des messages sur sa boîte vocale indiquant qu'elle ne serait pas au travail. Le 14 février 2007, il était dans son bureau lorsqu'elle a appelé. Il a déclaré qu'il se souvenait de l'échange parce que ses réponses à ses questions étaient très cryptiques. Il a dit qu'il lui avait demandé pourquoi elle ne serait pas au travail; elle a répondu qu'il devrait se poser cette question. Il a dit qu'il lui avait demandé quand elle retournerait au travail; elle a répondu : [traduction] « Ça dépend. » Il a affirmé qu'elle avait alors commencé à crier après lui, elle lui a dit d'arrêter de la harceler et a raccroché. Il a dit qu'il avait signalé cet incident à Mme Jamieson. Il a mentionné cet incident dans la lettre Lamarre du 24 juillet comme suit :

[Traduction]

[...]

*Le matin du 14 février 2007, j'étais à mon bureau lorsque Dragana a appelé pour dire qu'elle ne serait pas au travail. Lorsque je lui ai demandé pourquoi elle serait absente, elle a déclaré que je devrais me poser cette question. Je lui ai alors*

*demandé quand elle pourrait retourner au travail et elle a répondu : « Ça dépend. » Je lui ai aussi demandé où se trouvait certains renseignements liés au travail et elle est devenue agitée, a crié de cesser de la harceler et m'a raccroché au nez.*

[...]

[45] M. Lamarre n'a pas été contre-interrogé au sujet de son témoignage portant sur cet appel ou sur son résumé dans la lettre Lamarre du 24 juillet.

[46] Dans son interrogatoire principal, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de la lettre Lamarre du 24 juillet et on lui a demandé ce qui s'était passé. Elle a affirmé qu'elle avait appelé ce matin-là et qu'elle s'attendait à ce que M. Lamarre ne soit pas là. Elle a dit qu'il a crié, qu'elle ne pouvait pas comprendre ce qu'il disait, qu'il a essayé de poser une question concernant un « DD 3 », et qu'il a parlé de CD. Elle a ensuite expliqué ce qu'était le DD 3 et a déclaré que les CD comportaient des renseignements sur les contribuables. Elle a affirmé que sa mâchoire avait commencé à faire mal et elle lui a donc dit de cesser de la harceler et a raccroché.

[47] Lorsque la fonctionnaire a été interrogée au sujet du paragraphe faisant référence à l'appel dans la lettre Lamarre du 24 juillet et a été informée que M. Lamarre affirmerait que ce qui était énoncé dans la lettre était exact, elle a répondu que c'était faux.

[48] Une copie d'une note provenant du Dr Ho rédigée sur un carnet de prescriptions du 28 février 2007, qui indiquait simplement [traduction] « Incapable de travailler en raison d'une maladie du 29 janvier au 19 mars 2007 » a été déposée en preuve. Rien dans la preuve ne permet de déterminer la date à laquelle elle a été fournie à l'employeur.

[49] Mme Jamieson a signé une lettre le 28 février 2007, qui a été envoyée à la fonctionnaire par courrier recommandé et indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*La note du médecin dans nos dossiers concernant votre blessure a expiré le 5 septembre 2006. Nous avons pris des mesures d'adaptation afin de répondre aux recommandations de votre médecin, y compris votre horaire de travail réduit et la mise en œuvre de toutes les recommandations issues de l'évaluation ergonomique de Santé Canada.*



*Nous avons présenté plusieurs demandes pour obtenir une nouvelle note de médecin et ces demandes ont donné lieu à une réunion entre vous, votre représentant syndical et Rick Lamarre le 11 décembre 2006. Un courriel décrivant la réunion a été envoyé à vous et à votre représentant syndical le 12 décembre 2006. À ce jour, une nouvelle note du médecin n'a pas été reçue.*

*Étant donné que nous n'avons aucun renseignement médical à jour et que vous ne vous êtes pas présentée au travail depuis le 24 janvier 2007, nous ne sommes pas en mesure de vous autoriser à exercer vos fonctions, car nous ne savons pas si les fonctions que nous vous confions aggraveront votre trouble médical ou nuiront à votre rétablissement. Avant de pouvoir retourner au travail, nous exigeons un certificat médical de votre médecin selon lequel vous êtes apte à travailler et, le cas échéant, en vertu de quelles conditions ou restrictions. À cet égard, nous souhaitons que vous acceptiez un renvoi à Santé Canada en vue d'une évaluation médicale de l'aptitude au travail. Santé Canada fournira des conseils quant à savoir si des mesures d'adaptation en milieu de travail sont nécessaires. Il se peut que ses représentants aient à communiquer avec votre ou vos médecins et vous devrez autoriser une telle communication. Il faut parfois quelques mois pour effectuer les renvois à Santé Canada. Par conséquent, vous pouvez recourir aux services de votre propre médecin pour l'évaluation médicale de votre aptitude au travail, à condition qu'il ou elle connaisse vos antécédents médicaux. Si vous choisissez cette option, nous vous demanderons votre autorisation de communiquer avec le médecin au sujet des mesures d'adaptation en milieu de travail. Entre-temps, votre absence au travail sera codée comme un congé de maladie. Étant donné que vous n'avez pas de crédits de congé de maladie disponibles, le congé sera sans solde.*

*Nous sommes impatients de travailler en partenariat avec vous et Santé Canada ou votre médecin afin d'assurer un rétablissement efficace et un retour aux fonctions normales. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.*

[...]

[50] Une copie d'une note du Dr Ho indiquant que la fonctionnaire avait été examinée à la clinique où il travaillait le 14 mars 2007 a été déposée en preuve. Elle indiquait simplement qu'elle n'était pas en mesure de se présenter au travail du 19 mars au 23 avril 2007.

[51] Une autre note semblable provenant du Dr Ho rédigée sur un carnet de prescriptions a été déposée en preuve. Elle était du 18 avril 2007 et indiquait simplement : [traduction] « Incapable de travailler en raison d'une maladie du 23 avril au 30 mai 2007. Peut travailler plus tôt si les problèmes sont réglés. »

[52] Après que sa représentante a interrogé la fonctionnaire au sujet des trois notes du Dr Ho visant la période du 29 janvier au 30 mai 2007, sa représentante lui a demandé quand elle avait tenté de retourner au travail. Elle a répondu : [traduction] « Je ne m'en souviens pas. Je jonglais des rendez-vous médicaux. Je jonglais la communication aux fins de ma demande d'indemnité à la suite de lésions corporelles. J'avais besoin de l'argent. »

[53] À la suite de l'interrogatoire principal de la fonctionnaire, de son contre-interrogatoire et de son réinterrogatoire par sa représentante et l'avocate de l'employeur, ainsi que d'après les documents produits et de certaines réponses, il était évident pour moi qu'elle avait retenu les services d'un avocat pour aborder les blessures qu'elle avait subies dans l'accident d'autobus. Je lui ai posé des questions au sujet de son action. Elle a confirmé qu'elle avait reçu une compensation financière.

[54] Elle a également confirmé qu'elle avait consulté un certain nombre de médecins spécialistes relativement à ses blessures, y compris un neurologue, un spécialiste de la mâchoire et un psychologue (pour la prise en charge de la douleur). Elle a également dit qu'elle avait subi une physiothérapie pour son cou, sa tête et sa mâchoire. Elle a déclaré que ces spécialistes avaient rédigé des rapports médicaux et les avaient fournis à l'avocat chargé de son action. Toutefois, elle a confirmé qu'elle n'avait jamais informé l'employeur de ces rapports. Aucun de ces derniers n'a été déposé en preuve devant moi.

[55] Le 19 avril 2007, après avoir reçu la note du Dr Ho indiquant que la fonctionnaire n'était pas en mesure de travailler du 23 avril au 30 mai 2007, Mme Jamieson lui a écrit le 24 avril 2007, déclarant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Nous avons reçu une note que vous avez rédigée indiquant que Dragana n'est pas en mesure de se présenter au travail avant le 30 mai 2007. Une copie de la note est jointe aux fins de référence. Vous avez également indiqué qu'elle pourrait retourner au travail plus tôt si les problèmes sont réglés. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir préciser les problèmes qui doivent être réglés afin que nous puissions prendre les dispositions convenables pour faciliter le retour de Dragana à des fonctions normales.*

*Merci de votre collaboration à cet égard. Nous attendons avec impatience votre réponse.*

[...]

[56] Le 25 avril 2007, Mme Jamieson a reçu une lettre du 23 avril 2007 provenant de M<sup>e</sup> George Somkuti, l'avocat chargé de l'action pour préjudice corporel de la fonctionnaire. Il a joint une lettre provenant du Dr Ho du 19 avril 2007 et adressée à « À qui de droit ». Dans sa lettre, M<sup>e</sup> Somkuti a déclaré ce qui suit :

[...]

**Objet : Notre cliente - Dragana Ristivojevic**

**Accident de véhicule - le 31 mai 2006**

*Pour donner suite à notre lettre du 16 avril 2007, veuillez trouver ci-joint ce qui suit :*

*1. Certificat d'aptitude - Mme Dragana Ristivojevic, du 19 avril 2007, délivré par le Dr Duncan Ho.*

*En espérant que ce qui précède est en règle, nous attendons avec impatience de recevoir de vos nouvelles concernant le retour au travail immédiat de Mme Ristivojevic, tel qu'il est décrit par le Dr Ho.*

[...]

[57] Aucune lettre du 16 avril 2007 provenant de M<sup>e</sup> Somkuti n'a été déposée en preuve.

[58] La lettre du Dr Ho énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Certificat d'aptitude - Mme Dragana Ristivojevic*

*DDN : [omis]*

*Merci de votre demande d'un certificat d'aptitude à l'égard de Mme Dragana Ristivojevic. Je suis un médecin de famille autorisé, certifié par Le Collège des médecins de famille du Canada. Je suis son principal médecin de famille traitant pour les blessures subies dans l'accident de véhicule survenu le 31 mai 2006.*

*Étant donné que je ne suis pas formé à titre de spécialiste en réadaptation ou en invalidité, il est difficile de déterminer précisément l'aptitude au travail de la patiente. Elle pourrait bénéficier d'une évaluation officielle de sa capacité de travailler. À mon avis, je souscris à l'affirmation de la patiente selon laquelle toutes les recommandations ergonomiques relatives à son poste de travail doivent être mises en œuvre avant que nous puissions*

déterminer avec précision sa capacité de travailler. Une fois que son poste de travail aura été corrigé, elle pourra probablement commencer à travailler deux heures par quart par semaine à raison de deux quarts par semaine, puis être réévaluée en deux semaines. L'éclairage autour de son poste de travail est important, de même que son stress et son milieu de travail. Il est très important de réduire son stress au travail, car le stress touche également ses états mental et physique. Elle n'est pas en mesure de lever des choses lourdes. Après les deux premières semaines, il se peut qu'il soit nécessaire d'apporter des modifications à son poste de travail et que, si elle se porte bien, elle puisse augmenter lentement le nombre de ses heures et de ses quarts par semaine, selon son état. Toutes les parties devront surveiller attentivement cette situation et des modifications devront être apportées chaque semaine ou toutes les deux semaines. Si tout va bien, la patiente pourra, espérons-le, retrouver sa pleine capacité de travail dans trois à six mois.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, vous pouvez communiquer avec moi à l'adresse ou au numéro de téléphone figurant ci-dessus.

[...]

[59] Le Dr Ho n'a pas répondu à la lettre de Mme Jamieson du 24 avril 2007.

[60] Aucun élément de preuve indiquant si le Dr Ho était au courant du fait que sa lettre avait été acheminée à l'employeur ne m'a été donné. Le Dr Ho n'a pas témoigné.

[61] Le 25 mai 2007, Mme Jamieson a écrit à M<sup>e</sup> Somkuti en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Merci pour votre lettre du 23 avril 2007 et une copie du certificat d'aptitude du Dr Ho. Afin de régler les problèmes d'aptitude au travail soulevés par le Dr Ho; notamment les problèmes ergonomiques et le stress en milieu de travail, nous demandons respectueusement que Dragana subisse une évaluation de l'aptitude au travail par Santé Canada.

Nous avons joint les formulaires d'autorisation nécessaires, ainsi que les renseignements relatifs au processus d'évaluation. Dès la réception des autorisations remplies, nous prendrons les dispositions nécessaires pour l'évaluation et informerons Dragana de la date et de l'heure.

Nous espérons qu'en partenariat avec Santé Canada et le Dr Ho, nous pouvons faciliter le retour de Dragana à des fonctions régulières. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

[...]

[62] Le 26 juin 2007, Mme Jamieson a écrit à la fonctionnaire, en envoyant une copie conforme à M<sup>e</sup> Somkuti indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*À la suite de votre réunion avec M. Cote le 15 juin 2007, un certain nombre de questions ont été soulevées et je tiens à profiter de l'occasion pour les aborder. Dans la lettre du Dr Ho du 19 avril, les préoccupations concernant l'aptitude au travail qu'il a soulevées étaient des problèmes ergonomiques et le stress en milieu de travail. À cette fin, nous avons demandé votre autorisation pour une évaluation de l'aptitude au travail par Santé Canada afin que ces préoccupations puissent être réglées. Dès la réception de l'autorisation, nous prendrons les dispositions nécessaires.*

*En ce qui concerne l'évaluation ergonomique de votre poste de travail, toutes les recommandations formulées par Santé Canada ont été mises en œuvre. S'il y a un problème particulier que vous estimez qui n'a pas été réglé, veuillez nous fournir les détails afin que des mesures correctives puissent être prises, au besoin.*

[...]

[63] Ni M. Coté, ni la fonctionnaire, ni Mme Grundy n'ont témoigné au sujet de la réunion du 15 juin 2007. Mme Jamieson y a assisté. Elle a déclaré que même si elle ne se souvenait pas de tout ce que la fonctionnaire avait dit à la réunion, elle se souvenait qu'elle avait posé des questions au sujet de l'EAT. Mme Jamieson a dit qu'elle et M. Coté ont tous les deux expliqué à la fonctionnaire les préoccupations concernant la mention du stress en milieu de travail figurant dans les notes du Dr Ho, qu'ils (Mme Jamieson et M. Coté) avaient des préoccupations quant au comportement dont la fonctionnaire avait fait preuve au bureau dans le passé et estimaient que Santé Canada (SC) pouvait l'aider à déterminer les causes sous-jacentes du stress ou du comportement.

[64] Lorsqu'on a demandé à Mme Jamieson pour les réponses de la fonctionnaire à ces types de questions, elle a déclaré que la fonctionnaire n'était pas très heureuse du fait qu'ils souhaitaient adopter cette voie et a déclaré qu'elle leur reviendrait. Mme Jamieson n'a pas été contre-interrogée relativement à ces points.

[65] Le 28 juin 2007, la fonctionnaire a signé un consentement de subir une EAT, ce dont a été témoin Mme Grundy. Le premier paragraphe du consentement énonçait ce qui suit :

[Traduction]

*Je, Dragana Ristivojevic, accepte de subir une évaluation de l'aptitude au travail (EAT) qui sera effectuée par le personnel médical du Programme de santé au travail et de sécurité du public (PSTSP) de Santé Canada. L'évaluation a pour but de déterminer mon aptitude au travail. Les raisons pour lesquelles on m'a renvoyé au PSTSP pour subir l'évaluation m'ont été entièrement expliquées par S. Jamieson, gestionnaire, Division du recouvrement des recettes, et m'ont été fournies par écrit par lui/elle.*

[66] La représentante de la fonctionnaire lui a montré ce consentement et a fait référence au premier paragraphe, qui mentionne le fait que Mme Jamieson lui a expliqué les raisons de l'EAT et lui a demandé si Mme Jamieson l'avait informée des raisons de l'évaluation. La fonctionnaire a répondu : [traduction] « Je ne m'en souviens pas. » On lui a ensuite demandé les raisons pour lesquelles elle avait été renvoyée à l'EAT. Elle a déclaré : [traduction] « Vous savez que je ne m'en souviens pas. »

[67] Le 5 juillet 2007, une réunion a eu lieu entre la fonctionnaire, M. Lamarre et Mme Grundy. À la fin de la réunion et le même jour, à 14 h 01, M. Lamarre a envoyé à Mme Jamieson et à Mme Grundy un courriel comportant un résumé de la réunion qui énonçait ce qui suit :

[Traduction]

*Je tiens à confirmer les points dont nous avons discuté à notre réunion cet après-midi. En ce qui concerne les fonctions, Val a indiqué que Dragana accepte les fonctions et le poste de travail.*

*1. Les préoccupations de Dragana concernant la formation.*

*Une formation sur tout système que Dragana devra utiliser sera offerte. Dragana a demandé une personne-ressource PM-01 (compagnon). Elle a demandé [quatre noms indiqués et omis], car elle se sent la plus à l'aise avec ces personnes. Je discuterai avec [nom omis], car elle est la seule des quatre qui est membre de mon équipe. La question concernant le fait qu'elle n'a pas été formée par une personne en particulier a été soulevée. J'ai indiqué qu'il n'y avait pas de plans immédiats que Dragana travaille avec une autre personne sur un projet particulier. Toutefois, les situations changent et il n'y a aucune garantie que ce sera le cas pour toujours.*

## *2. Feuilles de temps*

*Val a indiqué que Dragana souhaitait obtenir des copies de ses feuilles de temps pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin. Je les demanderai à Maggie et je les fournirai à Val.*

## *3. Retour au travail*

*Val a fait part de la volonté de Dragana de retourner au travail selon des heures réduites avant l'évaluation par Santé Canada. Sue a indiqué que nous ne le permettrons pas, car nous voulons que l'évaluation porte sur toutes les questions soulevées par le médecin. Nous nous efforcerons à obtenir le renvoi à Santé Canada le plus rapidement possible, mais avec la participation des RH et les vacances estivales, des retards sont possibles.*

## *4. Autres questions ergonomiques*

*Nous veillerons à ce qu'un tapis de plancher soit installé dans le nouveau poste de travail et qu'il soit ajusté correctement avant le retour de Dragana. Dès que possible après le retour de Dragana, nous demanderons une autre évaluation ergonomique en fonction du nouveau poste de travail. Rick déterminera les tâches supplémentaires qui permettront à Dragana de s'éloigner de la saisie au clavier à son poste de travail. À tout le moins, les activités de dépistage devraient comporter un élément d'impression permettant à Dragana de se lever de temps à autre. Il sera peut-être difficile de déterminer d'autres tâches jusqu'à ce que l'évaluation soit effectuée et que nous ayons une meilleure idée des capacités de Dragana.*

*J'estime que j'ai indiqué les principaux points, mais veuillez me faire savoir si j'ai manqué quelque chose.*

[68] Ni la fonctionnaire ni Mme Grundy n'ont témoigné au sujet de cette réunion. Toutefois, M. Lamarre a témoigné à ce sujet, même si son témoignage portait en grande partie sur les questions de formation. Mme Jamieson a également témoigné à ce sujet. Elle a dit qu'ils ont discuté des fonctions de la fonctionnaire, car elle s'en préoccupait. En ce qui concerne le point 3 figurant dans le courriel, lorsqu'elle a été interrogée au sujet de la question concernant le retour au travail, Mme Jamieson a dit que la fonctionnaire souhaitait retourner au travail avant l'EAT, mais l'employeur se préoccupait du fait de ne pas aborder les questions soulevées par le Dr Ho et du fait qu'il était accusé de ne pas en avoir tenu compte. Elle a déclaré qu'elle souhaitait s'assurer que l'EAT aurait lieu et qu'elle permettrait de donner des réponses.

[69] La lettre Lamarre du 24 juillet, et celle rédigée par Mme Jamieson le même jour, se lisaient comme suit :

[Traduction]

[La lettre Lamarre du 24 juillet :]

*Dragana a été impliquée dans un accident de véhicule le 31 mai 2006 et a été absente pendant un certain nombre de mois en raison des blessures qu'elle a subies.*

*Le 20 septembre 2006, Dragana a fourni une note de son médecin indiquant que ses fonctions devraient être limitées à deux quarts par semaine de deux heures chacun. Il a également recommandé de ne pas soulever plus de cinq livres, une évaluation ergonomique et une saisie au clavier minimale, ainsi qu'aucun stress. La note médicale visait la période de mai à septembre 2006. Toutes les recommandations ont été mises en œuvre.*

*Entre octobre et décembre, j'ai fait plusieurs demandes verbales à Dragana afin qu'elle fournisse une note médicale à jour. En décembre 2006, j'ai rencontré Dragana et sa représentante syndicale et j'ai expliqué à nouveau que j'ai besoin de la note médicale afin que nous ayons des renseignements à jour et que nous n'affectons pas de tâches qui pourraient aggraver son état ou retarder son rétablissement.*

*En janvier 2007, j'ai demandé les clés de son poste de travail étant donné le fait qu'elle ne travaillait que quatre heures par semaine et que nous pourrions avoir besoin d'accéder aux fournitures de bureau, aux données statistiques, entre autres. Plutôt que de me donner les clés, elle a pris toutes les fournitures de bureau qu'elle avait entreposées et les a placées dans une autre zone du bureau. J'ai envoyé un courriel de suivi indiquant que je souhaitais toujours avoir les clés, car je pouvais avoir besoin d'accéder au poste de travail en son absence. Elle ne s'est pas conformée et peu de temps après, elle a cessé de se présenter pour ses quarts. Chaque matin, elle me laissait un message sur ma boîte vocale indiquant qu'elle ne se présenterait pas au travail. Aucune raison n'a jamais été donnée.*

*Le matin du 14 février 2007, j'étais à mon bureau lorsque Dragana a appelé pour dire qu'elle ne serait pas au travail. Lorsque je lui ai demandé pourquoi elle serait absente, elle a déclaré que je devrais me poser cette question. Je lui ai alors demandé quand elle pourrait retourner au travail et elle a répondu : « Ça dépend. » Je lui ai aussi demandé où se trouvait certains renseignements liés au travail et elle est devenue agitée, a crié de cesser de la harceler et m'a raccroché au nez.*

*Le 14 mars ou vers cette date, nous avons reçu un autre certificat médical indiquant que Dragana n'était pas en mesure de travailler du 19 mars au 23 avril. Ce certificat a été suivi d'une autre note indiquant qu'elle n'était pas en mesure de travailler du 23 avril au 30 mai. La dernière note indique également qu'elle pourrait retourner au travail plus tôt si les problèmes sont réglés. Le 24 avril, nous avons envoyé une lettre au médecin pour lui demander des éclaircissements afin que nous puissions prendre les dispositions nécessaires pour répondre à ses besoins et nous n'avons reçu aucune réponse. Nous avons reçu une autre note le 30 mai indiquant qu'elle n'était pas en mesure de travailler pour*



la période de mai au 30 juin 2007. Cette note a fait de nouveau référence aux problèmes à régler, mais n'a donné aucun détail.

La seule correspondance reçue du médecin de Dragana était un certificat d'aptitude au travail du 19 avril 2007. Il indiquait que Dragana pouvait bénéficier d'une évaluation officielle de son aptitude au travail et a abordé un certain nombre de problèmes ergonomiques et environnementaux qui doivent être réglés. Elle a ajouté ce qui suit : [traduction] « Il est très important de réduire le stress au travail, car le stress touche également ses états mental et physique. » Aucune explication n'a été fournie quant aux causes du stress.

À la lumière de ce qui précède, nous exigeons une évaluation de l'aptitude au travail afin de répondre aux questions physiques et mentales soulevées par le médecin de Dragana afin d'assurer son bien-être, sa capacité d'exercer ses fonctions dans un milieu d'équipe et de faciliter un retour à des fonctions normales. S'il existe un trouble médical qui cause le comportement de Dragana ou qui y contribue, il faut s'y attaquer.

[...]

[Lettre de Mme Jamieson :]

Le médecin de famille de Dragana (Dr Ho) nous a indiqué dans diverses notes ou lettres qu'il fallait régler le [traduction] « stress au travail » ou [traduction] « d'autres questions » avant qu'elle ne puisse retourner au travail. Les recommandations ergonomiques visant à répondre à son état physique ont été ou seront mises en œuvre à son retour. Les problèmes administratifs préoccupants qui ont été cernés par Dragana (p. ex. : les rôles et les responsabilités définis, la formation, les attentes en matière de rendement) ont été réglés ou le seront, encore une fois à son retour au milieu de travail, puisque certains exigent sa présence ou sa participation pour les mener à bien (p. ex. : les attentes en matière de rendement, le plan d'apprentissage). Il y a des questions qui ne sont pas visées par les domaines susmentionnés qui pourraient contribuer à une partie du [traduction] « stress au travail » indiqué par le Dr Ho et qui nous préoccupent, et nous espérons qu'une EAT nous permettra de régler ces questions.

Dans le passé, Dragana a eu des différends avec des personnes dans son lieu de travail et, par conséquent, elle n'a pas été en mesure de travailler avec ces personnes. Vers juillet 2002, Dragana est venue à la Division du recouvrement des recettes (DRR) en raison d'un différend entre elle et un collègue de son ancienne unité de travail à la Division des services à la clientèle. À la DRR, elle a d'abord travaillé dans l'unité de commis généraux avec 12 à 15 autres commis. Un différend est survenu entre Dragana et un autre commis de l'unité et, après que les efforts déployés pour régler le différend se sont avérés sans fruit, Dragana a été mutée à la Section des non-déclarants/non-inscrits (ND/Ni), où elle travaille actuellement. (Je crois que la mutation a eu lieu vers janvier ou février 2003). Le domaine des ND/Ni est

*appuyé par deux commis, soit Dragana et [Mme A], et l'unité de commis généraux lui offre un soutien résiduel.*

*Récemment, j'ai été informée que Dragana avait demandé de ne pas avoir à travailler avec [Mme A] ou à avoir à traiter avec elle parce qu'elle continue de croire que [Mme A] cherche à obtenir son emploi et que [Mme A] lui a délibérément donné de mauvais renseignements dans le passé afin de la ridiculiser. Cette situation est en cours depuis 2004 :*

- malgré les efforts déployés pour régler la situation à l'aide de réunions et de règlement des différends,*
- malgré le fait qu'on lui ait dit que [Mme A] n'a aucun contrôle ni aucune influence importante sur les décisions concernant [traduction] « l'emploi de Dragana »,*
- malgré le fait que [Mme A] ait travaillé ailleurs (exécuter d'autres tâches) au cours des trois dernières années, j'estime, appuie le fait qu'elle ne cherche pas à obtenir l'emploi de Dragana,*
- malgré le fait qu'après trois ans, Dragana a toujours [traduction] « son emploi » et que leurs fonctions ont été séparées les unes des autres, dans la mesure du possible, depuis trois ans.*

***L'ARC n'a pas besoin de connaître les détails d'un trouble médical, mais nous devons savoir s'il existe un trouble médical et toute mesure d'adaptation proposée. Nous avons posé quelques questions et nous vous serions reconnaissants de tout autre renseignement en sus de ces questions particulières.***

**Q. Existe-t-il un trouble médical qui empêche Dragana d'accepter ou de considérer les faits susmentionnés comme des explications rationnelles à ses préoccupations, permettant ainsi enfin le règlement de la question pour toutes les parties concernées?**

*Afin de donner un certain contexte aux préoccupations susmentionnées, il convient de noter que Dragana est commis aux services généraux et, par conséquent, **de concert avec d'autres commis**, elle doit exercer diverses fonctions à l'appui du domaine dans lequel elle travaille, soit la Section des non-déclarants/non-inscrits (ND/NI) de la Division du recouvrement des recettes (DRR). La nature du travail dans la DRR et la section des ND/NI concerne des modifications fréquentes et des priorités en évolution. Afin de répondre à ces modifications, les fonctions de commis se chevauchent habituellement ou il existe une formation croisée dans le cadre des fonctions qui permettent à tout commis d'accomplir les tâches, dans l'éventualité où un commis particulier est en congé.*

**Q. Dragana a-t-elle la capacité d'interagir et de travailler en étroite collaboration avec d'autres, dans un milieu d'équipe, en partageant les tâches et les responsabilités, au besoin? Dans la négative, existe-t-il une raison médicale et, le cas échéant,**

**quelles mesures d'adaptation devraient être prises pour tenir compte du trouble médical?**

*En 2003, le chef d'équipe dont elle relevait d'abord dans la ND/NI était Virginia. Au début, leur relation de travail était bonne, mais cela a changé plus tard. D'après les discussions avec Dragana, je crois comprendre que leur relation de travail s'est détériorée parce que Dragana estimait que Virginia avait [traduction] « pris le parti de [Mme A] » lorsque le différend entre Dragana et [Mme A] a fait l'objet d'une enquête et, selon la conclusion, [Mme A] n'avait commis aucun méfait. Dragana a déclaré qu'elle estimait qu'elle ne pouvait plus faire confiance à Virginia et on m'a dit qu'elle ressent la même chose à mon égard parce que j'ai également soutenu les conclusions. Ainsi, en septembre 2003, à sa demande et selon la recommandation de son médecin (Dr Webb), Dragana a commencé à relever de Rick Lamarre, un autre chef d'équipe de la Section des ND/NI.*

*Selon la lettre jointe de Rick Lamarre [la lettre Lamarre du 24 juillet], certains comportements de Dragana tendent maintenant d'indiquer que leur relation de travail est également tendue et qu'il y a un manque de confiance de la part de Dragana en ce qui concerne les actes de Rick. Sa représentante syndicale a également indiqué que Dragana ne fait confiance ni à Rick ni à moi. La raison pour laquelle elle se sent ainsi envers Rick est inconnue, mais il est évident que nous avons constaté des comportements semblables dans le passé.*

**Q. Existe-t-il une explication médicale de ce type de comportement et de la tendance ou similitudes présumées décrites dans les événements décrits ci-dessus? Dans l'affirmative, quelles sont les mesures d'adaptation, le cas échéant, pour tenir compte du trouble médical?**

**Q. Si Dragana n'est pas en mesure de travailler ses heures régulières et exige des heures réduites, quelles heures peut-elle travailler et combien de temps devrait-elle suivre cet horaire d'heures réduites?**

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[70] Le 25 juillet 2007, à 7 h 57, M. Lamarre a envoyé un courriel à Mme Grundy, avec une copie conforme à Mme Jamieson et affirmant ce qui suit :

[Traduction]

*Bonjour Val. Je tiens à vous remercier de vos commentaires hier concernant les documents de renvoi de Santé Canada. Je m'attends à ce que les RH rédigent une lettre d'accompagnement aujourd'hui et qu'elles me l'apporteront. Une fois que j'ai une copie de leur lettre d'accompagnement, je vous en informerai et vous fournirai une copie de l'ensemble de la trousse.*

[...]

[71] Le 10 octobre 2007, le Dr Ho a signé une note rédigée sur un carnet de prescription qui indiquait ce qui suit : [traduction] : « La patiente peut travailler en fonction d'un horaire modifié depuis mai 2007 (conformément aux lettres précédentes). La patiente est absente en raison de la demande de l'employeur d'une évaluation ou d'un rapport de Santé Canada. »

[72] Il est montré que l'EAT du 1<sup>er</sup> novembre 2007 a été reçue par la Division des Ressources humaines (RH) de l'employeur le 6 novembre 2007. Toutefois, il semble qu'une copie ait été reçue dès le 2 novembre 2007, car M. Lamarre a envoyé un courriel ce jour-là indiquant qu'il en avait reçu une copie.

[73] L'EAT indiquait que la fonctionnaire était apte à retourner au travail, mais comportait la recommandation suivante : [traduction] « Aucun levage de lourdes charges », même si l'expression [traduction] « lourdes charges » n'était pas définie. Elle comportait également la recommandation suivante : [traduction] « Sans rester en position assise pendant de longues périodes. Permettre de se tenir debout, au besoin. » De plus, on proposait un horaire de retour progressif au travail, selon lequel la fonctionnaire travaillerait deux heures par jour, deux jours par semaine pendant les deux premières semaines; quatre heures par jour, trois jours par semaine pour les deux prochaines semaines; cinq heures par jour, quatre jours par semaine pour les deux prochaines semaines; six heures par jour, cinq jours par semaine pour une semaine; et enfin, au cours de la huitième semaine suivant son retour au travail, sept heures et demie par jour, cinq jours par semaine.

[74] L'EAT énonçait également ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*En ce qui concerne les mesures d'adaptation, je recommande que la direction rencontre Mme Dragana Ristivojevic en vue de discuter des recommandations ergonomiques, des questions de type administratif et d'autres problèmes en milieu de travail préoccupants. Étant donné que les restrictions au travail que j'ai recommandées sont considérées comme des restrictions temporaires, je serais heureux d'évaluer de nouveau Mme Ristivojevic afin de déterminer les progrès qu'elle a réalisés et de déterminer la date à laquelle les restrictions au travail peuvent*

*être levées, après que son médecin traitant l'autorise à exercer pleinement ses fonctions au travail sans aucune restriction[.]*

[...]

[75] Le 2 novembre 2007, M. Lamarre a envoyé un courriel à la personne chargée d'effectuer les évaluations ergonomiques, ainsi qu'à Mme Jamieson et à Mme Grundy, indiquant qu'une nouvelle évaluation ergonomique devait être effectuée et que la fonctionnaire retournerait au travail selon un horaire progressif.

[76] Le 2 novembre 2007, Mme Grundy a envoyé un courriel à Mme Jamieson, avec une copie conforme à M. Coté et à M. Lamarre. Le passage pertinent se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

*Rob m'a demandé de parler à Rick Lamarre, s'il était ici. Étant donné qu'il est ici, je lui ai donné une copie de la lettre afin qu'il vous la communique lundi. Dragana a demandé de travailler de 12 h à 14 h mardi et jeudi la semaine prochaine. Rick a confirmé que le poste de travail est toujours disponible et qu'elle exercera les tâches dont nous avons convenu antérieurement. Comme nous en avons discuté, une nouvelle évaluation ergonomique sera nécessaire et j'ai confié cette tâche à Rick.*

[...]

[77] Il semble que l'évaluation ergonomique du poste de travail de la fonctionnaire a eu lieu le 7 janvier 2008 ou vers cette date et que le 8 janvier 2008, M. Lamarre a envoyé un courriel aux personnes concernées par cette évaluation, dont la fonctionnaire et Mme Grundy. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

*Bonjour, Nous avons reçu et examiné l'évaluation de Santé Canada du poste de travail de Dragana et j'ai besoin de certaines choses.*

- 1. Nous avons besoin d'une table d'ordinateur debout-assis réglable. Il y en a une dans le poste de travail 4536A qui pourrait être déplacée au poste de travail de Dragana (4523C0).*
- 2. J'ai également besoin d'un fauteuil qui offre un soutien accru de la partie supérieure du dos. Elle a essayé le fauteuil de [nom omis] et elle semble y convenir.*
- 3. Le tapis de plancher en plastique du poste de travail de Dragana ne couvre pas toute la zone et Santé Canada recommande fortement de ne pas les coller par ruban adhésif. Si nous ne pouvons pas commander un tapis assez grand par l'intermédiaire de notre fournisseur habituel, [nom omis] des*

*Mesures d'adaptation possède des renseignements sur des tapis personnalisés.*

*4. Nous avons besoin d'un plateau à clavier plat qui ne comporte pas de bosse pour la souris.*

*5. Nous avons besoin d'un téléphone mains libres.*

*Si vous avez des questions, n'hésitez pas à m'en faire part.*

[...]

[78] Lors de son interrogatoire principal, lorsque la fonctionnaire a reconnu la note du Dr Ho du 20 septembre 2006, elle a été interrogée au sujet de l'évaluation ergonomique. Elle a dit qu'une évaluation avait été effectuée, qu'elle ne se souvenait pas de la date à laquelle elle a été effectuée et qu'elle avait été présente lorsqu'elle a été effectuée. Lorsqu'elle a été interrogée quant aux conséquences de sa mise en œuvre, elle a répondu qu'elle consistait en ce qui suit : [traduction] « Plus gros tapis de plancher. »

[79] Lorsqu'elle a été interrogée de nouveau au sujet des recommandations, elle a laissé entendre qu'une personne (peut-être M. Lamarre) avait proposé de coller deux tapis plus petits ensemble. Elle a ensuite affirmé qu'elle avait deux ordinateurs et qu'elle avait donc besoin d'un grand tapis de plancher, ce qui aurait été trop cher. À la question de savoir s'il y avait autre chose, elle a déclaré que le bureau devait être soulevé. Il devait s'agir d'un bureau debout-assis, ce qu'elle a affirmé n'avoir jamais reçu.

[80] Aucune copie de l'évaluation ergonomique n'a été déposée en preuve.

[81] Au premier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a déterminé qu'un retard de 14 jours est survenu dans la fourniture des renseignements aux RH à compter de la date à laquelle la fonctionnaire a signé le consentement. Par conséquent, selon son retour au travail progressif de deux heures par jour, deux jours par semaine, l'employeur a déterminé qu'elle avait perdu quatre jours, ce qui équivaut à quatre heures de travail. Cette décision a été confirmée à tous les paliers subséquents de la procédure de règlement des griefs.

## **B. Dossier 566-02-5051**

[82] En janvier 2008, après le retour au travail de la fonctionnaire et conformément à l'évaluation ergonomique, un type particulier de fauteuil devait être commandé pour

elle. Cela a été indiqué dans le courriel de M. Lamarre du 8 janvier 2008. Entre-temps, elle a reçu un fauteuil prêté qui répondait à ses besoins. La preuve a révélé qu'un « M. B. », qui est maintenant décédé, était chargé de commander le fauteuil approprié.

[83] Le 6 mai 2008, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. B, avec une copie conforme à M. Lamarre, à Mme Jamieson et à une autre personne. Elle a déclaré que le fauteuil prêté avait été retiré de son poste de travail le 13 mars 2008. Elle a demandé quand son nouveau fauteuil arriverait.

[84] Il ne ressort aucunement de la preuve qu'avant le 6 mai 2008, la fonctionnaire avait informé quiconque du fait que le fauteuil prêté avait été enlevé ou par qui, même si dans un courriel à l'intention de M. Lamarre du 16 mai 2008, elle mentionne que M. B l'avait pris.

[85] Il est ressorti de la preuve qu'au 6 mai 2008, M. B n'avait pas commandé le nouveau fauteuil; il n'a pas été commandé avant le 16 mai 2008, à la suite de l'intervention de M. Lamarre et peut-être Mme Jamieson (la preuve à cet égard n'était pas claire).

[86] Selon la fonctionnaire, à un moment donné après que le fauteuil prêté avait été enlevé, mais avant l'arrivée du nouveau fauteuil, elle a commencé à utiliser un autre fauteuil, ce qui a causé un mal de dos. Selon son témoignage, elle a utilisé un fauteuil cassé. Il ne ressort pas clairement de la preuve s'il avait toujours été cassé ou s'il a cassé pendant qu'elle l'utilisait. Selon la preuve documentaire, il semble qu'elle avait consulté le Dr Ho au sujet de cette blessure le 30 mai 2008 ou vers cette date.

[87] Selon le témoignage de M. Coté, de M. Lamarre et de Mme Jamieson, il y avait de nombreux fauteuils non utilisés et qui fonctionnaient bien au BSF d'Edmonton que la fonctionnaire aurait pu utiliser.

[88] Il est ressorti de la preuve que le Dr Ho avait rempli une [traduction] « Facture et rapport du médecin » de la Commission des accidents du travail (CAT) de l'Alberta le 30 mai 2008, que la fonctionnaire avait fournie à M. Lamarre le même jour, selon la fonctionnaire. Elle indiquait que la blessure était survenue le 28 mai 2008 et seulement qu'elle avait un mal de dos ou subi une entorse de dos. Elle comportait une recommandation selon laquelle elle accomplisse des tâches de travail légères et modifiées et qu'elle ne soulève pas plus de 10 livres.

[89] Selon les documents fournis par la CAT, un employeur est tenu de remplir et de produire des formulaires concernant les blessures liées au travail.

[90] Le 14 juillet 2008, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Lamarre indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai photocopié une autre copie de la Facture et le rapport du médecin (CAT) du 2008/05/30. Cette copie est dans une enveloppe scellée et se trouve dans votre boîte aux lettres. J'ai également placé une copie de la note du médecin comportant les [traduction] « fonctions modifiées » du 11 juillet 2008 dans la même enveloppe.*

*Veuillez accuser réception du présent message par courriel.*

[...]

[91] Dans un courriel du 18 juillet 2008, M. Lamarre a accusé réception des documents.

[92] M. Lamarre a témoigné que la fonctionnaire ne l'avait pas informé de la blessure; elle ne lui avait pas fourni non plus de documents le 30 mai 2008. Il a déclaré que la première fois qu'il a entendu parler de la blessure et des formulaires est lorsqu'il les a reçus en juillet 2008.

[93] Entre le 23 et le 29 juillet 2008, la fonctionnaire a eu les échanges de courriels suivants avec M. Lamarre, Mme Jamieson et Mme Grundy :

[Traduction]

[De la fonctionnaire à M. Lamarre le 23 juillet 2008 :]

[...]

*Conformément à notre discussion du mercredi 9 juillet 2008, avez-vous réussi à trouver les formulaires de la CAT? Dans l'affirmative, ont-ils été remplis et soumis?*

[...]

[De M. Lamarre à la fonctionnaire le 24 juillet 2008 :]

*Le formulaire que vous m'avez fourni récemment (du 30 mai 2008) est un rapport du médecin de la CAT qui indique que vous vous êtes fait mal au dos le 28 mai et que vous ne devriez pas soulever de lourdes charges. Rien dans le formulaire ne laisse entendre que je dois remplir un rapport d'incident. Je n'avais aucune idée que vous vous étiez fait mal au dos le 28 mai, jusqu'à*



*ce que vous me donniez récemment une copie du formulaire, mais je ne sais pas ce que je devrais signaler.*

[De la fonctionnaire à Mme Jamieson, avec une copie conforme à M. Coté et à Mme Grundy, le 28 juillet 2008 :]

[...]

*Pouvez-vous vous en occuper?*

[...]

[De Mme Jamieson à la fonctionnaire, avec une copie conforme à M. Coté et à Mme Grundy, le 29 juillet 2008 :]

*Rick a commencé à rédiger le rapport la semaine dernière, mais je crois qu'il a besoin de renseignements supplémentaires de vous et des RH pour l'achever. Le rapport devrait être mis au point au cours des prochains jours, s'il ne l'a pas déjà été.*

[...]

[94] Le 28 juillet 2008, M. Lamarre a envoyé un courriel à la fonctionnaire, affirmant qu'il avait discuté avec les RH et avait obtenu le formulaire, qu'il remplirait ce jour-là.

[95] Un formulaire [traduction] « Rapport de l'employeur sur les blessures ou maladies professionnelles » de la CAT, que M. Lamarre a rempli à l'égard de la fonctionnaire et a signé a été déposé en preuve. Il est daté du 28 juillet 2008. Dans la section portant sur les détails relatifs à la blessure, il a affirmé que la date de la blessure était le 28 mai 2008, selon le rapport du médecin, et qu'il en avait été informé le 9 juillet 2008.

[96] Selon le témoignage de la fonctionnaire et l'élément de preuve de la CAT, elle n'a perdu aucune heure de travail, aucune rémunération, ni aucun avantage social.

[97] La réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, publiée le 29 juin 2010, énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] Je suis convaincu que la direction n'a pas contrevenu à la convention collective ni aux politiques de l'Agence. Malgré ce qui précède, la direction a déterminé, aux paliers précédents de la procédure de règlement des griefs, que le retard dans l'approvisionnement d'un fauteuil ergonomique était déraisonnable et que les documents nécessaires n'avaient pas été soumis à la Commission des accidents du travail en temps opportun. À la lumière de ce qui précède, votre ancien chef d'équipe a suivi une formation supplémentaire en santé et sécurité*

*au travail et 75 heures (c.-à-d. deux semaines) ont été portées au crédit de vos congés annuels.*

*Compte tenu de ce qui précède, je conclus que vos griefs ont été traités de façon adéquate et que d'autres mesures correctives ne sont pas justifiées. Par conséquent, il est fait droit en partie à vos griefs en ce qui concerne les mesures correctives prises aux niveaux précédents de la procédure de règlement des griefs.*

### **C. Dossiers 566-02-5050 et 5052**

[98] En ce qui concerne le grief au dossier 566-02-5050, qui comportait une allégation de discrimination, la fonctionnaire a demandé des copies de toutes ses évaluations du rendement depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004, et une évaluation du rendement à jour.

[99] Le seul témoignage que j'ai entendu de la part des témoins au sujet du rendement de la fonctionnaire était lorsque M. Lamarre a été interrogé à ce sujet dans le cadre de son interrogatoire principal. Il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Bonne travailleuse. Menait à bien les tâches. Satisfaisant en tout temps. Aucun problème relatif à son travail. » M. Lamarre n'a pas été contre-interrogé au sujet de son rendement.

[100] Aucune des évaluations du rendement de la fonctionnaire n'a été déposée en preuve.

#### **1. La photo**

[101] La fonctionnaire a déposé en preuve une photocopie en noir et blanc de ce qui était prétendument une photo de Jésus Christ affichant le signe de deux pouces vers le haut, dont le visage de M. Lamarre est superposé sur son visage. Elle a indiqué que l'original était en couleur.

[102] La fonctionnaire a déclaré que M. Lamarre l'avait affiché à l'extérieur de son poste de travail. Elle a affirmé qu'il se considérait comme Dieu et lui a dit qu'[traduction] « il était Dieu pour moi ». Elle a témoigné qu'elle trouvait cela insultant. Lorsqu'elle a été interrogée au sujet d'un commentaire qu'il lui a fait, elle a dit ce qui suit : [traduction] « N'oubliez pas, je suis toujours Dieu pour vous. » Elle a déclaré que d'autres personnes l'avaient entendu le dire.

[103] Sa représentante lui a demandé où exactement elle avait été affichée. La fonctionnaire a répondu qu'elle avait été affichée au mur extérieur de son poste de travail et a ensuite affirmé que le poste de travail de M. Lamarre était immédiatement adjacent au sien. Elle a dit qu'elle avait été affichée sur le côté gauche en entrant dans son poste de travail.

[104] Sa représentante lui a demandé quand elle avait vu la photo. La fonctionnaire a répondu que c'était avant l'accident d'autobus. À la question de savoir si elle avait demandé à M. Lamarre de l'enlever, elle a répondu par l'affirmative et qu'elle lui avait demandé de le faire immédiatement. Elle a dit que sa réponse consistait à se vanter à ce sujet et d'autres photos dans son poste de travail. La photo ne le dérangeait pas.

[105] La fonctionnaire a été interrogée au sujet de la date à laquelle la photo avait été enlevée. Elle a répondu qu'elle avait dû le faire. Elle a indiqué que lorsqu'elle avait demandé à Mme Jamieson de la faire enlever, sa réponse avait été que la photo ne comportait rien de mal. À la question de savoir si elle avait expliqué la raison pour laquelle elle souhaitait qu'elle soit enlevée, elle a répondu qu'elle avait informé Mme Jamieson que M. Lamarre n'était pas son Dieu. Elle a affirmé que Mme Jamieson avait répondu que c'était simplement pour s'amuser.

[106] La représentante de la fonctionnaire lui a demandé si elle était une personne religieuse et elle a répondu qu'elle était spirituelle.

[107] Mme Grundy n'a pas été interrogée au sujet de la photo; elle n'a pas non plus offert aucun témoignage à ce sujet.

[108] M. Lamarre a témoigné que trois photos étaient affichées aux murs intérieurs de son bureau et que son visage était superposé sur le visage des personnes dans toutes les photos. Les trois photos étaient les suivantes :

- celle que la fonctionnaire a produite à l'audience, qu'il a indiqué être un personnage du film *Dogma*;
- une photo de Superman;
- une photo de Clark Gable de *Gone with the Wind*.

[109] L'avocate de l'employeur a demandé à M. Lamarre si la fonctionnaire lui avait déjà demandé d'enlever la photo. Il a répondu qu'elle ne l'avait jamais fait. Il a dit que la seule façon dont elle aurait pu en obtenir une copie aurait été d'entrer dans son bureau lorsqu'il était absent, de l'enlever, de la photocopier et de la retourner.

[110] Lorsque l'avocate de l'employeur lui a dit que la fonctionnaire avait déclaré qu'il lui avait dit : [traduction] « N'oubliez pas, je suis toujours Dieu pour vous », M. Lamarre a affirmé qu'il ne lui avait absolument pas dit cela.

[111] La représentante de la fonctionnaire n'a posé aucune question à M. Lamarre au sujet de la photo; elle ne l'a pas non plus interrogé au sujet de sa déclaration concernant le commentaire qu'il lui avait fait selon lequel il était Dieu.

[112] L'avocate de l'employeur a montré à Mme Jamieson une copie de la photo et elle lui a demandé si elle l'avait déjà vue. Elle a répondu qu'elle l'avait vue dans le bureau à cloisons de M. Lamarre. On lui a demandé si la fonctionnaire avait déjà soulevé un problème au sujet de la photo auprès d'elle et lui avait demandé de la faire enlever. Mme Jamieson a répondu que la fonctionnaire ne lui en avait jamais fait la demande. Lorsqu'on lui a proposé que la fonctionnaire en eût discuté avec elle et qu'elle avait dit que Mme Jamieson avait dit que ce n'était que pour s'amuser, elle a répondu qu'elle ne croyait pas que cela s'était produit. Mme Jamieson n'a pas été contre-interrogée au sujet de la photo.

## **2. Utilisation du terme « petrochick »**

[113] Il est ressorti de la preuve qu'à la fin de 2007 ou au début de 2008, une partie de l'équipe des ND/NI de M. Lamarre avait été chargée de s'occuper des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier. Il a déclaré qu'au cours de la durée du projet, quatre à six membres de son équipe ont travaillé dans ce domaine précis et qu'à un moment donné, la fonctionnaire faisait partie de cette équipe. Étant donné que tous les membres de l'équipe qui ont travaillé sur ce projet étaient des femmes, il a surnommé l'équipe « les petrochicks ». Selon le témoignage de M. Lamarre et de Mme Jamieson, il a utilisé ce terme dès le début du projet.

[114] M. Lamarre a déclaré qu'il s'agissait d'un terme affectueux et qu'il était utilisé pour promouvoir le renforcement d'équipe. Selon lui, les membres de l'équipe l'utilisaient elles-mêmes et il a déclaré que l'une des anciennes membres se qualifie toujours de « petrochick ».

[115] La preuve documentaire a révélé que M. Lamarre avait utilisé ce terme dans les courriels envoyés à l'équipe, y compris à la fonctionnaire, et à d'autres personnes à qui

il a envoyé des courriels portant sur les travaux concernant les ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier, à compter d'au moins dès mars 2008.

[116] Le 8 octobre 2008, lorsqu'il a répondu à un courriel d'une chaîne qui avait commencé la veille, M. Lamarre a envoyé un courriel aux membres de son équipe des ND/NI du secteur pétrolier et gazier, y compris la fonctionnaire, comme suit :

[Traduction]

*Bonjour les petrochicks et Art. Le présent est à titre d'information seulement et vise à vous prévenir que Sue souhaite nous rencontrer plus tard au cours du mois.*

*Femmes de Red Deer – Je ne sais pas si vous souhaitez y assister, mais je vous en tiendrai au courant.*

[...]

[117] M. Lamarre a témoigné que l'expression [traduction] « Femmes de Red Deer » faisait référence à certaines femmes du BSF de Red Deer, en Alberta, qui s'étaient jointes au projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier.

[118] En réponse, la fonctionnaire a envoyé ce qui suit par courriel à M. Lamarre, avec une copie conforme à Mme Jamieson et à Mme Grundy : [traduction] « Je vous l'ai déjà dit que je m'oppose au terme "Petrochick", car je le considère dévalorisant. Je vous demande à nouveau de cesser d'utiliser le terme "petrochick(s)". »

[119] Le 9 octobre 2008, M. Lamarre a répondu : [traduction] « D'accord ».

[120] Dans son témoignage, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait dit plus tôt à M. Lamarre qu'elle ne voulait pas être qualifiée de petrochick. Elle a déclaré que son courriel constituait la première fois qu'elle lui avait demandé de cesser d'utiliser le terme; il a déclaré qu'il l'avait fait à ce moment-là.

[121] Des photocopies de deux cartes, destinées à deux membres du projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier ont été déposées en preuve. L'une était une carte de rétablissement et l'autre était une carte d'anniversaire. Ni l'une ni l'autre ne comportait une date, mais la photocopie de la carte d'anniversaire comportait la mention manuscrite [traduction] « Je l'ai signée le 16 octobre 2008 », que la fonctionnaire a indiqué avoir écrite. L'autre carte ne semblait pas comporter sa signature. M. Lamarre a signé les deux cartes et a désigné chaque récipiendaire de petrochick. Sur la carte de

rétablissement, il a écrit [traduction] « Reviens bientôt petrochick [nom omis] » et sur la carte d'anniversaire, il a écrit [traduction] « Bon anniversaire petrochick ».

[122] Dans son interrogatoire principal, lorsque la fonctionnaire a été interrogée au sujet d'autres cas de harcèlement, elle a déclaré que M. Lamarre appelait les femmes « petrochick » et les hommes par leur prénom. À la question de savoir la fréquence selon laquelle il utilisait le terme, elle a répondu qu'il l'utilisait assez souvent. À la question de savoir comment elle se sentait lorsque ce terme était utilisé, elle a déclaré : [traduction] « Mal à l'aise, parce qu'elle ne vise que les femmes et non les hommes. »

[123] Lorsqu'on lui a demandé si elle lui avait dit qu'elle considérait ce terme comme insultant, la fonctionnaire a dit qu'elle l'avait fait dans un courriel qu'elle lui avait envoyé, qui a ensuite été déposé en preuve. Toutefois, il faisait partie d'une chaîne de courriels entre un certain nombre de personnes, y compris lui et elle, des 3 et 4 juillet 2008. Dans l'un des courriels, il a utilisé le terme « petrochicks ». Toutefois, elle ne s'y est opposée nulle part dans la chaîne et ne mentionne pas non plus son utilisation.

[124] La fonctionnaire a été interrogée quant à savoir ce qu'elle avait fait ensuite. Elle a dit qu'elle et Mme Grundy l'avaient soulevée auprès de Mme Jamieson. Lorsque la fonctionnaire a été interrogée au sujet de la réponse de Mme Jamieson, elle a déclaré que le langage corporel de Mme Jamieson indiquait : [traduction] « Nous y voilà encore. » À la question de savoir si M. Lamarre a continué à utiliser le terme, elle a répondu par l'affirmative. Sa représentante lui a ensuite demandé si elle l'avait soulevée auprès de M. Lamarre et elle a répondu qu'elle l'avait soulevée auprès de Mme Jamieson et lui avait demandé de lui demander de cesser. À ce moment-là, un courriel du 8 octobre 2008 dans lequel elle demandait à M. Lamarre de cesser d'utiliser le terme a été déposé en preuve.

[125] La représentante de la fonctionnaire n'a posé aucune question à Mme Grundy au sujet de la réunion que la fonctionnaire a dit avoir eu lieu entre elle et Mme Grundy avec Mme Jamieson sur l'utilisation du terme « petrochick ».

[126] Mme Jamieson a témoigné qu'elle avait appris que M. Lamarre utilisait le terme avant que la fonctionnaire ne le soulève en tant que problème. Elle s'est souvenue lui avoir proposé qu'il n'était peut-être pas sage de l'utiliser. Elle a dit qu'il avait dit que le

groupe n'avait aucune opposition à ce qu'il l'utilise et que, en fait, il l'aimait parce qu'elle faisait la promotion de leur travail.

[127] Mme Jamieson a dit qu'un peu plus tard, elle s'est souvenue d'une réunion avec la fonctionnaire et Mme Grundy au cours de laquelle le terme avait été discuté et après laquelle elle a eu une autre discussion avec M. Lamarre et lui a dit de cesser de l'utiliser, ce qu'elle a dit qu'il a fait. À la question de savoir quand elle a rencontré la fonctionnaire et Mme Grundy, Mme Jamieson a dit qu'elle pensait que la réunion avait été tenue en septembre 2008. Elle n'a pas été contre-interrogée au sujet de la réunion.

[128] L'avocate de l'employeur a demandé à Mme Jamieson si quelqu'un d'autre s'était opposé à l'utilisation du terme. Elle a répondu par la négative. Elle a déclaré qu'elle avait interrogé quatre femmes du projet des ND/NI du secteur pétrolier et gazier à ce sujet et aucune d'entre elles ne l'avait trouvé insultant. Elle a déclaré que certaines d'entre elles le trouvaient mignon.

### **3. Autres allégations**

#### **a. Cérémonie de remise de prix de novembre 2008**

[129] La fonctionnaire a témoigné qu'en novembre 2008, les membres de l'équipe des ND/NI du secteur pétrolier et gazier ont reçu un prix de l'ARC. Une cérémonie a été tenue et la fonctionnaire était la seule membre de l'équipe qui est allée accepter le prix. Elle a dit que même si deux autres membres de l'équipe avaient assisté à la cérémonie, aucune n'est allée accepter le prix. Lorsque l'équipe a été appelée pour la recevoir, elle a déclaré que lorsqu'elle est allée au podium, la foule a ri d'elle.

[130] La représentante de la fonctionnaire lui a demandé ce qui s'était passé à son arrivée à l'événement. Elle a répondu que les deux autres membres de l'équipe riaient. Elle a déclaré qu'elle avait été humiliée. Ces deux membres de l'équipe n'ont pas été identifiées.

[131] M. Lamarre n'a pas assisté à la cérémonie.

[132] Mme Jamieson a déclaré que même si elle y avait assisté, elle est partie avant le prix de l'équipe des ND/NI du secteur pétrolier et gazier.

[133] M. Coté a témoigné qu'il y avait assisté. Il s'est souvenu que l'équipe des ND/NI du secteur pétrolier et gazier avait remporté un prix, même s'il n'était pas certain

qu'elle ait reçu un certificat à la cérémonie. Il a dit qu'il ne se souvenait pas de la réaction de la foule; il ne se souvenait pas non plus que les gens riaient. Il a déclaré que les cérémonies de remise des prix étaient des événements officiels où les participants doivent rester debout car la salle ne comptait aucun siège et un petit podium et qu'elles étaient très bruyantes.

[134] On a demandé à Mme Grundy si elle y avait assisté. Elle a répondu qu'elle ne s'en souvenait pas, mais qu'elle en avait entendu parler de la part des membres de son équipe. Elle n'a pas indiqué ce qu'elle avait entendu d'eux, et, plus particulièrement, elle n'a pas indiqué avoir entendu quoi que ce soit de la fonctionnaire. Lorsque la représentante de la fonctionnaire lui a demandé ce qu'elle avait entendu, elle n'a pas répondu quant à ce qu'elle avait entendu, mais a dit : [traduction] « Dans un milieu de travail fermé, les commentaires sont nombreux. Le commentaire était qu'il était étrange que le reste de l'équipe n'y assiste pas, surtout le chef d'équipe. »

#### **b. Crier**

[135] Au cours de son interrogatoire principal, à la question de savoir si la fonctionnaire avait eu une discussion avec M. Lamarre au sujet d'une question particulière, elle a souvent répondu qu'il avait crié après elle. La première fois était lorsqu'elle discutait de l'accident d'autobus. Sa représentante lui a demandé si elle avait consulté un médecin et elle a répondu : [traduction] « Je me souviens avoir appelé Rick Lamarre et lui dire que je ne serais pas au travail et il a commencé à me crier après. »

[136] La représentante de la fonctionnaire lui a demandé si M. Lamarre avait déjà crié après quelqu'un d'autre. Elle a répondu par l'affirmative et a déclaré qu'elle [traduction] « [...] rédigeait le procès-verbal et qu'une femme a soulevé un point, et qu'il a crié après elle, et tout le monde a ri ». L'avocate de l'employeur l'a interrogé à ce sujet. Il a déclaré qu'il se souvenait d'un incident survenu, mais seulement au cours des 18 derniers mois. Il a dit que l'employée, une amie de la fonctionnaire, qui faisait l'objet d'un plan d'amélioration du travail et dont M. Lamarre agissait comme le CE, était dans son bureau de travail à cloisons, est devenue agitée et a commencé à crier après lui. Il a déclaré qu'il avait élevé le ton de sorte qu'elle pouvait l'entendre dire à l'employée de quitter son bureau à cloisons. M. Lamarre n'a pas été contre-interrogé à cet égard.



[137] La fonctionnaire a déclaré que M. Lamarre lui criait après au téléphone et la suivait et lui faisait peur.

[138] En réponse à une question quant à savoir si elle avait vu une copie de l'évaluation ergonomique après son retour au travail en septembre 2006, la fonctionnaire a affirmé : [traduction] « Je ne suis pas certaine. Je ne sais pas. Je suis allée et eu ce qu'il voulait. Il me criait après. »

[139] La représentante de la fonctionnaire lui a demandé si elle avait suivi un horaire modifié jusqu'en décembre 2006. Elle a répondu : [traduction] « C'était très difficile; il criait après moi. Chaque fois que je vais chez le médecin, j'engage des frais. » Sa représentante lui a demandé si un incident particulier est survenu. La fonctionnaire a répondu : [traduction] « Il fait preuve d'intimidation en criant. »

[140] Lorsque la représentante de la fonctionnaire lui a demandé combien de temps elle a continué à travailler après son retour en septembre 2006, la fonctionnaire a répondu : [traduction] « Rick Lamarre m'a forcé à partir. Il me faisait toujours pleurer. »

[141] La représentante de la fonctionnaire lui a demandé si elle se souvenait du problème qui avait suscité la participation de Mme Grundy à l'origine. La fonctionnaire n'a pas répondu. Sa représentante lui a ensuite posé la question légèrement reformulée et la fonctionnaire a répondu que son avocat spécialisé en préjudices corporels voulait qu'elle fasse certaines choses. J'ai alors demandé à la fonctionnaire si elle se souvenait du problème. Elle a répondu en déclarant : [traduction] « Rick continuait de crier après moi et Val était donc ma voix. »

[142] L'avocate de l'employeur a demandé à M. Lamarre si, à l'exception de l'événement qu'il a décrit être survenu au cours des 18 derniers mois, il avait déjà crié après la fonctionnaire ou tout autre employé. Il a déclaré qu'il ne l'avait jamais fait.

[143] M. Lamarre n'a pas été contre-interrogé au sujet des allégations concernant les cris.

[144] M. Lamarre a témoigné que la fonctionnaire lui parlait rarement, ce qui rendait difficile la gestion de son travail.

[145] On a demandé à Mme Jamieson si elle avait déjà entendu M. Lamarre crier après qui que ce soit. Elle a répondu par la négative. Elle a déclaré que personne ne lui avait jamais dit qu'il leur avait crié après; même pas la fonctionnaire.

### **c. Allégations concernant Mme Jamieson**

[146] La fonctionnaire a témoigné qu'à un moment donné, M. Lamarre a déclaré que Mme Jamieson était stupide et qu'il pouvait assurer son congédiement. Il a témoigné qu'il n'avait aucun pouvoir de congédier qui que ce soit et qu'il n'avait jamais dit ces choses. L'avocate de l'employeur a interrogé Mme Jamieson au sujet de cette allégation. Elle a répondu que M. Lamarre n'avait aucun pouvoir de la congédier et qu'elle doutait qu'il ait dit qu'elle était stupide. Elle a déclaré que la fonctionnaire n'avait jamais soulevé ces allégations auprès d'elle. Ni M. Lamarre ni Mme Jamieson n'ont été contre-interrogé au sujet de ces allégations.

[147] La fonctionnaire a déclaré qu'à un moment donné non précisé, Mme Reynolds et Mme A ont tenté de rompre le mariage de Mme Jamieson. Elle a laissé entendre qu'elle avait eu des documents à ce sujet, mais qu'ils sont disparus. Elle a également fait allusion à ce que cela constituait la raison pour laquelle elle a été mutée de l'équipe de Mme Reynolds. Lorsque l'avocate de l'employeur a interrogé Mme Jamieson à cet égard, elle a répondu qu'il s'agissait de nouvelles pour elle. Elle n'a pas été contre-interrogée à ce sujet.

[148] La fonctionnaire a déclaré que : [traduction] « Sue Jamieson a indiqué très clairement qu'elle ne m'aimait pas. » Lorsque sa représentante lui a demandé comment Mme Jamieson l'avait indiqué clairement, la fonctionnaire a dit que Mme Jamieson lui avait dit ce qui suit : « Vous savez comment sont ces Européens. » La fonctionnaire a fait allusion au fait que l'époux de Mme Jamieson était européen. Mme Jamieson a témoigné que son époux n'était pas européen. La représentante de la fonctionnaire n'a pas interrogé Mme Jamieson au sujet des éléments suivants :

- si elle n'aimait pas la fonctionnaire;
- si elle avait fait un commentaire à l'égard des Européens;
- tout ce qui concerne son époux.

**d. Autres allégations contre M. Lamarre**

[149] La fonctionnaire a indiqué qu'à un moment donné non précisé, elle a présenté M. Lamarre à son petit ami de l'époque. Dans son témoignage, M. Lamarre l'a confirmé et a déclaré que cela a eu lieu dans un café ou un restaurant. La fonctionnaire a déclaré que sa relation de travail avec M. Lamarre avait été bonne avant cette réunion, mais qu'elle s'est ensuite détériorée. M. Lamarre a nié catégoriquement que son attitude envers elle avait changé. Il n'a pas été contre-interrogé à cet égard.

[150] La fonctionnaire a fait référence à une vente de livres, encore une fois à un moment donné non précisé, au cours de laquelle elle a dit avoir montré à M. Lamarre un livre de recettes. Il a répondu qu'il [traduction] « [...] cherchait une fille qui pouvait faire la cuisine ». Lorsque la représentante de l'employeur l'a interrogé au sujet de ce commentaire ou d'un commentaire semblable, il a répondu qu'il n'en avait fait aucun. Il n'a pas été contre-interrogé à cet égard.

[151] La fonctionnaire a également affirmé que chaque fois qu'elle devait obtenir une note de son médecin concernant ses absences, la réponse de M. Lamarre consistait à crier et la réponse de Mme Jamieson était : [traduction] « Pis! » M. Lamarre et Mme Jamieson ont tous les deux nié avoir répondu de cette façon.

[152] Bien que Mme Grundy soit la représentante de la fonctionnaire à l'égard de ces griefs, elle n'a donné aucun éclaircissement quant aux renseignements qui ont été présentés aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs. La fonctionnaire n'a pas non plus fourni de renseignements sur les détails qu'elle a fournis, le cas échéant, au cours de la procédure de règlement des griefs concernant les allégations de discrimination ou de harcèlement.

[153] L'employeur a répondu aux griefs dans les dossiers 566-02-5050 et 5052 au deuxième palier à l'aide de la même réponse, qui contenait des renseignements sur les allégations. Les parties pertinentes de la réponse se lisent comme suit :

[Traduction]

*J'ai examiné attentivement les circonstances relatives à vos griefs et j'ai pris en considération les renseignements fournis par votre représentante syndicale, ainsi que des renseignements tirés des entrevues d'établissement des faits et des autres documents imprimés fournis.*

[...]

*L'établissement des faits avait pour objet de déterminer les faits concernant vos allégations de harcèlement et de discrimination. La responsabilité de déterminer si un harcèlement a été commis a été déléguée à mon palier. J'ai tenu compte de toutes vos allégations dans ma décision et je répondrai directement à certaines de vos préoccupations dans la présente réponse.*

*Les questions concernant la rémunération de la travailleuse ont été tranchées dans la réponse au grief 70049980 [dossier 566-34-5051] et ne seront donc pas tranchées dans la présente réponse.*

*Je fais remarquer que lorsque vous avez envoyé un courriel à votre chef d'équipe le 8 octobre 2008 en vue d'exprimer votre préoccupation au sujet de l'utilisation du terme « petrochick », il a cessé de l'utiliser. Auparavant, il avait utilisé ce terme pendant une longue période et il ne savait pas qu'une membre de son équipe en était offusquée. Il a reconnu qu'il a utilisé le terme une fois de plus après le 8 octobre 2008 dans une carte d'anniversaire à une autre collègue et il regrette de ne pas s'être rendu compte qu'un tiers lisant la carte pourrait être insulté. Son gestionnaire lui a également fait part de vos préoccupations. Je suis convaincu que cette question a été traitée de manière appropriée et je ne conclus pas que ses actes à cet égard constituent du harcèlement ou de la discrimination.*

[...]

*Vous avez soulevé une préoccupation que, lors de la cérémonie de reconnaissance du BSF de 2008 (le 26 novembre 2008), vous étiez la seule personne à accepter un prix d'équipe même si d'autres membres ont été appelés. Les déclarations de votre gestionnaire et de votre chef d'équipe ont donné leur point de vue à cet égard, même si je peux remettre en question leur jugement concernant leur manque de présence et/ou de participation à cet événement, je ne peux conclure que cela a contrevenu à la politique sur le harcèlement. Je reconnais et regrette que cette situation vous soit gênante.*

*L'Agence reconnaît que des conflits surviennent en milieu de travail. Un conflit peut découler de différences de personnalité, d'un manque de communication, de malentendus et de différences fondamentales quant aux points de vue. Mon examen des interactions avec votre chef d'équipe et votre gestionnaire révèle un tel conflit. Néanmoins, il n'existe aucun élément de preuve à l'appui des allégations de harcèlement et de discrimination [...]*

[...]

[154] Même si les réponses de l'employeur à ces deux griefs au deuxième palier ont fait référence à un exercice d'établissement des faits, aucun élément de preuve n'a été déposé au sujet d'un tel exercice.

### III. Résumé de l'argumentation

#### A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[155] Tous les quatre griefs ont été déposés après que la fonctionnaire a subi une blessure dans un accident d'autobus le 31 mai 2006.

##### 1. L'objection de l'employeur concernant le respect des délais

[156] L'employeur a soulevé une objection concernant le respect des délais des griefs.

[157] L'article 63 et le paragraphe 95(2) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79) exigent que l'employeur soulève le respect des délais à chaque palier de la procédure de règlement des griefs afin d'être en mesure de le soulever à l'arbitrage. À l'appui de cette thèse, la fonctionnaire m'a renvoyé à *Shandera c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 21.

[158] Étant donné que l'employeur n'a pas soulevé le respect des délais à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, il ne pouvait pas être soulevé à l'arbitrage.

##### 2. Dossier 566-34-5049

[159] L'employeur a refusé de permettre à la fonctionnaire de retourner au travail après l'accident d'autobus, ce qui était déraisonnable.

[160] Il existe des limites quant au type de renseignements que l'employeur peut obtenir; ils doivent être équilibrés par les droits à la vie privée des employés. À cet égard, la fonctionnaire m'a renvoyé à *Canada (Procureur général) c. Grover*, 2007 CF 28 et à *Public Service Employee Relations Commission v. British Columbia Government & Services Employees' Union*, [1998] B.C.C.A.A. No. 435 (QL) (« *Teixeira* ») à l'appui de la proposition selon laquelle les employés ont un droit élevé en matière de vie privée.

[161] Dans *Grover*, on a conclu qu'un employeur ne peut pas demander automatiquement à un employé de subir un examen médical. Afin d'établir un équilibre entre le droit à la vie privée de l'employé, l'employeur doit étudier les options pour obtenir les renseignements nécessaires. S'il n'est pas satisfait des options, il doit l'expliquer à l'employé ou expliquer la raison pour laquelle un certificat médical est

insuffisant. Cela permet de respecter le droit à la vie privée de l'employé et lui permet d'évaluer les objections de l'employeur et de produire d'autres renseignements, au besoin.

[162] Dans *Teixeira*, un employeur a refusé de permettre à un employé de retourner au travail jusqu'à ce qu'il soit évalué par un psychiatre, car l'employeur estimait qu'il éprouvait des difficultés à s'entendre avec les superviseurs. L'arbitre de grief a laissé entendre qu'après que l'employé avait obtenu l'avis de son médecin, l'employeur aurait pu dissiper toute confusion en posant au médecin traitant ses questions concernant les superviseurs.

[163] Selon la thèse de la fonctionnaire, l'employeur n'a pas suivi le processus décrit dans *Grover* et *Teixeira*; il n'a pas utilisé les moyens les moins intrusifs pour obtenir les renseignements qu'il cherchait. Le Dr Ho avait indiqué le 19 avril 2007 que si l'employeur avait des questions au sujet de la santé mentale de la fonctionnaire, il aurait dû les adresser au Dr Ho.

[164] Dans son témoignage, la fonctionnaire a déclaré que lorsqu'elle a consenti à l'EAT, elle comprenait que l'employeur avait besoin d'éclaircissements au sujet de ses limitations physiques. Ce n'est que lorsque la lettre Lamarre du 24 juillet et la lettre de Mme Jamieson de ce jour-là ont été rédigées qu'elle a réalisé ce qui les intéressait et qu'ils avaient des préoccupations quant à sa santé mentale. Elle a déclaré qu'elle ne savait pas ce qui les préoccupait. Elle a signé le consentement le 28 juin 2007 et les lettres n'ont été produites que le 24 juillet 2007.

### **3. Dossier 566-34-5051**

[165] L'employeur n'a pas fourni à la fonctionnaire le fauteuil ergonomique approprié, ce qui lui a causé une blessure.

[166] Les faits ont révélé qu'après une évaluation ergonomique, un fauteuil prêté a été fourni à la fonctionnaire. Toutefois, il a été enlevé le 13 mars 2008. M. B, qui était chargé de commander le nouveau fauteuil, ne l'avait pas commandé lorsqu'il aurait dû le faire et n'avait donné aucune explication raisonnable pour ne pas l'avoir fait.

[167] M. Lamarre n'a pas donné suite auprès de la fonctionnaire avant le 6 mai 2008. Dans son témoignage, il a déclaré qu'il aurait peut-être dû faire un suivi auprès d'elle plus tôt. Elle s'est blessée et a ensuite présenté une demande à la CAT.

[168] La fonctionnaire demande une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu à la convention collective.

#### 4. Dossiers 566-34-5050 et 5052

[169] La fonctionnaire a soutenu que le terme « petrochick » est discriminatoire à l'égard des femmes; il est insultant puisqu'il les infantilise et qualifie de mignonnes et d'inoffensives. Il pourrait être insultant pour certaines personnes.

[170] Il est ressorti de la preuve que Mme Jamieson avait eu des préoccupations avant que la fonctionnaire ne se soit plainte. Elle a déclaré que lorsqu'elle a demandé à M. Lamarre si l'utilisation du terme était une bonne idée, sa réponse a été que toutes les membres de l'équipe y convenaient.

[171] La fonctionnaire a soutenu qu'elle avait demandé à M. Lamarre de cesser d'utiliser le terme avant de lui envoyer un courriel pour lui en faire la demande le 8 octobre 2008. Il a déclaré qu'elle ne lui avait pas demandé de cesser avant cette date.

[172] Mme Jamieson a déclaré qu'en septembre 2008, elle a rencontré la fonctionnaire et Mme Grundy. Le terme a été discuté. Selon Mme Jamieson, elle se souvenait avoir discuté avec la fonctionnaire de l'utilisation du terme un vendredi au moment de son départ pour la journée. Elle a affirmé qu'elle avait mentionné à M. Lamarre qu'il devait cesser de l'utiliser, mais elle ne pensait pas qu'il comprenait. Il a déclaré qu'il ne se souvenait pas d'une telle conversation. Il a continué à utiliser le terme, malgré le fait que la fonctionnaire le considérait insultant.

[173] La fonctionnaire a fait l'objet d'une discrimination parce que l'employeur croyait qu'elle souffrait d'un problème de santé mentale ou d'une déficience mentale. En contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il estimait que la fonctionnaire avait des problèmes de santé mentale, M. Lamarre a répondu par l'affirmative. Il a déclaré que les questions envoyées à SC indiquaient ses préoccupations quant à certaines incapacités présumées de la fonctionnaire à s'entendre avec ses collègues.

[174] En raison de cette perception que l'employeur avait de la fonctionnaire, il l'a traitée de manière dédaigneuse. Les incidents de discrimination comprennent notamment le fait que M. Lamarre lui a demandé de venir traiter des indices concernant la TPS alors qu'elle était en congé entre mai et septembre 2006.

[175] Mme Jamieson a déclaré qu'elle avait vu la fonctionnaire au bureau, mais qu'elle ne lui avait pas demandé pourquoi elle était là, affirmant qu'elle estimait que la fonctionnaire était venue pour des raisons financières. La fonctionnaire a déclaré qu'elle y avait été parce qu'elle avait été obligée de se présenter et a produit les indices concernant la TPS du 7 juillet 2007 à titre de preuve. M. Lamarre lui avait demandé de se présenter au travail; il se préoccupait peu de sa blessure.

[176] Les retards à remplir le formulaire de la CAT et à commander le fauteuil ergonomique, dont M. Lamarre était chargé, constituaient d'autres exemples de discrimination et de harcèlement.

[177] La fonctionnaire se préoccupait de la photo à laquelle le visage de M. Lamarre avait été apposé numériquement, ce dont il n'a pas tenu compte. Il s'agissait d'un autre exemple de son attitude dédaigneuse envers elle.

## **B. Pour l'employeur**

[178] L'employeur a examiné les éléments de preuve. Ils indiquaient que des difficultés étaient survenues entre la fonctionnaire et un certain nombre de ses collègues, ce qui a obligé sa mutation entre des divisions ou des sections de travail.

[179] M. Lamarre a témoigné que la fonctionnaire estimait qu'il existait un genre de complot impliquant Mme A, l'autre commis de l'équipe des ND/NI, avec laquelle la fonctionnaire avait déjà eu un différend.

[180] M. Lamarre a déclaré que la fonctionnaire lui parlait rarement, ce qui rendait difficile la gestion de son travail. Elle exigeait qu'il lui envoie un courriel ou qu'il lui parle par l'intermédiaire de Mme Grundy.

### **1. Dossier 566-34-5049**

[181] La fonctionnaire a pris un congé prolongé après l'accident d'autobus, soit de juin à septembre 2006. Bien qu'elle ait déclaré que M. Lamarre lui avait demandé de se présenter au travail, il a affirmé qu'il ne l'avait pas fait, même si lui et Mme Jamieson ont témoigné qu'ils l'avaient vu au travail à un moment donné au cours de l'été 2006 et qu'ils s'étaient tous les deux demandé pourquoi elle s'était présentée au travail.

[182] Après que la fonctionnaire est retournée au travail en septembre 2006, M. Lamarre a déclaré qu'il avait tenté d'obtenir d'autres renseignements de la



fonctionnaire au sujet de ses limitations au travail, afin d'éviter d'aggraver son état de santé. Il a également déclaré qu'il avait rencontré la fonctionnaire et Mme Grundy et qu'il avait fait un suivi auprès d'elles concernant les renseignements supplémentaires dont il avait besoin pour remplir les formulaires concernant l'incapacité. La preuve a révélé qu'il les avait remplis malgré le fait qu'il n'avait pas reçu les renseignements requis de la fonctionnaire.

[183] En janvier 2007, la fonctionnaire a cessé de se présenter au travail. Il est ressorti de la preuve qu'elle appelait et laissait des messages. Une fois, M. Lamarre était à son bureau lorsqu'elle a appelé. Il a dit qu'elle a crié après lui et lui a dit de cesser de la harceler.

[184] Le 28 février 2007, Mme Jamieson a écrit à la fonctionnaire pour l'informer que l'employeur n'avait aucun renseignement médical à jour au dossier et pour lui demander une nouvelle note portant sur les restrictions médicales ou pour qu'elle consente à une EAT. L'employeur a reçu deux notes médicales du médecin traitant de la fonctionnaire, soit le Dr Ho, du 19 mars et du 18 avril 2007, respectivement. Elles n'ont fourni que peu de renseignements, indiquant essentiellement qu'elle ne pouvait pas travailler et qu'elle devrait être en congé jusqu'au 30 mai 2007, mais qu'elle pourrait travailler plus tôt si [traduction] « les problèmes étaient réglés ». Les notes n'expliquaient pas les problèmes.

[185] Le 24 avril 2007, après avoir reçu la deuxième note du Dr Ho, Mme Jamieson lui a écrit, en vue de lui demander des éclaircissements. Le 25 avril 2007, elle a reçu de l'avocat de la fonctionnaire spécialisé en préjudices corporels une note médicale du 19 avril 2007, rédigée par le Dr Ho. Après avoir reçu cette note et aucun autre renseignement de la part du Dr Ho, l'employeur a décidé de renvoyer la fonctionnaire à SC aux fins d'une EAT.

[186] Selon la thèse de l'employeur, les renseignements fournis par le Dr Ho étaient vagues et qu'il était tenu de veiller à ce que la fonctionnaire puisse retourner au travail en toute sécurité. Mme Jamieson a écrit à l'avocat de la fonctionnaire spécialisé en préjudices corporels au sujet de l'EAT et pour obtenir le consentement de la fonctionnaire. Elle a énoncé les raisons de la demande d'EAT. Elle a également expliqué qu'elle avait expliqué ces raisons à la fonctionnaire.

[187] L'employeur a admis que certains retards étaient survenus dans l'organisation de l'EAT. Il les a attribués au fait qu'elle avait été effectuée pendant la période de vacances estivales. Il a déclaré qu'il avait tenu compte des retards et qu'il avait indemnisé partiellement la fonctionnaire pour ces retards.

[188] L'EAT a été effectuée. Le rapport est du 1<sup>er</sup> novembre 2007. L'employeur l'a reçu le 6 novembre 2007.

[189] L'employeur a soutenu que le grief était hors délai. Toutefois, il a convenu qu'un retard est survenu dans l'organisation de l'EAT entre le 28 juin et le 24 juillet 2007. L'employeur a invoqué *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (C.A.F.) (QL), en déclarant que toute mesure corrective ne pouvait viser que la période de 20 jours précédant le dépôt du grief de la fonctionnaire.

[190] L'employeur a également invoqué *Burchill v. Attorney General of Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), et *Boudreau c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 868, en déclarant que la fonctionnaire avait modifié la nature de son grief à l'audience. Lorsqu'elle l'a déposé, elle n'a pas indiqué une violation de l'article 19 de la convention collective ou une discrimination; elle n'a pas non plus demandé de dommages-intérêts en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6).

[191] Même si M. Lamarre a déclaré qu'il avait des préoccupations au sujet de l'état de santé mentale de la fonctionnaire, il a également affirmé qu'il n'était pas un médecin. Les éléments de preuve fournis par l'employeur quant à son état de santé ne comportaient pas suffisamment de détails; elle avait été absente pendant une période prolongée sans aucune preuve de la raison de son absence.

[192] L'employeur m'a renvoyé à *Re Thompson General Hospital*, [1991] M.G.A.D. No. 57 (QL); *Donaldson c. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 CAF 62; *Capital Health Authority (Royal Alexandra) v. United Nurses of Alberta, Local 33*, [2006] A.G.A.A. No. 60 (QL); *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4; *McLaughlin c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 83; *Gagnon c. Canada (Procureur général)*, 2017 CF 373; *Joss c. Conseil du Trésor (Agriculture et Agroalimentaire Canada)*, 2001 CRTFP 27; *Paquette c. Conseil du Trésor (Commission des libérations conditionnelles du Canada)*, 2016 CRETEFP 25.

---

## 2. Dossier 566-34-5051

[193] M. Lamarre a témoigné qu'après la réception du rapport sur l'EAT, il a pris les mesures nécessaires pour organiser une évaluation ergonomique du poste de travail de la fonctionnaire. Dans le cadre de cette évaluation, elle devait recevoir un fauteuil. Il a également déclaré qu'il avait porté la nécessité d'obtenir le fauteuil à l'attention de M. Coté.

[194] La fonctionnaire s'est blessée lorsqu'elle a utilisé un fauteuil cassé. Il n'y avait aucune raison pour qu'elle en utilise un cassé. Elle n'a jamais dit à M. Lamarre ni à quiconque entre le moment où le fauteuil prêté a été enlevé et le courriel du 6 mai 2008, dont une copie conforme a été envoyée à M. Lamarre, qu'elle n'avait pas le fauteuil approprié ou qu'elle en utilisait un qui était cassé.

[195] La fonctionnaire a souvent envoyé un courriel à sa représentante de l'agent négociateur, Mme Grundy, au sujet des problèmes, et il ne ressort aucunement des éléments de preuve qu'elle a communiqué avec Mme Grundy concernant un fauteuil cassé.

[196] Selon les témoignages de M. Coté et de Mme Jamieson, il y avait un certain nombre de fauteuils libres dans le BSF d'Edmonton que la fonctionnaire aurait pu utiliser et qu'elle n'avait pas à en utiliser un qui était cassé. Une fois que la fonctionnaire a soulevé la question du fauteuil cassé, M. Lamarre et Mme Jamieson ont veillé à ce que le nouveau fauteuil soit commandé.

[197] Dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a admis son erreur, a exprimé ses regrets et a accordé un congé annuel de deux semaines à la fonctionnaire.

[198] L'employeur a soutenu que l'article 22 de la convention collective est une clause consultative qui ne confère aucun droit aux employés individuels. À cet égard, il m'a renvoyé à *Spacek c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 104.

## 3. Dossiers 566-34-5050 et 5052

### a. Utilisation du terme « petrochick »

[199] M. Lamarre a expliqué son utilisation du terme « petrochick ». Il s'agissait d'un terme affectueux utilisé pour promouvoir le renforcement d'équipe.

[200] M. Lamarre a témoigné que le terme avait été utilisé pendant des mois et que personne ne l'avait contesté, y compris la fonctionnaire. Les éléments de preuve ont révélé qu'elle savait qu'il était utilisé en mars 2008 et dans un échange de courriels au début de juillet 2008. Elle n'a pas contesté l'utilisation du terme avant octobre 2008. Bien qu'elle ait déclaré avoir dit à M. Lamarre qu'elle lui avait demandé plus tôt de cesser de l'utiliser, il ne croyait pas qu'elle l'avait fait. Lorsqu'elle lui a demandé de cesser de l'utiliser, il l'a fait.

[201] M. Lamarre a admis avoir utilisé le terme dans deux cartes pour d'autres membres de l'équipe de projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier, affirmant qu'il s'agissait de messages personnels à ces personnes, dont ni l'une ni l'autre ne contestait l'utilisation du terme. Selon son témoignage, une ancienne membre de l'équipe de projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier qui est maintenant un CE se qualifie toujours de « petrochick ».

#### **b. Autres allégations**

[202] Dans son témoignage, la fonctionnaire a laissé entendre que M. Lamarre lui avait fait part un moment donné du fait qu'il souhaitait avoir une petite-amie qui pouvait faire la cuisine. Il a nié l'avoir jamais dit et n'a pas été contre-interrogé à cet égard.

[203] Dans son témoignage, la fonctionnaire a laissé entendre que M. Lamarre criait toujours après elle. Il a nié avoir crié après elle ou après quiconque, et Mme Jamieson a témoigné qu'elle ne l'avait jamais entendu crier après qui que ce soit; elle n'a reçu aucune plainte contre lui à cet égard.

[204] La fonctionnaire a également témoigné au sujet de la cérémonie de remise de prix et du fait qu'elle était la seule membre de l'équipe à accepter le prix et qu'on a ri d'elle lorsqu'elle est allée l'accepter. Mme Jamieson est partie avant la présentation du prix. M. Lamarre a déclaré qu'il n'y avait pas assisté et qu'il n'assistait jamais aux cérémonies de remise de prix, même lorsqu'il avait reçu un prix. M. Coté y a assisté, mais n'a constaté aucune preuve que quelqu'un riait de la fonctionnaire.

[205] L'employeur a soutenu que ces griefs devraient être rejetés parce qu'il n'y a aucune preuve de discrimination ou de harcèlement.

#### IV. Motifs

[206] Les événements liés à ces griefs et les témoignages que j'ai entendus peuvent être répartis de façon approximative dans les quatre périodes suivantes :

1. avant l'accident d'autobus du 31 mai 2006;
2. entre le 31 mai 2006 et le retour progressif au travail de la fonctionnaire le 2 novembre 2007;
3. entre le 2 novembre 2007 et le 16 octobre 2008 (la date à laquelle les griefs dans les dossiers 566-34-5050, 5051 et 5052 ont été déposés);
4. après le 16 octobre 2008.

[207] Les questions de crédibilité sont tranchées par le critère énoncé dans *Faryna v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354, où la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Si l'acceptation de la crédibilité d'un témoin par un juge de première instance dépendait uniquement de son opinion quant à l'apparence de sincérité de chaque personne qui se présente à la barre des témoins, on se retrouverait avec un résultat purement arbitraire, et l'administration de la justice dépendrait des talents d'acteur des témoins. Réflexion faite, il devient presque évident que l'apparence de sincérité n'est qu'un des éléments qui entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la crédibilité d'un témoin. Les possibilités qu'avait le témoin d'être au courant des faits, sa capacité d'observation, son jugement, sa mémoire, son aptitude à décrire avec précision ce qu'il a vu et entendu contribuent, de concert avec d'autres facteurs, à créer ce qu'on appelle la crédibilité [...] Par son attitude, un témoin peut créer une impression très défavorable quant à sa sincérité, alors que les circonstances permettent de conclure de façon indubitable qu'il dit la vérité. Je ne songe pas ici aux cas somme toute assez peu fréquents où l'on surprend le témoin en train de dire un mensonge maladroit.*

*On ne saurait apprécier la crédibilité des témoins intéressés, en particulier lorsque la preuve est contradictoire, en se demandant uniquement si, par son comportement, le témoin donne l'impression de dire la vérité. Sa version des faits doit faire l'objet d'un examen raisonnable, visant à établir si elle concorde avec les probabilités qui entourent les conditions qui existent alors. Bref, le véritable critère de la véracité du récit d'un témoin en pareil cas est la mesure dans laquelle le témoignage s'harmonise avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et avisée reconnaîtrait facilement comme raisonnable en ce lieu et dans ces conditions [...]*

[...]

[208] Pour les motifs qui suivent, j'ai conclu qu'une grande partie des éléments de preuve de la fonctionnaire ne répondait pas au critère énoncé dans *Faryna*.

[209] Bon nombre des choses qui auraient eu lieu sont survenues il y a 12 ans et une grande partie du témoignage de la fonctionnaire n'était pas appuyée par des documents, des témoins ou toute autre preuve corroborante. Comme je l'ai indiqué dans *Boiko c. Conseil national de recherches du Canada*, 2018 CRTESPF 11, le retard n'est pas propice aux mémoires des témoins. Des cinq témoins dont j'ai entendu le témoignage, seule la fonctionnaire est demeurée auprès de l'employeur. Au moment où elle a témoigné, Mme Jamieson avait pris sa retraite de l'ARC il y a plus de sept ans et demi et M. B était décédé. Il avait été chargé de commander le fauteuil de la fonctionnaire au printemps 2008.

[210] Dans son témoignage, et souvent lorsqu'elle répondait à une question posée par sa représentante, plutôt que de répondre à celle-ci, la fonctionnaire faisait une déclaration quant à la façon dont M. Lamarre la traitait. J'ai énoncé plusieurs de ces réponses dans mon récit de la preuve.

[211] La première, très tôt au cours de son témoignage, a eu lieu lorsque la représentante de la fonctionnaire lui a demandé pendant combien de temps elle avait été en congé (faisant référence à l'accident d'autobus). Dans sa réponse, plutôt que de répondre directement, la fonctionnaire a dit : [traduction] « J'ai été appelée à deux reprises en juillet pour me présenter au travail afin de saisir les renseignements sur la TPS dans la base de données. Rick Lamarre a exigé que je me présente au travail. Rick Lamarre m'a menacé avec Sue Jamieson. » Non seulement elle n'a pas répondu à la question, mais elle a également dit que M. Lamarre l'avait appelée à deux reprises pour se présenter au travail. Par la suite, en contre-interrogatoire, elle a changé son histoire, affirmant qu'en fait, M. Lamarre ne l'avait pas appelée pour se présenter au travail, mais qu'elle l'avait appelé, moment auquel il l'a obligée à se présenter au travail.

[212] La fonctionnaire a déclaré qu'elle avait été appelée afin de se présenter au travail en juillet 2006, mais les documents relatifs aux congés ont révélé qu'elle était en congé pendant tous les mois de juin, juillet et août 2006, à l'exception de deux jours, soit les 5 et 6 juin. Ces dates coïncident avec son témoignage, dans lequel elle a affirmé qu'elle avait tenté de se présenter au travail après l'accident d'autobus, mais elle ne pouvait pas se souvenir de la date précise. Elle a déclaré que c'était

insupportable et que la luminosité de l'écran d'ordinateur intensifiait ses maux de tête et augmentait sa douleur. Étant donné qu'elle se souvient d'être retournée au travail peu après l'accident et les dossiers de congés, j'estime qu'elle est probablement retournée au travail les 5 et 6 juin 2006, soit les lundi et mardi suivant l'accident.

[213] La fonctionnaire a fait valoir qu'elle avait travaillé deux jours en juillet 2006. Les dossiers de congés indiquent le contraire. En tant que preuve de sa présence au travail ce mois-là, elle a déposé les indices concernant la TPS. On y trouve la date manuscrite du [traduction] « 7 juillet 2006 ». Ce qui me pose un problème est le fait que les indices concernant la TPS contiennent d'autres renseignements qui indiquent que le contribuable, qui ne s'était pas inscrit aux fins de la TPS, mais qui aurait dû l'être, s'était inscrit à compter du 23 juin 2006. Même si le nom de la personne de la section de la TPS à qui les indices concernant la TPS ont été renvoyés avait été caviardé, le document indiquait effectivement qu'il s'était écoulé 16 jours depuis leur affectation à cette personne. Bien que la date exacte à laquelle les renseignements sur les indices concernant la TPS ait été fournie à la personne dans la Section de la TPS est inconnue, on sait qu'il s'agissait au moins 16 jours avant le 23 juin 2006, soit un vendredi.

[214] Même si on ne sait pas si les 16 jours signifiaient 16 jours ouvrables ou civils, et qu'on ne sait pas s'ils comprenaient le 23 juin, les 16 jours civils auraient été le 7 ou 8 juin 2006. Seize jours ouvrables auraient été le 1<sup>er</sup> ou le 2 juin 2006. Étant donné que le résumé des congés de la fonctionnaire a révélé qu'elle était absente les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2006, et, par conséquent, il est fort probable que les renseignements qui ont donné lieu aux indices concernant la TPS et traités avaient été saisis dans le système le 5 ou le 6 juin 2006 ou vers cette date, soit les deux jours que le résumé des congés indique qu'elle était au travail. Cela est si je retiens l'argument selon lequel la fonctionnaire était l'employée qui a saisi les renseignements dans le système qui ont donné lieu aux indices concernant la TPS.

[215] Bien que la fonctionnaire ait déclaré qu'elle a écrit la mention « le 7 juillet 2006 » sur le formulaire, les indices concernant la TPS laissent entendre eux-mêmes que le travail aurait été accompli avant cette date. Elle a déclaré qu'elle l'avait inscrit sur le formulaire pour indiquer que le travail avait été fait à cette date. Toutefois, cela n'est pas logique, car la section des ND/Ni a pour but de trouver les ND/Ni et de fournir leurs renseignements à la section appropriée (en l'espèce, la TPS) aux fins d'inscription. Cela s'est produit avant le 23 juin 2006.

[216] Selon le témoignage de la fonctionnaire, les actes et le comportement de M. Lamarre étaient si mauvais que Mme Grundy était, comme l'a décrit la fonctionnaire, [traduction] « sa voix ». Mme Grundy estimait que sa première participation au nom de la fonctionnaire visait la question concernant les clés du poste de travail de la fonctionnaire (entre le 18 et le 24 janvier 2007); toutefois, cela est inexact. Mme Grundy avait d'abord commencé à agir au nom de la fonctionnaire au moins dès le 5 décembre 2006, à 9 h 02, lorsqu'elle a envoyé un courriel à M. Lamarre au sujet de la fonctionnaire et ce que Mme Grundy a décrit comme le [traduction] « retour progressif au travail » de la fonctionnaire.

[217] La preuve a révélé que Mme Grundy avait participé au nom de la fonctionnaire à divers moments entre au moins le 5 décembre 2006 et la date de dépôt des griefs en septembre et en octobre 2008. Cette participation comprenait le fait d'être tenue au courant des événements liés à sa participation à l'EAT, dont elle avait été témoin de la signature de la fonctionnaire le 25 juin 2007; la réception de l'EAT, qu'elle avait acheminée à M. Lamarre le 2 novembre 2007; les questions concernant la fourniture du fauteuil ergonomique en mai 2008; le fait de remplir les formulaires de la CAT en juin et en juillet 2008; et, selon la fonctionnaire, une réunion avec Mme Grundy et Mme Jamieson à l'automne 2008 concernant l'utilisation du terme « petrochick ».

[218] Selon les éléments de preuve dont je suis saisi, la fonctionnaire a demandé l'aide de Mme Grundy au début de son incursion de retour au travail à la fin de 2006 et Mme Grundy a continué à participer activement à ce moment-là jusqu'à au moins le 16 octobre 2008, date à laquelle elle a signé les griefs. Malgré la participation active de Mme Grundy aux questions liées à cette période prolongée, elle n'a pas témoigné à ce sujet et il n'y a aucun courriel à l'intention de celle-ci ou envoyé par elle qui mentionne le fait que M. Lamarre a effectué ce qui suit :

- crier après la fonctionnaire;
- la faire pleurer;
- la suivre et lui faire peur.

[219] Évidemment, s'il existait des éléments de preuve du fait que M. Lamarre crie après les employés, Mme Grundy, en tant que délégué syndicale de l'Alliance dont les responsabilités comprennent la représentation des membres de la DRR au BSF d'Edmonton, en aurait été informée. Aucune question à ce sujet ne lui a été posée et elle n'a donné volontairement aucun élément de preuve selon lequel cela s'est produit.



Il est ressorti de la preuve que le milieu de travail consistait en des bureaux à cloisons et, par conséquent, si les cris ont eu lieu, quelqu'un l'aurait entendu et aurait pu également le signaler à la direction ou au syndicat, ou témoigner à ce sujet.

[220] La fonctionnaire a dit que M. Lamarre l'avait suivie et lui avait fait peur, mais elle n'en a fourni aucun exemple ni aucun détail. Aucun élément de preuve n'indique que cela s'est produit, autre que la déclaration de la fonctionnaire à cet égard.

[221] À la suite de l'interrogatoire principal de la fonctionnaire, de son contre-interrogatoire et de son réinterrogatoire, ainsi que d'après les documents produits et de certaines réponses données, il était évident pour moi qu'elle avait retenu les services d'un avocat pour aborder les blessures qu'elle avait subies dans l'accident d'autobus. Je lui ai posé des questions au sujet de son action. Elle a confirmé qu'elle avait reçu une compensation financière. Elle a également confirmé qu'elle avait consulté un certain nombre de médecins spécialistes relativement à ses blessures qui ont rédigé des rapports médicaux et qui les ont fournis à son avocat chargé de son action.

#### **A. Dossier 566-34-5049**

[222] Dans ce grief, la fonctionnaire a contesté le fait qu'elle n'avait pas été autorisée à retourner au travail en mai 2007, ce qui lui avait causé beaucoup de stress et des difficultés financières. La mesure corrective qu'elle a demandée était une mesure corrective intégrale.

[223] Les faits ont révélé que la fonctionnaire a été blessée dans un accident non lié à son travail pendant son déplacement le 31 mai 2006. Elle était en congé pendant une longue période, soit de juin à septembre 2006, et est retournée au travail en septembre de manière très limitée. La preuve documentaire a révélé qu'elle avait travaillé deux heures la première semaine de septembre, puis quatre heures par semaine pour le reste du mois, jusqu'au 18 octobre 2006 et comprenant cette date.

[224] Une note du médecin de la fonctionnaire, soit le Dr Ho, du 20 septembre 2006, qui indiquait qu'il l'avait vue à cette date et affirmant qu'elle ne pouvait pas se présenter au travail du 31 mai au 5 septembre 2006. Elle indiquait ensuite [traduction] « fonctions modifiées », [traduction] « deux quarts de deux heures par semaine »,

qu'elle ne pouvait pas soulever plus de cinq livres, une évaluation ergonomique, aucun stress et un travail informatique minimal.

[225] Cette note a fourni très peu de renseignements à l'employeur. Elle ne fournissait aucun renseignement sur ce que la fonctionnaire pouvait ou ne pouvait pas faire, à l'exemption de ne pas lever plus de cinq livres. Étant donné les renseignements que j'ai reçus à l'audience et d'après les blessures de la fonctionnaire, au moins dans la mesure où elle me l'a expliqué, je ne comprends pas pourquoi la limite imposée sur le levage. Toutefois, elle n'a pas fait l'objet d'un retour au travail progressif (malgré ce que Mme Grundy aurait pu indiquer dans son courriel du 5 décembre 2006 à M. Lamarre), étant donné qu'elle n'était autorisée à travailler que quatre heures par semaine. Il n'y a aucune indication de la date à laquelle elle pourrait augmenter le nombre de ses heures de travail ni de ce qu'elle pouvait faire.

[226] Il ressort clairement des éléments de preuve que la fonctionnaire a intenté une action pour préjudice corporel contre la ville d'Edmonton et que, dans le cadre de celle-ci, elle a eu un certain nombre de rendez-vous avec des médecins spécialistes qui ont fourni des rapports. Je n'ai aucun doute que ces rapports auraient donné des renseignements sur ses blessures, leurs conséquences sur sa capacité de retourner au travail, leurs conséquences sur les tâches qu'elle devait accomplir dans le cadre de son poste, et les mesures d'adaptation, le cas échéant, qui auraient pu être prises en considération. Elle a choisi de ne pas communiquer ces renseignements à son employeur et ne les a pas fournis à l'audience.

[227] Même si la fonctionnaire est retournée au travail au début de septembre 2006, elle a travaillé l'équivalent de 9,5 jours entre cette date et le 31 décembre 2006. Bien qu'elle ait continué à travailler en janvier 2007, il s'agissait encore une fois de quatre heures par semaine, et elle a quitté soudainement à un moment donné vers la semaine du 22 janvier. Elle a travaillé 12 ou 16 heures ce mois-là.

[228] Les raisons pour lesquelles la fonctionnaire a quitté le travail ne sont pas claires. À compter de la date de son retour au travail, soit le 5 septembre 2006, jusqu'à son absence en janvier 2007, des 103 jours ouvrables visés par cette période, elle était au travail pendant l'équivalent de 10,5 jours ou environ 10 % des heures de travail. En termes simples, elle était rarement là. Il ne ressort aucunement de la preuve que, pendant cette période, elle participait à une forme quelconque de retour au travail

progressif; il n'y a aucune indication non plus qu'elle retournerait au travail à temps plein. Ni la fonctionnaire, ni son médecin, ni l'Alliance n'indiquent non plus l'étendue des mesures d'adaptation requises et, dans l'affirmative, le genre. Je dois supposer qu'elle souffrait encore de symptômes continus en raison de ses blessures subies dans l'accident d'autobus, et, par conséquent, à ce moment-là elle était très limitée en ce qu'elle pouvait faire, car la note du Dr Ho n'offrait peu d'orientation.

[229] Mme Jamieson a écrit à la fonctionnaire le 28 février 2007, indiquant que la dernière note médicale figurant au dossier de l'employeur était celle provenant du Dr Ho du 5 septembre 2006, et qu'elle avait été absente du travail depuis le 24 janvier 2007, sans explication. À ce moment-là, Mme Jamieson a dit à la fonctionnaire qu'elle ne serait pas autorisée à reprendre ses fonctions, car l'employeur n'était pas en mesure de savoir si la reprise de ses fonctions aggraverait ou pouvait aggraver son trouble médical.

[230] Étant donné que la fonctionnaire avait été absente du travail pendant une période aussi prolongée, il n'était pas déraisonnable pour l'employeur de lui demander de demander à son médecin de fournir un certificat médical attestant qu'elle était apte au travail, à défaut de quoi l'employeur souhaitait qu'elle participe à l'EAT.

[231] Même si la fonctionnaire a fourni d'autres notes médicales provenant du Dr Ho après la lettre de Mme Jamieson, elles n'étaient pas utiles; elles n'attestaient pas qu'elle pouvait retourner au travail. La note du 28 février 2007 du Dr Ho indiquait simplement la phrase suivante : [traduction] « Incapable de travailler en raison d'une maladie du 29 janvier au 19 mars 2007. » Franchement, je me méfie d'une note datée plus d'un mois après que la fonctionnaire a quitté le travail.

[232] La note du Dr Ho du 14 mars 2007 indiquait simplement que la fonctionnaire n'était pas en mesure de se présenter au travail du 19 mars au 23 avril et sa note du 18 avril 2007 indiquait simplement qu'elle n'était pas en mesure de travailler en raison d'une maladie du 23 avril au 30 mai 2007; toutefois, elle aurait pu commencer à travailler plus tôt si les problèmes étaient réglés.

[233] Un employeur a le droit d'être satisfait de la raison pour laquelle un employé n'est pas au travail. Parfois, cela exige simplement une note d'un médecin qui, lorsqu'il la rédige, atteste que l'employé est atteint d'une maladie ou d'une blessure qui l'empêche d'exercer ses fonctions. Des difficultés surviennent lorsque les employés

sont cryptiques au sujet de leurs absences et lorsque les notes médicales qu'ils fournissent sont tout aussi cryptiques.

[234] Il est clair que la note du Dr Ho du 18 avril 2007 n'était pas utile. À ce moment-là, depuis son accident, la fonctionnaire n'avait travaillé que l'équivalent de 12,5 sur 220 jours ouvrables possibles (compte tenu du fait qu'une année de travail complète pour elle était de 250 jours). La note indiquait simplement qu'elle n'était pas apte au travail en raison d'une maladie, mais qu'elle aurait pu retourner au travail plus tôt si les problèmes étaient réglés. Ces problèmes n'ont pas été énoncés.

[235] Après cette note, Mme Jamieson a écrit au Dr Ho et lui a demandé des éclaircissements.

[236] L'employeur a demandé des renseignements du Dr Ho, lesquels n'ont pas été fournis. Bien que le Dr Ho ait pu rédiger une lettre [traduction] « à qui de droit » et aurait pu l'acheminer à l'avocat de la fonctionnaire spécialisé en préjudices corporels, elle n'était certainement pas adressée à l'employeur; elle ne répondait pas non plus aux questions de l'employeur. Le Dr Ho n'a pas répondu à la correspondance de l'employeur du 24 avril 2007.

[237] Ce n'était qu'à la fin d'avril et au début de mai 2007 que l'employeur a reçu des renseignements importants de la part du Dr Ho au sujet de la situation médicale de la fonctionnaire qui a permis d'amorcer le processus d'adaptation. Il est ressorti de la preuve qu'avant ce moment, l'employeur tentait d'obtenir des renseignements de la fonctionnaire et du Dr Ho. Toutefois, il n'a reçu aucune réponse à ses demandes. En fait, la lettre qu'il a reçue sous le nom du Dr Ho provenait de l'avocat de la fonctionnaire spécialisé en préjudices corporels et non directement du Dr Ho.

[238] Je n'ai entendu aucun témoignage portant sur les difficultés financières et le fait que la fonctionnaire a témoigné qu'elle avait réglé son action concernant l'accident d'autobus. Il est courant que les actions pour préjudices corporels contiennent des réclamations pour perte de revenus. Il s'agissait de renseignements qui relevaient exclusivement de la connaissance de la fonctionnaire. Elle a choisi de ne pas communiquer ces renseignements à l'audience.

[239] Je conclus que les éléments de preuve ne révèlent pas que l'employeur a contrevenu à la convention collective en agissant de la manière qu'il a agi en mettant

en œuvre le processus d'adaptation et en n'autorisant pas la fonctionnaire à revenir au travail en mai 2007. Il a amorcé le processus d'adaptation et y a donné suite une fois qu'il a reçu les renseignements appropriés.

#### **B. Dossier 566-34-5051**

[240] La fonctionnaire a témoigné qu'elle s'était blessée à la fin de mai 2008 parce le fauteuil qu'elle était censée recevoir en raison d'une évaluation ergonomique n'avait pas été fourni. Il est ressorti des éléments de preuve qu'à compter du début de 2008 jusqu'à un moment donné en mars, elle avait utilisé un fauteuil prêté et que lorsqu'il avait été enlevé, elle en avait utilisé un autre, qui, selon elle, était cassé et lui avait causé un mal de dos.

[241] La fonctionnaire a consulté son médecin, qui a rempli les formulaires de la CAT, qu'elle a fournis à M. Lamarre. Selon elle, M. Lamarre n'a pas rempli les formulaires qu'il était censé remplir en temps opportun. Même s'il existe un litige quant à savoir s'il les a reçus d'elle à la date ou vers la date à laquelle elle a consulté son médecin à la fin de mai 2008 et à savoir si elle a informé M. Lamarre de la blessure lorsqu'elle est survenue, en fin de compte, selon l'allégation figurant dans le grief, l'employeur a contrevenu à l'article 22 de la convention collective.

[242] Je souscris aux observations de l'employeur et au raisonnement de *Spacek* selon lesquels l'article 22 est consultatif et qu'il exige que l'employeur consulte l'agent négociateur au sujet des questions de santé et de sécurité. Comme l'indique *Spacek*, l'employeur a une obligation envers l'agent négociateur et non envers un fonctionnaire s'estimant lésé individuel.

[243] La preuve a révélé que la fonctionnaire n'avait perdu aucune heure de travail. De plus, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a admis un retard dans l'obtention du fauteuil requis et il lui a donc accordé un congé de 75 heures. De plus, il s'est assuré que M. Lamarre suive une formation en santé et sécurité au travail.

[244] Étant donné que j'ai conclu que l'article en question n'est que de nature consultative et que je n'ai entendu aucun témoignage qui lui soit directement lié, il n'y a eu aucune violation de la convention collective et, par conséquent, ce grief est rejeté.

**C. Dossiers 566-34-5050 et 5052**

[245] Pour les motifs qui suivent, les griefs sont rejetés.

[246] Les deux griefs, figurant aux dossiers 566-34-5050 et 5052, ont été déposés le 16 octobre 2008 et sont libellés de manière très semblable. Dans le dossier 566-34-5050, la fonctionnaire a allégué que la direction de l'ARC au BSF d'Edmonton avait fait preuve de discrimination à son égard, contrairement à la clause 19.01 de la convention collective, aux politiques de l'ARC et aux autres articles, lois et dispositions législatives applicables. Dans le dossier 566-34-5052, elle a allégué que la direction ne lui avait pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement, comme l'exigent la clause 19.01 et les politiques de l'ARC.

[247] La fonctionnaire a mentionné plusieurs événements survenus au fil du temps, jusqu'au moment où elle a déposé les griefs. La plupart des détails étaient insuffisants et les délais n'étaient pas clairs. Il n'est pas clair non plus si elle les considérait comme de la discrimination ou du harcèlement. Il est devenu évident, à mesure qu'elle a présenté davantage d'éléments de preuve, que l'objet de sa colère était M. Lamarre.

**1. La photo**

[248] D'après le témoignage de la fonctionnaire, il n'est pas clair si elle considérait la photo sur laquelle M. Lamarre avait superposé son visage sur un caractère qu'il avait identifié provenant du film *Dogma* comme un harcèlement, une discrimination ou les deux.

[249] Il est ressorti de la preuve que la fonctionnaire l'avait copiée et a signalé qu'elle la trouvait insultante avant son accident d'autobus. On ne m'a donné aucune autre indication quant au moment où elle avait été accrochée au mur. M. Lamarre a déclaré qu'il s'agissait de l'une des trois photos dans son bureau.

[250] Selon la fonctionnaire, la photo était affichée au mur extérieur de son bureau à cloisons. M. Lamarre a dit qu'elle était accrochée uniquement dans son bureau. Il ne l'a pas identifiée comme une image représentant Jésus Christ ou Dieu. Il n'a pas non plus indiqué qu'elle avait disparu. Mme Jamieson avait vu les photos dans son bureau et n'avait rien vu de mal avec elles.

[251] La fonctionnaire a déclaré que M. Lamarre lui avait dit quelque chose comme [traduction] « N'oubliez pas, je suis votre Dieu ». Je n'ai entendu aucune observation d'elle au sujet de cette allégation.

[252] Je n'ai entendu aucun témoignage de la part de la fonctionnaire quant à la raison pour laquelle elle estimait que la photo était discriminatoire ou harcelante. Dans ses observations finales, lorsqu'elle n'en avait fait aucune mention, j'ai demandé si elle souhaitait en faire une, ce à quoi elle a indiqué que ses problèmes relatifs à la photo étaient qu'il ne s'agissait que d'une autre préoccupation dont M. Lamarre n'a pas tenu compte et un exemple de son attitude dédaigneuse relativement à ses préoccupations.

[253] Bien que la discrimination envers une personne pour des motifs religieux constitue certainement une violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la convention collective et des politiques de l'employeur, la fonctionnaire ne m'a même pas indiqué sa religion. Je suppose, en fonction du fait qu'elle semble s'opposer à la photo, qu'elle est de foi chrétienne. Cela dit, lorsque sa représentante lui a demandé si elle était religieuse, sa réponse était qu'elle était plus spirituelle.

[254] Il est ressorti de la preuve que même si avant et juste après l'accident d'autobus, le bureau de travail à cloisons de la fonctionnaire était adjacent à celui de M. Lamarre, elle a déménagé à un moment donné qui n'est pas clair. Après l'accident d'autobus, elle a été absente du lieu de travail pendant une période importante. Du 31 mai 2006 au 7 novembre 2007, elle a travaillé 12,4 jours sur 563 jours ouvrables possibles, puis elle est retournée au travail de manière progressive.

[255] Je ne suis pas convaincu que les éléments de preuve présentés appuient la conclusion que la photo était discriminatoire ou harcelante.

## **2. Utilisation du terme « petrochick »**

[256] Il est ressorti de la preuve que M. Lamarre a utilisé le terme « petrochick » pour désigner les membres de son équipe de projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et gazier qui consistaient d'entre quatre et six employées, dont la fonctionnaire.

[257] Même si la preuve n'a pas révélé exactement quand M. Lamarre a commencé à utiliser le terme pour désigner les membres de cette équipe (il pourrait s'agir dès l'automne 2007), il était évidemment utilisé au printemps 2008. La fonctionnaire a indiqué qu'elle s'était jointe à l'équipe de projet des ND/NI dans le secteur pétrolier et

gazier en mars 2008 ou vers cette date. Un courriel qui révélait que le terme était utilisé en présence de la fonctionnaire à ce moment-là a été déposé en preuve.

[258] La fonctionnaire a dit qu'elle considérait le terme comme insultant. Bien qu'elle n'ait pas témoigné quant à la raison, elle a soutenu, dans son argumentation, qu'il était discriminatoire à l'égard des femmes, car il les infantilise en les qualifiant de mignonnes et d'inoffensives.

[259] Le premier élément de preuve écrit dans lequel la fonctionnaire demandait à M. Lamarre de cesser d'utiliser ce terme était le 8 octobre 2008. Le 9 octobre, M. Lamarre a dit qu'il cesserait, et à l'exception des références figurant dans les deux cartes de vœux (que j'aborderai plus loin dans la décision), il n'existe aucune preuve qu'il l'a utilisé après le 9 octobre 2008.

[260] J'ai conclu du témoignage de Mme Jamieson qu'elle a remis en question le jugement de M. Lamarre lorsqu'il a utilisé le terme. Toutefois, le fait qu'elle ne lui ait pas dit de ne pas l'utiliser et qu'elle ait accepté l'assurance qu'aucun membre de l'équipe ne s'y opposait, m'indique qu'elle ne semblait pas considérer le terme comme discriminatoire ou insultant. De plus, elle a déclaré qu'elle avait parlé à quatre membres de l'équipe de projet, qui, selon elle, ne s'opposaient pas à l'utilisation du terme pour les désigner, et qu'une membre l'avait considérée comme mignonne. M. Lamarre a témoigné qu'une ancienne membre se qualifie toujours de « petrochick ».

[261] Certains termes et expressions, une fois utilisés et acceptés dans le lexique quotidien de la langue anglaise sont devenus péjoratifs et inacceptables au fil du temps. Certains termes ne sont peut-être pas insultants en soi, mais ils ne sont pas favorisés pour diverses raisons.

[262] Cela ne signifie pas que l'utilisation du terme « chick » pour désigner une fille ou une femme n'est pas insultante, discriminatoire ou harcelante. Je souscris à l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle il peut certainement être considéré comme insultant, discriminatoire et harcelant et je l'accepte. J'accepte également qu'à un moment donné, elle ne souhaitait pas être désignée par ce terme et qu'elle en a informé l'employeur.



[263] Dans les cartes de vœux, M. Lamarre a utilisé le terme pour désigner précisément la récipiendaire de chaque carte. La fonctionnaire a signé une des cartes. Sur une carte, elle a écrit qu'elle l'avait vue le 16 octobre 2008.

[264] M. Lamarre a admis avoir signé les cartes de vœux. Toutefois, cela ne les rend pas discriminatoires ou harcelantes. Je ne suis pas prêt à accepter qu'en les signant, il faisait preuve de discrimination ou de harcèlement envers la fonctionnaire.

[265] La fonctionnaire n'a pas signé une carte. Aucun élément de preuve quant au moment où la récipiendaire était en congé de maladie et à la date à laquelle elle a été signée ne m'a été donné.

[266] Une mention inscrite sur la deuxième carte indique que la fonctionnaire l'a vue le 16 octobre 2008. Si cela est vrai, encore une fois, je n'ai aucune idée de la date à laquelle elle a été distribuée et de la date à laquelle M. Lamarre l'a signée. Étant donné la proximité des 9 et 16 octobre 2008 (deux jeudis) et le 13 octobre ayant été l'Action de grâce et un jour férié, il n'y avait que trois jours ouvrables entre ces deux jeudis. Par conséquent, il est certainement possible que la carte ait été distribuée et signée avant le courriel de M. Lamarre du 9 octobre indiquant qu'il cesserait d'utiliser le terme.

[267] De plus, ni l'une ni l'autre des cartes n'était destinée à la fonctionnaire. Je ne suis pas prêt à accepter la proposition selon laquelle l'utilisation du terme par M. Lamarre dans une carte non destinée à la fonctionnaire visait d'une façon ou d'une autre à la harceler délibérément ou de discriminer à son endroit ou qu'elle la visait directement d'une manière insultante.

[268] Selon la prépondérance des probabilités, la meilleure preuve indique que la fonctionnaire considérait les termes « petrochick » et « petrochicks » insultants et elle a communiqué son point de vue à l'employeur et à la direction probablement le 8 ou le 9 octobre ou vers cette date. M. Lamarre a déclaré que lorsqu'elle lui a demandé de cesser d'utiliser le terme, il l'a fait. Les seuls éléments de preuve qu'il a peut-être été utilisé après le 8 ou le 9 octobre étaient les deux cartes de vœux, étant donné qu'elle a écrit [traduction] « le 16 octobre 2008 » sur l'une d'elles. On ne sait pas s'il a réellement inscrit « petrochick » sur les cartes avant ou après le 9 octobre 2008. Outre les deux cartes de vœux, je ne dispose d'aucun élément de preuve qu'il a utilisé le terme après le 9 octobre 2008, sauf que la fonctionnaire a dit qu'il l'a utilisé verbalement.

[269] Dans son témoignage devant moi, la fonctionnaire a déclaré qu'après avoir vu la carte, elle a soulevé ses préoccupations, mais que M. Lamarre a continué d'utiliser le terme. À la question de savoir à quelle fréquence il l'utilisait, elle a répondu : [traduction] « Tout le temps. » Lorsque sa représentante lui a demandé dans quel contexte, elle a répondu : [traduction] « Comme toujours : verbalement. » Toutefois, selon les éléments de preuve dont je dispose, il a utilisé le terme par écrit et lorsque la fonctionnaire s'est opposée à son utilisation, elle voulait dire par écrit. En fait, même si elle a déclaré qu'il a continué d'utiliser le terme verbalement, je trouve cela difficile à accepter, étant donné qu'elle a déposé le grief le 16 octobre 2008, soit la même date qu'elle a affirmé avoir vu la carte d'anniversaire, qui comportait, encore une fois, le terme par écrit. Elle a dit qu'elle avait déjà rencontré Mme Jamieson avec Mme Grundy au sujet de l'utilisation du terme. Si tel avait été le cas, j'ai du mal à croire qu'après avoir vu la carte d'anniversaire le 16 octobre 2008, date à laquelle elle a déposé son grief auprès de Mme Jamieson, M. Lamarre aurait continué de l'utiliser.

[270] Selon les éléments de preuve très limités et minces sur ce sujet, selon la prépondérance des probabilités, je conclus que la fonctionnaire ne s'est pas acquittée de son fardeau de la preuve afin de déterminer que l'utilisation du terme « petrochick » constituait un harcèlement ou une discrimination et, par conséquent, elle ne constitue pas une contravention de la convention collective.

### **3. Autres allégations**

#### **a. Cérémonie de remise de prix de novembre 2008**

[271] La fonctionnaire a allégué que lors d'une cérémonie de remise de prix en novembre 2008, elle était la seule membre de l'équipe qui est allée au podium pour recevoir le prix et que lorsqu'elle l'a fait, la foule réunie autour de la scène a ri d'elle. Elle a témoigné que deux autres membres de l'équipe des ND/NI étaient présentes; toutefois, elles ne sont pas allées au podium.

[272] Il est ressorti de la preuve que M. Lamarre n'était pas à la cérémonie et que Mme Jamieson était partie au moment où l'équipe des ND/NI a reçu son prix. M. Coté se souvenait d'être là, mais il n'était pas certain que l'équipe des ND/NI ait reçu un certificat ou que quelqu'un ait rit.

[273] Autre que le témoignage de la fonctionnaire, il n'y a aucun autre élément de preuve que des gens riaient d'elle lors de la cérémonie. Elle n'a pas laissé entendre que M. Lamarre ou Mme Jamieson étaient là ou qu'ils ont ri d'elle.

[274] Elle a déclaré qu'à son arrivée à l'événement, l'une des autres membres de l'équipe riait. Lorsque sa représentante l'a interrogé à ce sujet, la fonctionnaire a ensuite affirmé que les deux autres membres riaient à son arrivée et qu'elle n'avait jamais été aussi humiliée.

[275] Le témoignage de la fonctionnaire à cet égard n'est pas conforme au critère énoncé dans *Faryna*. Le contexte dans lequel elle a présenté son témoignage n'est pas logique. Elle laisse entendre que les gens ont ri trois fois. D'abord, lorsqu'elle est allée au podium, tout le monde autour riait d'elle. Deuxièmement, à son arrivée à la cérémonie, une autre membre de l'équipe riait. Troisièmement et enfin, à son arrivée à la cérémonie, les deux autres membres de l'équipe présentes riaient. Dans son témoignage, elle n'a pas dit que ses collègues de l'équipe riaient d'elle, simplement qu'elles riaient à son arrivée.

[276] La cérémonie a eu lieu après que la fonctionnaire eut déposé quatre griefs, dont l'un alléguait qu'elle avait été harcelée, mais n'identifiait pas la personne par son nom. Je n'ai entendu aucun détail sur ce qui aurait été allégué, le cas échéant, au moment du dépôt des premiers griefs. Aucun courriel que la fonctionnaire a envoyé à quiconque en vue de l'informer qu'elle avait été harcelée ou comportant une plainte de harcèlement n'a été déposé en preuve.

[277] Étant donné que la fonctionnaire s'est efforcée à déposer un grief de harcèlement, je m'attendrais à ce qu'il ait eu, au minimum, un courriel, une lettre ou une note de service à l'intention d'une personne portant sur ce sujet, même si la destinataire était Mme Grundy. Il n'y en avait aucun.

[278] On a demandé à Mme Grundy si elle avait assisté à la cérémonie. Elle a répondu qu'elle ne s'en souvenait pas, mais qu'elle en avait entendu parler de la part des membres de son équipe. Elle n'a pas indiqué ce qu'ils lui ont dit, et, plus particulièrement, elle n'a pas indiqué avoir entendu quoi que ce soit de la fonctionnaire. Lorsque la représentante de la fonctionnaire lui a demandé ce qu'elle avait entendu, elle n'a pas répondu quant à ce qu'elle avait entendu, mais a dit : [traduction] « Dans un milieu de travail fermé, les commentaires sont nombreux. Le

commentaire était qu'il était étrange que le reste de l'équipe n'y assiste pas, surtout le chef d'équipe. »

[279] Le témoignage de Mme Grundy ne corroborait pas l'allégation de la fonctionnaire selon laquelle les gens à la cérémonie avaient ri d'elle. Mme Grundy ne se souvenait pas d'avoir assisté à la cérémonie et, selon son témoignage, elle avait entendu que personne d'autre de l'équipe de la fonctionnaire n'y avait assisté. D'autre part, la fonctionnaire a déclaré que deux autres membres de son équipe étaient présentes. Dans cette veine, elle n'a pas réellement affirmé que ces membres de l'équipe riaient d'elle, simplement qu'elles avaient ri. Elle n'a pas déclaré qu'elle se tenait avec eux, qu'elle leur avait parlé ou qu'elle avait entendu ce dont elles parlaient, simplement qu'elles riaient. Cela ne constitue pas une preuve de harcèlement.

[280] De plus, selon le témoignage de la fonctionnaire, les gens autour du podium riaient d'elle. Elle ne les a pas identifiés. Elle a déclaré que le maître de cérémonie lui a demandé où étaient les autres membres de l'équipe. Si aucune n'était présente, je ne vois pas comment le fait de poser la question pourrait être considéré comme du harcèlement. Il s'agissait d'une question légitime.

[281] Sans rien d'autre que le témoignage de la fonctionnaire selon lequel elle croyait que les gens autour du podium riaient d'elle, cela ne répond certainement pas au critère de s'acquitter du fardeau de la preuve afin de déterminer qu'il s'agissait d'un harcèlement de la part de l'employeur.

[282] Sans d'autres détails et faits, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que ce qui s'est produit lors de la cérémonie de remise de prix constituait un harcèlement et, par conséquent, constitue une contravention de la convention collective.

## **b. Crier**

[283] Les éléments de preuve présentés par la fonctionnaire à ce sujet étaient génériques, minces et insuffisants pour conclure que la fonctionnaire s'est acquittée de son fardeau de la preuve afin de déterminer que M. Lamarre a agi de cette façon. Dans le cadre de son témoignage, des questions étaient souvent posées sur quelque chose, par exemple, le fait d'être en congé après l'accident d'autobus. Plutôt que de répondre, elle affirmait qu'elle avait appelé le bureau et que M. Lamarre lui avait crié après. À la

question de savoir si elle avait vu une copie d'une évaluation ergonomique, elle a déclaré : [traduction] « Je ne suis pas certaine. Je ne sais pas. Je suis allée et eu ce qu'il voulait. Il me criait après [en parlant de M. Lamarre]. » Lorsqu'on lui a demandé si elle avait un horaire modifié jusqu'en décembre 2006, elle a répondu : [traduction] « C'était très difficile; il me criait après. Chaque fois que je vais chez le médecin, j'engage des frais. » À la question de savoir si un incident particulier s'est produit, elle a répondu que M. Lamarre intimide en criant.

[284] Dans son témoignage, la fonctionnaire a laissé entendre que le fait que M. Lamarre criait a suscité la participation de Mme Grundy. Elle a dit : [traduction] « Rick continuait de crier après moi et Val était donc ma voix. » Selon le témoignage de Mme Grundy, elle s'est impliquée dans la question concernant les clés et les documents dans le bureau à cloisons de la fonctionnaire. Mme Grundy n'a fourni aucune preuve du fait que M. Lamarre criait; elle ne fait aucune référence aux documents.

[285] M. Lamarre a nié avoir crié, mais il a déclaré qu'il avait levé le ton lorsqu'il s'occupait d'une situation survenue dans les 18 mois précédant son témoignage. La représentante de la fonctionnaire ne l'a jamais contre-interrogé sur les cris.

[286] Mme Jamieson a témoigné qu'elle n'avait jamais entendu M. Lamarre crier; personne ne lui a présenté une plainte à ce sujet, y compris la fonctionnaire.

[287] Aucun document indiquant que la fonctionnaire s'est plainte comme suit n'a été déposé en preuve :

- à M. Lamarre qu'il a crié ou a levé le ton;
- à Mme Jamieson que M. Lamarre a crié ou a levé le ton;
- à Mme Grundy que M. Lamarre a crié ou a levé le ton;
- à quiconque que M. Lamarre a crié ou a levé le ton.

[288] Selon les éléments de preuve, je ne suis pas prêt à accepter que M. Lamarre ait crié ou a levé le ton à l'endroit de la fonctionnaire, ce qui constituerait un harcèlement en vertu de la convention collective.

[289] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[290] Les griefs sont rejetés.

Le 4 août 2020.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral**