

Date: 20201217

Dossiers: 566-02-10066 et 11535

Référence: 2020 CRTESPF 116

*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

MICHELINE HANNA

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de l'Environnement)**

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Environnement)**

défendeurs

Répertorié

Hanna c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Steven B. Katkin, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Fiona Campbell, avocate

Pour les défendeurs : Marc Séguin, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 15 au 19 août 2016, du 23 au 27 janvier et le 9 février 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] Micheline Hanna, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était employée, pendant la période visée, au ministère de l'Environnement (l'« employeur » ou « Environnement Canada ») en tant que gestionnaire de l'évaluation à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, un poste classifié au groupe et au niveau EC-06. Elle a déposé deux griefs; dans le premier grief, déposé le 14 avril 2014 (dossier 566-02-10066, le « grief relatif aux mesures d'adaptation »), elle a allégué que l'employeur n'avait pas répondu aux recommandations de sa médecin traitante en ce qui a trait à son retour au travail, manquant ainsi à son obligation de prendre des mesures d'adaptation et violant l'article 16 (« Élimination de la discrimination ») de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor, son employeur de fait, et l'Association canadienne des employés professionnels, son agent négociateur (ACEP ou le « syndicat »), pour l'unité de négociation du groupe Économique et services de sciences sociales, échue le 21 juin 2014 (la « convention collective », et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*). Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage le 1^{er} octobre 2014 devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique de l'époque.

[2] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, article 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP), qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le 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'article 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^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[3] Le 6 juillet 2015, la fonctionnaire a également déposé un grief contre son licenciement pour rendement insatisfaisant (dossier 566-02-11535, le « grief relatif au licenciement »), dans lequel elle a également allégué le manquement à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation, la violation de la *LCDP* et de l'article 16 (« Élimination de la discrimination ») de la convention collective. La lettre de licenciement, du 12 juin 2015 et signée par le sous-ministre, se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

La présente fait suite à vos évaluations du rendement qui exposent les préoccupations relativement à votre rendement au travail, telles qu'elles ont été examinées et évaluées entre la fin de 2011 et le 2 avril 2015. Votre rendement insatisfaisant au travail continue de susciter des préoccupations auprès du Ministère et a entraîné des coûts considérables en temps, en ressources et en efforts pour vous fournir l'aide et l'encadrement nécessaires pour répondre aux attentes en matière de rendement. Malgré ces mesures, vous n'avez pas réussi à démontrer une amélioration importante et soutenue et votre rendement n'a pas encore atteint un niveau acceptable pour Environnement Canada.

J'ai conclu que vous n'êtes pas en mesure d'accomplir l'ensemble des fonctions de votre poste de gestionnaire de l'évaluation au groupe et au niveau EC-06. En outre, comme tous les efforts pour vous aider à améliorer votre rendement ont été infructueux, j'ai conclu qu'il était peu probable que toute autre mesure d'aide vous permette de combler les lacunes déterminées. De plus, même si nous avons examiné d'autres options, un autre travail (auprès d'EC ou ailleurs) est impossible, car vous ne possédez pas les compétences essentielles requises pour continuer à travailler dans la fonction publique.

Compte tenu de ce qui précède, et conformément à l'alinéa 12(1)d de la Loi sur la gestion des finances publiques, je mets fin à votre emploi à Environnement Canada pour des motifs de rendement insatisfaisant, et ce, immédiatement à compter de l'heure de fermeture des bureaux.

[...]

[4] Dans ce grief, il est aussi allégué que le licenciement était injustifié, arbitraire et contraire aux principes d'équité et d'équité procédurale, ainsi qu'aux directives, aux politiques et aux lignes directrices de l'employeur. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 22 septembre 2015, devant la CRTEFP.

[5] En ce qui concerne les deux griefs, la fonctionnaire a donné un avis à la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du par. 210(1) de la *LRTEFP*.

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

Elle a allégué qu'elle a été victime de discrimination en raison de l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour composer avec son invalidité en vertu des art. 7 et 15 de la *LCDP*, car l'employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation en fonction de son invalidité. Dans les deux griefs, la Commission canadienne des droits de la personne a indiqué qu'elle n'entendait pas présenter des observations.

[6] 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* (*LRTSPF*).

II. Résumé de la preuve

[7] À la date de son licenciement pour rendement insatisfaisant, le 12 juin 2015, la fonctionnaire comptait 27 ans de service dans la fonction publique.

[8] Les questions dont la Commission est saisie sont les suivantes : 1) La fonctionnaire a-t-elle fait l'objet de discrimination fondée sur l'invalidité? 2) Dans la négative, l'évaluation de l'employeur de son rendement était-elle raisonnable?

[9] La fonctionnaire a déposé un grief contre son licenciement du poste classifié au groupe et au niveau EC-06. Ses responsabilités comprenaient la direction de projets d'évaluation au sein de la Section de l'évaluation des programmes de l'employeur. Immédiatement avant son licenciement, et pendant qu'elle demandait des mesures d'adaptation pour tenir compte de son invalidité, l'employeur a relevé des problèmes de rendement, pour lesquels elle a finalement été licenciée. Selon elle, le processus d'évaluation du rendement de l'employeur était vicié. Les mesures pour répondre aux besoins en matière d'adaptation déterminées par sa médecin pour un retour au travail en toute sécurité n'ont pas été prises en compte ou n'ont été que partiellement mises en œuvre et réussies. Lorsqu'elle est retournée au travail après un congé de maladie, elle s'est vu refuser la formation dont elle avait besoin. Lorsque son rendement s'est détérioré, elle a été licenciée.

[10] Les deux parties ont présenté des éléments de preuve concernant la question de la classification du poste de la fonctionnaire. La preuve a révélé et elle a soutenu qu'on lui avait promis un poste EC-07 pour une période indéterminée en 2010, sans quoi elle n'aurait pas été mutée à Environnement Canada. La preuve a également révélé qu'elle avait été nommée à un poste au groupe et au niveau EC-07 à titre intérimaires à maintes reprises au cours des événements en litige. Toutefois, elle n'a jamais obtenu le poste EC-07 pour une période indéterminée, en raison notamment des préoccupations de l'employeur quant à son rendement.

[11] La fonctionnaire n'a pas déposé de grief portant sur la question du groupe et du niveau de son poste et son grief relatif au licenciement ne faisait pas référence à l'allégation soulevée dans son témoignage selon laquelle son conflit de longue date avec l'employeur avait trait à son sentiment qu'elle n'avait pas obtenu la classification qui lui avait été promise. Elle a été licenciée alors qu'elle était classifiée au groupe et au niveau EC-06 et la preuve a révélé que son rendement avait été évalué relativement aux postes qu'elle avait occupés à ce niveau. Ma compétence se limite à ses griefs, qui ont été déposés relativement aux fonctions que l'employeur lui avait attribuées au groupe et au niveau EC-06. Par conséquent, je n'aborderai pas les éléments de preuve concernant la prétendue promesse d'un poste au groupe et au niveau EC-07.

A. Pour l'employeur

1. William Blois

[12] William Blois, le directeur de l'évaluation des programmes de l'employeur, a témoigné que la fonctionnaire relevait de lui et qu'à titre de directeur, il connaissait bien le travail de cette dernière. En tant qu'EC-06, elle était chargée de fournir des services d'évaluation neutres, opportuns et crédibles au sous-ministre et à la haute direction du Ministère, ainsi qu'aux intervenants, en ce qui a trait à la pertinence continue des programmes, des politiques et de la planification budgétaire de l'employeur (pièce E-1, onglet 2).

[13] Il a rencontré la fonctionnaire pour la première fois à l'automne 2010. Shelley Borys était alors la directrice qui avait embauché la fonctionnaire. Mme Borys a été mutée à un autre ministère en décembre 2010 et il est devenu le directeur par intérim. Lorsqu'il a assumé le poste, la fonctionnaire était évaluatrice principale et EC-07 par intérim. Ses fonctions comprenaient la gestion de quelques projets

d'évaluation et l'on s'attendait à ce qu'elle assume toutes les fonctions d'une évaluatrice principale.

[14] Un des projets dirigés par la fonctionnaire était une évaluation stratégique des zones protégées des Territoires du Nord-Ouest, à l'égard de laquelle elle a collaboré avec un autre ministère. Dans le cadre de ses fonctions, elle devait aussi assurer la liaison pour ce qui est de l'évaluation dans le cadre de la politique d'approvisionnement écologique dirigée par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC).

[15] M. Blois a témoigné qu'il avait constaté des problèmes de rendement dans le travail de la fonctionnaire pour la première fois lorsqu'elle s'occupait du dossier de la politique et de l'approvisionnement. Il lui a fallu beaucoup plus de temps que prévu pour accomplir les tâches qui lui avaient été assignées et il y avait une tension continue entre elle et ses collègues. Il est intervenu pour la première lors d'une réunion avec elle le 23 février 2011 portant sur un de ses projets. Il a fait part de ses préoccupations à la personne-ressource des Ressources humaines (RH) par courriel et a demandé des conseils sur la meilleure façon de composer avec le rendement insatisfaisant de la fonctionnaire dès le 21 mars 2011 (pièce E-1, onglet 3).

[16] L'examen de mi-exercice de la fonctionnaire, du 23 novembre 2011 (pièce E-1, onglet 4), a été la première étape du processus visant à régler le problème de rendement. Dans le cadre de cet examen, M. Blois a indiqué ses points forts comme le fait qu'elle se concentrait bien sur les détails, qu'elle était très minutieuse dans ces examens, qu'elle était respectueuse d'autrui dans l'espace ouvert de bureau qu'ils partageaient et qu'elle était passionnée de son travail. Il a également fait remarquer qu'elle ne travaillait que sur deux projets, ce qui, à son avis, n'était qu'une petite charge de travail pour une personne à son niveau. Dans le cadre de ces projets, elle a produit des documents qui étaient essentiellement des ébauches, dont la qualité laissait à désirer et qui ont été remis très en retard. Elle a dépassé considérablement le budget et a consacré plus de temps que prévu, souvent de deux à trois fois ce que ses collègues auraient consacré dans des situations comparables.

[17] M. Blois a également fait remarquer dans l'examen de mi-exercice de la fonctionnaire que l'une de ses principales responsabilités consistait à entretenir des relations avec les intervenants et à régler les problèmes avec les partenaires. Selon son

témoignage, en tant que directeur, il a dû intervenir à l'égard de plusieurs projets pour trouver un compromis avec les partenaires et régler les problèmes en suspens, ce qu'elle n'avait pas été en mesure de faire. Elle avait fait l'objet de nombreuses plaintes déposées par les partenaires de projet au sujet de son approche inflexible et abrasive en matière de gestion de projets. Dans son évaluation, elle avait investi beaucoup d'énergie à s'opposer aux révisions proposées plutôt que de simplement les mettre en vigueur. Lorsqu'il essayait de discuter de ses projets avec elle, elle devenait souvent agitée et lui opposait de la résistance.

[18] Dans l'examen du rendement de la fonctionnaire, M. Blois s'est senti obligé d'indiquer l'incapacité de cette dernière à entretenir, sans conflit, une relation avec une étudiante stagiaire qu'elle supervisait. Il avait reçu une plainte de la Simon Fraser University au sujet du traitement abrasif dont l'étudiante stagiaire avait fait l'objet de la part de la fonctionnaire et des interactions de cette dernière avec l'étudiante stagiaire. M. Blois lui avait indiqué clairement que s'il recevait d'autres plaintes, ou s'il observait un comportement qu'il jugeait inacceptable, il prendrait des mesures disciplinaires à son égard (pièce E-1, onglet 4).

[19] Dans un courriel à l'intention de la fonctionnaire le 25 novembre 2011 (pièce E-1, onglet 6), en tant que suivi de leur réunion d'examen de mi-exercice des 23 et 24 novembre 2011, M. Blois lui a fourni les données à son sujet tirées du système d'enregistrement du temps de l'employeur. À sa demande, il a joint au courriel le rapport du système d'enregistrement du temps et a reconnu que bon nombre des allégations de l'employeur concernant son rendement étaient fondées sur ce rapport.

[20] Étant donné que l'examen du rendement n'était pas positif, des options pour aider la fonctionnaire à améliorer son rendement ont été déterminées. Un plan d'action relatif au rendement devait être élaboré pour l'aider. Il devait mettre l'accent sur la réduction du temps consacré par la fonctionnaire à différents projets et activités, selon le temps accordé, et sur la formation concernant la collaboration et l'établissement de relations, ainsi que la gestion du temps.

[21] M. Blois a envoyé un plan de redressement du rendement à la fonctionnaire aux fins d'examen le 19 décembre 2011 (pièce E-1, onglet 6) et lui a demandé de la rencontrer pour en discuter le lendemain. Elle a indiqué qu'elle n'était pas prête à le rencontrer à ce moment-là, car elle n'avait pas eu la possibilité d'examiner le plan de

redressement du rendement ou d'examiner et de valider les rapports de données qu'elle avait demandés et reçus, sur lesquels son examen de mi-exercice était fondé. M. Blois a précisé que le plan de redressement du rendement ne lui a pas été envoyé aux fins de modification ou de validation, mais seulement aux fins de ses commentaires. Il avait indiqué très clairement que son approbation du plan de redressement du rendement n'était pas requise, que le plan de redressement du rendement serait appliqué et que son premier rapport aux deux semaines devait être présenté le 6 janvier 2012. Il a offert de retarder la réunion pour examiner le plan de redressement du rendement, mais a insisté sur le fait qu'ils devaient se réunir au plus tard le 4 janvier 2012.

[22] Malgré les délais et les directives claires selon lesquelles, en transmettant à la fonctionnaire le plan de redressement du rendement à titre d'information, M. Blois ne l'invitait pas à donner son avis quant au contenu substantiel, elle a finalement fait part de son avis dans un courriel envoyé le 18 janvier 2012, dans le cadre de la structure de production de rapports qui avait été établie. Dans son courriel, elle a affirmé que, selon elle, le plan de redressement du rendement n'était pas justifié; elle n'estimait pas non plus que le plan de redressement du rendement élaboré unilatéralement par M. Blois lui permettrait de réaliser ses objectifs de rendement, car il ne portait pas sur ce qu'elle considérait être la cause profonde de ses problèmes, ce qu'elle n'a pas précisé.

[23] Les rapports aux deux semaines que la fonctionnaire devait fournir étaient requis de tous les employés. Ils décrivaient l'ensemble du travail accompli au cours des deux semaines précédentes et établissaient les objectifs pour les deux semaines suivantes. Étant donné que le rapport existait déjà, M. Blois l'a utilisé comme indicateur de rendement dans le plan de redressement du rendement plutôt que de créer une toute nouvelle structure de production de rapports pour évaluer l'atteinte des objectifs en fonction de celle-ci, ce qui, selon lui, simplifierait le processus de production de rapports pour la fonctionnaire. Malgré cela, elle a omis ou a refusé de répondre à la rétroaction qu'il lui a fourni sur ces rapports concernant les progrès qu'elle avait réalisés dans le cadre du plan de redressement du rendement.

[24] Par conséquent, le 19 janvier 2012, M. Blois a envoyé un courriel à la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 7), indiquant que, malgré son refus de participer activement au processus relatif au plan de redressement du rendement, il lui incombait, à titre de directeur de sa division, de prendre les mesures nécessaires pour

remédier au problème de rendement, si celui-ci ne répondait pas aux normes requises, qu'elle le veuille ou non.

[25] Le 5 mars 2012, M. Blois a reçu, d'un conseiller principal en RH du Ministère, une copie d'une plainte déposée par l'étudiante stagiaire de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 9). Le conseiller a indiqué que cette plainte était très semblable aux plaintes reçues d'autres étudiants stagiaires que la fonctionnaire avait supervisés dans le passé. Il a demandé l'aide des Relations de travail, compte tenu de la gravité des infractions mentionnées par l'étudiante dans la plainte. M. Blois était d'avis que les lacunes de la fonctionnaire devaient être réglées immédiatement et qu'il ne fallait pas attendre la fin de la période du plan de redressement du rendement ou la conclusion de l'examen annuel du rendement.

[26] Ces plaintes, ainsi que les plaintes des membres de l'équipe d'évaluation au sujet de certains comportements de la fonctionnaire et le fait que M. Blois devait toujours intervenir auprès des clients, l'ont mené à se préoccuper des conséquences du comportement au travail de la fonctionnaire sur son propre bien-être et sur celui de ses collègues. Il a consulté le Bureau de la gestion des conflits de l'employeur et a pris des dispositions pour la tenue d'une discussion dirigée au cours de laquelle la fonctionnaire et ses collègues pouvaient exprimer leurs préoccupations et leurs opinions.

[27] M. Blois a demandé à la fonctionnaire si elle était disposée à communiquer avec le Bureau de la gestion des conflits afin que le processus lui soit expliqué. Il lui a dit clairement qu'en communiquant avec le bureau et qu'en écoutant le représentant au sujet du processus de discussion dirigée avec ses collègues, qu'elle ne s'engageait à rien. Il a constaté plus tard que la discussion dirigée n'avait jamais eu lieu.

[28] En mai 2012, M. Blois a été informé que la fonctionnaire avait déposé une plainte de harcèlement contre lui en alléguant qu'il avait abusé de son pouvoir et qu'il avait fait preuve d'une conduite inappropriée qui lui était offensante, ce qui a nui à l'exécution de son travail. Cette plainte était du 15 février 2012 (pièce E-1, onglet 12), mais M. Blois n'en a été informé que quelques mois plus tard. Au cours de l'enquête qui en a découlé, lui et la fonctionnaire ont été séparés et elle relevait de Gavin Lemieux, un autre gestionnaire qui relevait de M. Blois.

[29] Une fois que l'enquête a conclu que M. Blois n'avait pas harcelé la fonctionnaire, le lien hiérarchique a été rétabli en septembre 2013. En prévision, à la fin de mai 2013, il lui a envoyé un courriel pour lui demander si elle accepterait de participer à une discussion dirigée avec lui. Elle a refusé à ce moment-là, un processus de recours continu était en cours et la discussion n'aurait pas été appropriée.

[30] À ce moment-là, on n'a pas dit à M. Blois la raison pour laquelle la fonctionnaire ne souhaitait pas participer à une discussion dirigée avec lui, mais il a appris plus tard qu'elle souhaitait poursuivre le processus relatif à la plainte de harcèlement.

[31] L'examen du rendement de fin d'exercice de 2011-2012 de la fonctionnaire a été effectué en septembre 2012. M. Lemieux l'a effectué en se fiant aux commentaires de M. Blois. Encore une fois, il a été mentionné que l'employeur avait des préoccupations au sujet de l'entregent de la fonctionnaire; par conséquent, un autre plan de redressement du rendement était nécessaire. Lorsque M. Blois a repris sa supervision ce mois-là, il a élaboré un autre plan de redressement du rendement, du 1^{er} septembre 2013 au 28 février 2014 (pièce E-1, onglet 16A). Il a procédé de cette façon, car il a constaté que pendant son absence, peu de choses avaient changé en ce qui concerne la productivité de la fonctionnaire et les relations de cette dernière avec ses collègues et ses clients.

[32] Cette version du plan d'action de redressement du rendement portait encore une fois sur l'entregent, la gestion du temps et la production. M. Blois et la fonctionnaire se sont rencontrés seulement trois fois pour des examens aux deux semaines avant que la fonctionnaire prenne un congé de maladie le 8 janvier 2014. Cependant, pendant la période précédant le congé, M. Blois n'a constaté aucune amélioration du rendement de la fonctionnaire.

[33] À l'appui de son congé de maladie, la fonctionnaire a présenté à l'employeur, un certificat médical du 31 décembre 2013, indiquant que son milieu de travail actuel n'était pas sain pour sa santé émotionnelle et son bien-être en général et, par conséquent, elle devait prendre un congé. Il n'était pas fait mention expressément de la période pendant laquelle elle devait être en congé (pièce E-1, onglet 35).

[34] En ce qui concerne la formation, la fonctionnaire avait été encouragée à se prévaloir de ces possibilités. M. Blois croyait qu'elle avait suivi un cours de gestion. On lui a rappelé qu'un budget de formation était à sa disposition. En ce qui a trait aux

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

outils de formation, il a dit que l'apprentissage autonome était offert. À la question de savoir si un encadrement en cours d'emploi était possible, il a répondu que la fonctionnaire pouvait interagir avec d'autres chefs de projet.

[35] M. Blois a déclaré qu'en décembre 2013, il a assisté à une réunion du Comité d'évaluation ministériel, au cours de laquelle la fonctionnaire a présenté les résultats d'une évaluation stratégique des zones protégées avant de prendre un congé de maladie. Il a déclaré que le rapport de la fonctionnaire a été approuvé, avec quelques modifications.

[36] M. Blois ne se rappelait pas avoir informé la fonctionnaire pendant sa réunion avec elle le 4 mars 2011, qu'elle donnait son 110 %.

[37] Lorsqu'on lui a dit qu'avant la réunion du 23 novembre 2011 portant sur l'examen de mi-exercice de la fonctionnaire, elle lui avait dit à maintes reprises qu'elle ne se sentait pas respectée par lui et qu'il avait été trop agressif envers elle, M. Blois a dit qu'il se rappelait que la relation lui avait posé des difficultés. Il ne lui a pas fourni de documents lors de cette réunion. Il a affirmé qu'en ce qui concerne ses difficultés en matière d'entregent, il lui a dit précisément quels étaient ses comportements et quelles personnes s'étaient plaintes. Il lui a également parlé du temps qu'elle a pris pour produire ses produits livrables.

[38] En ce qui concerne le système d'enregistrement du temps, M. Blois a dit qu'il s'en servait pour établir un diagnostic et qu'il ne constituait pas le seul élément invoqué. Il était conscient des difficultés que constituaient les codes. Lorsqu'on lui a dit que les employés avaient été informés que le système d'enregistrement du temps ne devait pas servir à la gestion du rendement, il a répondu qu'il n'en était rien. Il ne se souvenait pas que la fonctionnaire lui ait dit qu'elle croyait que ce système ne servait pas à la gestion du rendement. À la question de savoir si les employés avaient suivi une formation sur le système d'enregistrement du temps, il a répondu qu'on leur avait donné un manuel.

[39] Même si M. Blois a dit à la fonctionnaire qu'elle consacrait trop de temps à l'administration, il ne lui a pas donné l'occasion d'expliquer sa compréhension des codes ou des définitions du système d'enregistrement du temps. À la question de savoir s'il estimait qu'elle avait déclaré avoir consacré beaucoup moins d'heures à des

fonctions diverses, il a répondu que ces fonctions ne l'emportaient pas sur les tâches administratives.

[40] M. Blois a dit que le courriel de l'étudiante stagiaire dans lequel elle se plaignait de la fonctionnaire n'a pas été remis à cette dernière (pièce E-1, onglet 9) et qu'il n'a pas été soulevé dans le plan de redressement du rendement (pièce E-1, onglet 6). Il a dit que la mention concernant l'étudiante stagiaire se trouvait dans les notes en vue de la conversation (pièce E-1, onglet 4), qu'il n'avait pas fournies à la fonctionnaire. Il n'a pas précisé s'il lui avait parlé de l'étudiante stagiaire.

[41] M. Blois a affirmé qu'il avait effectué une partie de l'examen du rendement de 2011-2012 de la fonctionnaire parce qu'il l'avait supervisée pendant la plus grande partie de cette période. Il a fourni ses observations à M. Lemieux.

[42] Lorsqu'il a été renvoyé à son courriel du 9 janvier 2014 à l'intention d'un conseiller en relations de travail indiquant que la fonctionnaire [traduction] « semble être ASP [absente sans permission] » (pièce G-4), M. Blois a dit qu'à ce moment-là, il ne savait pas qu'elle avait présenté un certificat médical. Il a dit qu'il l'avait appelée chez elle pour savoir comment elle se portait et non pour s'enquérir de son problème de santé. À la question de savoir s'il s'agissait de la pratique habituelle d'appeler un employé et de communiquer avec un représentant syndical si l'employé était absent du bureau pendant quelques jours (pièce G6), M. Blois a dit qu'il n'avait jamais connu ce genre de problème auparavant et qu'il avait suivi les conseils des Relations de travail.

[43] En ce qui concerne la formation de la fonctionnaire, M. Blois a déclaré qu'un plan de perfectionnement et d'apprentissage avait été annexé à son examen du rendement, mais que le plan ne peut pas être imposé à un employé. Il a dit avoir mentionné des options de formation, sans rien de plus précis.

2. Julie Bourbonnais

[44] Pendant la période visée, Julie Bourbonnais était conseillère principale en relations de travail au sein du groupe Relations de travail ministérielles qui s'est occupé des auditions des griefs au troisième palier. La fonctionnaire était présente à l'audition au troisième palier de son grief relatif aux mesures d'adaptation, le 29 juillet 2014. Après l'audience, le sous-ministre a ordonné à Mme Bourbonnais de trouver un poste pour la fonctionnaire.

[45] Mme Bourbonnais a examiné une liste de postes EC-06 existants ou équivalents au sein d'Environnement Canada afin de déterminer s'il existait des postes vacants et si on entendait les doter. Elle a également examiné leur emplacement, ainsi que les renseignements médicaux fournis par le médecin de famille de la fonctionnaire fournis dans une lettre du 29 avril 2014 (pièce E-1, onglet 44). Ces renseignements n'indiquaient aucune limitation précise, mais plutôt certaines limitations ayant trait aux [traduction] « exigences émotionnelles sociales », comme les problèmes en milieu de travail, le travail d'équipe, l'interaction avec son superviseur et le milieu de travail. Mme Bourbonnais a tenu compte de ces éléments lorsqu'elle a examiné les postes.

[46] Mme Bourbonnais a trouvé une affectation potentielle de six mois dans une autre direction générale située dans un bâtiment différent et y a acheminé le curriculum vitae de la fonctionnaire. Elle a consulté Nathalie Laframboise (« Mme N. Laframboise »), la conseillère en relations de travail de cette direction générale, qui lui a dit que la direction générale avait un milieu de travail positif. En outre, les employés de la direction générale n'étaient pas au courant ni du grief relatif aux mesures d'adaptation présenté par la fonctionnaire ni de sa plainte de harcèlement, et Mme Bourbonnais n'a pas informé les cadres de la direction générale de ces éléments. Mme Bourbonnais a été informée que la fonctionnaire avait accepté l'affectation.

[47] Lorsqu'on lui a demandé en contre-interrogatoire si quelqu'un avait envisagé des options comme le télétravail, Mme Bourbonnais a répondu que la direction attendait les résultats de l'évaluation de la fonctionnaire par Santé Canada, mais qu'elle avait tenu compte des limitations énoncées dans la lettre du médecin lorsqu'elle avait examiné les postes libres. La direction ne voulait pas que la fonctionnaire occupe un poste où elle aurait une charge de travail supérieure à celle de son poste d'attache.

[48] Dans une lettre du 17 septembre 2014 (pièce E-1, onglet 51), Santé Canada a indiqué qu'aucun problème de santé actuel n'avait été décelé qui aurait des répercussions négatives sur la fonctionnaire en milieu de travail, mais a recommandé une modification du lien hiérarchique et du milieu de travail. Mme Bourbonnais a tenu compte de ces recommandations lorsqu'elle cherchait des postes pour la fonctionnaire.

[49] Mme Bourbonnais a fait mention d'un courriel qui lui a été envoyé, ainsi qu'à d'autres personnes, par Mme N. Laframboise le 2 octobre 2014, dans lequel il était indiqué que la fonctionnaire ne possédait pas la formation législative nécessaire pour occuper le poste à la Division de la gouvernance législative, qui fait partie de la Direction générale de l'intendance environnementale (pièce G-7). Il se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

Je viens de rencontrer John Moffet [directeur général de la Division de la gouvernance législative] et Sara Neamtz [gestionnaire principale de la Division de la gouvernance législative]. Ils m'ont clairement informé que l'employée n'a pas les qualifications pour travailler sous la direction de Sara. Les employés qui relèvent de Sara doivent posséder une formation législative et l'employée n'en a pas. Ils disent qu'elle ne serait pas en mesure de lui attribuer un travail significatif.

[...]

[50] Mme Bourbonnais a dit qu'avant que la fonctionnaire n'assume l'affectation à la Division de la gouvernance législative, le 15 octobre 2014, Mme N. Laframboise a trouvé un projet auquel la fonctionnaire pourrait contribuer de façon marquée et qui ne nécessitait pas une formation législative.

3. M. Lemieux

[51] M. Lemieux a témoigné qu'il était directeur de l'évaluation stratégique à Ressources naturelles Canada et que, comme M. Blois, il a géré une équipe de 12 à 16 analystes de groupes et niveaux EC-04 à EC-07. Avant de se joindre à Ressources naturelles Canada, il a travaillé comme EC-07 à Environnement Canada pendant environ quatre ans, où il a supervisé la fonctionnaire de mai 2012 à septembre 2013.

[52] En mai 2012, M. Blois a communiqué avec lui et lui a demandé de superviser directement la fonctionnaire, étant donné qu'elle avait déposé une plainte contre M. Blois. Des représentants des RH et des Relations de travail ont dit à M. Lemieux que pendant qu'il supervisait la fonctionnaire, il lui fournirait l'examen du rendement de 2011-2012 préparé par M. Blois.

[53] Entre septembre et décembre 2012, la fonctionnaire et M. Lemieux ont eu une série de discussions au sujet de cet examen du rendement. Elle a insisté sur le fait qu'elle avait droit à l'examen, peu importe la situation, et M. Lemieux a donc accepté. Il *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*

a demandé à M. Blois de préparer des notes et a demandé l'aide des RH quant au type de libellé à utiliser. Les problèmes relatifs au respect des délais et à la qualité des rapports devaient être mentionnés.

[54] Au début de septembre 2012, M. Lemieux a rencontré la fonctionnaire pour déterminer comment ils procéderaient dans le cadre de leur relation de travail et pour lui communiquer ses attentes en matière de rendement. Les RH l'avaient informé que si les problèmes dont faisait mention M. Blois dans l'examen du rendement de la fonctionnaire étaient observés, M. Lemieux devait en discuter avec cette dernière. Afin de faciliter la discussion, M. Lemieux lui a donné une copie de son entente concernant le rendement de l'employé et la gestion du talent pour 2011-2012 (pièce E-1, onglet 26B). Elle s'est ensuite auto-évaluée en fonction de son entente. Il ne se souvenait pas s'il avait utilisé son auto-évaluation dans les discussions avec la fonctionnaire sur son rendement. Il lui a surtout fait part des commentaires de M. Blois.

[55] M. Lemieux a déclaré que des objectifs ont été fixés pour tous les employés en harmonisant leurs engagements avec les objectifs de M. Blois pour l'année. Pendant que M. Lemieux la supervisait, les objectifs de la fonctionnaire étaient généralement harmonisés avec les siens, énoncés dans son évaluation du rendement pour 2012-2013 (pièce E-1, onglet 26C).

[56] M. Lemieux a formulé des commentaires sur l'auto-évaluation de la fonctionnaire (pièce 1, onglet 26D), qui n'a pas eu une incidence importante sur leur discussion en ce qui concerne la production de documents. Plus particulièrement, il a formulé des commentaires relatifs à la liste de réalisations qu'elle avait jointe. Il a déclaré que, normalement, les employés fournissent une liste générale de deux ou trois choses accomplies au cours du cycle de rendement. Il a estimé que la liste de la fonctionnaire était inhabituelle, car selon lui les réalisations qu'elle avait énumérées étaient de nature transactionnelle. Les éléments figurant dans la liste portaient davantage sur l'évaluation plutôt que sur les documents qu'elle a produits. Il a trouvé particulièrement étrange la mention du départ hâtif de l'étudiante stagiaire à l'été 2011, lorsque M. Lemieux remplaçait par intérim M. Blois.

[57] Dans son auto-évaluation, la fonctionnaire a fait remarquer que l'étudiante stagiaire est partie de manière inattendue avant la fin de son mandat, sans explication, ce qui ne correspondait pas à ce dont se souvenait M. Lemieux. Une semaine avant le

retour prévu de l'étudiante de la Simon Fraser University, cette dernière a demandé de lui parler en privé. Selon M. Lemieux, elle semblait très contrariée, alors il l'a rencontrée dans le bureau de M. Blois.

[58] L'étudiante a expliqué à M. Lemieux qu'elle devait prendre un congé pour des raisons médicales et qu'elle ne voulait pas voir la fonctionnaire avant de partir. Lorsque M. Lemieux lui a demandé pourquoi, elle a expliqué que cette demande était liée à la relation de travail avec la fonctionnaire. Elle avait déjà informé la fonctionnaire qu'elle devait prendre un congé et la fonctionnaire avait répondu que l'étudiante n'avait pas le droit d'utiliser un certificat médical pour justifier son congé et qu'elle ne devait pas en parler à qui que ce soit.

[59] Le 15 août 2011, M. Lemieux a discuté avec la coordonnatrice de l'étudiante stagiaire de la Simon Fraser University, qui a longuement examiné la situation de la demande de congé de maladie de l'étudiante stagiaire. Au cours de la discussion, la coordonnatrice a décrit la fonctionnaire comme grossière, irrespectueuse, accusatrice et condescendante. Apparemment, la fonctionnaire avait accusé l'étudiante d'être irrespectueuse, inappropriée, déloyale et de mauvaise foi. Ce traitement a causé à l'étudiante une anxiété et une détresse considérables, ce qui a entraîné la nécessité de prendre un congé (résumé de la discussion à la pièce E-1, onglet 9).

[60] Lorsque M. Lemieux a fait part de cette conversation à la fonctionnaire, elle était [traduction] « plutôt sur la défensive », à son avis. De plus, selon lui, elle a répondu qu'elle avait été victime de harcèlement et que l'étudiante avait des problèmes, sans autres explications sur ces problèmes.

[61] M. Lemieux a témoigné avoir recommandé à la fonctionnaire de faire preuve de prudence quant à l'utilisation des termes comme [traduction] « irrespectueuse » et [traduction] « déloyale ». Il a ensuite envoyé un courriel pour faire un suivi auprès d'elle, en lui disant que si elle avait éprouvé des difficultés à traiter avec l'étudiante stagiaire, elle aurait dû le consulter pour obtenir des conseils. À l'époque, M. Lemieux ne connaissait pas assez bien la fonctionnaire pour déterminer s'il existait de graves problèmes liés à ses capacités de superviser les étudiants stagiaires ou s'il s'agissait d'une situation ponctuelle.

[62] En novembre 2011, la fonctionnaire a approché M. Lemieux et s'est plainte qu'il ne consacrait pas le temps nécessaire pour l'aider dans son travail. À ce moment-là, il

travaillait avec un autre EC-07, coordonnant un projet qui nécessitait une grande partie de leur temps.

[63] Environ à la même époque, la fonctionnaire a demandé à M. Lemieux de ne pas titulariser l'employée qui occupait par intérim le poste vacant EC -04 et dont les fonctions consistaient à travailler sur les projets dont s'occupait la fonctionnaire. À l'époque, étant donné qu'il y avait plus d'EC au niveau de la gestion qu'au niveau d'analyste, M. Lemieux estimait que la dotation du poste constituait une priorité. La fonctionnaire et lui avaient discuté de cette mesure de dotation auparavant et il était donc surpris lorsqu'elle a soulevé cette question.

[64] M. Lemieux a témoigné avoir communiqué avec l'EC-04 et l'a interrogée quant à sa capacité à équilibrer les priorités. À sa question, selon lui, [traduction] « le cou [de l'EC-04] est devenu rouge comme une tomate » et elle lui a demandé si la fonctionnaire avait communiqué avec lui à ce sujet. Selon M. Lemieux, il a présenté sa discussion comme un rapport d'étape, afin d'éviter d'offenser davantage l'EC-04. Elle lui a fourni une liste de ses problèmes et de ses préoccupations concernant le fait de travailler avec la fonctionnaire et lui a expliqué ses relations de travail difficiles avec la fonctionnaire.

[65] M. Lemieux a admis qu'il n'était pas prêt pour une telle conversation. Ce qui lui a le plus marqué était les éléments suivants : la fonctionnaire a accompagné l'employée dans une salle et lui a dit qu'elle était irrespectueuse et déloyale et que les tâches qu'elle avait accomplies étaient dénuées de sens et ne constituaient pas des analyses. M. Lemieux a offert d'en discuter avec la fonctionnaire si l'employée le souhaitait. Il a également suggéré que l'employée pourrait en discuter avec M. Blois ou qu'elle pourrait lui communiquer ses préoccupations par écrit. Au contraire, l'employée a choisi d'être mutée à un autre poste.

[66] La capacité de la fonctionnaire de gérer le personnel constituait clairement une préoccupation, selon M. Lemieux. Au début de 2012, un autre étudiant stagiaire s'est plaint des difficultés dans sa relation avec la fonctionnaire. M. Lemieux avait travaillé avec cet étudiant sur ses projets et connaissait le travail et les capacités de l'étudiant. Compte tenu de son expérience, M. Lemieux a dit à l'étudiant qu'il en discuterait avec la fonctionnaire, mais que si l'étudiant estimait que la situation était trop grave pour

être réglée de cette façon, il devrait en discuter avec M. Blois, ce qu'il a fait, d'après M. Lemieux.

[67] Pour tous ces motifs, lorsqu'il a lu l'évaluation du rendement du personnel préparé par la fonctionnaire, il a eu des doutes. Des membres du personnel de niveau supérieur aux membres subalternes se sont plaints de la fonctionnaire. Par souci de diligence raisonnable, comme des problèmes avaient été soulevés à différents niveaux, et qu'il n'avait pas été témoin du comportement lui-même, mais plutôt de ses répercussions, M. Lemieux a pris l'initiative de travailler avec elle dans le domaine de la gestion du personnel.

[68] Le 27 septembre 2012, M. Lemieux a rencontré la fonctionnaire pour discuter de son rendement pour l'année 2011-2012 et des objectifs et du plan d'apprentissage pour 2012-2013. Il a pris les notes qui lui ont été données par M. Blois aux fins de consultation pendant la discussion portant sur 2011-2012. Une partie de la discussion portait sur les attentes de l'employeur en ce qui concerne son rendement et ses objectifs de rendement pour 2012-2013. Il a également profité de l'occasion pour discuter de ses préoccupations concernant son entregent. Ce point est résumé dans l'aperçu du rendement joint au document d'examen du rendement (pièce E-1, onglet 29).

[69] Plus particulièrement, entre autres sujets de préoccupation, M. Lemieux a souligné que les collègues de la fonctionnaire lui avaient mentionné avoir eu des interactions négatives au cours desquelles elle avait été argumentative et menaçante, ou avoir été témoins de telles interactions. Les deux étudiants stagiaires avaient déposé des plaintes concernant la façon dont elle les avait traités pendant qu'elle les supervisait. Des plaintes avaient également été déposées relativement au comportement de la fonctionnaire par les cadres supérieurs et les membres du personnel d'Environnement Canada qui ont participé à ses projets, par de hauts fonctionnaires du domaine de l'évaluation provenant de deux ministères différents pendant la période au cours de laquelle elle était la personne-ressource d'Environnement Canada et par les membres subalternes de son équipe.

[70] D'autres préoccupations ont été soulevées quant au respect des délais liés aux tâches à exécuter. Elle n'avait que deux livrables au cours de l'exercice, remis en retard et présentant de graves lacunes sur le plan du rendement; notamment, elle avait

consacré beaucoup de temps à tenter d'élaborer un plan d'évaluation pour un projet en sous-traitance et n'avait fait aucun compte rendu au Comité d'évaluation ministériel pendant toute la période. Sa charge de travail était beaucoup moins élevée que celle des autres EC-07 et EC-06.

[71] Même si la plupart de ses collègues ont été affectés à des projets internes en plus de s'occuper des obligations contractuelles, des projets ministériels et des consultations, la fonctionnaire n'a été affectée qu'à deux projets contractuels et à des consultations. La portée des consultations qui lui ont été confiées était de bien moindre envergure que celle des consultations dont s'occupaient ses collègues, en raison du nombre de plaintes déposées contre elle. Malgré cela, elle avait dépassé considérablement le budget alloué aux projets dont elle s'occupait.

[72] Dans l'ensemble, la réunion d'examen du rendement n'a pas été productive, selon M. Lemieux. En décembre 2012, il était temps qu'il procède à l'examen du rendement de mi-exercice de la fonctionnaire, au cours duquel ils ont examiné l'état de ses objectifs afin de déterminer si elle était en voie de les réaliser. Le 6 décembre 2012, il lui a envoyé un courriel et y a joint l'examen du rendement de 2011-2012 en prévision de l'examen de mi-exercice (pièce E-1, onglet 30).

[73] Dans son courriel, il a exprimé ses préoccupations au sujet du manque de communication. Elle ne l'avait pas informé d'une absence prévue à des fins de formation. Elle ne l'avait pas informé qu'elle serait absente; elle ne l'avait pas non plus fait savoir qui serait chargé de ses projets en son absence. Il a demandé que leurs discussions portent sur la gestion du temps et sur l'établissement des priorités des tâches.

[74] En décembre 2012, le rendement de la fonctionnaire ne s'était pas suffisamment amélioré pour lui permettre de répondre aux attentes, et M. Lemieux a été obligé de passer à l'étape suivante du cadre de gestion du rendement, qui consistait à l'assujettir à un plan de redressement du rendement afin d'améliorer son rendement pour la période allant du 1^{er} juin au 13 décembre 2012 (pièce E-1, onglet 31). Les objectifs particuliers à réaliser portaient sur la gestion du temps, la souplesse et l'adaptabilité, l'orientation vers les résultats et le travail d'équipe.

[75] M. Lemieux a discuté du plan de redressement du rendement avec la fonctionnaire et a déclaré qu'il se rappelait surtout que, même s'il y avait un certain désaccord, la réunion était positive.

[76] Lorsque M. Lemieux a discuté de son évaluation du rendement de la fonctionnaire en 2012-2013 (pièce E-1, onglet 32), il a affirmé que même si cette dernière n'avait aucun contrôle relativement aux affectations, sa productivité était faible par rapport à celle de ses collègues. Elle faisait preuve de diligence, mais sa production dans les délais impartis n'était pas à la hauteur. M. Lemieux a fait remarquer que, selon la rétroaction à 360 degrés avec ses collègues, la fonctionnaire avait moins d'interactions interpersonnelles et de rencontres conflictuelles.

[77] Étant donné qu'au cours de la période d'examen du rendement, la fonctionnaire n'avait qu'un seul projet pour lequel elle était l'auteur ou la gestionnaire, M. Lemieux n'était pas en mesure de formuler des commentaires sur aucun document écrit important produit par la fonctionnaire. Ses rapports, remis aux deux semaines, étaient très détaillés, même si moins de détails étaient requis. Son approche consistait à lui faire reconnaître le problème et à maintenir des rapports généraux. La charge de travail de la fonctionnaire était peu élevée et sa production était faible. Les réunions avec la fonctionnaire au sujet du rendement de celle-ci étaient difficiles, mais il a estimé que la fonctionnaire et lui-même entretenaient de meilleures relations de travail.

[78] M. Lemieux estimait qu'il devait reprendre le plan de redressement du rendement, mais il devait d'abord achever le projet d'évaluation stratégique des zones protégées. Cependant, en février 2013, la fonctionnaire l'a informé d'un problème familial et elle a pris un congé pendant la grande partie du mois de mars 2013. À son retour, il a observé que, selon ses mots, elle [traduction] « n'était pas à 100 % ». Dans les circonstances, il estimait qu'il n'était pas convenable de reprendre le plan de redressement du rendement.

[79] Au printemps, la fonctionnaire a indiqué à M. Lemieux qu'elle composait avec une situation stressante et des problèmes médicaux, et il l'a cru sur parole. Elle a indiqué plus tard qu'elle avait un niveau de stress accru. Pendant l'été, il a observé qu'elle présentait des signes de stress et il a suggéré qu'elle prenne un congé de maladie, mais elle a refusé de le faire. À ce moment-là, il avait travaillé avec elle pendant plus d'un an. Il était inquiet et a essayé de discuter avec elle des raisons de

son stress afin de déterminer s'il s'agissait de sa charge de travail ou de sa relation avec M. Blois.

[80] Par la suite, la fonctionnaire n'a plus relevé de lui. Pendant qu'il occupait par intérim le poste de M. Blois, elle devait présenter au Comité d'évaluation ministériel un rapport d'évaluation stratégique des zones protégées. Une de ses tâches consistait à travailler avec la fonctionnaire et un autre gestionnaire pour recueillir les commentaires du directeur général de la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, Robert D'Aoust, qui ont été formulés lors d'une réunion à laquelle les trois ont assisté. M. Lemieux estimait que la réunion avait été positive, car seulement quelques révisions du rapport avaient été proposées.

[81] Peu après la réunion, la fonctionnaire s'est présentée au poste de travail de M. Lemieux. Elle était visiblement stressée et en larmes. Elle lui a dit à peu près : [traduction] « C'est le meilleur moyen de m'achever. » Il était inquiet et lui a proposé de communiquer avec le Programme d'aide aux employés ou de prendre un congé de maladie. Elle n'a donné aucune autre explication. Selon lui, aucun problème n'aurait pu provoquer ce niveau de stress. M. Lemieux a dit que pendant la période de 2012-2013, même si elle n'était toujours pas d'accord avec lui, ils avaient une meilleure relation de travail.

[82] En contre-interrogatoire, M. Lemieux a indiqué qu'on ne lui a pas donné de détails sur la plainte de harcèlement déposée par la fonctionnaire, mais qu'il savait que sa relation avec M. Blois était difficile.

[83] Le plan d'apprentissage et de formation individuel de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 26D) était le même que celui des autres employés.

[84] M. Lemieux a dit qu'à l'époque, il n'avait pas constaté de problèmes entre la fonctionnaire et l'étudiante stagiaire de la Simon Fraser University. M. Lemieux était convaincu que la fonctionnaire et l'étudiante s'étaient bien entendues. M. Lemieux a eu une discussion de suivi avec la coordonnatrice des stages de la Simon Fraser University au cours de laquelle il l'a informée avoir eu une discussion avec la fonctionnaire. M. Lemieux a envoyé un courriel à M. Blois et il en a envoyé une copie à la coordonnatrice.

[85] M. Lemieux n'a pas fait part du problème à la fonctionnaire concernant l'EC-04 en novembre 2011, parce que l'EC-04 ne le souhaitait pas. Il a reconnu qu'il n'avait pas la version des faits de la fonctionnaire relativement à la situation. Il a dit à l'EC-04 qu'elle pourrait soulever le problème auprès de M. Blois.

[86] En ce qui concerne l'aperçu du rendement de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 29), M. Lemieux a dit que les notes de synthèse étaient les siennes et qu'il les avait rédigées avant la réunion avec elle et qu'il lui en avait donné une copie. Les notes contenaient des renseignements qu'il avait obtenus de M. Blois.

[87] Dans l'esprit de M. Lemieux, l'évaluation envoyée par courriel à la fonctionnaire le 6 décembre 2012 (pièce E-1, onglet 30) devait être la version finale de l'évaluation de 2011-2012, mais ce n'était pas le cas. La version finale (pièce E-1, onglet 33) a été envoyée un an plus tard, laquelle était approuvée et signée par M. Lemieux. Il a dit que même si certains commentaires figurant dans la version précédente ont été supprimés dans la version finale, il y avait des points communs.

[88] M. Lemieux a déclaré qu'il n'y avait pas de plan de redressement du rendement entre mai et novembre 2012. En ce qui concerne le plan de redressement du rendement du 1^{er} au 13 décembre 2012 (pièce E-1, onglet 31), il croyait qu'il en avait discuté avec la fonctionnaire et qu'il lui en avait remis une copie à leur réunion, laquelle selon lui aurait pu avoir eu lieu le 13 décembre 2012, plutôt que le 17 décembre, contrairement à ce qu'il avait déclaré.

[89] En ce qui a trait au niveau de détail figurant dans les rapports aux deux semaines de la fonctionnaire, M. Lemieux a déclaré que même si M. Blois avait formulé des commentaires à cet égard, il avait fait la même observation. Selon ce qu'il croyait comprendre, les rapports comportaient trop de détails et ils auraient dû être plus généraux.

[90] En ce qui concerne l'évaluation du rendement pour 2012-2013, M. Lemieux a préparé la première version et la deuxième était la fusion de son évaluation et de l'auto-évaluation de la fonctionnaire pour 2012-2013 (pièce G-8). Les commentaires du superviseur sont les siens et il lui en a donné un aperçu général dans un courriel le 9 août 2013 (pièce G-10).

[91] M. Lemieux a convenu que dans la section de l'évaluation de 2012-2013 intitulée [traduction] « Stratégie d'amélioration du rendement » (pièce E-1, onglet 32, dernière page), il n'a pas fait mention du plan de redressement du rendement figurant dans les notes d'auto-évaluation remises à la fonctionnaire.

[92] M. Lemieux a dit que selon son courriel du 4 décembre 2013 envoyé à M. Blois (pièce G-9), il a discuté avec la fonctionnaire concernant le stress subi en août et en septembre 2013. Elle a fait mention du stress dans le contexte de ses fonctions de travail et de sa relation avec M. Blois.

[93] M. Lemieux a reconnu que pendant qu'il supervisait la fonctionnaire, M. Blois était chargé de déterminer la charge de travail de cette dernière.

4. Michelle Laframboise

[94] Michelle Laframboise (« Mme M. Laframboise ») a travaillé à Environnement Canada pendant six années : les trois premières années à titre de directrice des relations de travail et de la classification et les trois dernières à titre de directrice générale des services de perfectionnement et du bien-être de l'effectif.

[95] À l'automne 2012, la fonctionnaire et son représentant syndical l'ont approché pour discuter de l'évaluation du rendement de 2011-2012 de la fonctionnaire, car ils ne souscrivaient pas à son contenu. Elle a rencontré la direction et a offert ses services pour permettre aux parties de conclure une entente. Les discussions ont duré environ six mois. Elle voulait que le processus progresse. Même si un plan de redressement du rendement était en vigueur, avant que des mesures soient prises pour remédier aux lacunes de la fonctionnaire, l'évaluation devait d'abord être mise au point. Par ailleurs, il risquait d'y avoir un chevauchement avec la période de 2012-2013, car celle-ci approchait. Mme M. Laframboise a formulé des suggestions sur le libellé à l'intention de la direction, mais elle n'a pas rédigé l'évaluation et n'était pas au courant du rendement de la fonctionnaire.

[96] Mme M. Laframboise a également participé à la demande de mesures d'adaptation présentée par la fonctionnaire. Dans sa lettre du 24 avril 2014 à l'intention de la Dre Christine Harrison, la médecin traitante de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 43), Mme M. Laframboise a demandé des renseignements supplémentaires à ceux reçus de la Dre Harrison dans son certificat médical du 24 mars 2014 (pièce E-1, onglet 40), lequel, selon Mme M. Laframboise, indiquait que la *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*

fonctionnaire était apte à retourner au travail, mais dans un milieu de travail différent. Mme M. Laframboise a déclaré que la direction devait vérifier si la fonctionnaire avait une déficience d'ordre médical, un problème de santé ou des limitations qui nécessitaient des mesures d'adaptation. À cet égard, la direction devait s'assurer que la médecin traitante disposait des renseignements nécessaires pour formuler ses recommandations.

[97] Mme M. Laframboise a dit que la réponse de la Dre Harrison du 29 avril 2014 (pièce E-1, onglet 44) ne répondait pas à toutes les questions qui lui avaient été posées. La Dre Harrison a fourni des renseignements sur la santé de la fonctionnaire et de la perception de cette dernière du milieu de travail et a déclaré que la fonctionnaire ne souhaitait pas retourner au travail en relevant du même superviseur. Il n'y avait aucune information concernant un problème de santé ou la déficience que présenterait la fonctionnaire. La Dre Harrison a déclaré que les préoccupations de la fonctionnaire en matière de santé étaient de nature situationnelle.

[98] Lorsque la direction est d'avis que les renseignements fournis par le médecin traitant sont insuffisants, elle envoie l'employé à Santé Canada aux fins d'une évaluation de l'aptitude au travail. Mme M. Laframboise en a informé le représentant syndical de la fonctionnaire, Yves Rochon, agent des relations de travail à l'ACEP, dans une lettre du 14 mai 2014 (pièce E-1, onglet 45), à laquelle il a répondu le 23 mai 2014 (pièce E-1, onglet 46).

[99] Dans sa lettre à Santé Canada du 13 juin 2014 (pièce E-1, onglet 47), Mme M. Laframboise a demandé si un problème de santé pouvait nuire au rendement ou au comportement de la fonctionnaire au travail. La réponse de Santé Canada était du 17 septembre 2014 (pièce E-1, onglet 51). Le seul poste que Santé Canada aurait pu évaluer était celui au groupe et au niveau EC-06, car il s'agit de la description de travail qui lui avait été remise.

[100] Le 23 avril 2015, Mme M. Laframboise, Renée de Varennes, représentant des Relations de travail, la fonctionnaire et M. Rochon ont assisté à une réunion visant à examiner les possibilités qui s'offraient à la fonctionnaire autre que le poste à Environnement Canada, étant donné que son affectation à la Division de la gouvernance législative prenait fin. À l'origine, l'affectation de la fonctionnaire devait prendre fin en avril 2015, mais elle a été prolongée deux fois, jusqu'au 16 juin 2015.

Selon les modalités de l'affectation, elle devait revenir à son poste d'attache une fois l'affectation terminée. À la réunion, Mme M. Laframboise a précisé qu'il devenait de plus en plus difficile pour la direction de trouver des postes pour lesquels la fonctionnaire était qualifiée. Elle a proposé des exemples, comme un échange dans le secteur privé ou dans le milieu universitaire ou un congé, comme un congé d'études, pour poursuivre d'autres emplois, et a demandé si la fonctionnaire envisageait de prendre sa retraite.

[101] Mme M. Laframboise a expliqué qu'il était difficile de trouver un poste qui convenait à la fonctionnaire, car aucune référence favorable ne pouvait être fournie. Lorsque cette dernière a été mutée à la Division de la gouvernance législative, ses antécédents professionnels n'avaient pas été fournis. Or, la Division de la gouvernance législative a été éliminée lorsque son affectation a pris fin. La direction n'avait plus d'options parce que la fonctionnaire ne pouvait pas retourner à sa direction générale initiale (la Direction générale de la vérification et de l'évaluation). Selon la position du syndicat, l'employeur devait trouver un autre emploi pour la fonctionnaire à Environnement Canada, comme le mentionnait la lettre envoyée par M. Rochon le 12 mai 2015 (pièce E-2).

[102] À la suite de la réunion du 23 avril 2015, la Division de la gouvernance législative a rédigé l'évaluation de rendement de la fonctionnaire. Elle n'a pas atteint les objectifs fixés pour son poste. La Division de la gouvernance législative a déclaré qu'elle ne la maintiendrait pas en poste ni ne lui chercherait d'autres postes au sein de cette Division. Selon Mme M. Laframboise, lors d'une réunion en avril 2015, M. D'Aoust, le directeur général attitré de la fonctionnaire, a été informé qu'il n'existait aucun poste pour lequel la fonctionnaire était qualifiée et qu'il n'existait aucune autre affectation possible. Mme M. Laframboise a indiqué que M. D'Aoust a décidé de rencontrer le sous-ministre et de recommander le licenciement de la fonctionnaire pour mauvais rendement.

[103] En contre-interrogatoire, Mme M. Laframboise a déclaré qu'elle occupait le rôle de coordonnatrice en matière de harcèlement lorsque la fonctionnaire a déposé une plainte contre M. Blois.

[104] Mme M. Laframboise a vu la réponse au premier palier à un grief de harcèlement déposé par la fonctionnaire en 2013 (pièce E-1, onglet 52) dans lequel elle s'opposait

aux méthodes de gestion utilisées à son égard. Mme M. Laframboise a déclaré qu'elle estimait que la direction avait cherché d'autres postes pour la fonctionnaire à l'été 2014. La direction l'avait rencontrée et lui avait demandé son curriculum vitae afin d'amorcer la recherche. Elle se préoccupait du fait qu'elle n'était pas en mesure d'accomplir le travail du poste qu'elle occupait et qu'il s'agissait d'une question de compétence. Sa relation avec M. Blois était tendue et elle avait déposé plusieurs griefs. Même si sa plainte de harcèlement a été jugée non fondée, le processus de grief a rendu la relation difficile.

[105] En interrogatoire principal, Mme M. Laframboise a affirmé que la lettre de la Dre Harrison mentionnait que la fonctionnaire ne souhaitait pas travailler avec M. Blois, mais elle a aussi reconnu qu'il s'agissait de sa propre interprétation de la lettre. Elle a dit que la Dre Harrison n'avait pas été informée par la direction de la plainte de harcèlement déposée par la fonctionnaire ou d'autres renseignements, mais qu'elle n'avait été informée que de ce que la fonctionnaire lui avait dit.

[106] À la question de savoir si la direction avait envisagé des options comme le télétravail, Mme M. Laframboise a dit que même si la fonctionnaire avait fait du télétravail, elle aurait relevé du même superviseur. La direction ne savait pas ce que la Dre Harrison voulait dire par un milieu de travail différent. Même si la fonctionnaire avait relevé d'un autre superviseur, le milieu de travail aurait été le même.

[107] La direction a permis à la fonctionnaire de demeurer en congé de maladie payé, car elle disposait d'un nombre suffisant de crédits de congé; la situation ne présentait pas de difficulté sur le plan financier.

[108] Une copie de la lettre de Mme M. Laframboise à Santé Canada du 13 juin 2014 (pièce E-1, onglet 47) a été remise à la fonctionnaire. La direction a informé Santé Canada de la situation relative aux relations de travail, conformément à la pratique courante. Habituellement, l'employé concerné n'a pas à fournir son avis sur cette information.

[109] En ce qui concerne la question de savoir si l'évaluation de Santé Canada (pièce E-1, onglet 51) était semblable aux recommandations de la Dre Harrison, Mme M. Laframboise a dit que Santé Canada avait fournis des renseignements supplémentaires, soit que la situation de la fonctionnaire exigeait une modification de

la structure hiérarchique. La Dre Harrison avait plutôt recommandé un changement de milieu de travail.

[110] En ce qui a trait à l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pour 2011-2012, Mme M. Laframboise ne se rappelait pas si elle avait rencontré la fonctionnaire et M. Rochon entre janvier et octobre 2013. Elle ne se souvenait pas non plus d'avoir rencontré M. Lemieux à ce sujet pendant cette même période ou d'en avoir discuté avec lui. Elle se souvenait vaguement d'avoir rencontré Joseph Silva (le superviseur de Mme M. Laframboise à l'époque) et M. Rochon le 2 avril 2014 (pièce G-14) pour discuter des mesures d'adaptation devant être prises à l'égard de la fonctionnaire.

[111] En ce qui concerne les courriels que M. Rochon lui a envoyés les 25 février, 31 mars et 8 avril 2015 (pièces E-2 et G-15), Mme M. Laframboise a déclaré qu'elle ne savait pas qu'ils constituaient des demandes de réunion. Elle a répondu le même jour à son courriel du 25 février, et elle était absente du bureau le 31 mars, date à laquelle M. Rochon a reçu une réponse d'absence du bureau. Elle a répondu au courriel du 8 avril le même jour.

5. Laura Farquharson

[112] Pendant la période visée, Laura Farquharson, avocate, était directrice exécutive de la Division de la gouvernance législative d'Environnement Canada et a occupé ce poste pendant six ans. Elle travaillait auparavant au ministère de la Justice.

[113] Selon Mme Farquharson, la Division de la gouvernance législative de l'époque était composée d'environ 25 employés et était au centre de la réforme du droit, ainsi que des dossiers stratégiques et opérationnels. La Division élaborait des propositions pour modifier les dispositions législatives environnementales ou en vue d'en adopter de nouvelles, elle examinait les propositions d'autres ministères qui pourraient toucher la ministre de l'Environnement et élaborait des positions aux fins d'approbation ministérielle. Elle examinait aussi les nouvelles questions qui pourraient comporter un aspect législatif, comme l'ingénierie climatique et les questions relatives à l'eau.

[114] La Division de la gouvernance législative fonctionnait selon un système matriciel dans le cadre duquel trois gestionnaires avaient des responsabilités en RH. Étant donné que les employés pouvaient travailler sur plusieurs projets et relever d'un

gestionnaire différent pour chacun de ces projets, chaque employé relevait d'un gestionnaire sur le plan des RH (attitré).

[115] En août et en septembre 2014, la Division de la gouvernance législative cherchait un EC-06 pour doter un poste vacant et a été informée que la fonctionnaire bénéficiait d'une priorité (pièce E-1, onglet 60). À l'origine, Sara Neamtz, gestionnaire principale de la Division, a dit que la fonctionnaire ne satisferait pas aux exigences du poste et que la Division cherchait une personne qui pouvait être fonctionnelle rapidement. Le directeur général de Mme Farquharson, John Moffet, l'a informée qu'ils offriraient à la fonctionnaire une affectation de six mois.

[116] Mme Farquharson a dit que la direction devait trouver des projets qui convenaient mieux à la formation de la fonctionnaire (pièce E-3). La direction a décidé que Mme Neamtz, qui était l'une des gestionnaires de Mme Farquharson les plus solides, serait la gestionnaire attitrée de la fonctionnaire. La décision était délibérée, étant donné que les seuls renseignements que Mme Farquharson détenait au sujet de la fonctionnaire étaient qu'elle devait être dans un nouveau milieu de travail. Or, Mme Farquharson avait à cœur de rendre le milieu de travail le plus positif que possible. Mme Neamtz a indiqué que la fonctionnaire pourrait travailler sur la politique sur les mesures compensatoires de conservation de la biodiversité (résultats mesurables de conservation conçus pour compenser les répercussions négatives des projets de développement).

[117] Mme Farquharson a discuté avec John Beaudoin, un des gestionnaires de la Division de la gouvernance législative chargés des questions relatives à l'eau. Étant donné que le gouvernement avait déterminé que les questions relatives à l'eau pourraient devenir une priorité, Mme Farquharson estimait que la fonctionnaire possédait la formation nécessaire, car elle était titulaire d'un doctorat en hydrobiologie et en gestion des écosystèmes aquatiques. Dans son curriculum vitae, elle a également indiqué qu'elle avait effectué un examen comparatif des dispositions législatives sur l'eau potable dans huit provinces et territoires. Même s'il ne s'agissait peut-être pas d'une correspondance parfaite, Mme Farquharson estimait qu'un projet qui consistait à préparer un aperçu et un résumé des dispositions législatives sur l'eau au Canada, sans analyse plus approfondie (le « projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau »), pourrait convenir à la fonctionnaire.

[118] La fonctionnaire a été affectée pour la première fois au projet concernant les mesures compensatoires de conservation portant sur la fracturation hydraulique (le « projet de fracturation », à titre de prolongement du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Mme Farquharson a rencontré la fonctionnaire le 17 octobre 2014 et a expliqué le contexte de la demande, une priorité à moyen terme sans grande complexité. À titre d'information, elle a remis à la fonctionnaire quelques présentations PowerPoint, le mandat d'Environnement Canada et les dispositions législatives applicables.

[119] Le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau devait donner un aperçu du cadre fédéral de gouvernance de l'eau et déterminer quels ministères étaient chargés de quels aspects et s'il existait des domaines à améliorer. Mme Farquharson a décrit l'objectif du projet et a dit à la fonctionnaire qu'elle travaillerait avec M. Beaudoin.

[120] Mme Farquharson a déclaré que même si une formation juridique aurait pu être un atout dans le cadre du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, elle n'était pas requise, car il s'agissait d'un projet de recherche ordinaire et non d'une demande d'avis juridique. À l'époque, cinq employés du groupe effectuaient des tâches législatives et n'étaient pas avocats. Dans ce type de projet, il faut d'abord recueillir des renseignements, faire des lectures, examiner des sources secondaires et synthétiser des renseignements, puis réaliser l'analyse. Bon nombre d'employés de la Division de la gouvernance législative auraient pu aider la fonctionnaire.

[121] La fonctionnaire pouvait se concentrer uniquement sur les tâches liées aux politiques publiques, comme les mesures compensatoires de conservation en matière de fracturation. À l'automne, l'une des gestionnaires devait rédiger une note de service à l'intention du sous-ministre au sujet d'une politique opérationnelle ayant une incidence sur la protection des renseignements personnels. La gestionnaire avait fait le travail, mais avait besoin d'aide pour rédiger la note de service. La fonctionnaire a d'abord dit qu'elle ne pouvait pas faire ce travail.

[122] Le projet de fracturation hydraulique a rapidement été abandonné, car la fonctionnaire a dit qu'elle ne pouvait pas faire ce travail. Mme Farquharson a dit qu'habituellement, une personne qui occupe un poste au groupe et au niveau EC-06 et qui avait occupé par intérim un poste au groupe et au niveau EC-07 aurait dû être en

mesure d'effectuer plusieurs tâches. Habituellement, un employé qui travaille dans un nouveau domaine pendant six semaines est fonctionnel.

[123] Mme Neamtz travaillait sur le projet de mesures compensatoires de conservation et la fonctionnaire devait relever d'elle. Le premier jour, la fonctionnaire a reçu des documents à lire. Cependant, parce qu'elle avait dit au départ que la charge de travail était trop élevée, cette tâche lui a été retirée. Sa charge de travail restante était le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau.

[124] Étant donné qu'une mise à jour du *Saskatchewan Environmental Code* était entrée en vigueur, on a demandé à la fonctionnaire de fournir des renseignements à ce sujet et d'indiquer si la mise à jour renfermait des éléments intéressants. Il suffisait au plus un jour pour accomplir cette tâche.

[125] Selon Mme Farquharson, la fonctionnaire ne répondait pas aux attentes liées au projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. La fonctionnaire, qui était affectée à ce projet depuis octobre 2014, n'a jamais produit le rapport demandé. Cependant, elle a présenté deux rapports provisoires : le premier, le 17 décembre 2014, et le deuxième, le 3 mars 2015. Le 9 décembre 2014, Mme Farquharson a tenu une réunion avec Mme Neamtz, M. Beaudoin et la fonctionnaire. La fonctionnaire avait demandé une réunion pour obtenir des précisions de Mme Farquharson, qui avait des préoccupations en raison du manque de progrès réalisés dans le cadre du projet.

[126] La fonctionnaire devait d'abord donner un aperçu de la façon dont elle accomplirait les travaux du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Elle a présenté deux versions, les 7 et 28 novembre 2014, mais il n'y avait guère de changements d'une version à l'autre. L'ensemble du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau devait prendre six semaines, mais Mme Farquharson n'avait pas eu de nouvelles en décembre 2014. M. Beaudoin et Mme Neamtz ont dit que la fonctionnaire opposait de la résistance, car elle ne tenait pas compte de leurs commentaires. Mme Farquharson estimait que même si la fonctionnaire avait fait la recherche sans la consigner dans un document, elle pouvait peut-être fournir les renseignements de vive voix. Mme Farquharson s'est souvenue que lors de la réunion du 9 décembre 2014, la fonctionnaire [traduction] « avait fait montre de ses capacités

et pouvait s'expliquer ». Sa compréhension des dispositions législatives de base et du contexte juridique comportait des lacunes.

[127] Mme Farquharson a indiqué que l'employeur souhaitait obtenir un rapport sur ce qui était dit à propos des différents aspects du dossier et qui établissait un lien entre ces aspects et les dispositions législatives. Par exemple, en ce qui concerne la question relative à la qualité de l'eau, les dispositions législatives pertinentes auraient dû être déterminées. À la réunion, les participants souhaitaient obtenir les commentaires de la fonctionnaire et établir les attentes. La fonctionnaire a dit qu'elle n'avait pas lu les dispositions législatives, car on lui avait dit de ne pas le faire. Selon Mme Farquharson, on avait dit à la fonctionnaire de les lire. Ils ne cherchaient ni une interprétation législative ni un avis juridique, mais plutôt un rapport sur l'objet des dispositions législatives.

[128] Pendant la réunion, Mme Farquharson a mis l'accent sur le fait que lorsqu'une recherche est effectuée, elle doit s'appuyer sur une bibliographie. Mme Farquharson a envoyé à la fonctionnaire en vue de l'aider les documents qu'elle avait réunis dans le cadre de son travail et qui pourraient, selon elle, être utiles. Mme Farquharson avait examiné 5 000 documents dans le cadre d'une demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP), dont un grand nombre étaient liés à l'eau. Les documents traitaient de la gouvernance de l'eau au Canada, des rôles des gouvernements fédéral et provinciaux, d'une liste de toutes les dispositions législatives et certaines analyses. Mme Farquharson a recensé environ 25 documents qu'elle estimait utiles à la fonctionnaire et a demandé à la fonctionnaire de mettre à jour un document en particulier. La fonctionnaire a copié trois ou quatre d'entre eux, mais pas celui que Mme Farquharson lui avait demandé de mettre à jour; ce document n'a pas été remis.

[129] Mme Neamtz et M. Beaudoin ont tous les deux formulé des commentaires sur la première ébauche de la recherche des dispositions législatives sur l'eau remise par la fonctionnaire le 17 décembre 2014, mais ces commentaires n'avaient pas été intégrés lorsque Mme Farquharson a reçu une copie de la nouvelle version le 6 février 2015. La fonctionnaire ne l'avait pas mise à jour depuis le 17 décembre. Mme Farquharson a envoyé à la fonctionnaire, par courriel, des commentaires sur l'ébauche du 9 février 2015 (pièce E-1, onglet 85), l'a rencontrée ce jour-là et a examiné ses commentaires.

[130] Pendant la réunion, la fonctionnaire a parlé des obstacles auxquels elle était confrontée lorsqu'elle a travaillé avec M. Beaudoin. Elle a dit qu'il était irrespectueux et qu'il n'était pas toujours disponible. Mme Farquharson l'a prise au sérieux : elle a demandé à la fonctionnaire si elle en avait fait part à Mme Neamtz et elle a répondu par l'affirmative. Mme Farquharson lui a demandé si elle pouvait faire quoi que soit, mais la fonctionnaire a refusé et a dit qu'elle réglerait le problème avec Mme Neamtz.

[131] Mme Farquharson a indiqué clairement que le rapport de la fonctionnaire ne répondait pas à ses attentes et que cette dernière ne travaillait pas comme Mme Farquharson s'attendait d'une personne occupant le poste au groupe et au niveau EC-06. Elle estimait que plus de progrès auraient dû être réalisés, étant donné le nombre d'heures qu'elle avait consacré au projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Selon Mme Farquharson, la fonctionnaire lui avait probablement dit qu'il fallait plus de temps pour accomplir le projet, car elle n'avait pas d'expérience dans le domaine législatif.

[132] Au début d'avril 2015, une réunion a eu lieu pour discuter de l'évaluation du rendement de la fonctionnaire. Mme Farquharson, Mme Neamtz et la fonctionnaire ont assisté à cette réunion. Mme Neamtz a préparé l'évaluation et a attribué la cote : [traduction] « N'a pas atteint ». Mme Farquharson l'avait examiné pour s'assurer que le ton soit juste.

[133] La fonctionnaire a demandé un deuxième examen de l'évaluation. Si un employé n'est pas satisfait du processus d'évaluation effectué par son supérieur immédiat, il ou elle peut demander que le supérieur de son supérieur immédiat l'examine. Le but est d'assurer l'intégrité du processus. Le deuxième examen vise à déterminer que les objectifs soient établis, que les attentes soient raisonnables, que la rétroaction soit fournie au cours de la période d'évaluation de sorte que l'évaluation ne soit pas une surprise, qu'une explication écrite soit fournie pour chaque objectif et chaque compétence, et que la cote soit appuyée par des exemples dans l'évaluation.

[134] Mme Farquharson a terminé le deuxième examen le 13 mai 2015. Elle a examiné l'évaluation et l'a examiné de nouveau à la lumière de sa connaissance de la situation. Lorsqu'elle a terminé son examen, elle a informé la fonctionnaire que le processus avait été suivi. Mme Farquharson a rencontré la fonctionnaire au sujet du deuxième examen une fois en mai 2015.

[135] La fonctionnaire a dit à Mme Farquharson qu'il y avait eu un malentendu et que son évaluation avait été une surprise. On ne lui avait pas dit qu'elle ne répondait pas aux attentes. Selon la fonctionnaire, les obstacles auxquels elle faisait face dans sa relation de travail avec M. Beaudoin et la complexité du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau ont nui à sa productivité.

[136] En contre-interrogatoire, Mme Farquharson a affirmé que rien ne lui avait été dit au sujet de consigner le rendement ou l'encadrement de la fonctionnaire ou qu'aucune demande ne lui avait été faite en ce sens.. Elle a été informée que la fonctionnaire avait commencé son retour progressif au travail dans un nouveau milieu de travail et qu'elle n'avait aucune limitation fonctionnelle.

[137] La fonctionnaire n'a suivi aucune formation particulière sur les dispositions législatives. On lui a fourni des renseignements généraux sur les dispositions législatives ministérielles. Mme Farquharson a indiqué que la formation peut prendre de nombreuses formes, notamment demander à l'employé de lire certains documents et lui permettre d'obtenir des précisions en cas de questionnement. La fonctionnaire a présenté une demande pour suivre des formations et elle les a suivies. Cependant, la fonctionnaire n'a pas dit qu'elle avait besoin d'une formation législative pour faire le travail.

[138] Le 18 décembre 2014, Patricia MacLellan, une gestionnaire à la Division de la gouvernance législative, a envoyé un courriel (pièce G-16) à Mme Neamtz et à d'autres personnes, indiquant que la déficience de la fonctionnaire de travailler sur plus d'un dossier à la fois était [traduction] « [...] en partie attribuable au manque d'expérience de l'employée dans le domaine législatif, ce qui constitue une qualification du poste de cadre supérieur de la Politique législative occupé par celle-ci. » Mme Neamtz a déclaré que ce commentaire n'était pas inclus dans la version finale des commentaires de l'employeur qui ont été envoyés au sous-ministre. La direction cherchait une personne qui pouvait être fonctionnelle dès le premier jour, car les projets étaient très médiatisés. La fonctionnaire n'était pas le type de personne que la direction cherchait pour doter le poste et elle a adapté la charge de travail de la fonctionnaire pour tenir compte de ses différentes façons de travailler. Au moment où l'évaluation du rendement de la fonctionnaire a été préparée, en avril 2015, de nombreuses mesures d'adaptation avaient été prises à son égard; elle n'avait pas la capacité nécessaire pour remplir les fonctions du poste.

[139] À la question de savoir si le manque d'expérience dans le domaine législatif de la fonctionnaire avait contribué à ses problèmes au travail, Mme Farquharson a répondu que les autres lacunes de la fonctionnaire étaient beaucoup trop nombreuses et qu'il ne s'agissait pas de la principale explication. En ce qui concerne le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, Mme Farquharson et les gestionnaires lui ont donné des consignes et ont divisé le projet en étapes, à savoir la collecte de renseignements et la création d'une bibliographie annotée. On lui avait également fourni des sources de renseignements. Mme Farquharson a déclaré que la fonctionnaire possédait une expérience suffisante et avait eu assez de temps pour achever un projet en neuf mois.

[140] Mme Farquharson a dit que la fonctionnaire ne faisait pas l'objet d'un plan de redressement du rendement durant la période passée à la Division de la gouvernance législative, car son affectation durait six mois.

[141] En ce qui concerne son échange de courriels du 7 janvier 2015 avec Mme Neamtz (pièce G-17), Mme Farquharson a dit que lorsqu'un nouvel employé arrive, les objectifs de rendement doivent être fixés dans un délai de trois mois. Étant donné que l'affectation de la fonctionnaire était de six mois, la direction a tenté de fixer les objectifs au plus tard en novembre 2014. Des efforts ont été déployés pour réduire la portée du travail de la fonctionnaire. Mme Neamtz se préoccupait du fait que l'entente de rendement en cours de rédaction ne correspondait pas aux objectifs d'un EC-06.

6. M. Beaudoin

[142] Pendant la période visée, M. Beaudoin était un gestionnaire de la politique législative, classifié au groupe et au niveau EC-07, à la Division de la gouvernance législative. Il a supervisé la fonctionnaire en tant que gestionnaire de projets relevant de sa responsabilité, dont l'un concernait l'eau. Il était responsable des produits livrables, y compris la supervision des employés affectés au dossier de l'eau. Il était gestionnaire de projets liés au dossier de l'eau d'octobre 2014 au 25 mars 2015.

[143] M. Beaudoin a rencontré la fonctionnaire à son arrivée à la Division de la gouvernance législative (pièce E-4). Il lui a dit que la Division avait une atmosphère collégiale et que les employés étaient encouragés à discuter avec la direction. La fonctionnaire devait travailler sur un projet d'une durée d'environ six semaines qui

consistait à préparer un aperçu et un résumé des dispositions législatives sur l'eau au Canada, sans une analyse plus approfondie. Même si les six semaines prévues pour ce travail dépassaient le temps qu'il prenait habituellement pour préparer ce genre de document, M. Beaudoin a reconnu que la fonctionnaire était nouvelle à la Division et que sa première semaine a été consacrée à l'installation des outils informatiques et autres.

[144] M. Beaudoin favorise le dialogue avec les employés. Il expose sa vision d'un projet, les étapes à suivre, la portée et le calendrier. Il demande souvent aux employés d'entamer le plan de travail, mais il s'agit d'un effort de collaboration.

[145] Un plan de travail contient une description du projet, ainsi que les jalons et les produits livrables, et les dates d'échéance. Certains plans de travail prévoient les prochaines étapes et la consultation auprès des intervenants. Ce sont des outils pour discuter des progrès et des échéanciers et pour informer les gestionnaires supérieurs des étapes à mesure que des progrès sont réalisés.

[146] Le premier produit livrable de la fonctionnaire consistait à fournir le plan de travail pour le projet de recherche des dispositions législatives en respectant un délai de deux semaines. Habituellement, les plans de travail sont achevés dans quelques jours, au plus, mais M. Beaudoin a fixé ce délai pour tenir compte du fait qu'elle était nouvelle à la Division de la gouvernance législative.

[147] Après plusieurs semaines, aucune entente n'avait été conclue avec la fonctionnaire au sujet du plan de travail. M. Beaudoin et la fonctionnaire ont convenu d'entamer l'étape 1 du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Toutefois, il n'y avait aucun consensus quant à la portée et elle ne semblait pas comprendre les attentes de l'étape 1. Elle ne souscrivait pas non plus à l'étendue de la recherche. La direction préférait qu'elle englobe les dispositions législatives fédérales, provinciales et territoriales. Même si M. Beaudoin a accepté de limiter la portée aux dispositions législatives fédérales, la fonctionnaire avait un avis différent sur la nature des dispositions législatives à inclure; par exemple, la question de savoir si le projet devait comprendre les dispositions législatives liées à l'eau qui ne concernait pas la ministre ni son mandat, et s'il devrait comprendre le projet de fracturation.

[148] Tout au long du processus, il y a eu un désaccord quant à l'intégration des commentaires de M. Beaudoin ou de ceux de la gestionnaire attitrée, Mme Neamtz, qui

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

lui offrait un soutien. La fonctionnaire n'était pas disposée à s'engager à respecter les échéanciers à n'importe quelle étape du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, surtout à l'étape 1.

[149] M. Beaudoin a rencontré la fonctionnaire le 25 mars 2015 pour discuter des commentaires qu'il avait rédigés sur l'ébauche de rapport présenté par cette dernière. Il a dit que tout au long du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, elle était rétive et qu'à un certain moment, il n'était pas à l'aise de discuter du projet seul avec elle. Il a été convenu que Mme Neamtz assisterait aux réunions pour discuter du projet. Habituellement, dans un système de gestion matricielle, le gestionnaire attribué ne participe pas aux discussions sur des projets relevant de la compétence d'un gestionnaire de projets.

[150] M. Beaudoin a ensuite expliqué pourquoi, selon lui, la fonctionnaire avait tendance à faire preuve de résistance. Lorsque des questions lui ont été posées au cours de leurs réunions, elle n'indiquait pas si elle y souscrivait. S'il estimait qu'elle ne semblait pas comprendre une question, il la reformulait. Elle s'opposait alors à la reformulation et profitait de cette occasion dans le cadre de la conversation pour soulever un point sans rapport, pour indiquer qu'elle était soumise à un stress. Elle disait à M. Beaudoin qu'il n'était pas son gestionnaire et qu'elle voulait savoir ce qu'en pensait Mme Farquharson.

[151] Une autre des tactiques de la fonctionnaire consistait à l'interrompre ou à interrompre Mme Neamtz au milieu d'une conversation, afin de perturber la discussion. Lorsqu'ils tentaient de répondre à certaines de ses préoccupations qui ne concernaient pas la portée du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et qu'elle persistait à ce sujet, ils s'efforçaient de faire preuve de diplomatie et d'orienter de nouveau la discussion sur le projet. Elle disait alors qu'ils étaient irrespectueux. Les réunions avec elle, dont la durée prévue était de 30 minutes, duraient souvent plus de 60 minutes et, une fois, 90 minutes.

[152] Étant donné que Mme Farquharson avait des préoccupations quant au progrès du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, une réunion a été organisée, à laquelle la Mme Farquharson, M. Beaudoin, Mme Neamtz et la fonctionnaire, afin de discuter du projet de la fonctionnaire et des questions proposées. M. Beaudoin a dit que son courriel à l'intention de la fonctionnaire du

4 décembre 2014 (pièce E-1, onglet 68) avait pour but de lui donner l'occasion de discuter des progrès réalisés avant la réunion. Elle aurait pu demander des éclaircissements sur n'importe laquelle des questions énumérées dans le courriel.

[153] Selon M. Beaudoin, dans son courriel du 4 décembre 2014, il affirmait que les sources des documents plus anciens devaient être confirmées ou mises à jour et, aux fins de l'examen des dispositions législatives, les sources devaient être actualisées et toutes les modifications possibles devaient être prises en compte. Comme tout autre projet, afin d'assurer la précision et l'exactitude, l'attribution doit être intégrée dans les notes de bas de page ou dans une bibliographie annotée.

[154] En ce qui concerne la réunion avec la fonctionnaire en vue de discuter du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, M. Beaudoin a dit que dès le début, il lui a indiqué qu'il souhaitait avoir des réunions régulières afin de suivre les progrès réalisés et de lui donner l'occasion de poser des questions ou de demander des éclaircissements. Même s'il n'était pas disponible à certains moments, il a fait savoir à la fonctionnaire qu'elle pouvait le rencontrer en tout temps soit en organisant une rencontre, soit de façon ponctuelle.

[155] Le « réseau d'observation du niveau de l'eau » était une initiative intraministérielle qui comptait des représentants des secteurs de programmes et de politiques, dont les bureaux régionaux. Au cours de ses premières réunions avec la fonctionnaire, il lui a dit qu'à titre d'analyste principale, elle devrait être chargée d'autres tâches liées à l'eau, en plus du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Il lui avait demandé de remplacer l'ancien représentant de son groupe pour assister à ces réunions, étant donné que le rôle était celui d'observateur.

[156] Dans son courriel à l'intention de la fonctionnaire le 5 février 2015 (pièce E-5), M. Beaudoin a fourni des commentaires sur le [traduction] « modèle de première ébauche » du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et le lui a remis.

[157] La fonctionnaire lui a envoyé à M. Beaudoin sa deuxième ébauche du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau par courrier électronique le 3 mars 2015 (pièce E-6). Il a déclaré que cette version ajoutait peu à la première ébauche du 17 décembre 2014. Ses commentaires, tout comme ceux de Mme Farquharson et de Mme Neamtz, n'avaient pas été intégrés et une attribution de *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*

la confirmation de l'analyse ne figurait pas dans l'ébauche. M. Beaudoin a déclaré que la deuxième ébauche ne répondait pas aux attentes relatives à un aperçu législatif, un type de travail attribué dans le passé aux analystes principaux des politiques.

[158] Il a affirmé qu'une formation juridique n'était pas nécessaire pour mener à bien le projet, étant donné que la Division de la gouvernance législative n'était pas chargée de l'interprétation juridique des lois en vigueur. Même si M. Beaudoin est titulaire d'un diplôme en droit, il a dit qu'un tel diplôme n'était pas requis aux fins de l'analyse des politiques. Avant d'occuper son poste, il n'avait aucune expérience relative au droit environnemental ni aux politiques connexes. Des conseils succincts et bien avisés en matière de politique devaient être formulés, ce que les EC-06 ayant une formation en droit ou en sciences avaient réussi à faire.

[159] En contre-interrogatoire, M. Beaudoin a dit qu'il n'avait jamais fourni de conseils juridiques en tant que fonctionnaire. Il avait traité indirectement des dispositions législatives, en tant qu'analyste des politiques.

[160] Lorsqu'il a été renvoyé au courriel du 18 décembre 2014 (pièce G-16) envoyé par Mme MacLellan à Mme Neamtz et à d'autres, indiquant que la fonctionnaire devait posséder une bonne formation législative et à la question de savoir s'il avait été inclus dans la [traduction] « gestion », M. Beaudoin a répondu que ses responsabilités ne comprenaient pas la gestion du rendement et les questions liées aux RH, lesquelles étaient traitées par un gestionnaire attitré, en l'occurrence, Mme Neamtz. En ce qui concerne le courriel de Mme MacLellan du 18 décembre 2014, M. Beaudoin croyait comprendre qu'il s'agissait de son point de vue à ce moment-là. À son avis, une bonne expérience législative n'est pas associée à une formation universitaire en droit comme tel; elle peut être obtenue dans le cadre de travaux réguliers concernant les questions stratégiques.

[161] À la question de savoir s'il avait discuté avec la fonctionnaire de son comportement, M. Beaudoin a dit qu'il avait fait part de ses préoccupations à ce sujet à Mme Neamtz, qui assistait souvent à ses réunions avec la fonctionnaire; Mme Neamtz s'occupait des questions liées aux RH.

[162] Interrogé au sujet du courriel de la fonctionnaire du 5 février 2015 (pièce E-5), et de la deuxième puce, concernant une modification de l'orientation, M. Beaudoin a dit avoir modifié l'objectif dans le modèle de la première ébauche de la fonctionnaire sur *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*

le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau pour mettre l'accent sur l'eau douce en général. Il a reconnu dans le courriel qu'il avait tiré une grande partie du libellé d'un document préparé par un autre employé aux fins du forum stratégique.

[163] À la question de savoir s'il avait informé la fonctionnaire que les réunions avec elle étaient trop longues, il a répondu qu'au début de chaque réunion, lui ou Mme Neamtz informait la fonctionnaire de la durée de la réunion.

7. Mme Neamtz

[164] Mme Neamtz était gestionnaire principale (poste classifié au groupe et au niveau EC-08) à la Division de la gouvernance législative depuis septembre 2009. Elle était gestionnaire attitrée de la fonctionnaire à compter du 15 octobre 2014, date à laquelle la fonctionnaire a commencé à travailler à la Division. Mme Neamtz a expliqué qu'en ce qui concerne les employés qui relèvent d'eux, les gestionnaires attitrés sont chargés des questions liées aux RH, à la rémunération, au rendement, ainsi que des questions administratives, en plus de gérer la charge de travail.

[165] Mme Neamtz a rencontré la fonctionnaire le 15 octobre 2014 pendant environ deux heures pour s'entretenir de la façon d'accomplir le travail et des projets dont elle s'occupait. La direction (qui comprend Mme Farquharson, Mme MacLellan et Mme Neamtz) avait prévu trois projets pour elle, soit 1) le projet de biodiversité, en fonction de ses études et de son expérience, 2) le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et 3) le projet de fracturation, qui découlait du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau.

[166] Mme Neamtz a participé pour la première fois au projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau au début de novembre 2014, lorsque la fonctionnaire a donné à M. Beaudoin un aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Il a formulé des commentaires sur le document. Par la suite, il s'est absenté du travail pendant une semaine. La fonctionnaire a consulté Mme Neamtz pour lui poser des questions au sujet des commentaires de M. Beaudoin et des échéanciers qu'il avait imposés. Mme Neamtz a examiné l'aperçu et a rencontré la fonctionnaire pour examiner les commentaires de Mme Neamtz au sujet de l'aperçu, qui comprenait le suivi des modifications de M. Beaudoin (pièce E-7). Mme Neamtz était d'avis que l'aperçu n'était pas clair, ne comportait pas une liste de ressources ni des échéanciers précis, autre que le 15 février 2015, date à laquelle la fonctionnaire devait fournir la

première ébauche du rapport. Un document du 28 novembre 2014 (pièce E-8) a été présenté comme étant la deuxième version de l'aperçu de la fonctionnaire du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, comportant les commentaires manuscrits de Mme Neamtz.

[167] La fonctionnaire a rencontré la direction pour discuter de la première version de l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et ils se sont rencontrés encore une fois au sujet de la deuxième version. Apparemment, la fonctionnaire n'avait pas tenu compte des commentaires de M. Beaudoin et de Mme Neamtz dans la préparation de la deuxième version. Lors de la réunion, ils ont divisé le projet en étapes et ont décidé de mettre l'accent sur la première étape, soit le cadre législatif. Pendant la réunion, la fonctionnaire a confirmé qu'elle ne pouvait pas mener à terme le projet de fracturation. Mme Neamtz se préoccupait du fait qu'après un mois et demi, ils discutaient encore de l'aperçu, plutôt que de travailler sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau.

[168] Mme Neamtz a fourni des commentaires sur une troisième version de l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau (pièces E-9 et E-1, onglet 85). Le projet ne répondait pas aux attentes de Mme Neamtz relatives au travail. La façon dont les dispositions législatives se rapportaient aux questions relatives à l'eau n'était pas claire; aucune question n'était énumérée et aucune source ou référence n'était citée. Selon l'expérience de Mme Neamtz relativement à des questions semblables, six semaines auraient été nécessaires pour effectuer le projet. Mme Neamtz a fourni des commentaires à la fonctionnaire en janvier 2015.

[169] Mme Neamtz, M. Beaudoin et la fonctionnaire se sont rencontrés à la fin de janvier 2015 pour discuter du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. La fonctionnaire a défendu son travail et a remis en question les commentaires sur celui-ci. Ils lui ont demandé de fournir une version à jour de l'aperçu législatif au plus tard la fin de janvier. Elle a répondu qu'elle ne pouvait pas le faire.

[170] La fonctionnaire a approché Mme Neamtz quelques jours plus tard et a posé des questions relatives à chacun des commentaires de Mme Neamtz et s'y est opposée. Elle a dit que le sujet était complexe et que Mme Neamtz ne comprenait pas la complexité du dossier. Mme Neamtz a demandé de nouveau à obtenir une autre version de

l'aperçu législatif au plus tard la fin de janvier. La fonctionnaire a dit qu'elle n'était pas en mesure d'en fournir un.

[171] Mme Neamtz a fourni des commentaires manuscrits sur une troisième version de l'aperçu législatif du 3 mars 2015 (pièce E-10). Elle a formulé les mêmes commentaires que pour la deuxième version, ce qui montrait que ses commentaires antérieurs n'avaient pas été intégrés. Elle en a discuté avec la fonctionnaire le 25 mars 2015, dès le retour de cette dernière de son congé annuel. La fonctionnaire était de nouveau sur la défensive concernant les commentaires formulés sur son travail. L'affectation de la fonctionnaire prenait fin et il ne faisait aucun doute pour Mme Neamtz que le travail ne serait pas achevé à cette date-là. Mme Neamtz n'a jamais reçu une autre version de l'aperçu législatif.

[172] Mme Neamtz a ensuite discuté de la demande qu'elle avait présentée à la fonctionnaire le 4 novembre 2014 qui consistait en [traduction] un « examen du nouveau code environnemental en Saskatchewan » et à la préparation d'un résumé sur ce sujet (pièce E-11). Elle s'attendait à ce que la fonctionnaire s'informe des conséquences des modifications apportées et de la façon dont ces modifications s'appliqueraient aux dispositions législatives de la Saskatchewan. Mme Neamtz n'a pas fixé d'échéanciers, car elle estimait que cette tâche était assez simple et pouvait être effectuée rapidement. Elle a fourni des commentaires sur le premier résumé de la fonctionnaire du 13 novembre 2014 (pièce E-12), ainsi que sur la deuxième version du résumé de la fonctionnaire, du 24 décembre 2014 (pièce E-13).

[173] Mme Neamtz a dit que la fonctionnaire n'avait pas indiqué les conséquences des dispositions législatives et que son résumé avait été tiré du site Web du gouvernement de la Saskatchewan, y compris les commentaires formulés par les députés de l'opposition et la table des matières. Il s'agissait essentiellement de renseignements copiés et collés de ce site Web.

[174] Le 19 février 2015, Mme Neamtz a envoyé un courriel à la fonctionnaire à titre de suivi de leur discussion de la veille (pièce E-1, onglet 76). Elle l'a fait parce qu'elle avait la nette impression que les discussions orales avec la fonctionnaire n'étaient pas comprises et que la fonctionnaire opposait de la résistance lors des discussions sur son travail. Mme Neamtz se préoccupait du fait que les progrès réalisés à ce jour par la fonctionnaire ne répondaient pas à ses attentes.

[175] Le 2 avril 2015, Mme Neamtz a rencontré la fonctionnaire au sujet de l'évaluation de son rendement. Ce jour-là, elle a fourni une version électronique du résumé, conformément à la demande de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 80). Mme Neamtz lui a dit que son rendement ne répondait pas aux attentes et a commencé à examiner les commentaires, point par point. La fonctionnaire a fait part de réserves à propos des difficultés à atteindre les objectifs de travail et Mme Neamtz a tenté d'orienter la discussion vers les compétences, mais la fonctionnaire s'y est opposée. Mme Neamtz a répondu aux commentaires de la fonctionnaire à l'aide de la fonction de suivi des modifications de Microsoft Word (pièce E-1, onglet 82).

[176] Mme Neamtz a indiqué que le rendement de la fonctionnaire ne répondait pas aux attentes parce qu'elle n'a pas réalisé ses objectifs. Les commentaires de Mme Neamtz dans la section [traduction] « Résultats obtenus » étaient fondés sur ses observations et ses entretiens avec la fonctionnaire et ont été formulés en consultation avec M. Beaudoin et Mme Farquharson.

[177] En ce qui concerne son évaluation selon laquelle la fonctionnaire ne répondait pas aux compétences, Mme Neamtz a dit que le Conseil du Trésor avait établi quatre compétences pour tous les fonctionnaires. Selon les indicateurs du Conseil du Trésor et son interaction avec la fonctionnaire, et en consultation avec M. Beaudoin et Mme Farquharson, Mme Neamtz a déterminé que la fonctionnaire ne répondait pas aux attentes en ce qui est des compétences essentielles.

[178] Mme Neamtz a expliqué que selon le nouveau système de gestion du rendement électronique sur le Web, si l'évaluation d'un employé indiquait qu'il ne répondait pas aux attentes, un plan de redressement du rendement était requis pour le prochain exercice. Étant donné que l'affectation de la fonctionnaire prenait fin en juin 2015, un plan de redressement du rendement n'a pas été élaboré à son égard. Mme Neamtz n'a pas fixé d'objectifs pour l'année suivante, car la fonctionnaire ne serait plus à la Division de la gouvernance législative.

[179] En ce qui concerne son courriel du 14 novembre 2014, envoyé à la fonctionnaire et à plusieurs autres personnes concernant le processus de dotation prévu de certains postes classés au groupe et au niveau EC-06 (pièce E-1, onglet 78), Mme Neamtz a indiqué que la fonctionnaire lui a dit qu'elle n'avait pas posé sa candidature et qu'à titre d'EC-06, elle estimait qu'elle n'était pas tenue de le faire. La fonctionnaire a tenu

ces propos pendant une réunion portant sur d'autres postes. Mme Neamtz lui a donné le nom de gestionnaires avec qui communiquer pour leur demander s'ils avaient des postes.

[180] En ce qui a trait à la formation de la fonctionnaire, Mme Neamtz a fait référence à un échange de courriels avec Mme Farquharson le 31 août et le 1^{er} septembre 2015 (pièce E-14). Mme Farquharson avait demandé à Mme Neamtz de lui indiquer la formation offerte à la fonctionnaire pendant qu'elle était à la Division de la gouvernance législative. Le courriel de réponse de Mme Neamtz mentionnait ce qui suit : la conférence de la Section du droit de l'environnement, de l'énergie et des ressources de l'Association du barreau canadien et du ministère de la Justice (les 6 et 7 novembre 2014); la Innovation and Stewardship Conference (conférence sur l'innovation et l'intendance) de l'Université Carleton (les 23 et 24 mars 2015); et le cours Architecte de leadership donné par Environnement Canada. Par ailleurs, elle a déclaré que le personnel de la Division de la gouvernance législative avait également suivi une formation sur la gestion de l'information et la gestion du rendement.

[181] En contre-interrogatoire, Mme Neamtz a témoigné que même si elle était avocate, elle n'avait pas pratiqué cette profession depuis 1998. Elle a travaillé en tant que consultante en matière de relations avec le gouvernement et communication pendant 10 ans et qu'elle occupait son poste actuel depuis 2009.

[182] Le 2 octobre 2014, Mme Neamtz a assisté à une réunion avec Mme N. Laframboise et M. Moffet pour discuter de l'affectation. Dans un courriel adressé à Mme Bourbonnais le même jour, Mme N. Laframboise a déclaré que M. Moffet et Mme Neamtz l'avaient informé que la fonctionnaire ne possédait pas l'expérience nécessaire dans le domaine législatif (pièce G-7). À la question de savoir si elle se souvenait d'avoir informé Mme N. Laframboise que la fonctionnaire n'avait pas les qualifications nécessaires pour travailler dans son groupe, Mme Neamtz a répondu que la fonctionnaire n'avait pas les qualifications requises pour l'affectation qu'elle envisageait. La direction cherchait une personne qui pouvait être fonctionnelle dès son arrivée pour contribuer à la rédaction des directives aux avocats au sujet de la loi. En ce qui concerne la nécessité de posséder de l'expérience dans le domaine législatif, Mme Neamtz a dit que certains analystes de son groupe ne possédaient aucune expérience dans le domaine législatif et que l'employeur avait embauché des personnes

ne possédant pas cette expérience, y compris des EC-06. Mme Neamtz a affirmé que ce que Mme N. Laframboise avait dit était erroné.

[183] Mme Neamtz a indiqué que la fonctionnaire n'a pas été affectée à l'extérieur de la Division de la gouvernance législative, mais que d'autres tâches lui avaient été confiées. Mme Neamtz avait été informée qu'elle serait responsable de la fonctionnaire et que la Direction générale de la vérification et de l'évaluation lui verserait son salaire, afin que le salaire lié au poste puisse être utilisé pour un autre employé qui serait embauché.

[184] À la question de savoir si elle savait que la fonctionnaire ne possédait aucune expérience dans le domaine législatif, Mme Neamtz a répondu que la fonctionnaire n'avait suivi aucune formation juridique. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait organisé une formation pour la fonctionnaire sur les aspects juridiques de son affectation avant qu'elle ne commence à travailler au sein de l'équipe de Mme Neamtz, cette dernière a dit que les objectifs de recherche et la politique ont été fournis à la fonctionnaire. Selon le curriculum vitae de la fonctionnaire, elle avait souligné qu'elle possédait une expérience antérieure en hydrologie.

[185] Mme Neamtz a fait référence aux troisième et cinquième puces de la section du profil professionnel du curriculum vitae de la fonctionnaire. La troisième puce indiquait [traduction] « 24 ans d'expérience en recherche, en gestion de projets et en consultation dans le domaine de l'environnement » et la cinquième puce indiquait [traduction] « expérience de l'examen réglementaire ». Mme Neamtz a dit que selon son curriculum vitae, la direction estimait n'avoir confié aucune tâche à la fonctionnaire que cette dernière n'avait pas accomplie auparavant.

[186] Interrogée au sujet d'un courriel envoyé par Mme MacLellan le 18 décembre 2014 à son intention, ainsi qu'à celle d'autres personnes (pièce G-16), dans lequel il était mentionné que la fonctionnaire devait posséder une bonne expérience dans le domaine législatif, Mme Neamtz a répondu que ce n'est pas elle qui l'avait rédigé. Aucun travail exigeant une expérience dans le domaine législatif n'a été affecté à la fonctionnaire. Or, à cette époque-là, le manque de progrès dans le cadre du projet posait des difficultés à Mme Neamtz. Elle a dit que les employés qui ne possédaient aucune expérience dans le domaine législatif s'étaient joints à la Division de la gouvernance législative et avaient fait un bon travail. Je souligne qu'aucun

élément de preuve n'a été présenté concernant les types de projets affectés à ces employés.

[187] La fonctionnaire a reçu des documents concernant le mandat de la ministre et beaucoup de renseignements sur les éléments de base et Mme Neamtz a offert d'expliquer les dispositions législatives relevant de son domaine d'expertise. Mme Neamtz était chargée des dispositions législatives concernant les espèces à risque et a offert à maintes reprises de discuter avec la fonctionnaire de la façon dont ces dispositions législatives s'appliquaient, mais la fonctionnaire n'a jamais donné suite à son offre.

[188] Lorsque l'on a fait observer à Mme Neamtz que la fonctionnaire avait demandé le nom des gestionnaires, en ce qui a trait aux possibilités d'emploi, et qu'elle avait communiqué avec certains d'entre eux, Mme Neamtz a répondu qu'elle avait communiqué avec un certain nombre de ces gestionnaires et qu'ils l'avaient informée que la fonctionnaire n'avait pas communiqué avec eux. Mme Neamtz a dit qu'un EC-06 peut trouver un poste à l'aide d'un réseautage ou en présentant sa candidature dans le cadre d'un processus et que des mutations au niveau sont également possibles.

[189] Mme Neamtz a affirmé qu'en décembre 2014, elle avait dit à la fonctionnaire six semaines seraient nécessaires pour préparer l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et qu'elle a donné à la fonctionnaire un exemple d'un projet comparable, effectué par un autre employé de la section en deux semaines. Mme Neamtz a également déclaré que le 21 janvier 2015, elle a dit à la fonctionnaire qu'elle ne répondait pas à ses attentes.

[190] Mme Farquharson a informé Mme Neamtz de la prolongation de deux mois de l'affectation de la fonctionnaire, jusqu'au 16 juin 2015. Mme Neamtz a évalué le rendement de la fonctionnaire sur une période de cinq mois et demi, car à la date de l'évaluation, son affectation devait prendre fin le 15 avril 2015. Mme Neamtz a reconnu que la fonctionnaire était absente pendant une partie de cette période en raison de son congé annuel, de son congé de maladie et d'une urgence familiale.

[191] En ce qui concerne son courriel du 7 janvier 2015 envoyé à Mme Farquharson ayant trait à l'entente de rendement de la fonctionnaire (pièce G-17) et la phrase qu'elle a rédigée [traduction] « doit être plus vague », Mme Neamtz a dit qu'elle avait supposé que lorsqu'elle l'avait rédigé, elle faisait référence aux objectifs, aux indicateurs et aux

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

résultats qu'ils avaient fixés pour la fonctionnaire. Ils ont utilisé une formulation plus vague que d'habitude parce que la fonctionnaire ne souscrivait pas au libellé utilisé pour préciser les objectifs.

[192] Mme Neamtz n'a pas participé à la décision de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire.

8. M. D'Aoust

[193] M. D'Aoust est directeur général de la Direction générale de la vérification et de l'évaluation d'Environnement Canada depuis juin 2011. De 2008 à 2011, il était directeur général des finances. Il est responsable notamment de trois secteurs d'activités chargés d'évaluer l'efficacité et la pertinence des programmes (la composante de l'évaluation), de mener des audits internes et d'assurer la liaison avec les vérificateurs externes.

[194] M. D'Aoust a déclaré que la réponse au premier palier au grief de harcèlement de la fonctionnaire, rendue le 27 septembre 2013 (pièce E-1, onglet 52), engageait la direction à déployer des efforts pour aider la fonctionnaire à trouver un autre emploi et exigeait que cette dernière participe au processus. M. D'Aoust a lui-même fait des démarches dans le cadre de ce dossier. Dans un courriel à l'intention de M. D'Aoust du 30 septembre 2013, Patrick Laplante, un conseiller en relations de travail, a énoncé un certain nombre de points de discussion concernant un suivi du grief de harcèlement que la direction souhaitait soulever lors de sa prochaine réunion avec la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 53). Ces points de discussion comprenaient les efforts que la direction déployait pour muter la fonctionnaire, la poursuite de son plan de redressement du rendement, le rétablissement du lien avec son superviseur et la proposition qu'elle communique avec le Programme d'aide aux employés et qu'elle prenne un congé.

[195] M. D'Aoust a communiqué avec David Boerner, le directeur général de la Direction générale des sciences et de la technologie, car il estimait que, d'après le curriculum vitæ de la fonctionnaire, le poste lui conviendrait bien. Il a dit à M. Boerner qu'il avait une employée qui cherchait un autre poste et que sa direction générale verserait le salaire de la fonctionnaire pendant un an (pièce E-15). M. Boerner a répondu qu'il n'avait pas de poste libre immédiatement, mais qu'il accepterait le curriculum vitæ de la fonctionnaire, pour considération future. Il a proposé que

M. D'Aoust communique avec Kevin Cash et David Morin, tous les deux des gestionnaires principaux de sa direction générale. M. D'Aoust n'était pas certain s'il avait fait le suivi auprès de M. Cash, car ce dernier ne travaillait pas à Ottawa. Il a communiqué avec M. Morin, qui a dit qu'aucun poste n'était libre. M. D'Aoust a discuté avec le sous-ministre adjoint de cette direction générale au sujet d'une affectation pour la fonctionnaire dans cette direction générale (pièce E-1, onglet 54) et a fait d'autres démarches pour lui trouver un poste dans un autre domaine (pièce E-1, onglet 55). Il n'a pas précisé quelles étaient ces autres démarches.

[196] Dans sa lettre à la fonctionnaire du 3 octobre 2014 au sujet de son retour au travail (pièce E-1, onglet 61), M. D'Aoust l'a informée de l'affectation de six mois à la Division de la gouvernance législative et a déclaré qu'elle devrait poursuivre d'autres possibilités en vue d'une solution à plus long terme. Dans sa lettre, il rejetait l'argument selon lequel l'employeur avait l'obligation de prendre une mesure d'adaptation à son égard et il affirmait qu'elle n'avait aucune limitation fonctionnelle.

[197] En ce qui concerne son expérience avec la fonctionnaire, M. D'Aoust s'est rappelé qu'en novembre 2013, elle avait achevé un rapport provisoire sur le projet d'évaluation stratégique des zones protégées, qui lui avait été envoyé aux fins de commentaires. Il l'a rencontrée et M. Blois le même mois et lui a dit qu'elle devait corriger un certain nombre de problèmes. Cette réunion a eu lieu environ trois ou quatre semaines avant la réunion du Comité d'évaluation ministériel prévue le 17 décembre 2013, au cours de laquelle le rapport ferait l'objet d'une discussion.

[198] À son avis, il ne fallait que quelques jours pour apporter les corrections et, même si la fonctionnaire disposait d'amplement de temps, elle n'a pas été en mesure de les apporter de manière satisfaisante. Étant donné que M. Blois a dû les apporter lui-même, le document, qui est soumis habituellement une semaine avant la réunion du Comité d'évaluation ministériel, a été remis en retard. En outre, M. Blois ne pouvait pas apporter toutes les corrections, ce qui a rendu plus difficile qu'à l'habitude l'approbation du document par le Comité d'évaluation ministériel. Cependant, je fais remarquer que M. Lemieux a témoigné que le Comité d'évaluation ministériel n'a apporté que quelques révisions et qu'il estimait que la réunion avait été constructive.

[199] M. D'Aoust a dit que lors de la réunion, la fonctionnaire n'a fait preuve d'aucune diplomatie, qu'elle a parlé en même temps qu'un sous-ministre adjoint pour faire valoir un point, ce qui a alourdi quelque peu l'atmosphère.

[200] M. D'Aoust a recommandé de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire en consultation avec les RH, les Relations de travail et les cadres supérieurs concernés. Les motifs invoqués étaient notamment que le rendement de la fonctionnaire était mauvais depuis longtemps, et qu'elle avait de la difficulté à répondre aux attentes pour ce qui est des compétences fonctionnelles et essentielles exigées de tous les fonctionnaires. Il a également fait remarquer que tout au long de la période évaluée, il n'y avait eu aucune amélioration marquée de son rendement. Je souligne que Mme Farquharson a témoigné que la fonctionnaire ne faisait pas l'objet d'un plan de redressement du rendement pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative.

[201] M. D'Aoust a déclaré que comme la fonctionnaire n'a pas reconnu qu'elle devait améliorer son rendement, la direction était d'avis qu'il était peu probable que son rendement s'améliore ou qu'elle réussisse dans un autre poste. À la date de licenciement, son rendement posait des difficultés depuis quatre ans et demi, période au cours de laquelle Environnement Canada a déployé d'importants efforts pour aider la fonctionnaire. M. D'Aoust a dit que tous les gestionnaires qui avaient travaillé avec la fonctionnaire avaient la même appréciation de son rendement.

[202] En contre-interrogatoire, M. D'Aoust a dit qu'il s'était fié aux RH en ce qui concerne la politique sur la séparation des parties dans le cadre de plaintes de harcèlement. En ce qui concerne le courriel reçu de M. Blois le 29 mai 2012 (pièce E-1, onglet 11) où il était question du fait que la fonctionnaire relevait de M. Lemieux, il a déclaré qu'il ne se souvenait pas s'il avait demandé à M. Blois d'informer M. Lemieux et la fonctionnaire de l'établissement du lien hiérarchique. M. D'Aoust ne se rappelait pas si M. Blois a continué à fournir des commentaires sur le rendement de la fonctionnaire et à gérer sa charge de travail lorsqu'elle a commencé à relever de M. Lemieux. M. D'Aoust a dit que le seul problème était l'évaluation du rendement de la fonctionnaire pendant la période au cours de laquelle M. Blois était son superviseur.

[203] M. D'Aoust a reconnu que lors d'une réunion tenue le 9 octobre 2013 avec la fonctionnaire et M. Rochon, il a dit qu'il informerait d'autres gestionnaires que la

fonctionnaire occupait un poste qui ne lui convenait pas. Il a indiqué qu'il avait mentionné l'incompatibilité de manière diplomatique lorsqu'il a communiqué avec ses personnes-ressources et qu'il est reconnu que les employés peuvent souhaiter changer de poste pour diverses raisons, autres que le rendement au travail.

[204] M. D'Aoust a dit que la recherche d'un autre poste pour la fonctionnaire a commencé à la Direction générale des sciences et de la technologie, car il semblait s'agir du poste qui lui convenait le mieux. La recherche a été suspendue en raison de son congé de maladie et elle a repris environ à la date à laquelle la lettre de Santé Canada a été envoyée, en septembre 2014. Selon les conseils des RH, la direction a demandé une meilleure définition de limitations fonctionnelles afin de prendre les mesures d'adaptation qui convenaient à la fonctionnaire. Il n'avait pas vu la lettre de la Dre Harrison du 29 avril 2014 (pièce E-1, onglet 44).

[205] M. D'Aoust a déclaré que la Dre Harrison n'était pas en bonne position pour évaluer le milieu de travail de la fonctionnaire; son avis était fondé sur ce que la fonctionnaire lui avait dit. La direction estimait que de plus amples renseignements étaient nécessaires et les RH ont décidé de faire évaluer la fonctionnaire par Santé Canada. En ce qui concerne la question de savoir si les recommandations de Santé Canada étaient essentiellement les mêmes que celles de la Dre Harrison, M. D'Aoust a dit que, selon les RH, les recommandations de Santé Canada étaient plus claires.

[206] En ce qui concerne les événements qui ont eu lieu avant la réunion du Comité d'évaluation ministériel en décembre 2013, M. D'Aoust a dit qu'il n'était pas au courant à ce moment-là que la fonctionnaire subissait un stress émotionnel et que M. Lemieux se préoccupait de cette situation. Il a dit qu'il ne se souvenait pas avoir été au courant d'une situation inhabituelle. Il ne se rappelait pas si le rapport de la fonctionnaire présenté au Comité d'évaluation ministériel avait été approuvé en partie ou rejeté, mais que la grande partie du problème aurait pu être évité si elle avait fait le travail à temps.

[207] M. D'Aoust a convenu que la décision de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire était fondée en partie sur ses évaluations du rendement. Lorsqu'on a indiqué que l'évaluation de 2011-2012 (pièce E-1, onglet 33), soit l'un des documents auquel il s'est fié pour formuler la recommandation de licencier la fonctionnaire,

indiquait qu'un objectif n'avait pas été entièrement réalisé et qu'un autre avait été entièrement réalisé, il a dit que cela ne visait que deux objectifs. Il a dit qu'il avait également discuté avec M. Lemieux, M. Blois et Mme Farquharson. M. Moffet a fourni à M. D'Aoust un résumé de ces discussions.

[208] Pour ce qui est de l'évaluation finale de 2012-2013 (pièce E-1, onglet 32), M. D'Aoust a indiqué que le rendement de la fonctionnaire s'était amélioré sur certains aspects, mais qu'il présentait aussi des lacunes. Il a fait remarquer que l'évaluation était de septembre 2013 et que son évaluation avait été effectuée en 2015.

[209] Même si M. D'Aoust a reconnu que l'évaluation de 2011-2012 ne faisait pas mention des compétences essentielles, il n'estimait pas qu'elles faisaient partie des objectifs établis et il ne croyait pas non plus que l'appréciation du rendement de la fonctionnaire était fondée uniquement sur ses évaluations du rendement.

[210] M. D'Aoust a également reconnu que l'évaluation de la fonctionnaire de 2012-2013 ne faisait aucune référence aux compétences essentielles. Il ne savait pas si la direction en avait discuté avec elle, mais il a dit que ces discussions font également partie du processus d'évaluation du rendement.

[211] M. D'Aoust a participé de façon minimale au placement de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, étant donné qu'il a été organisé par l'intermédiaire des RH.

[212] En ce qui concerne les difficultés dans la relation entre la fonctionnaire et M. Blois, M. D'Aoust a dit que les relations avec ses collègues et des clients présentaient aussi des difficultés qui n'avaient rien à voir avec M. Blois.

[213] En ce qui a trait au courriel du 2 octobre 2014 de Mme N. Laframboise à l'intention de Mme Bourbonnais dans lequel il était indiqué que la fonctionnaire ne possédait pas l'expérience nécessaire dans le domaine législatif pour une affectation à la Division de la gouvernance législative (pièce G-7), M. D'Aoust ne se rappelait pas si Mme N. Laframboise l'avait informé d'une discussion avec M. Moffet. À l'époque, il n'était pas au courant ni des responsabilités qui seraient imposées à la fonctionnaire ni des fonctions qu'elle exercerait à la Division de la gouvernance législative.

[214] M. D'Aoust a pris connaissance du manque de qualifications de la fonctionnaire qu'après le processus, lorsque son affectation était presque terminée. Interrogé au *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*

sujet de la phrase [traduction] « *expérience dans le domaine législatif* » figurant dans le courriel du 18 décembre 2014 de Mme MacLellan, M. D'Aoust a dit qu'il ne s'occupait pas du dossier à cette époque. Après que la fonctionnaire a quitté la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, il ne s'occupait plus de ce dossier et il ne se souvenait pas d'avoir été mis au courant des préoccupations concernant le manque de qualifications de la fonctionnaire au début de son affectation.

[215] À la question de savoir s'il savait que la fonctionnaire ne faisait pas l'objet d'un plan de redressement du rendement pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, M. D'Aoust a dit qu'il s'était fié aux renseignements du groupe de M. Moffet préparés aux fins de la note de service à l'intention du sous-ministre. Il se souvenait que des objectifs avaient été fixés pour la fonctionnaire. Il ne savait pas si le sous-ministre avait été informé de son manque de qualification.

[216] Lorsqu'on lui a demandé si le sous-ministre avait été informé des améliorations de la fonctionnaire pendant qu'elle était à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, M. D'Aoust a répondu que les améliorations ont eu lieu un an et demi avant la rédaction de la note de service à l'intention du sous-ministre et il a déclaré que même si certains éléments s'étaient améliorés, d'autres avaient régressé. Il a dit que les événements qui ont mené à la lettre disciplinaire de M. Blois à l'intention de la fonctionnaire concernant les allégations formulées contre elles (pièce G-6) étaient liés à la compétence de base « Travailler efficacement avec les autres ».

[217] En ce qui concerne la formation, M. D'Aoust a dit qu'en général, la fonctionnaire pouvait en présenter la demande auprès de la direction. Il se souvenait d'avoir discuté avec M. Blois de l'importance d'offrir une formation et un encadrement sur les compétences essentielles et il ne savait pas si la fonctionnaire les avait acceptés. Il ne savait pas si M. Blois lui avait offert un encadrement, même si M. Blois avait affirmé l'avoir fait. Selon les commentaires que M. Blois lui a fournis, la fonctionnaire ne s'intéressait pas vraiment à l'encadrement.

[218] M. D'Aoust n'a pas réintégré la fonctionnaire à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation à la fin prévue de son affectation à la Division de la gouvernance législative parce qu'il avait besoin de temps pour bien saisir les problèmes relatifs au rendement. Il n'était pas utile de la réintégrer pendant un court laps de temps, car il songeait déjà aux prochaines étapes. Les résultats de l'affectation

à la Division de la gouvernance législative ont permis d'écarter l'idée que le mauvais rendement de la fonctionnaire était attribuable à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation ou à un gestionnaire particulier.

B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

1. Dr Gilles Hébert

[219] Le Dr Gilles Hébert est un psychologue clinique qui effectue des évaluations psychologiques indépendantes (pièce G-21, onglet 26). Il était qualifié en tant qu'expert en psychologie clinique, avec le consentement de l'employeur.

[220] À la demande de Santé Canada, il a effectué une évaluation psychologique indépendante de la fonctionnaire à l'été 2014 et son rapport est du 11 septembre 2014 (pièce G-21, onglet 25). Étant donné que son rapport contient les coordonnées de la fonctionnaire, ainsi que des renseignements médicaux de nature délicate sur elle et sur sa famille, j'ordonne la mise sous scellés de cette pièce, comme je l'explique plus loin dans la présente décision.

[221] Pour ce qui est de son rapport, le Dr Hébert a affirmé que selon ce qu'il comprenait de la situation de la fonctionnaire, la situation s'est détériorée en février 2011 après qu'elle a commencé à travailler avec un nouveau superviseur. En août 2014, elle ne présentait aucun signe d'une pathologie psychologique en ce qui concerne des troubles cliniques ou des problèmes de personnalité. Elle était stable.

[222] Selon le diagnostic du Dr Hébert, la fonctionnaire n'avait aucun trouble clinique ou de personnalité. Ses symptômes étaient minimes ou inexistants. D'après le Dr Hébert, la fonctionnaire présentait un pronostic favorable, à condition que cette dernière puisse travailler ailleurs.

[223] Le Dr Hébert a fait référence à la lettre de la Dre Harrison du 29 avril 2014 (pièce E-1, onglet 44), plus particulièrement les derniers paragraphes des deux premières pages. Il a déclaré que ses conclusions étaient les mêmes que celles de la Dre Harrison. Il était d'accord avec la Dre Harrison pour dire que la fonctionnaire était apte à retourner au travail à temps plein de manière graduelle au cours d'une période de deux à quatre semaines. Selon le Dr Hébert, la relation entre la fonctionnaire et son superviseur ne pouvait pas être rétablie.

[224] En contre-interrogatoire, le Dr Hébert a été renvoyé à une section particulière de son rapport, qui comporte un examen détaillé de la santé mentale de la fonctionnaire. Étant donné que j'ordonnerai la mise sous scellés de ce document et que son témoignage sur ce sujet n'est pas pertinent pour ma décision, il suffit de dire qu'il a conclu que la fonctionnaire n'avait aucun trouble.

[225] Interrogé au sujet de sa mention concernant le [traduction] « style suspect et défensif » de la fonctionnaire, le Dr Hébert estimait que cette dernière se préoccupait des conséquences que pourrait avoir le rapport. En ce qui concerne la phrase [traduction] « elle ne peut plus leur faire confiance », il a dit que le terme [traduction] « leur » ne visait pas que le superviseur de la fonctionnaire; selon lui, il devait y avoir autre chose, comme le milieu de travail, dont il avait fait mention dans son rapport. La fonctionnaire estimait que le fait que le superviseur parlait d'elle dans son dos exerçait une influence sur certains de ses collègues. Selon ce que comprenait le Dr Hébert, le superviseur causait ses symptômes.

[226] À la question de savoir ce qu'il entendait par une modification de la structure hiérarchique de la fonctionnaire, le Dr Hébert a répondu qu'il s'agissait de son opinion, qu'il en avait fait la recommandation à Santé Canada et qu'il ne savait pas ce que Santé Canada recommanderait à l'employeur.

[227] Le Dr Hébert a recommandé que la fonctionnaire relève d'une autre personne. Si elle s'entendait avec un autre superviseur, les symptômes de la fonctionnaire ne devraient pas se détériorer selon lui.

2. M. Rochon

[228] Pendant la période visée, M. Rochon était agent des relations de travail à l'ACEP. Il possède une vaste expérience en tant que représentant syndical. Il a repris le dossier de la fonctionnaire d'un collègue qui a quitté l'ACEP.

[229] M. Rochon a rencontré la fonctionnaire pour la première fois le 23 janvier 2012. Ils ont discuté des difficultés de cette dernière et des recours possibles. Il lui a demandé de songer à déposer une plainte de harcèlement, ce qu'elle a fait en février 2012 (pièce G-22, contenu dans la pièce E-1, onglet 12). Une discussion facilitée entre la fonctionnaire et M. Blois n'a jamais eu lieu, car elle n'a pas signé l'entente pour la tenue de cette discussion (pièce G-21, onglet 8).

[230] M. Rochon a eu plusieurs échanges de courriels avec Mme M. Laframboise au sujet de la plainte de harcèlement (pièces G-11, G-12 et G-13). L'une des préoccupations concernait la séparation des parties pendant l'enquête sur la plainte. M. Rochon a laissé un message sur la boîte vocale de M. D'Aoust le vendredi 25 mai 2012. M. D'Aoust a dit qu'il suggérerait une solution, à mettre en œuvre la semaine suivante. M. Rochon et la fonctionnaire ont échangé des courriels concernant la structure hiérarchique (pièce G-21, onglet 9) et la séparation de la fonctionnaire et de M. Blois (pièce G-21, onglet 10). M. Rochon a proposé à Mme M. Laframboise que la fonctionnaire relève de M. D'Aoust, mais elle a dit que puisqu'il était directeur général, il était trop occupé.

[231] M. Rochon a fait référence à son échange de courriels avec Mme M. Laframboise en juillet 2012 (pièce G-13), dans le cadre duquel elle a indiqué que M. Blois ne participerait pas à l'évaluation de la fonctionnaire. M. Rochon avait des préoccupations, car M. Lemieux relevait de M. Blois.

[232] Après avoir reçu une copie du rapport d'enquête final, M. Rochon a recommandé que la fonctionnaire dépose un grief contre celui-ci.

[233] L'évaluation de rendement de 2011-2012 de la fonctionnaire n'a pas été achevée avant le 4 décembre 2013. Ce jour-là, la fonctionnaire et M. Rochon ont assisté à une réunion sur ce qui était considéré comme une mise à jour du plan de redressement du rendement. L'un des problèmes concernait l'achèvement de certaines des tâches de la fonctionnaire. La conversation était tendue et la fonctionnaire était stressée. Pendant la réunion, M. Blois lui a fait un commentaire inapproprié : même si, selon elle, il lui manquait de temps pour faire son travail, elle avait suffisamment de temps pour déposer des griefs. Le 17 décembre 2013, M. Rochon a envoyé un courriel à M. Blois à ce sujet (pièce G-21, onglet 22).

[234] En novembre 2013, M. Blois a amorcé un processus de recherche des faits disciplinaires à l'égard de la fonctionnaire. Il a soulevé des allégations contre elle, formulées par d'autres employés, et a ajouté les siennes. Une lettre disciplinaire lui a été remise (pièce G-6).

[235] M. Rochon trouvait déconcertant que M. Blois ait communiqué avec la fonctionnaire chez elle pendant son congé de maladie.

[236] M. Rochon et la fonctionnaire ont assisté à une réunion le 2 avril 2014, à laquelle participait aussi Mme M. Laframboise et M. Silva (pièce G-14). La réunion avait pour but de recommander un milieu de travail plus positif pour la fonctionnaire. Aucun progrès concret n'a été réalisé. Mme M. Laframboise a discuté du rendement de la fonctionnaire et a déclaré que personne ne voulait travailler avec elle. Un grief a été déposé dans lequel il était allégué que l'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire (pièce G-1).

[237] M. Rochon a dit que la préoccupation de la fonctionnaire concernant le processus de Santé Canada avait trait à l'interprétation des événements par l'employeur dans sa lettre à l'intention de Santé Canada.

[238] La lettre de M. D'Aoust à l'intention de la fonctionnaire en date du 3 octobre 2014, l'informait de son affectation de six mois à la Division de la gouvernance législative (pièce E-1, onglet 61). M. Rochon a indiqué qu'aucune discussion n'a eu lieu avec M. D'Aoust ni avec quiconque d'autre quant à savoir si l'affectation correspondait aux qualifications de la fonctionnaire. M. Rochon s'est rappelé qu'elle lui a dit qu'elle estimait qu'elle ne répondait pas aux qualifications de l'emploi, notamment la qualification dans le domaine juridique.

[239] M. Rochon a assisté à la réunion du 12 juin 2015, au cours de laquelle la fonctionnaire a été licenciée. Il a dit qu'il savait que l'employeur avait des préoccupations quant à son rendement. Pendant la réunion, Mme M. Laframboise a indiqué que l'employeur avait déployé des efforts en vue d'améliorer le rendement de la fonctionnaire. Lorsque M. Rochon lui a dit qu'aucun plan de redressement du rendement n'était en vigueur pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, elle a répondu que plusieurs plans avaient été mis en œuvre au fil des ans.

[240] En contre-interrogatoire, M. Rochon a indiqué que la séparation de la fonctionnaire et de M. Blois n'était pas aussi simple qu'il aurait cru. Interrogé sur son courriel du 30 mai 2012 à l'intention de la fonctionnaire au sujet de sa réunion avec Mme M. Laframboise (pièce G-21, onglet 9), au cours de laquelle cette dernière a indiqué que la politique du Conseil du Trésor ne mentionnait pas la séparation des parties à une plainte de harcèlement, il a répondu que, selon son expérience, la séparation était avantageuse.

3. La fonctionnaire s'estimant lésée

[241] La fonctionnaire travaillait en tant que gestionnaire environnemental dans un autre ministère lorsque le nom de Mme Borys, la directrice de l'évaluation de l'employeur, lui a été donné. La fonctionnaire a communiqué avec Mme Borys, qui lui a demandé un curriculum vitae. La fonctionnaire a été appelée pour assister à une entrevue, à laquelle Mme Borys, M. Blois et d'autres ont assisté.

[242] La fonctionnaire a commencé à travailler pour l'employeur le 22 novembre 2010 et relevait de Mme Borys. Deux semaines après l'embauche de la fonctionnaire, Mme Borys a dit à la fonctionnaire qu'elle quittait Environnement Canada et que M. Blois serait le directeur de l'évaluation par intérim. Une fois que Mme Borys est partie à la fin de 2010, la fonctionnaire relevait de M. Blois.

[243] Mme Borys avait affecté la fonctionnaire à quatre projets dans le cadre desquels elle devait agir à titre de chef d'équipe de l'évaluation horizontale d'une politique d'approvisionnement écologique, une initiative dirigée par TPSGC, de membre de l'équipe et de pair examinatrice d'un plan de gestion et de réduction des déchets, de membre d'une équipe traitant des services de transport marin et de membre d'un cadre d'évaluation, qui n'avait pas été amorcé. Ces projets étaient inclus dans une liste de ses réalisations du 22 novembre 2010 au 31 mars 2011 (pièce G-21, onglet 3), qu'elle avait fournie à M. Blois le 11 mai 2011.

[244] M. Lemieux était le responsable du dossier de transport marin et il a assigné des tâches à la fonctionnaire. M. Blois était chargé du dossier de la gestion des déchets et il lui a assigné ses tâches. Elle ne pouvait pas planifier son travail parce que les tâches lui étaient affectées à mesure de l'avancement des dossiers. Par exemple, elle devait traduire un rapport d'évaluation, une tâche que Mme Borys ne lui avait pas assignée.

[245] En janvier 2011, M. Blois a affecté la fonctionnaire au projet d'évaluation stratégique des zones protégées et il lui a demandé de choisir un étudiant stagiaire pour cette année-là.

[246] Pour ce qui est de sa réunion avec M. Blois le 23 février 2011, la fonctionnaire a dit qu'elle portait sur le projet d'évaluation stratégique des zones protégées. M. Blois lui avait donné un exemple et elle lui a dit qu'elle vérifierait ses notes. Il visait un projet de gestion des déchets à l'égard duquel il lui avait donné le plan d'évaluation aux fins de simplification et de clarification. Même s'il ne lui avait donné aucune *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*

échéance pour l'achever, il lui a dit qu'il lui faudrait deux mois pour le faire. Elle a amorcé ce travail, mais M. Lemieux et d'autres lui ont ensuite demandé d'entreprendre d'autres tâches. Elle en a informé M. Blois et il a convenu que sa tâche pouvait attendre. Lorsqu'elle a vérifié ses notes, elle a constaté qu'elle l'avait achevé en prenant la moitié du temps prévu par M. Blois et elle l'avait tenu au courant de ses progrès. Ses rapports d'étape hebdomadaires énoncent les tâches accomplies au cours des deux dernières semaines et ses activités prévues pour les deux prochaines semaines.

[247] La fonctionnaire a rencontré M. Blois le 2 mars 2011 et lui a dit qu'elle avait achevé sa tâche dans un délai d'un mois et elle lui a demandé de lui faire part de ses priorités.

[248] Le 4 mars 2011, M. Blois est entré dans le poste de travail de la fonctionnaire à 16 h 30. Il a présenté ses excuses à l'égard des conversations du 23 février et du 2 mars et lui a dit qu'il savait qu'elle travaillait très fort et qu'elle donnait son 110 %. Il lui a dit que c'était agréable de travailler avec elle et qu'il aimait travailler avec elle. Il a reconnu qu'elle devrait exercer un rôle d'encadrement et a dit qu'il renouvellerait son rôle d'EC-07 par intérim pour quatre mois à compter du 1^{er} avril 2011.

[249] En ce qui concerne le courriel de M. Blois du 21 mars 2011 à l'intention des RH et portant sur le rendement insatisfaisant de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 3), elle a dit qu'elle n'était pas au courant du courriel, car elle était en congé annuel durant cette période.

[250] La fonctionnaire a dit que le 11 mai 2011, elle a donné à M. Blois une liste de ses réalisations du 22 novembre 2010 au 31 mars 2011 (pièce G-21, onglet 3), mais qu'il ne lui avait jamais fait part de ses commentaires à ce sujet. Elle a déclaré que personne ne l'avait informé de ses objectifs pour 2010-2011; et que personne ne lui avait donné une évaluation du rendement pour cette période.

[251] Le 14 juin 2011, la fonctionnaire et M. Blois se sont rencontrés pour examiner son rendement. Elle a dit que, tout comme leur conversation le 4 mars 2011, l'examen était positif. Il lui a dit qu'elle travaillait fort, qu'elle portait attention aux détails, qu'elle donnait son 110 % et qu'elle se souciait de son travail. Selon lui, elle devait améliorer son approche relative aux projets, car elle était trop prudente. Aucune autre conversation n'a eu lieu avec M. Blois concernant son rendement jusqu'au 23 novembre 2011.

[252] Pendant l'été 2011, une réunion a été tenue au sujet du projet d'évaluation stratégique des zones protégées à laquelle ont participé M. Blois et son homologue, ainsi que la fonctionnaire et son homologue. Après la réunion, elle a dit à M. Blois que les intervenants ne s'étaient pas engagés à l'égard de ce qui avait été convenu, soit la question de savoir si l'évaluation pourrait être effectuée conjointement avec l'autre ministère ou séparément. M. Blois est devenu très agressif et il lui a dit qu'elle ne ferait que mentionner les risques du projet. Il tenait parfois des réunions sans elle et elle en prenait connaissance par la suite.

[253] M. Blois devenait agressif et lui a fait des commentaires dénigrants. Cette attitude est devenue de plus en plus fréquente pendant l'été. La fonctionnaire a tenté de discuter avec lui et a proposé qu'ils aient une discussion à une autre date, mais il n'a jamais accepté de tenir cette discussion. À l'automne 2011, elle en a discuté avec son syndicat, qui l'a conseillé de déposer une plainte de harcèlement, ce qu'elle était réticente à faire.

[254] À la mi-août 2011, la fonctionnaire et M. Lemieux ont discuté des problèmes éprouvés à l'égard de l'étudiante stagiaire qu'elle avait choisie. Il lui a fait part de quelques critiques et elle a formulé des commentaires. Il lui a dit que l'université l'avait informé qu'il s'agissait du premier stage coopératif de l'étudiante et que l'étudiante devait faire des ajustements. Étant donné que M. Lemieux a dit à la fonctionnaire qu'il informerait M. Blois qu'il était à l'aise avec ce qu'elle avait fait, elle estimait qu'il n'existait aucun problème. Elle a demandé que lui soit transmise une copie conforme de tout courriel ou de toute pièce jointe lié à toute discussion portant sur cette affaire, mais elle n'a reçu aucune copie.

[255] M. Lemieux n'a jamais discuté avec la fonctionnaire des problèmes à l'égard d'un EC-04.

[256] Le 23 novembre 2011, la fonctionnaire s'est présentée à son examen du rendement de mi-exercice, prête à discuter de son rendement par rapport aux objectifs énoncés dans son Entente de gestion du rendement de 2011-2012 (pièce G-25). M. Blois a discuté des données du système d'enregistrement du temps, il a dit qu'elle consacrait trop de temps aux tâches administratives et a donné quelques exemples à cet égard. Tous ses commentaires étaient fondés sur les données du système d'enregistrement du temps. Jusqu'alors, on avait dit aux employés que le système d'enregistrement du

temps était utilisé à des fins de planification et tout le monde avait été précisément informé qu'il n'était pas utilisé aux fins de l'évaluation du rendement. La fonctionnaire a demandé à M. Blois d'examiner les données. Il s'agissait de la première fois qu'il mentionnait les données du système d'enregistrement du temps.

[257] M. Blois a fait des déclarations vagues au sujet de plaintes reçues à l'égard de la fonctionnaire. Lorsqu'elle a demandé des détails, il a dit qu'ils étaient confidentiels. Il n'a pas identifié les plaignants, la nature des plaintes ou la date à laquelle elles ont été déposées. Il lui a dit que s'il recevait d'autres plaintes, il prendrait une mesure disciplinaire. Il ne lui avait pas mentionné de plaintes auparavant.

[258] La réunion a repris le 24 novembre 2011. La fonctionnaire a dit à M. Blois qu'elle ne pouvait pas aborder les questions dont elle n'avait aucune connaissance. Il a encore une fois refusé de discuter des plaintes, en citant la confidentialité. Il a également fait référence à la plainte déposée par l'étudiante stagiaire. La fonctionnaire a été surprise par ces propos et elle lui a dit que M. Lemieux en avait discuté avec elle, qu'il lui avait fait savoir qu'il ne s'agissait pas d'un problème et lui a dit qu'il en informerait M. Blois. Il ne semblait pas savoir de ce dont elle parlait et a présenté une version différente de celle de M. Lemieux.

[259] M. Blois a dit à la fonctionnaire qu'il élaborerait un plan de redressement du rendement à son égard et l'a amené à croire qu'elle participerait à cette élaboration. Il n'y a aucun document portant sur les réunions des 23 et 24 novembre 2011 et les critiques de M. Blois n'étaient pas liés aux objectifs de la fonctionnaire énoncés dans son entente de gestion du rendement.

[260] La fonctionnaire n'a suivi aucune formation sur le système d'enregistrement du temps et a appris à l'utiliser en faisant des essais et des erreurs. Elle a dit que les données comportaient des erreurs, qu'elles étaient parfois des doublons et que l'on savait que les employés ne saisissaient pas leur temps de manière uniforme. Il y avait parfois deux codes pour un même projet et les employés saisissaient leur temps selon différents codes. La fonctionnaire a souligné que ses entrées dans le système d'enregistrement du temps comportaient des doublons pour les 20, 21, 22 et 23 juin 2011. M. Blois a dit que la fonctionnaire avait consacré trois jours à un dossier. Or, selon l'examen du système d'enregistrement du temps effectué par cette dernière, neuf heures avaient en fait été consacrées à ce dossier. Lorsqu'elle lui a dit que les

données comportaient des erreurs et qu'elle lui a offert de les lui montrer, il a répondu qu'il savait ce que les données contenaient.

[261] Lors d'une réunion tenue le 4 janvier 2012, M. Blois a donné à la fonctionnaire un plan de redressement du rendement. Elle n'avait pas participé à son élaboration. Elle a tenté de lui expliquer qu'elle avait des réserves quant aux données du système d'enregistrement du temps et qu'elle n'avait obtenu aucun renseignement sur les plaintes déposées contre elle afin d'y répondre, mais il refusait de l'écouter.

[262] La fonctionnaire a estimé que le plan de redressement du rendement était vague, car rien n'indiquait comment elle devait réaliser des progrès. En ce qui concerne l'établissement des échéanciers, elle a dit qu'elle le faisait déjà dans ses rapports d'étape. Par ailleurs, M. Blois ne lui a fourni aucun exemple concernant le critère [traduction] « Souplesse et adaptabilité ». Pour ce qui est du critère [traduction] « Proposer des façons novatrices », la fonctionnaire a affirmé qu'elle le faisait. Le plan de redressement du rendement ne contenait aucune proposition d'amélioration ni aucune mention de formation.

[263] À la question de savoir si M. Blois lui avait demandé d'intégrer des renseignements supplémentaires dans ses rapports d'étape, la fonctionnaire a affirmé qu'il lui avait dit qu'elle consacrait trop de temps aux tâches administratives. Elle estimait que pour lui, tout comme pour le système d'enregistrement du temps, les tâches non liées à un projet étaient des tâches administratives. Elle a dit qu'il avait augmenté sa charge de travail, ce qui signifiait une augmentation du nombre de tâches administratives.

[264] La fonctionnaire a déclaré que le courriel de M. Blois qui lui a été envoyé le 19 janvier 2012 (pièce E-1, onglet 7), dans lequel il affirmait que, à titre de directeur de la division, il devait prendre des mesures pour encadrer le rendement lorsque ce dernier ne répondait pas aux normes requises, ne correspondait pas aux faits et que l'évaluation de son rendement n'était pas fondée sur des données probantes. Elle n'avait aucun renseignement sur les plaintes. En ce qui concerne le commentaire de M. Blois selon lequel elle a [traduction] « fermement refusé de reconnaître » ce qui lui a été présenté, la fonctionnaire a dit qu'elle n'a opposé aucun refus; elle n'avait tout simplement pas les données. M. Blois l'a empêchée de fournir des commentaires sur son évaluation ou sur le plan de redressement du rendement. Pour ce qui est de sa

[traduction] « réticence à participer » au processus, la fonctionnaire a dit que c'était faux. En ce qui concerne ses rapports produits toutes les deux semaines, elle ne se rappelait pas qu'il en avait fait mention dans le plan de redressement du rendement.

[265] Le 17 janvier 2012, la fonctionnaire a rencontré M. Blois dans un couloir et lui a dit qu'elle ne pouvait pas répondre à tous ses commentaires (pièce E-1, onglet 7) en raison de projets urgents.

[266] La fonctionnaire et M. Blois se sont rencontrés le 15 février 2012 au sujet du plan de redressement du rendement. Elle a dit que la réunion a duré 10 minutes et que M. Blois lui avait fait part de commentaires très positifs. Il lui a dit qu'elle respectait des échéances très serrées et qu'elle travaillait fort. Son seul commentaire négatif était qu'elle avait consulté M. D'Aoust, ce qu'il considérait comme une contestation de son autorité. Elle lui a dit qu'elle avait une question financière particulière et que M. D'Aoust était un expert en finances.

[267] Entre décembre 2011 et le 15 février 2012, aucune formation ni aucun encadrement n'ont été offerts à la fonctionnaire pour remédier aux lacunes liées à son rendement relevées par la direction; une formation ou un encadrement n'ont pas non plus été mentionnés dans le plan de redressement du rendement.

[268] Le 2 avril 2012, M. Blois a envoyé un courriel à la fonctionnaire pour l'inviter à participer à une discussion facilitée avec ses collègues (pièce E-1, onglet 10). Avant d'accepter, elle a communiqué avec le médiateur et lui a demandé ce sur quoi portaient les supposées plaintes.

[269] Comme le médiateur ne lui a fourni aucun renseignement, elle a accepté de participer à la discussion, à condition qu'elle soit informée de la situation avant la médiation, ce dont le médiateur a convenu. Lors d'une discussion préalable à la médiation, le médiateur lui a dit qu'elle devrait discuter de ses préoccupations à l'égard de M. Blois. Elle n'était pas à l'aise avec cette démarche et ne souscrivait pas à deux paragraphes figurant dans l'entente de médiation. Lorsqu'elle a informé le médiateur de ses préoccupations, il n'a fait preuve d'aucune souplesse. Elle a communiqué avec M. Rochon, qui était d'accord pour dire qu'elle ne devrait pas procéder à la discussion facilitée. La fonctionnaire ne comprenait pas pourquoi les employés qui éprouvaient des difficultés à son égard ne participaient pas à la discussion facilitée.

[270] Le 29 mai 2012, la fonctionnaire a été convoquée à une réunion avec M. Blois et M. Lemieux (pièce G-21, onglet 9) au cours de laquelle M. Blois lui a dit qu'elle relèverait de M. Lemieux pendant l'enquête sur sa plainte de harcèlement. Elle était contrariée par le fait que M. Lemieux était au courant de la plainte, car celui-ci était son collègue. Comme M. Lemieux relevait de M. Blois, son objectivité était une source de préoccupation pour la fonctionnaire.

[271] En ce qui concerne l'évaluation du rendement de la fonctionnaire, M. Lemieux a dit à la fonctionnaire que M. Blois lui donnait des commentaires (pièce E-1, onglet 26A). M. Blois avait fourni à M. Lemieux ses commentaires avant que la fonctionnaire ne lui fournisse ses commentaires pour l'année.

[272] La fonctionnaire a rencontré M. Lemieux le 27 septembre 2012, pour discuter de son rendement de l'année 2011-2012 et pour préparer ses objectifs et son plan d'apprentissage de 2012-2013. M. Lemieux a suivi le même format que M. Blois lors de sa réunion d'examen de mi-exercice des 23 et 24 novembre 2011. L'évaluation était toujours fondée sur les données du système d'enregistrement du temps, à l'égard desquelles elle n'avait pas eu l'occasion de signaler les erreurs. M. Lemieux n'a fourni aucun détail sur les plaintes déposées contre elle par l'EC-04 ni par les étudiants stagiaires. Elle a pris connaissance d'une plainte déposée par un deuxième étudiant stagiaire dans le cadre d'une demande d'AIPRP. Elle et M. Lemieux ont échangé des courriels au sujet de la réunion d'examen du rendement, au cours de laquelle elle a demandé des renseignements sur les plaintes (pièce G-26, contenu dans la pièce E-1, onglet 27). Ces renseignements ne lui ont jamais été fournis.

[273] M. Lemieux a signé l'évaluation du rendement de la fonctionnaire de 2011-2012 le 17 octobre 2013 (pièce E-1, onglet 33). Elle a témoigné qu'il n'avait pas mis au point son entente de rendement de 2011-2012, mais qu'il lui avait plutôt fourni un document qu'il avait intitulé [traduction] « Aperçu du rendement » (pièce E-1, onglet 29). Elle considérait que l'évaluation reçue en décembre 2013 était la version définitive de son évaluation du rendement de 2011-2012. Elle ne comportait aucune mention de problèmes interpersonnels, que M. Lemieux a dit qu'il n'aborderait pas (pièce E-1, onglet 30); elle ne comportait non plus aucune mention d'un plan de redressement du rendement.

[274] La fonctionnaire a dit que lors de sa réunion avec M. Lemieux le 13 décembre 2012, il n'y a eu aucune discussion sur le plan de redressement du rendement (pièce E-1, onglet 30) et elle ne se souvenait pas d'avoir reçu le plan de redressement du rendement (pièce E-1, onglet 31) de lui.

[275] En ce qui a trait à l'allégation selon laquelle la fonctionnaire éprouvait des difficultés relativement à un nouveau processus de passation de marchés ou d'approvisionnement qui avait été mis en œuvre, elle a dit qu'il s'agissait d'un nouveau processus de gestion du matériel qui avait été mis en œuvre dans l'ensemble du gouvernement. Elle a élaboré le mandat rattaché à un marché et elle a dû se familiariser avec le processus afin de déterminer le meilleur mécanisme applicable à ce contrat. Elle a préparé les documents, que M. Blois a approuvés, et les a envoyés à la Direction générale de la gestion du matériel, qui lui a dit qu'elle n'approuvait pas les critères de sélection. Elle a ensuite modifié les documents, selon les commentaires reçus. La personne avec qui elle a travaillé à la Direction générale de la gestion du matériel est partie pendant cinq semaines et la nouvelle personne-ressource, dont le nom lui avait été donné, était en congé. Le contrat a finalement été conclu, mais elle n'avait aucun contrôle sur les retards à la Direction générale de la gestion du matériel.

[276] En ce qui concerne le fait que M. Lemieux avait un problème quant à la longueur de ses rapports produits toutes les deux semaines, la fonctionnaire a dit que M. Blois lui avait demandé de fournir plus de détails. Lorsque M. Lemieux est devenu son superviseur, il lui a dit qu'ils étaient trop longs, mais il ne lui a pas demandé de les modifier.

[277] La fonctionnaire a indiqué que la communication était meilleure avec M. Lemieux qu'avec M. Blois, qui l'a critiquée et est devenu agressif lorsqu'elle a tenté de lui faire part du risque concernant un projet. Cette situation ne s'est pas produite avec M. Lemieux.

[278] La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'y avait jamais eu de réunion avec M. Lemieux au sujet d'un plan de redressement du rendement. Pendant qu'il la supervisait, elle n'a bénéficié d'aucun encadrement ni d'aucune formation. Ni M. Lemieux ni M. Blois auparavant ne lui avait fait part de problèmes relativement à ses compétences essentielles.

[279] En ce qui a trait à la plainte de harcèlement déposée par la fonctionnaire, le rapport d'enquête, du 23 février 2013, lui a été remis le 11 avril 2013 par M. D'Aoust. Il lui a dit que le lien hiérarchique avec M. Blois serait rétabli, mais qu'une réunion aurait lieu auparavant. Elle a dit que cette réunion n'a jamais eu lieu. Le premier avis au sujet du lien hiérarchique lui a été donné en date du 29 mai 2013 (pièce E-1, onglet 15).

[280] La fonctionnaire a témoigné que, en mai 2013, elle et M. Rochon ont participé à une réunion avec Mme M. Laframboise, au cours de laquelle la fonctionnaire a exprimé des préoccupations au sujet du rapport d'enquête. Elle a affirmé que Mme M. Laframboise a reconnu que la fonctionnaire travaillait dans un milieu hostile, duquel elle devrait être retirée. La fonctionnaire a dit avoir offert de faire elle-même des démarches pour un nouveau poste.

[281] Le 30 août 2013, la fonctionnaire a reçu un courriel de M. Blois concernant le lien hiérarchique (pièce G-21, onglet 12), auquel était joint un plan de redressement du rendement (pièce E-1, onglet 16A). Elle a dit que le plan de redressement du rendement ne contenait que quelques modifications apportées à celui que M. Blois avait utilisé pendant l'hiver 2011. Le plan de redressement du rendement comportait maintenant des dates, soit du 1^{er} septembre 2013 à février 2014, tandis que le dernier plan de redressement du rendement ne comportait aucune date.

[282] Le commentaire au bas de la page 1 du plan de redressement du rendement concernant la souplesse et l'adaptabilité a surpris la fonctionnaire. En ce qui a trait à la mention [traduction] « Selon les incidents récents [...] » figurant à la page 3 du plan de redressement du rendement, la fonctionnaire a dit qu'elle se trouvait dans une autre colonne par rapport au plan précédent. Lorsqu'elle a reçu le plan de redressement du rendement en août 2013, elle n'était au courant d'aucun incident.

[283] Après la reprise de sa relation de travail avec M. Blois, la fonctionnaire a dit que ce dernier est devenu de plus en plus agressif. Si elle demandait de l'aide pour composer avec les risques d'un projet ou pour s'opposer à celui-ci, elle n'en recevait pas. Si elle demandait des éclaircissements sur le plan de redressement du rendement, il disait qu'il était clair. Il lui disait qu'elle ne posait pas assez de questions au sujet d'un dossier, puis lui disait qu'elle posait trop de questions. Si elle exécutait une tâche qu'il avait préalablement approuvée et qui était presque achevée, il lui disait que ce n'était pas ce qu'il fallait faire et qu'elle devait la refaire.

[284] Le 27 septembre 2013, la fonctionnaire a eu une réunion d'une heure avec M. Blois concernant le plan de redressement du rendement. Elle a dit que ses critiques étaient encore vagues et qu'il ne donnait aucun exemple de ce qu'elle avait fait de mal ou de la façon dont elle pouvait réaliser ce qu'il voulait. Il a fourni des données qu'elle n'avait pas vues auparavant et elle ne pouvait donc pas y répondre. Il lui a remis un document (pièce E-1, 16A, cinquième page) et lui a demandé de formuler des commentaires sur celui-ci. Il remontait à avril 2012 et elle ne s'en souvenait pas.

[285] Comme à toutes les réunions portant sur le plan de redressement du rendement, M. Blois voulait obtenir une réponse immédiatement, à l'exception de la réunion du 15 février 2012 au cours de laquelle il avait formulé des commentaires positifs sur son travail. Si la fonctionnaire disait qu'elle devait examiner ses données pour répondre à quelque chose, M. Blois balayait l'idée du revers de la main. Lorsqu'elle lui a demandé si l'ajout de certains points dans le plan de redressement du rendement dont elle faisait déjà l'objet signifiait qu'elle ne répondait pas aux attentes à ce sujet, M. Blois a répondu, [traduction] « Pas nécessairement. » À un moment donné, lorsqu'elle lui a demandé de ralentir, il lui a dit : [traduction] « Je ne vous donne pas un enregistrement. » Il était agressif et non constructif.

[286] À la réunion sur le plan de redressement du rendement du 28 octobre 2013, la fonctionnaire a dit que M. Blois a fourni de vagues critiques. Elle ne pouvait pas répondre à des dates précises parce qu'elle n'avait pas pu s'en souvenir. Elle n'avait pas la capacité de répondre aux critiques et n'avait aucune idée de ce à quoi il s'attendait d'elle.

[287] La réunion sur le plan de redressement du rendement a été tenue le 4 décembre 2013 et M. Blois, M. Laplante, la fonctionnaire et M. Rochon y ont assisté. La fonctionnaire a indiqué que M. Blois a formulé de vagues critiques et qu'il avait des données auxquelles elle ne pouvait pas répondre parce qu'il ne lui en avait pas fait part au préalable.

[288] Un point concernait une tâche qu'il lui avait demandé d'exécuter et qui l'avait occupée cinq jours. Étant donné que cette information ne semblait pas exacte, elle a dit qu'elle vérifierait ses notes, car elle estimait qu'il avait inclus une fin de semaine dans son calcul. M. Blois n'était pas d'accord et, lorsque M. Laplante a vérifié le calendrier, la fin de semaine avait été calculée dans les cinq jours. La fonctionnaire a déclaré que

cette exagération des chiffres constituait la façon dont M. Blois l'a critiqué pendant la période où elle relevait de lui. Elle lui a dit qu'elle était submergée de travail parce qu'elle travaillait sur une présentation au Comité d'évaluation ministériel le 17 décembre 2013. Il a ensuite dit qu'elle avait eu le temps de travailler sur les griefs, qu'il a mentionnés deux fois au cours de la réunion. Elle a répondu qu'elle avait travaillé sur ceux-ci pendant son temps libre.

[289] En ce qui a trait à sa santé et à sa situation familiale à l'automne 2013, la fonctionnaire a indiqué que l'enquête et le rapport sur le harcèlement l'avaient épuisée. Sa relation de travail avec M. Blois s'est détériorée; il a réduit les délais d'un projet d'approvisionnement. Elle avait procédé à une modification contractuelle que M. Lemieux avait approuvée en août 2013. Le jour du retour de M. Blois, la fonctionnaire a été informée que M. Blois avait suspendu le contrat après qu'il ait été envoyé à la Direction générale de la gestion du matériel. Il avait également réduit de deux mois l'échéance liée à une présentation des travaux au Comité d'évaluation ministériel. Elle a indiqué qu'elle avait conclu une entente contractuelle pour accomplir les travaux dans des délais fixés, avec une certaine marge de manœuvre.

[290] La fonctionnaire a dit que tous ces éléments augmentaient son stress, y compris le fait qu'aucune réunion n'a eu lieu avant le rétablissement du lien hiérarchique avec M. Blois, la tenue de réunions chargées d'agressivité portant sur le plan de redressement du rendement et la tentative de mettre au point son évaluation du rendement de 2011-2012. Mme M. Laframboise a remis à la fonctionnaire son évaluation du rendement de 2012-2013 le 8 août 2013. Elle et la fonctionnaire l'ont signée les 20 et 27 septembre 2013, respectivement (pièce E-1, onglet 32).

[291] La fonctionnaire a dit qu'elle éprouvait des difficultés à dormir et à fonctionner, et qu'elle avait commencé à perdre des choses et à tomber. Elle devait s'occuper de ses parents âgés, dont M. Blois et M. Lemieux étaient bien au courant. Elle était submergée et sentait qu'elle n'était plus que l'ombre d'elle-même.

[292] À la réunion du 9 octobre 2013, la fonctionnaire a déclaré à M. D'Aoust qu'elle était épuisée. Lorsqu'il lui a dit qu'une longue fin de semaine approchait et qu'elle pouvait prendre quelques jours supplémentaires qui ne seraient pas débités de son compte de congés, elle a dit qu'elle ne pouvait pas en raison des délais liés à l'étape du projet du Comité d'évaluation ministériel, qui, aux dires de M. D'Aoust, ne pouvaient

pas être modifiés. Lorsqu'elle a dit qu'elle était coincée entre l'arbre et l'écorce, M. D'Aoust lui a dit d'arrêter de jouer la victime.

[293] La fonctionnaire a affirmé qu'entre septembre et décembre 2013, elle n'avait obtenu aucun encadrement, qu'aucune question n'avait été soulevée au sujet de ses compétences essentielles et qu'elle n'avait reçu aucune mise en garde selon laquelle si son rendement ne s'améliorait pas, son emploi prendrait fin.

[294] En ce qui concerne sa santé, la fonctionnaire a dit qu'elle avait présenté plusieurs symptômes, dont l'interruption du sommeil, la perte de sa voix et un sentiment d'épuisement. Elle a consulté une professionnelle de la santé le 31 décembre 2013. La Dre Harrison lui a dit qu'elle ne pouvait pas retourner au travail et lui a fourni un certificat médical (pièce G-28, pièce E-1, onglet 35). Étant donné que la fonctionnaire était en congé jusqu'au 7 janvier 2014, elle a demandé à M. Rochon de soumettre le certificat à l'employeur, ce qui, selon elle, a été fait le 6 janvier 2014 (pièce G-6).

[295] Avant que la fonctionnaire n'ait de nouvelles de M. Rochon, M. Blois l'a appelé chez elle au cours de l'après-midi du 7 janvier 2014. Il lui a dit qu'il ne pouvait pas accepter le certificat, car aucune date de réévaluation n'était précisée et que la médecin ne connaissait rien au sujet du milieu de travail. Il lui a également dit que la médecin devrait indiquer des limitations, le cas échéant, à son retour au travail. Ce commentaire l'a surprise et l'a perturbée parce que, pour elle, il n'était pas question de limitations. Lorsque M. Blois lui a dit qu'il ferait un suivi par courriel, elle a dit qu'elle n'avait pas accès à son courriel de travail. Après cet appel téléphonique, la fonctionnaire a appelé la Dre Harrison, qui lui a remis un certificat médical (pièce G-28 à la pièce E-1, onglet 36) réitérant la visite de la fonctionnaire le 31 décembre 2013 et sa date de réévaluation du 22 janvier 2014, qu'elle a remis au bureau de son syndicat.

[296] La fonctionnaire a été réévaluée le 22 janvier 2014. La Dre Harrison a indiqué que la fonctionnaire avait besoin d'un congé supplémentaire (pièce G-29 à la pièce E-1, onglet 37).

[297] Pendant cette période, M. Rochon a tenu la fonctionnaire au courant des efforts déployés pour lui trouver un autre emploi et l'aurait informée de son échange de courriels avec M. D'Aoust, dans lequel ce dernier a indiqué qu'aucun des collègues avec qui il avait communiqué ne souhaitait offrir un poste à la fonctionnaire au sein de son

organisation, mais qu'il poursuivrait ses efforts au cours de la nouvelle année (pièce G-21, onglet 23).

[298] Un autre certificat médical, du 12 février 2014, a été fourni à l'employeur (pièce G-30 à la pièce E-1, onglet 38).

[299] En ce qui concerne le prochain certificat médical du 17 mars 2014 (pièce G-31 à la pièce E-1, onglet 39), M. Rochon a informé la fonctionnaire que l'employeur ne le jugeait pas acceptable. M. Blois estimait que la fonctionnaire n'était pas apte à retourner au travail, même si la Dre Harrison avait déclaré qu'elle l'était.

[300] La fonctionnaire a ensuite fait référence à plusieurs échanges de courriels portant sur son congé pour raisons médicales mentionnées précédemment dans la présente décision (pièce E-1, onglet 41).

[301] Selon la fonctionnaire, elle n'avait d'autre choix que d'accepter l'évaluation de Santé Canada parce que si elle avait refusé, elle aurait dû retourner dans le même milieu de travail. Pour ce qui est de l'évaluation, elle a dit que Mme M. Laframboise a refusé la demande de M. Rochon au sujet du document qui serait envoyé à Santé Canada et qu'elle lui a dit que la fonctionnaire était au courant des documents qui seraient envoyés. La fonctionnaire a signé le consentement à l'évaluation avant que la trousse ne soit envoyée à Santé Canada et ne l'a vue qu'après. Elle estimait que la lettre adressée à Santé Canada n'était ni neutre ni objective, mais qu'elle énonçait le point de vue de l'employeur.

[302] En ce qui concerne la question de savoir si, après mai 2014, l'employeur a pris des mesures pour répondre aux besoins de la fonctionnaire, elle a dit que Mme M. Laframboise a rencontré M. Rochon le 2 avril 2014, mais qu'aucune solution n'a été trouvée. La fonctionnaire a dit qu'elle aurait pu faire du télétravail, relever d'une autre personne ou travailler sur un autre projet.

[303] Pendant l'absence de la fonctionnaire jusqu'au 7 avril 2014, l'employeur a utilisé ses congés de maladie pour la rémunérer, même si elle était apte à retourner au travail.

[304] La fonctionnaire a appris qu'elle retournerait au travail lorsqu'elle a reçu une lettre d'offre provenant de M. D'Aoust par courriel le 3 octobre 2014 (pièce E-1, onglet 61). Elle a compris qu'il s'agissait d'une affectation temporaire de six mois. Personne ne l'avait consultée au sujet de l'affectation ou de ses qualifications.

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

[305] Mme Farquharson a appelé la fonctionnaire le 9 octobre 2014. Elle a informé la fonctionnaire au sujet de la Division de la gouvernance législative et des dossiers dont celle-ci était chargée, elle a déclaré que Mme Neamtz serait sa gestionnaire et qu'elle relèverait de M. Beaudoin en ce qui concerne un projet lié à l'eau. Elle a également mentionné des compensations. Elle n'a mentionné aucune exigence de compétences juridiques. La fonctionnaire a signé l'entente d'affectation (pièce G-12, onglets 27 et 28). Aucun document, aucune formation, ni aucun autre document ne lui a été fourni avant qu'elle ne commence l'affectation.

[306] Lorsque la fonctionnaire s'est présentée au travail le 15 octobre 2014, elle a été accueillie par Mme Neamtz et ils ont eu immédiatement une réunion. Mme Neamtz a donné une explication semblable à celle de Mme Farquharson et a donné à la fonctionnaire trois pages portant sur la structure de la Division de la gouvernance législative, qui selon elle, n'était pas à jour. Mme Neamtz a également fourni à la fonctionnaire des renseignements sur l'unité et un cahier sur les pratiques de gestion de l'information à la Division de la gouvernance législative. Mme Neamtz a dit que selon la gestion matricielle, elle serait la gestionnaire attitrée de la fonctionnaire, mais que cette dernière travaillerait sur des projets avec d'autres gestionnaires.

[307] Mme Neamtz a indiqué que la fonctionnaire relèverait de M. Beaudoin aux fins du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et qu'elle relèverait de Mme Neamtz en ce qui concerne le projet de biodiversité, mais que sa personne-ressource était une autre personne, qu'elle a identifiée. À ce jour-là, aucun renseignement n'avait été fourni sur l'un ou l'autre des projets et il n'y avait eu aucune mention de fracturation.

[308] Le 17 octobre 2014, la fonctionnaire a rencontré Mme Farquharson. Elle a remis à la fonctionnaire une présentation, elle lui a mentionné une diapositive de la présentation et elle a dit qu'il s'agissait de l'objectif de la fonctionnaire dans le cadre du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. Elle a dit que la fonctionnaire travaillerait avec M. Beaudoin et sur le projet de biodiversité. Elle a dit à la fonctionnaire que le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau ne constituait pas une priorité et n'a pas mentionné l'élément de fracturation du projet.

[309] Le 22 octobre 2014, la fonctionnaire a rencontré M. Beaudoin. Il lui a donné des documents à lire sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, mais

aucun de ces documents ne faisait référence à l'objectif du projet. Au sujet du courriel envoyé par M. Beaudoin à la fonctionnaire le 23 octobre 2014 (pièce E-4), la fonctionnaire a indiqué qu'elle n'avait pas accès au laboratoire écologique ni aux renseignements qu'on s'attendait à ce qu'elle lise. Elle a dit que la *Loi sur les ressources en eau du Canada* (L.R.C. (1985), ch. C-11) et la *Loi sur les ouvrages destinés à l'amélioration des cours d'eau internationaux* (L.R.C. (1985), ch. I-20) faisaient partie des documents et que ces lois étaient conformes à l'objectif fixé par Mme Farquharson. Il n'y avait aucune mention des dispositions législatives internationales aux fins de l'examen législatif ni du projet de fracturation.

[310] La fonctionnaire a dit qu'elle était heureuse de retourner au travail et qu'elle tenait à faire un bon travail sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, qui relevait de son domaine d'expertise. La situation présentait des difficultés pour la fonctionnaire, car il lui a fallu du temps pour s'ajuster au nouveau milieu et aux nouvelles politiques et procédures. À la suite de son retour progressif, la semaine du 20 au 24 octobre 2014 était sa première semaine de travail complète.

[311] En ce qui concerne l'aspect juridique de son travail, la fonctionnaire a dit qu'elle s'est familiarisée avec certains aspects de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, (L.C. 1999, ch. 33; *LCPE*), mais qu'on lui a demandé certaines choses à l'égard desquelles elle n'avait aucune expérience. Elle ne pouvait pas comprendre certains des articles qu'elle a lus, comme ceux portant sur les chefs de compétence constitutionnelles. Mme Neamtz lui a demandé s'il existait des décisions judiciaires portant sur la question, mais la fonctionnaire ne savait pas comment faire une recherche de décisions judiciaires.

[312] La fonctionnaire a dit que pendant qu'elle était en congé, le processus de gestion du rendement avait changé par une application électronique Internet. Elle n'avait aucun renseignement sur ce processus et n'a suivi aucune formation à son égard.

[313] Interrogée sur son curriculum vitae, qui indiquait qu'elle possédait une expérience relative aux systèmes de réglementation, la fonctionnaire a dit qu'elle avait travaillé sur un projet lié à une partie de la *LCPE* en particulier. Elle avait travaillé avec deux autres personnes sur le projet. Le projet a duré plusieurs mois, au cours desquels elle avait accès aux avocats du ministère de la Justice. En ce qui concerne une section

de son curriculum vitæ qui indiquait qu'elle avait effectué une recherche et une analyse sur la qualité de l'eau potable, sur les rapports publics et la communication dans huit administrations afin de déterminer les pratiques exemplaires pour une direction générale de Santé Canada qui traite de la santé des Premières Nations et des Inuits, la fonctionnaire a dit qu'elle avait travaillé en tant que consultante pour Santé Canada et que la portée du projet était limitée.

[314] La fonctionnaire a dit qu'à la Direction générale de l'intendance environnementale, deux lois avaient été déterminées dans le cadre du projet, qui a ensuite été élargi à 28 lois portant sur l'eau. Ni Mme Farquharson ni Mme Neamtz ne lui avait posé des questions sur son expérience relatives aux dispositions législatives ou aux questions juridiques, et elle n'avait suivi aucune formation sur les aspects juridiques de l'affectation.

[315] Lorsqu'elle a été interrogée au sujet d'une conférence de deux jours de l'Association du Barreau canadien en novembre 2014, la fonctionnaire a dit qu'elle y avait assisté parce que la veille un collègue lui dit qu'il avait payé pour y assister, mais il avait un empêchement. La conférence portait sur l'eau et la fracturation et M. Beaudoin avait mentionné la fracturation ce matin-là. Dès son arrivée, elle a constaté que la conférence était à l'intention des avocats du ministère de la Justice et d'autres avocats. Elle ne pouvait pas comprendre certains des renseignements et la façon dont les dispositions législatives s'appliquaient n'était pas expliquée. Elle y a assisté uniquement pendant une demi-journée et ne la considérait pas comme une formation.

[316] La fonctionnaire a présenté à M. Beaudoin l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau le 7 novembre 2014. Quelques jours plus tard, elle l'a rencontré. Lorsqu'elle lui a posé des questions sur l'aperçu, il a répondu [traduction] « Bon », et a déclaré qu'il lui fournira bientôt des commentaires.

[317] Lorsqu'elle a accédé à son courriel le vendredi 14 novembre 2014, la fonctionnaire a trouvé un courriel de la veille provenant de M. Beaudoin comportant ses commentaires. Elle a indiqué que les commentaires n'étaient pas conformes à ce que Mme Farquharson et M. Beaudoin lui avaient dit.

[318] M. Beaudoin était absent la semaine suivante et la fonctionnaire a rencontré Mme Neamtz et M. Beaudoin le 24 novembre 2014; d'autres commentaires lui ont été

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

donnés. Elle a présenté de nouveau l'aperçu du projet le 28 novembre 2014, et on lui a dit qu'une autre révision était nécessaire. Elle l'a présenté de nouveau le 3 décembre 2014.

[319] Pendant qu'elle travaillait sur l'aperçu du projet, la fonctionnaire a dit à Mme Neamtz qu'elle avait six semaines de congé annuel inutilisées. Mme Neamtz a indiqué à la fonctionnaire qu'elle n'en était pas au courant et que son budget ne lui permettait pas de rémunérer la fonctionnaire durant son congé.

[320] La fonctionnaire a indiqué que Mme Neamtz lui a dit que son rôle dans le projet sur les mesures compensatoires de la biodiversité n'avait pas été déterminé, que sa priorité était le travail sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et que, si le temps le permettait, elle travaillerait sur d'autres projets.

[321] Lorsqu'elle a élaboré l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau, la fonctionnaire a travaillé à partir des directives de Mme Farquharson et de M. Beaudoin. Elle a indiqué que lorsqu'elle a reçu les commentaires sur les deux premières versions, il semblait exister des renseignements contradictoires entre ce que Mme Farquharson lui avait dit et les commentaires de M. Beaudoin.

[322] Le 9 décembre 2014, Mme Farquharson a tenu une réunion avec Mme Neamtz, M. Beaudoin et la fonctionnaire. La fonctionnaire a indiqué que Mme Farquharson était satisfaite de sa recherche et qu'elle estimait que la fonctionnaire avait trouvé des documents intéressants qu'elle n'avait pas vus auparavant. La fonctionnaire ne savait pas certaines choses et on lui a dit que des renseignements lui seraient fournis. Elle a dit que Mme Farquharson a reconnu que certains renseignements ministériels n'étaient pas à jour et que des mises à jour seraient fournies à la fonctionnaire. La fonctionnaire a indiqué que lorsqu'elle a exprimé une préoccupation au sujet des retours constants sur l'aperçu du projet, Mme Farquharson lui a dit que c'était la façon dont le travail était accompli. La fonctionnaire a présenté le rapport de projet à la date d'échéance du 17 décembre 2014.

[323] Pendant cette période, Mme Neamtz a demandé à la fonctionnaire, d'une part, de travailler sur le résumé des modifications apportées au *Saskatchewan Environmental Code*, à l'égard duquel elle avait déjà fourni la première version, et d'autre part, d'assister aux réunions du réseau de l'eau.

[324] Un document aux fins du forum politique concernant des renseignements sur un aspect de l'eau était également en cours de préparation et la fonctionnaire avait besoin d'éclaircissements. Elle a fourni le document avant que le forum politique n'ait été tenu.

[325] En ce qui concerne le courriel du 14 novembre 2014 de Mme Neamtz à la fonctionnaire concernant la dotation de certains postes EC-06 (pièce E-1, onglet 78), la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne les avait pas postulés, car une formation juridique était nécessaire et qu'elle ne répondait pas à certaines qualifications. Dans le cadre de discussions avec la fonctionnaire, Mme Neamtz lui a dit que si elle croyait qu'un emploi lui conviendrait, elle pourrait être mutée au même niveau sans participer au processus concurrentiel. Elle a demandé à Mme Neamtz de lui donner le nom des gestionnaires à qui ses qualifications pourraient être utiles et a ensuite communiqué avec eux. Elle a indiqué que certains gestionnaires ne l'ont pas rappelé. Elle a dit avoir aussi effectué une recherche d'emploi pendant son temps libre, en fonction de ses qualifications.

[326] Le 21 janvier 2015, la fonctionnaire a rencontré Mme Neamtz et M. Beaudoin pour obtenir leurs commentaires. Étant donné qu'elle n'avait reçu aucun commentaire écrit de leur part, elle ne pouvait pas se préparer à la réunion. Mme Neamtz lui a donné une copie du document de recherche des dispositions législatives sur l'eau aux fins du forum politique comportant ses commentaires manuscrits, mais elle n'en a pas discuté. Elle a formulé des commentaires généraux de vive voix. Lorsque la fonctionnaire a lu les commentaires manuscrits plus tard, elle avait besoin d'obtenir des précisions, que Mme Neamtz pouvait fournir au plus tôt le 28 janvier 2015. Pendant la réunion, on a demandé à la fonctionnaire d'inclure certains éléments qui, selon elle, figuraient déjà dans le document, mais qui n'étaient peut-être pas assez clairs pour Mme Neamtz et pour M. Beaudoin et que la fonctionnaire a inclus dans la version suivante.

[327] Au sujet du témoignage de Mme Neamtz selon lequel la fonctionnaire était défensive et évasive, cette dernière a dit que Mme Neamtz lui avait demandé de confirmer si l'eau douce était visée par la *LCPE*. La fonctionnaire croyait que ces renseignements figuraient dans le document préparé pour le forum politique et a tenté de comprendre ce qui était dit durant la rencontre. Mme Neamtz a fait la distinction entre les dispositions législatives qui n'avaient pas été édictées et les dispositions

législatives qui entraient en vigueur. La fonctionnaire ne savait pas que son travail suscitait de grandes préoccupations.

[328] En ce qui concerne le témoignage de Mme Neamtz portant sur la communication d'une entente de rendement liée à l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative (pièce G-32), la fonctionnaire a affirmé que des révisions mineures ont été effectuées et qu'elle a été officialisée le 4 février 2015.

[329] La fonctionnaire a dit que le 30 janvier 2015, lorsqu'elle a fait savoir à Mme Farquharson qu'elle pourrait examiner la version du 17 décembre 2014 du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau ou attendre la version révisée, Mme Farquharson a indiqué qu'elle examinerait la version du 17 décembre. Le 6 février 2015, Mme Farquharson a demandé à la fonctionnaire de lui donner une version révisée, ce qu'elle n'avait pas et ne pouvait pas rédiger le même jour. Mme Farquharson a répété qu'elle examinerait la version du 17 décembre. Mme Farquharson ne lui a pas dit qu'il s'agissait d'un problème.

[330] La fonctionnaire a rencontré Mme Farquharson le 9 février 2015. On lui a dit que Mme Farquharson l'a informé qu'il existait des problèmes relatifs à son rendement. La fonctionnaire a indiqué que le 9 février 2015, Mme Farquharson lui a envoyé par courriel ses commentaires au sujet de la version du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau présenté le 17 décembre 2014 et qu'elle avait organisé une réunion le même jour. La fonctionnaire a dit que pendant la réunion, Mme Farquharson n'a fait part d'aucun commentaire concernant son rendement. Elle a reconnu que son rapport n'avait pas progressé autant que Mme Farquharson l'aurait souhaité.

[331] Le 18 février 2015, la fonctionnaire a rencontré Mme Neamtz, qui l'a critiquée pour ne pas avoir pas fourni à Mme Farquharson une version révisée du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et a dit que cet agissement démontrait une résistance à la direction. Elle a informé Mme Neamtz que Mme Farquharson s'était présentée à son bureau le 30 janvier 2015 et lui avait demandé une version révisée dans un délai de 30 minutes. Elle a dit à Mme Farquharson qu'elle n'avait pas été en mesure d'intégrer au rapport les renseignements qu'elle avait recueillis, qui démontreraient les progrès réalisés depuis la première version. Elle travaillait sur un fichier-maître comportant ses propres

annotations, qu'elle a montrées à Mme Neamtz au cours de la réunion. Elle savait qu'il était difficile de s'y retrouver dans le document. Elle a indiqué à Mme Neamtz qu'elle tiendrait compte de ses commentaires et qu'elles en discuteraient à une date ultérieure.

[332] Le 19 février 2015, lorsque la fonctionnaire a demandé à Mme Neamtz de discuter du dossier, Mme Neamtz a dit qu'elle n'avait pas le temps, mais environ 20 minutes plus tard, la fonctionnaire a reçu un courriel de Mme Neamtz dans lequel elle lui a fait part de ses préoccupations (pièce E-1, onglet 76). La fonctionnaire a répondu par courriel le 25 février 2015 (pièce G-33).

[333] Le 25 février 2015, Mme Neamtz et M. Beaudoin ont rencontré la fonctionnaire en vue d'obtenir une mise à jour sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau. La fonctionnaire a reconnu que les délais n'avaient pas été respectés et a dit qu'elle fournirait une version révisée de son rapport le 3 mars 2015, ce qu'elle a fait.

[334] La fonctionnaire a été renvoyée à une version du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau comportant des commentaires dans des bulles créées à l'aide de la fonction de suivi des modifications du logiciel Word (pièce G-34). On lui a demandé s'il existait une différence entre ces commentaires et les commentaires manuscrits de Mme Neamtz inscrits sur la version du 3 mars 2015 du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau (pièce E-10). Elle a dit que certains commentaires répondaient aux commentaires de Mme Neamtz et qu'elle avait saisi les commentaires dans des bulles uniquement si elle ne les avait pas inclus dans le texte et qu'elle n'était pas tenue d'inclure tous les commentaires. Elle a indiqué que les commentaires dans les bulles n'étaient pas inclus dans le rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau (pièce E-10).

[335] Au début d'avril 2015, Mme Farquharson et Mme Neamtz ont rencontré la fonctionnaire pour discuter de l'évaluation de son rendement. Elles lui ont donné un document de 11 pages. Dans un courriel envoyé à la suite de la réunion, la fonctionnaire a réitéré les commentaires qu'elle avait formulés à la réunion exprimant sa surprise concernant le contenu de l'évaluation (pièce E-1, onglet 80).

[336] La fonctionnaire était surprise par les commentaires de Mme Neamtz, dont certains ne lui avaient pas été communiqués antérieurement, comme les critiques concernant ses compétences essentielles et certains exemples qui ne lui avaient jamais

été signalés comme des problèmes. Tout ce que la fonctionnaire savait était ce qui lui avait été dit les 18 et 19 février 2015. Elle a indiqué que lorsqu'elle a commencé à travailler à la Division de la gouvernance législative, elle a dit à la direction de l'informer si quoi que ce soit dans son travail posait problème et qu'elle y remédierait. La seule chose qui lui a été dite était que le rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau était en retard. Elle a pris des notes, à mesure que Mme Neamtz lui donnait des commentaires de vive voix sans lire le document.

[337] À la suite de la réunion, la fonctionnaire a examiné le document à son bureau. Elle a dit à Mme Neamtz qu'elle souhaitait avoir des éclaircissements et Mme Neamtz a répondu que M. Beaudoin avait formulé des commentaires et qu'elle en discuterait avec lui. Étant donné que Mme Neamtz devait prendre un congé, elle ne pouvait pas s'occuper du dossier avant le 13 avril 2015. La fonctionnaire a demandé à Mme Neamtz des précisions par écrit le même jour où cette dernière est retournée au travail (pièce E-1, onglet 80). Mme Neamtz a répondu à la demande le 15 avril 2015 (pièce E-1, onglet 82). La fonctionnaire a envoyé une réponse à Mme Neamtz le 5 mai 2015 (pièce G-18).

[338] La fonctionnaire a dit que Mme Neamtz n'avait pas mis en œuvre de plan de redressement du rendement.

[339] L'affectation de la fonctionnaire a été prolongée (pièce G-21, onglet 29). Elle a indiqué que Mme Farquharson lui a bien fait comprendre que la décision de prolonger son affectation n'était pas la sienne et que la fonctionnaire n'était plus la bienvenue à la Division de la gouvernance législative.

[340] Le 23 avril 2015, la fonctionnaire a eu une réunion avec Mme M. Laframboise et M. Rochon pour discuter du service duquel elle relèverait à la suite de l'achèvement de son affectation. Mme M. Laframboise a commencé la réunion en indiquant qu'elle était au courant des problèmes de rendement de la fonctionnaire, même si l'évaluation n'était pas encore terminée. Mme M. Laframboise a dit qu'il devenait difficile de trouver un poste pour la fonctionnaire et lui a demandé si elle avait des options à proposer. La fonctionnaire n'avait pas réfléchi à des options, car elle estimait que Mme M. Laframboise l'informerait des options possibles. La fonctionnaire lui a dit qu'elle souhaitait demeurer dans la fonction publique. La fonctionnaire a indiqué qu'elle avait communiqué avec des personnes. Une de ces personnes, qui connaissait la

fonctionnaire, lui a dit qu'un poste au groupe et au niveau BI-05 devait être publié, et qu'elle conservait son curriculum vitae dans ses dossiers. La fonctionnaire ne se souvenait pas si elle en avait été informée avant la réunion.

[341] La fonctionnaire a dit à Mme M. Laframboise qu'elle était disposée à faire démarches pour un nouveau poste et lui a demandé si elle pouvait être informée des possibilités avant qu'elles ne soient publiées. Mme M. Laframboise a refusé la demande de la fonctionnaire de faciliter la communication avec les chefs d'équipe en matière de dotation, tant à Environnement Canada que dans les autres ministères, et a accepté uniquement d'assurer la liaison avec les RH. Mme M. Laframboise a demandé à M. Rochon de lui fournir un compte rendu de la réunion, ce qu'il a fait au moyen d'une lettre du 12 mai 2015 (pièce E-2).

[342] La fonctionnaire a témoigné que pendant qu'elle était à la Division de la gouvernance législative, aucune formation ni aucun encadrement ne lui a été offert relativement aux problèmes relevés par Mme Neamtz dans le cadre de l'évaluation du rendement.

[343] La fonctionnaire a discuté ensuite des formations qu'elle a suivies (pièce G-35 à la pièce E-1, onglet 93). Elle a indiqué les cours obligatoires, dont certains portaient sur les valeurs et l'éthique, la création d'un milieu de travail respectueux, la gestion de l'information et les travaux législatifs et politiques. Elle était en congé lorsque tous les employés ont suivi une formation sur la mise en œuvre du nouveau système de gestion du rendement et la formation n'était plus offerte. La seule séance qu'elle a suivie était celle du 3 mars 2015. Les cours qu'elle a choisis portaient sur l'analyse coûts-avantages, l'influence sans le recours à l'autorité, l'innovation et l'intendance, ainsi que la formation Architecte de leadership d'Environnement Canada.

[344] La fonctionnaire a témoigné qu'avant de recevoir son évaluation du rendement de Mme Neamtz, on ne lui avait pas dit qu'il existait des problèmes liés à ses compétences essentielles. À la question de savoir si elle estimait qu'elle était qualifiée pour le travail qui lui avait été confié à la Division de la gouvernance législative, elle a répondu qu'elle était limitée parce qu'elle n'avait aucune formation juridique.

[345] Lorsqu'elle a décrit la réunion du 12 juin 2015, au cours de laquelle il a été mis fin à son emploi, la fonctionnaire a dit qu'elle ne pouvait pas y croire et qu'elle ne pouvait presque pas parler. Elle n'avait jamais été avertie, par l'imposition d'un plan de *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*

redressement du rendement ou lors de réunions d'examen du rendement, que si son rendement ne s'améliorait pas, elle serait licenciée. Lorsqu'elle a lu la lettre, elle estimait qu'elle comportait de nombreux éléments erronés.

[346] Lorsqu'on lui a demandé de décrire l'incidence psychologique de son licenciement, la fonctionnaire a dit qu'elle se sentait désespérée et humiliée, qu'elle ne pouvait pas dormir et ne voyait aucune solution. Elle a dit que son allégation selon laquelle on avait porté atteinte à ses droits de la personne était liée au fait que l'employeur n'avait pris aucune mesure d'adaptation pour répondre à ses besoins en matière de santé mentale et que le travail l'avait rendue malade. Le licenciement constituait une attaque contre sa dignité et son estime de soi.

[347] La fonctionnaire a dit qu'elle avait obtenu une aide médicale et psychologique. Elle a consulté sa médecin le 29 mai 2015, qui a observé que la fonctionnaire était bouleversée. Elle a rencontré un représentant du Programme d'aide aux employés immédiatement après son licenciement. Elle a consulté sa médecin de nouveau en juillet 2015 et une psychothérapie lui a été prescrite. À la date de l'audience, elle avait assisté à 20 séances et la thérapie se poursuivait.

[348] La fonctionnaire a entamé sa recherche d'emploi en juillet 2015. Étant donné qu'elle ne savait pas comment chercher un emploi dans le secteur privé, elle a concentré sa recherche sur le marché du travail à Ottawa. Elle a consulté un centre d'emploi et a obtenu des conseils concernant sa carrière à l'Université d'Ottawa. Elle a fait des recherches hebdomadaires dans les sites Web d'emploi et dans ceux des associations dont elle était membre. Elle a également cherché un emploi parmi ceux offerts par des entreprises de recrutement de personnel.

[349] En ce qui a trait à la fonction publique, elle était limitée aux emplois offerts au public et il y en avait peu à son niveau. Le poste BI-05 dont lui avait parlé son contact a été affiché en juillet 2015, mais elle ne pouvait pas le postuler. Elle a également examiné les programmes de formation professionnelle, mais ils ne visaient pas les titulaires d'un diplôme de cycle supérieur. Elle n'a trouvé aucun emploi.

[350] Les difficultés auxquelles la fonctionnaire a été confrontée pendant sa recherche d'emploi étaient liées à son âge et au fait qu'elle devait demeurer à Ottawa. Il lui était difficile de communiquer avec son réseau, étant donné que l'employeur avait retenu ses effets personnels, y compris sa liste de contacts, ses documents de formation et

ses évaluations du rendement jusqu'à la fin de septembre 2015. Quelqu'un avait examiné ses effets personnels et les avait placés dans différentes boîtes. Elle n'avait pas accès aux documents pour se défendre. Lorsqu'elle a communiqué avec des personnes à l'extérieur d'Environnement Canada, elle devait dire qu'elle avait été licenciée.

[351] Pour ce qui est des références récentes, la fonctionnaire a dit que, comme elle avait travaillé à Environnement Canada depuis 2010, elle ne pouvait pas demander à quiconque d'agir à ce titre. Elle a indiqué que même pendant qu'elle travaillait, les références constituaient un problème.

[352] La fonctionnaire a dit qu'elle avait assumé des frais dentaires qui auraient été remboursés par le Régime de soins dentaires de la fonction publique (pièce G-36).

[353] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a été interrogée au sujet de certains éléments de son curriculum vitae. En ce qui a trait à l'excellent bilan dont il est fait mention dans ce document, elle a affirmé avoir collaboré à plusieurs projets réussis, qui sont énumérés dans le curriculum vitae, et avoir été responsable de la plupart de ceux-ci ou d'un élément du projet, comme il est indiqué.

[354] En ce qui a trait à une entrée selon laquelle elle possédait une expérience relative aux systèmes de réglementation, la fonctionnaire a dit que cette expérience avait trait à de petits éléments de la *LCPE* et à la Stratégie municipale et industrielle de dépollution (SMID). Elle a effectué l'examen en lisant les dispositions législatives et elle s'est assurée que des parties de la SMID figuraient dans la *LCPE*. Sinon, elle en prenait note. Si elle éprouvait un problème d'interprétation, elle communiquait avec un avocat du ministère de la Justice.

[355] En ce qui concerne une autre entrée dans son curriculum vitae, notamment sa recherche et analyse et son analyse de la qualité de l'eau potable, des rapports publics et de la communication dans huit administrations pour déterminer les pratiques exemplaires pour une direction générale de Santé Canada qui traite de la santé des Premières Nations et des Inuits, la fonctionnaire a dit qu'il ne s'agissait pas d'un travail législatif en tant que tel; le travail concernait la façon dont chaque administration informe les collectivités que l'eau est impropre à la consommation.

[356] Le curriculum vitae de la fonctionnaire fait mention d'un cours suivi à l'École de la fonction publique du Canada, soit le cours numéro R001, intitulé « Introduction à la réglementation ». Il s'agit d'un cours de deux jours destiné aux personnes qui travaillent dans le domaine des politiques qui porte sur la façon dont les dispositions législatives sont élaborées. Le cours porte aussi sur la façon de s'y prendre pour déterminer si des dispositions législatives et sur l'analyse coûts-avantages et l'analyse du risque.

[357] En ce qui concerne le système d'enregistrement du temps, la fonctionnaire a dit que même si elle saisissait ses renseignements dans le système, elle n'était pas responsable des erreurs ou des doublons et que la Direction générale de la vérification et de l'évaluation était bien consciente de ces problèmes. Par exemple, elle a expliqué les étapes qu'elle a suivies pour saisir les renseignements du 23 juin 2011, soit l'une des dates pour laquelle ses renseignements étaient saisis en double dans le système d'enregistrement du temps.

[358] À la question de savoir pourquoi elle a refusé une discussion facilitée avec M. Blois le 29 mai 2013, la fonctionnaire a indiqué que le grief relatif aux mesures d'adaptation avait été déposé, que le processus était en cours et qu'elle ne voulait pas y nuire.

[359] La fonctionnaire a dit qu'elle avait tout essayé pour composer avec M. Blois et qu'il savait qu'il existait une tension entre eux. Il n'a pas offert une discussion facilitée à l'automne 2011, après être devenu agressif envers elle lorsqu'ils ont discuté des risques liés au projet. Il lui adressait soudainement des commentaires qui n'avaient rien à voir avec le projet. Il lui a dit qu'elle n'effectuait pas son travail de manière efficace. Elle a affirmé qu'elle faisait le travail et qu'il l'approuvait, puis il changeait d'avis et lui ordonnait de le refaire.

[360] La fonctionnaire a dit que sans en informer M. Blois, elle a consulté le Bureau de résolution des conflits de l'employeur pour suivre une formation sur la façon de discuter avec lui. Elle a suivi la formation, en vain. Elle a également communiqué avec le Programme d'aide aux employés à l'automne 2011 pour obtenir des conseils. Le prédécesseur de M. Rochon lui avait conseillé à maintes reprises de déposer une plainte de harcèlement. Ce qu'elle n'a pas fait, car elle estimait que la situation pouvait être gérée.

[361] La fonctionnaire a dit que le comportement de M. Blois faisait l'objet de l'une des allégations figurant dans sa plainte de harcèlement. Elle a également allégué que si elle demandait un soutien, il ne le lui fournissait pas.

[362] En ce qui concerne sa liste de réalisations figurant dans son évaluation du rendement de 2012-2013 et les cours qu'elle a suivis, la fonctionnaire a indiqué que le premier cours était obligatoire, que le cours de supervision avait été approuvé par M. Blois et que le cours de résolution des conflits était obligatoire, tout comme le cours sur l'AIPRP. Les déjeuners-causeries comportaient une séance d'échange de renseignements d'une heure. Environnement Canada organisait les activités ministérielles.

[363] À la question de savoir si, lorsqu'elle a joint la Division de la gouvernance législative, Mme Farquharson lui avait fourni des documents de travail pour son dossier, la fonctionnaire a dit que Mme Farquharson lui avait fourni plusieurs piles de documents. Mme Farquharson avait indiqué que certains de ces documents étaient destinés à la fonctionnaire, à M. Beaudoin ou aux deux. Parmi les documents destinés à la fonctionnaire, elle en a trouvé trois qui étaient utiles aux fins du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et auxquels elle ne pouvait pas autrement avoir accès. Étant donné qu'elle avait travaillé à Environnement Canada, elle possédait déjà certains documents, tandis qu'elle pouvait avoir accès à d'autres documents sur le Web.

[364] Pour ce qui est de ses réunions avec Mme Neamtz, la fonctionnaire a indiqué qu'elles étaient habituellement tenues aux deux semaines, même si elles étaient parfois annulées. Elles ont eu lieu jusqu'à la fin de mars 2015. Lors de ces réunions, Mme Neamtz disait parfois à la fonctionnaire ce dont elle avait besoin et, parfois, la fonctionnaire soulevait des points.

[365] En ce qui concerne les réunions avec M. Beaudoin, il les organisait lorsqu'il les jugeait nécessaires. Leur première réunion avait pour but de discuter de l'aperçu du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau et les autres portaient sur les problèmes dont il souhaitait discuter. Il ne l'a pas convoquée souvent à une réunion.

[366] La fonctionnaire a été interrogée au sujet de la comparaison entre la version du rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau avec le suivi des modifications et des commentaires dans des bulles (pièce G-34) et la version du *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*

3 mars 2015 (pièce E-10) comportant les commentaires manuscrits de Mme Neamtz. La fonctionnaire a répondu qu'il s'agissait du même document, mais dans des formats différents. Elle avait intégré les commentaires de Mme Farquharson dans son rapport. La fonctionnaire a dit que si certaines bulles ne contenaient pas ses commentaires, c'était parce qu'elle n'avait pas inclus les commentaires figurant dans ces bulles-là. Si elle avait déjà inclus certains commentaires, il n'était pas nécessaire de formuler d'autres commentaires. Elle a dit que le tableau figurant à la fin du document abordait bon nombre des problèmes qui avaient été soulevés.

[367] En ce qui concerne son fichier-maître, la fonctionnaire a dit qu'elle l'avait créé au début de son affectation pour s'en servir comme document de travail. Il contenait plus de renseignements que le rapport sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau (pièce G-34), ainsi que ses commentaires, les renseignements devant être inclus et les commentaires de Mme Neamtz et de Mme Farquharson. Il aurait fallu quelques heures de travail afin qu'une autre personne puisse le lire clairement. Elle l'a montré à Mme Neamtz. À la question de savoir combien d'heures elle a consacrées à ce document, elle a répondu qu'elle ajoutait des renseignements au fur et à mesure qu'elle avançait et qu'elle n'a pas consacré d'heures à son élaboration.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[368] En premier lieu, l'employeur a présenté ses arguments concernant le grief relatif au licenciement. Il a répondu au grief relatif aux mesures d'adaptation dans sa réfutation, dont il est question plus loin dans la présente décision.

[369] L'employeur a fait référence à l'al. 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11) et à la compétence de la Commission en vertu de l'art. 230 de la *LRTSPF*. Il a soutenu qu'il s'agissait de savoir si sa conclusion selon laquelle le rendement de la fonctionnaire était insatisfaisant était raisonnable. Il a invoqué *Plamondon c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)*, 2011 CRTFP 90, aux par. 50 et 51, et il a fait valoir que les critères suivants s'appliquent pour évaluer si le rendement était raisonnable :

1. Les normes de rendement ont-elles été clairement communiquées à la fonctionnaire?
2. Les normes étaient-elles appropriées?

3. La fonctionnaire a-t-elle obtenu les outils, la formation et l'encadrement suffisants pour satisfaire aux normes de rendement dans un délai raisonnable?
4. L'évaluation a-t-elle été effectuée de bonne foi?

[370] En ce qui concerne les deux premiers critères, les objectifs énoncés dans l'évaluation du rendement de 2011-2012 de la fonctionnaire (pièce E-1, onglet 32) étaient fondés sur les engagements de M. Blois indiqués dans son entente de rendement (pièce E-1, onglet 5). M. Lemieux a donné à la fonctionnaire des copies de son entente de rendement et de gestion du talent pour 2011-2012 (pièce E-1, onglet 26B).

[371] L'employeur a soutenu que les objectifs énoncés dans les évaluations du rendement sont détaillés et indiquent la façon dont le rendement est évalué et dont les résultats sont obtenus. M. Blois et M. Lemieux ont tous les deux témoigné au sujet du contenu des évaluations du rendement et ont expliqué la raison pour laquelle la fonctionnaire n'a pas réalisé les objectifs.

[372] En mars 2011, M. Blois a constaté que la fonctionnaire remettait ses produits livrables en retard et qu'elle accordait trop d'attention aux détails. Il avait reçu des plaintes provenant de clients au sujet de ses demandes répétées en vue d'obtenir les mêmes renseignements. À son avis, la qualité de son travail était inadéquate. Il a dit que son évaluation était fondée sur son expérience, ses observations du travail de la fonctionnaire et des commentaires des clients et de ses collègues. Je fais remarquer qu'aucun exemple particulier de telles plaintes déposées par des clients n'a été produit en preuve.

[373] M. Lemieux a témoigné que lorsqu'il a supervisé la fonctionnaire en 2012-2013, ses relations au travail constituaient un problème. Il a dit que la liste de ses réalisations pour 2011-2012 était de nature transactionnelle et que sa charge de travail était peu élevée. Il a constaté lui aussi qu'il y avait de nombreux retards et que trop de temps était consacré aux tâches administratives.

[374] L'employeur a soutenu que plusieurs documents et courriels renferment des commentaires de la fonctionnaire au sujet des évaluations de son rendement ou des commentaires qu'elle a reçus. À titre d'exemple, l'employeur a mentionné l'évaluation de 2012-2013 (pièce E-1, onglet 32), qui contient ses commentaires, et l'évaluation finale de 2011-2012 (pièce E-1, onglet 33). Dans les observations de l'employeur, les commentaires démontrent qu'il a répondu à ses préoccupations.

[375] En ce qui concerne les commentaires, l'employeur a fait référence à l'examen de mi-exercice de la fonctionnaire les 23 et 24 novembre 2011; au courriel du 2 avril 2012 l'invitant à une discussion facilitée avec ses collègues (pièce E-1, onglet 10), laquelle, selon l'employeur, était liée au comportement de la fonctionnaire au bureau; et le courriel du 30 août 2013 concernant le rétablissement du lien hiérarchique avec M. Blois (pièce G-21, onglet 12).

[376] L'employeur a également fait référence aux plans de redressement du rendement et aux réunions tenues avec la fonctionnaire à leur sujet.

[377] En ce qui a trait à l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, l'employeur a fait valoir que, selon le témoignage de Mme Farquharson, le travail assigné à la fonctionnaire tenait compte de son expérience et de son curriculum vitæ.

[378] Les objectifs de travail de la fonctionnaire ont fait l'objet de discussions avec celle-ci (pièce E-1, onglet 71). L'évaluation du rendement de la fonctionnaire par Mme Neamtz était fondée sur ses observations, une consultation avec M. Beaudoin, les commentaires provenant de Mme Farquharson et les renseignements provenant de la fonctionnaire. La fonctionnaire a formulé des commentaires sur l'évaluation (pièce E-1, onglet 80) et Mme Neamtz a répondu à ces commentaires (pièce E-1, onglet 82).

[379] L'employeur a cité plusieurs exemples de commentaires formulés par la fonctionnaire et de commentaires qu'elle a reçus comme le courriel que M. Beaudoin lui a envoyé le 4 décembre 2014 (pièce E-1, onglet 68), le courriel que Mme Neamtz lui a envoyé le 19 février 2015 (pièce E-1, onglet 76) et les commentaires de Mme Farquharson du 9 février 2015 (pièce E-1, onglet 85). L'employeur a également fait référence aux commentaires formulés par M. Beaudoin et Mme Neamtz au sujet du projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau (pièces E-8, E-9 et E-10). Mme Neamtz a formulé des commentaires sur le travail concernant le *Saskatchewan Environmental Code* le 24 décembre 2014 (pièce E-13).

[380] Selon la position de l'employeur, des objectifs appropriés ont été imposés à la fonctionnaire, ces objectifs ont été communiqués à celle-ci et elle a reçu des commentaires à l'égard desquels elle a eu la possibilité de fournir des commentaires. Elle a obtenu les outils, la formation et l'encadrement suffisants pour lui permettre de réaliser ses objectifs de travail. L'employeur a fait référence à son plan d'apprentissage *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*

de 2012 (pièce G-26, at pièce E-1, onglet 27) et au courriel de M. Blois en date du 30 août 2013 (pièce G-21, onglet 12), où il est indiqué, dans le dernier paragraphe, que la fonctionnaire devrait demander une formation, au besoin. L'employeur a fait valoir que pendant l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, les commentaires qu'elle a reçus sur le projet de recherche des dispositions législatives sur l'eau constituaient un encadrement.

[381] L'employeur a soutenu que pendant l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, son rendement a été évalué de bonne foi. Il n'y avait aucune preuve que la direction lui en voulait et personne à la Division de la gouvernance législative n'était au courant de ses problèmes à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation.

[382] En ce qui concerne les qualifications de la fonctionnaire, l'employeur a fait référence au témoignage de Mme Farquharson qui a affirmé qu'elle préférait une personne qui pouvait être fonctionnelle dès le premier jour, qu'une formation juridique n'était pas requise aux fins de l'affectation et qu'elle ne voulait pas que la personne effectue une analyse juridique.

[383] La fonctionnaire avait une charge de travail peu élevée à la Division de la gouvernance législative et Mme Neamtz a déclaré que la fonctionnaire ne pouvait pas travailler simultanément sur plusieurs projets.

[384] L'employeur a fait valoir que l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative n'était pas vouée à l'échec et que l'employeur a tenté de lui trouver un autre emploi convenable.

[385] En ce qui concerne le fait que la fonctionnaire n'avait pas été avertie du licenciement, l'employeur a invoqué *Reddy c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2012 CRTFP 94, au par. 99 et *Kalonji c. Administrateur général (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2016 CRTEFP 31, au par. 206 (confirmée dans 2018 CAF 8).

[386] L'employeur a fait valoir que la direction à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation et celle à la Division de la gouvernance législative étaient manifestement insatisfaites du rendement de la fonctionnaire. En ce qui concerne la Division de la gouvernance législative, Mme Neamtz a fait part son insatisfaction en

janvier 2015 et Mme Farquharson a dû intervenir en vue de faire avancer plus rapidement le projet de la fonctionnaire.

B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[387] La fonctionnaire a présenté d'abord des arguments sur le grief relatif au licenciement. Elle a commencé par un examen des éléments de preuve. Elle a ensuite abordé le grief relatif aux mesures d'adaptation.

[388] La fonctionnaire a commencé à travailler à Environnement Canada le 22 novembre 2010. La directrice dont elle relevait à l'origine a quitté Environnement Canada à la fin de cette année-là et elle a ensuite été supervisée par M. Blois.

[389] La fonctionnaire a rencontré brièvement M. Blois au sujet de son rendement à deux reprises, soit en février et en mars 2011. Selon ses commentaires, elle estimait que son rendement était satisfaisant. Elle l'a rencontré en juin 2011, soit une réunion au cours de laquelle il a fourni des commentaires principalement positifs.

[390] La relation de travail avec M. Blois s'est détériorée progressivement au cours de 2011. À l'automne 2011, elle a commencé à discuter avec son syndicat d'un recours possible à l'égard du comportement inapproprié et agressif de M. Blois envers elle, mais elle a décidé de ne pas déposer de plainte de harcèlement à ce moment-là.

[391] M. Blois a remis à la fonctionnaire les premiers commentaires importants concernant le rendement de cette dernière les 23 et 24 novembre 2011, soit un an après le début de son emploi à Environnement Canada. M. Blois a formulé ses commentaires de vive voix, et la fonctionnaire jugeait qu'ils étaient problématiques à plusieurs égards. Bon nombre des commentaires étaient fondés sur les données du système d'enregistrement du temps, lequel ne devait pas être utilisé aux fins de la gestion du rendement, selon ce qu'on lui avait dit. Même si elle avait relevé de nombreuses inexactitudes dans les données, M. Blois ne l'a pas autorisée à fournir des commentaires sur ces données. Il lui a également dit qu'elle avait des problèmes interpersonnels, à l'égard desquels il ne lui a jamais fourni de renseignements, malgré sa demande. Elle ne pouvait pas y répondre sans savoir précisément en quoi consistaient les problèmes.

[392] Un plan de redressement du rendement a été fourni à la fonctionnaire le 19 décembre 2011. Ses préoccupations concernaient le fait qu'il avait été élaboré

unilatéralement, qu'il était vague et qu'il ne comportait pas de précisions quant aux objectifs. Deux réunions portant sur le plan de redressement du rendement ont été tenues en 2012, soit le 4 janvier et le 15 février. Le ton de la réunion de janvier était agressif et non productif. La discussion était vague et aucune proposition concrète n'a été faite quant à ce que la fonctionnaire devrait faire. La réunion en février a duré environ 10 minutes et M. Blois a surtout fait des commentaires positifs.

[393] Pendant l'enquête liée à la plainte de harcèlement déposée par la fonctionnaire contre M. Blois, soit de mai 2012 à septembre 2013, elle relevait de M. Lemieux. Elle a soutenu que la séparation de M. Blois n'était pas aussi complète qu'elle l'aurait souhaité, car M. Blois fournissait toujours à M. Lemieux des commentaires au sujet de ses évaluations du rendement. M. Lemieux relevait de M. Blois. La fonctionnaire a fait valoir que ce facteur doit être pris en compte dans l'examen de son évaluation du rendement de 2011-2012.

[394] La fonctionnaire a soutenu que, à la fin de la première période de supervision par M. Blois de janvier 2011 à la fin de mai 2012, il ne lui a fourni aucune évaluation du rendement écrite et ne lui a pas fourni non plus de formation ou d'encadrement pour remédier aux lacunes liées au rendement. L'évaluation du rendement de 2011-2012 était fondée sur les commentaires de M. Blois, transmis par M. Lemieux. Ce n'est qu'à la fin de 2013 que l'évaluation du rendement a été achevée (pièce E-1, onglet 33). Dans les observations de la fonctionnaire, l'évaluation n'était pas négative puisqu'elle indiquait qu'elle avait atteint un objectif et qu'un autre n'avait été atteint que partiellement. Par ailleurs, il n'y avait aucune mention de ses problèmes interpersonnels.

[395] En ce qui concerne la période au cours de laquelle M. Lemieux a supervisé la fonctionnaire, M. Lemieux et la fonctionnaire ont affirmé tous les deux que leur relation de travail était bien meilleure que celle entre cette dernière et M. Blois.

[396] M. Lemieux était chargé de l'évaluation du rendement de la fonctionnaire de 2012-2013. Or, comme il l'a reconnu dans son témoignage, la fonctionnaire s'est améliorée dans un certain nombre de domaines. En ce qui a trait aux réunions portant sur le plan de redressement du rendement, les témoignages se contredisent sur la question de savoir si elles ont été tenues pendant la période où M. Lemieux était son superviseur. M. Lemieux estimait qu'une telle réunion avait été tenue le

12 décembre 2013, mais il n'a fourni aucun détail et n'a produit aucun plan de redressement du rendement, assorti d'une signature. Étant donné que la fonctionnaire a indiqué clairement qu'elle n'a pas participé à une réunion portant sur le plan de redressement du rendement avec M. Lemieux et qu'il ne lui a pas remis de plan de redressement du rendement, il faut privilégier le témoignage de la fonctionnaire sur ce point.

[397] Pendant la période où M. Lemieux était son superviseur, la fonctionnaire n'a suivi aucune formation et n'a obtenu aucun encadrement pour remédier aux lacunes relevées et rien n'a été proposé en ce sens; ses évaluations du rendement ne comportaient aucune mention de ses compétences essentielles en 2011-2012 et en 2012-2013.

[398] M. Lemieux a témoigné qu'il avait reconnu que la relation entre la fonctionnaire et M. Blois était dysfonctionnelle. Il était également préoccupé par le fait que le rétablissement du lien hiérarchique entre M. Blois et la fonctionnaire avait des répercussions sur la santé de cette dernière à la fin de 2013, comme il en a fait mention dans son courriel du 4 décembre 2013 à l'intention de M. Blois (pièce G-9).

[399] M. Blois a fait un résumé des réunions portant sur le plan de redressement du rendement, même si le plan de redressement du rendement était quasi identique et que le rendement de la fonctionnaire s'était amélioré pendant la période où M. Lemieux la supervisait. Trois réunions portant sur le plan de redressement du rendement avaient été tenues à l'automne 2013. Dans sa description des réunions, il a fait état de commentaires vagues, du fait qu'aucun objectif précis n'a été établi et du ton agressif.

[400] Pendant l'automne 2013, aucune formation ni aucun encadrement n'ont été offerts à la fonctionnaire concernant les problèmes de rendement relevés. M. D'Aoust a témoigné qu'il avait discuté avec M. Blois au sujet d'un encadrement plus officiel pour la fonctionnaire et que M. Blois avait dit que cela ne l'intéressait pas. M. Blois n'a pas témoigné qu'une formation avait été offerte à la fonctionnaire et qu'elle l'avait refusée. La fonctionnaire a fait valoir que son témoignage selon lequel un encadrement officiel ne lui a jamais été offert doit être privilégié par rapport au témoignage de M. D'Aoust, fondé sur du oui-dire.

[401] Pendant l'automne 2013, la relation de travail entre la fonctionnaire et M. Blois s'est détériorée. À la fin de décembre 2013, sa médecin l'a obligée à prendre un congé

de maladie à compter de janvier 2014. La réponse de l'employeur était hostile; c'est-à-dire que M. Blois a appelé la fonctionnaire chez elle et a remis en question le certificat médical de sa médecin. Lorsque sa santé s'est améliorée au printemps 2014, sa médecin a recommandé que la fonctionnaire retourne au travail dans un autre milieu.

[402] L'employeur a remis en question les certificats médicaux, affirmant que les renseignements qui y figuraient n'étaient pas clairs. La Dre Harrison s'est montrée coopérative et a répondu aux demandes de précisions. L'employeur soutenait que les renseignements fournis par la Dre Harrison n'étaient pas assez clairs et voulait une évaluation par Santé Canada. Santé Canada a appuyé les recommandations de la Dre Harrison; leur certificat médical respectif utilisait tous les deux un libellé semblable à l'égard des mesures d'adaptation médicales à prendre pour la fonctionnaire.

[403] Il semble qu'entre avril et octobre 2014, l'employeur n'a pas étudié d'autres possibilités de retour au travail de la fonctionnaire. M. D'Aoust a témoigné avoir suspendu la recherche d'emploi pendant le congé de maladie de celle-ci. À cet égard, la recherche n'avait pas été exhaustive; selon M. D'Aoust, quelques appels ont été faits, mais sans plus.

[404] Lorsque la fonctionnaire était prête à retourner au travail, l'employeur a décidé de lui offrir une affectation dans un autre milieu. Elle a soutenu qu'il s'agissait d'une mesure d'adaptation pour tenir compte d'une déficience psychologique; Santé Canada avait déclaré que si la fonctionnaire retournait dans le même milieu de travail, la situation lui causerait des problèmes de santé mentale.

[405] La fonctionnaire a fait valoir qu'elle a été forcée d'accepter l'affectation à la Division de la gouvernance législative dans un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée, ce que l'employeur savait. L'affectation exigeait une certaine expérience dans le domaine juridique, ce qui n'était pas son cas. Même si l'employeur ne savait pas dès le départ qu'elle n'était pas suffisamment qualifiée pour le poste, il était au courant de la situation à compter de décembre 2014, comme en témoigne l'échange de courriels dans lequel Mme MacLellan a informé Mme Neamtz, Mme Farquharson et M. Beaudoin de l'incapacité de la fonctionnaire de traiter plus d'un dossier à la fois, ce qui découlait en partie du fait qu'elle ne possédait pas une grande expérience dans le domaine

législatif (pièce G-20, soit la dernière page de la pièce G-16). Mme Neamtz n'a apporté aucune modification aux commentaires (à la pièce G-20). La fonctionnaire a fait valoir que les ententes d'affectation (pièce G-21, onglets 27, 28 et 29) indiquaient que de l'expérience relative au cadre législatif et au processus juridique était requise.

[406] Mme Farquharson et Mme Neamtz ont témoigné qu'elles ont jugé que la fonctionnaire possédait la formation appropriée en se fondant sur deux éléments de son curriculum vitae. Ni la fonctionnaire ni M. Rochon n'ont été consultés quant à savoir si la fonctionnaire possédait les qualifications requises pour l'affectation à la Division de la gouvernance législative. Ils n'ont pas non plus été consultés au sujet du curriculum vitae de la fonctionnaire. Si l'employeur s'était renseigné, la fonctionnaire aurait pu expliquer que, comme elle l'a indiqué dans son témoignage, ces deux la portée de ces éléments était limitée et que, pour l'un des postes occupés, elle avait accès aux avocats du ministère de la Justice. Elle a témoigné qu'on ne lui a offert aucune formation juridique avant le début de l'affectation et qu'aucun effort significatif n'avait été déployé pour lui offrir une formation sur les éléments juridiques.

[407] Dès le début de son affectation, la fonctionnaire a éprouvé des difficultés en raison de plusieurs facteurs, comme le fait d'être dans un nouveau bureau et d'avoir de nouveaux collègues, et qu'elle devait composer avec de nouveaux systèmes, des concepts juridiques et le contexte juridique. Même après que l'on a reconnu les difficultés de la fonctionnaire relativement au contexte juridique, aucune mesure n'a été prise pour corriger la situation. À ce moment-là, l'employeur aurait dû se demander si l'affectation convenait à la fonctionnaire.

[408] Pendant son affectation, la fonctionnaire ne faisait pas l'objet d'un plan de redressement du rendement et aucune mesure systématique n'a été prise pendant cette période pour remédier aux lacunes de la fonctionnaire relevées par la direction; ses gestionnaires à la Division de la gouvernance législative ne lui ont pas non plus fait part clairement de leurs préoccupations quant à son rendement. Elle ne comprenait pas qu'il s'agissait du type de préoccupation qui pourrait mener à son licenciement. D'après les courriels qu'elle a reçus, il n'était pas clair qu'elle n'atteignait pas les objectifs en matière de rendement, étant donné qu'on lui avait fait certains commentaires positifs.

[409] La fonctionnaire a soutenu que le facteur le plus important dont il faut tenir compte est la durée de l'affectation. Elle a commencé le 15 octobre 2014 et son évaluation du rendement couvre la période se terminant le 1^{er} avril 2015, soit une période de cinq mois et demi. Pendant cette période, elle est retournée progressivement au travail, d'abord trois jours par semaine, puis quatre, en terminant par un retour à temps plein à compter du 24 octobre 2014. Elle devait prendre un congé annuel de six semaines et elle a pris un congé de maladie de six jours. Compte tenu des problèmes familiaux et de la période de formation, en réalité, la durée de son affectation était de 3,5 mois.

[410] La fonctionnaire a ensuite présenté des arguments sur l'évaluation du rendement défavorable effectuée par Mme Neamtz en avril 2015, soit trois mois et demi après le début de l'affectation de la fonctionnaire. M. D'Aoust avait informé le sous-ministre de ses préoccupations quant aux qualifications de la fonctionnaire et à son manque d'expérience dans le domaine juridique. Il s'agissait d'une conclusion hâtive, surtout en ce qui concerne les compétences essentielles, qui n'avaient jamais été soulevées auprès d'elle.

[411] L'évaluation du rendement défavorable préparée par la Division de la gouvernance législative a causé des problèmes à la fonctionnaire durant la recherche d'une autre affectation, comme l'a confirmé Mme M. Laframboise lors d'une réunion avec la fonctionnaire et M. Rochon le 23 avril 2015. Selon M. D'Aoust, l'évaluation était la goutte d'eau qui avait fait déborder la vase. C'est pourquoi il a recommandé le licenciement de la fonctionnaire au sous-ministre.

[412] Lorsque la fonctionnaire a été licenciée, elle ne faisait pas l'objet d'un plan de redressement du rendement; aucune réunion sur un plan de redressement du rendement n'avait eu lieu pendant un an et demi. En tout, cinq de réunions de ce type ont été tenues et M. Blois a participé à chacune d'elle. À compter du moment où la fonctionnaire a reçu les premiers commentaires de M. Blois, soit le 23 novembre 2011, elle n'a reçu aucun encadrement ni aucune formation officielle pour répondre à ses lacunes en particulier et elle n'a jamais été avertie d'un licenciement éventuel. Avant la réalisation de l'évaluation du rendement effectuée par la Division de la gouvernance législative, seules deux évaluations avaient été effectuées. La deuxième évaluation mentionnait que le rendement de la fonctionnaire s'était amélioré.

[413] La fonctionnaire a témoigné avoir souffert de problèmes psychologiques à la suite de son licenciement, lequel a eu des répercussions sur sa dignité et son estime de soi. Ses efforts en vue de se trouver un autre emploi, qui ont commencé un mois après son licenciement, se sont révélés difficiles, et elle était sans emploi à la date de l'audience.

[414] En ce qui concerne la jurisprudence portant sur le licenciement pour rendement insuffisant, en application de l'art. 230 de la *LRTSPF*, la fonctionnaire n'avait aucun désaccord important avec l'employeur. Elle a soutenu que les faits dans les décisions présentées par l'employeur diffèrent de ceux de l'espèce.

[415] La fonctionnaire a fait valoir que la question en litige est de savoir si, dans les circonstances, il était raisonnable pour l'employeur de juger son rendement comme insuffisant. Elle a fait référence aux principes établis dans *Raymond c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 23. En ce qui concerne les politiques du gouvernement, elle a soutenu que même si elles ne lient pas la Commission, elles sont utiles dans l'application des normes établies dans *Raymond*. Contrairement à la politique sur les plans de redressement du rendement, le plan de redressement du rendement de la fonctionnaire ne comportait pas d'indicateurs du rendement pour évaluer la réussite. La *Directive sur la gestion du rendement* fait référence à des documents écrits, tandis que, en l'espèce, il y avait peu de documents. La fonctionnaire a également fait référence aux *Lignes directrices concernant le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insatisfaisant; le licenciement ou la rétrogradation pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite; et le licenciement en cours de stage*.

[416] La fonctionnaire a ensuite présenté des arguments plus complets sur les critères énoncés dans *Raymond*. Elle a soutenu que l'employeur a agi de mauvaise foi lorsqu'il l'a affectée à la Division de la gouvernance législative. Elle a fait valoir qu'il existe une preuve selon laquelle les personnes qui ont organisé son affectation savaient, dès le début, qu'elle n'était pas qualifiée pour occuper le poste (pièces G-7 et E-1, onglet 60). Mme Neamtz a dit qu'elle avait supposé que la fonctionnaire possédait l'expérience correspondante au poste, selon son curriculum vitæ, mais personne n'en a discuté avec la fonctionnaire ni avec M. Rochon. Même si ce n'était pas clair dès le début, il ne faisait plus aucun doute en décembre 2014 que la fonctionnaire ne possédait pas les qualifications requises (pièce G-20). M. D'Aoust a reconnu en contre-interrogatoire que

ce problème a été porté à son attention, mais qu'il ne pouvait pas dire si le manque de qualifications de la fonctionnaire avait été signalé au sous-ministre lorsque M. D'Aoust a recommandé le licenciement.

[417] La fonctionnaire a soutenu que le fait que son évaluation du rendement était fondée sur une période de travail qui comptait réellement trois mois et demi, période pendant laquelle la direction était au courant de son manque de qualifications, constitue l'essence même de la mauvaise foi. Il y avait également des indications de mauvaise foi dans le processus d'évaluation effectué par M. Blois. À cet égard, la fonctionnaire a signalé le fait qu'il se soit fié à des données inexactes du système d'enregistrement du temps et qu'il n'ait pas permis à la fonctionnaire de les corriger. En outre, il ne lui a fourni aucun renseignement sur les problèmes interpersonnels, dont elle avait besoin pour les aborder.

[418] Lorsque le lien hiérarchique entre la fonctionnaire et M. Blois a été rétabli en septembre 2013, il a mis en œuvre pratiquement le même plan de redressement du rendement que celui qui était en vigueur auparavant, sans tenir compte de l'amélioration de son rendement constatée par M. Lemieux. Les réunions portant sur le plan de redressement du rendement étaient marquées par l'hostilité et l'agressivité, et M. Blois a fait des commentaires inappropriés selon lesquels elle consacrait trop de temps aux problèmes liés aux relations de travail. Elle a soutenu que ces éléments suffisaient pour remettre en question la bonne foi des évaluations effectuées par M. Blois à son égard, lesquelles faisaient partie des motifs de son licenciement.

[419] La fonctionnaire a soutenu que le témoignage de M. D'Aoust selon lequel il n'a pas porté à l'attention du sous-ministre l'amélioration relevée dans l'évaluation du rendement de 2012-2013 est une autre indication que l'employeur a agi de mauvaise foi. Il ne savait pas si le sous-ministre avait été informé du fait qu'elle ne possédait pas les qualifications nécessaires pour l'affectation à la Division de la gouvernance législative. En outre, même si le licenciement était fondé en partie sur l'incapacité de la fonctionnaire à répondre aux exigences en matière de compétences essentielles, cette incapacité n'a été portée à l'attention de cette dernière que peu avant son licenciement.

[420] La fonctionnaire a fait valoir que tous ces éléments indiquent que l'employeur a agi de mauvaise foi.

[421] En ce qui concerne la question de savoir si des normes appropriées ont été établies à l'intention de la fonctionnaire, elle a soutenu que pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, rien de tel n'avait été fait. Elle n'était pas qualifiée pour l'affectation puisqu'elle ne possédait aucune expérience dans le domaine juridique. Elle a fait valoir que même si l'on soutenait qu'elle aurait pu apprendre à connaître l'aspect juridique lié à ses fonctions, en réalité, son affectation n'a duré que trois mois et demi.

[422] La fonctionnaire a soutenu que l'employeur ne lui avait pas communiqué les normes établies. Elle n'avait fait l'objet que de deux évaluations du rendement avant son affectation à la Division de la gouvernance législative, lesquelles indiquaient seulement que sa productivité aurait dû être plus élevée, sans d'autres détails. Rien ne prouve que les normes de rendement lui ont été communiquées dans des situations moins officielles, comme l'examen de mi-exercice. Dans le document du plan de redressement du rendement (pièce E-1, onglet 6), il n'est fait aucune mention des normes auxquelles elle devait satisfaire. M. Blois a formulé quelques suggestions pratiques quant à la façon dont elle pourrait remédier aux préoccupations qu'il a soulevées. Pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, il y avait un manque de clarté quant aux échéances liées aux rapports et aux normes de rendement auxquelles elle devait satisfaire.

[423] La fonctionnaire n'avait pas obtenu les outils, la formation et l'encadrement pour lui permettre de satisfaire aux normes de rendement dans un délai raisonnable. Même si elle avait suivi une certaine formation, la grande partie de celle-ci était obligatoire et le reste n'était pas lié au problème de rendement. La fonctionnaire a témoigné qu'aucune suggestion n'avait été faite quant à la formation à suivre pour lui permettre de remédier à ses lacunes en matière de rendement et qu'aucun type d'encadrement ne lui avait été offert. Aucune formation juridique ne lui avait été offerte avant le début de son affectation à la Division de la gouvernance législative ou après que la direction a reconnu son manque de qualifications. Pendant son affectation, elle n'a fait l'objet d'aucun plan de redressement du rendement, soit l'outil utilisé lorsqu'un employé éprouve des difficultés en matière de rendement. Le problème relatif aux compétences essentielles a été soulevé auprès d'elle uniquement en avril 2015, même s'il a été mentionné dans la lettre de licenciement. Elle n'a pas obtenu les outils, la formation ou l'encadrement relatifs aux compétences essentielles.

[424] À l'appui de ses arguments relatifs au licenciement pour rendement insatisfaisant, la fonctionnaire a fait référence à plusieurs cas portant sur le rendement invoqués par l'employeur, à l'égard desquelles elle a établi une distinction fondée sur les faits.

[425] La fonctionnaire a présenté les arguments suivants concernant la prétendue violation de ses droits de la personne liée à sa déficience et au manquement de l'employeur à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de ses limitations médicales.

[426] Au sens du par. 25 de la *LCDP*, une « déficience » s'entend d'une déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée.

[427] La déficience de la fonctionnaire a été diagnostiquée pour la première fois par la Dre Harrison en décembre 2013, qui a dit que la fonctionnaire était déprimée. La fonctionnaire a déclaré qu'elle présentait une déficience totale jusqu'au 7 avril 2014.

[428] Le Dr Hébert a confirmé la déficience de la fonctionnaire. Il a déclaré que cette dernière devait changer de milieu de travail afin d'empêcher que ses déficiences psychologiques surviennent de nouveau.

[429] Le libellé de la lettre de Santé Canada à l'intention de l'employeur était très semblable à celui utilisé par la Dre Harrison.

[430] En l'espèce, la déficience de la fonctionnaire est établie et il n'y a aucune preuve du contraire. Le fait qu'elle était apte à retourner au travail et qu'elle ne présentait pas de déficience à ce moment-là n'exclut pas l'existence d'une déficience.

[431] La fonctionnaire a soutenu que des mesures d'adaptation devaient être prises à son égard. L'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation entre le 7 avril et le début d'octobre 2014. M. D'Aoust a dit que la recherche d'un autre emploi pour la fonctionnaire a été mise en suspens pendant le congé de maladie de cette dernière. D'autres options, comme le télétravail, une affectation spéciale ou le changement de superviseur, n'ont pas été prises en considération. Elle a fait valoir que l'employeur aurait dû en faire plus pour répondre à ses besoins. Elle souhaitait retourner au travail dès le 7 avril 2014 et M. Rochon a déployé les efforts en ce sens. Elle et son syndicat étaient disposés à faire ce qui était nécessaire pour obtenir des mesures d'adaptation, mais l'employeur n'en a pas tenu compte et n'a offert aucune autre option.

[432] Avant que l'employeur puisse soutenir le contraire, la fonctionnaire a ensuite fait valoir que celui-ci n'avait pris aucune mesure d'adaptation en lui offrant une affectation dans un autre milieu de travail. Selon elle, cette mesure d'adaptation ne tenait pas compte tenu du fait qu'elle ne possédait pas les qualifications ou la formation nécessaires pour l'affectation à la Division de la gouvernance législative. Ni elle ni le syndicat n'ont été consultés quant à savoir si l'affectation lui convenait ou au sujet des préoccupations de la direction quant à ses qualifications.

[433] Selon la fonctionnaire, il existe un très fort lien de causalité entre la mesure d'adaptation, qu'elle juge inappropriée, et la décision de l'employeur de la licencier pour rendement insatisfaisant. Le fait qu'elle ne possédait pas l'expérience ou les qualifications appropriées a donné lieu à une mauvaise évaluation du rendement, ce qui a mené au licenciement.

[434] La fonctionnaire a fait valoir que le manquement de l'employeur à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à sa déficience de manière raisonnable est un facteur qui a donné lieu à son licenciement. Bien qu'il n'ait pas été précisé que le licenciement était fondé sur la déficience en tant que facteur interposé, il ne s'ensuit pas pour autant que la déficience n'a pas été prise en compte dans la décision de licencier la fonctionnaire.

[435] Il incombait à la fonctionnaire d'établir une preuve *prima facie* de discrimination.

[436] Il n'est pas nécessaire que la discrimination constitue le seul facteur; il suffit qu'elle constitue l'un des facteurs.

[437] Si la Commission conclut qu'il existe une preuve *prima facie* de discrimination, il appartient alors à l'employeur de justifier sa conduite.

[438] Dans les affaires concernant la déficience, il faut déterminer si l'employeur a pris des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé jusqu'au point où cela lui aurait imposé une contrainte excessive (voir *Nicol c. Conseil du Trésor (Service Canada)*, 2014 CRTEFP 3, au par. 95 et *Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2008 CRTFP 8, aux par. 146 et 147).

[439] Selon la position de la fonctionnaire, la décision de la licencier était à la fois déraisonnable et discriminatoire.

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*

[440] Même si, sur le plan technique, la Division de la gouvernance législative était un nouveau milieu de travail, il est malhonnête de prétendre que l'affectation d'un employé qui présente une déficience psychologique dans un poste pour lequel il n'est pas qualifié constitue une mesure d'adaptation appropriée. La fonctionnaire a soutenu qu'elle ne constituait pas une mesure d'adaptation appropriée et que cette mesure était vouée à l'échec.

C. La réfutation de l'employeur

[441] Pendant que la fonctionnaire était à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation, la direction lui a fourni des commentaires et de l'aide. En ce qui concerne les données du système d'enregistrement du temps, M. Blois a témoigné qu'elles ne constituaient pas le seul élément auquel il s'est fié; il s'agissait d'un diagnostic. Il s'est également fié aux commentaires des clients et des collègues de la fonctionnaire.

[442] En ce qui a trait aux allégations selon lesquelles les plans de redressement du rendement étaient vagues, l'employeur a déclaré qu'ils prévoyaient des indicateurs et des mesures correctives.

[443] Pour ce qui est du témoignage de la fonctionnaire selon lequel M. Blois était agressif et a rabaisé la fonctionnaire, l'employeur a soutenu qu'il n'existe aucune preuve d'exemples concrets. En outre, il était normal que M. Blois fournisse des commentaires dans les évaluations du rendement de la fonctionnaire, étant donné qu'il était son gestionnaire.

[444] Malgré les courriels qui laissent entendre que la fonctionnaire ne possédait pas les qualifications pour l'affectation à la Division de la gouvernance législative, selon les témoignages, surtout celui de Mme Farquharson, la direction assignait le travail à la fonctionnaire en fonction de son curriculum vitae.

[445] En ce qui concerne la durée de l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, prolongée jusqu'en juin 2015, l'employeur a fait valoir que, durant cette période, une charge de travail moins élevée a été assignée à la fonctionnaire parce qu'elle ne parvenait pas à achever d'autres projets.

[446] Même si un plan de redressement du rendement n'a pas été remis à la fonctionnaire pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, un tel plan n'était pas nécessaire, étant donné que l'affectation n'était que de courte durée.

[447] L'employeur a ensuite répondu aux arguments de la fonctionnaire concernant la question relative aux droits de la personne.

[448] Pour ce qui est de l'argument de la fonctionnaire selon lequel elle avait besoin d'une mesure d'adaptation et que l'affectation à la Division de la gouvernance législative constituait une mesure d'adaptation inappropriée, l'employeur a déclaré que les certificats et les rapports médicaux doivent être examinés.

[449] L'employeur a fait valoir que le problème de santé de la fonctionnaire n'exigeait pas une mesure d'adaptation. Étant donné qu'elle n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination, il n'existait aucune obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[450] L'employeur a soutenu que les certificats et les rapports médicaux présentés (pièce E-1, onglets 40, 44 et 51) sont tous différents. Selon lui, le contenu de la lettre de Santé Canada était différent de celui des notes de la Dre Harrison.

[451] Dans son certificat médical du 24 mars 2014 (pièce E-1, onglet 40), la Dre Harrison a affirmé que la fonctionnaire devait travailler dans un autre milieu, mais n'indiquait pas qu'un problème de santé était lié à sa recommandation. Selon l'employeur, le contexte doit être pris en compte. Le lien hiérarchique entre la fonctionnaire et M. Blois avait été rétabli. Dans ce contexte, qu'entendait-elle par un autre milieu de travail? C'est ce que l'employeur a cherché à clarifier et la raison pour laquelle il a posé des questions précises à la Dre Harrison.

[452] La lettre de la Dre Harrison du 29 avril 2014 (pièce E-1, onglet 44) ne précise pas qu'il existe un problème de santé. L'employeur a soutenu que la lettre de Santé Canada du 17 septembre 2014 était plus claire, car elle indiquait qu'il n'y avait [traduction] « aucun problème de santé ».

[453] En ce qui concerne la période d'avril à octobre 2014, il était difficile pour l'employeur d'étudier d'autres options pour la fonctionnaire alors qu'il ne savait pas si elle avait des limitations. M. D'Aoust a dit qu'il ne voulait pas aggraver la situation en attendant une réponse des professionnels de la santé. Le 21 juillet 2014, Santé Canada a proposé qu'elle demeure en congé (pièce E-1, onglet 48).

[454] L'employeur a fait valoir que, subsidiairement, si la Commission conclut que la fonctionnaire avait des besoins en matière d'adaptation, l'affectation de cette dernière

à la Division de la gouvernance législative satisfaisait alors à l'obligation de l'employeur.

D. La réplique de la fonctionnaire s'estimant lésée à la réfutation de l'employeur

[455] J'ai autorisé la fonctionnaire à présenter la réplique suivante concernant la question relative aux droits de la personne.

[456] La fonctionnaire avait un problème de santé qui répond à la définition prévue dans la *LCDP*. Il n'y a aucun désaccord quant au fait qu'elle avait un problème de santé durant son congé de janvier à avril 2014.

[457] Les médecins étaient d'avis que si la fonctionnaire retournait au travail, dans les mêmes conditions, sa déficience se manifesterait de nouveau. Au sens de la *LCDP*, la déficience englobe les déficiences antérieures. La Cour suprême du Canada a déclaré que les droits de la personne doivent recevoir une interprétation large et fondée sur leur objectif. L'employeur semble opter pour une interprétation restrictive, à savoir qu'une personne doit présenter une déficience au moment où une mesure d'adaptation est demandée.

[458] En ce qui concerne la question de savoir si le contenu des lettres de la Dre Harrison et Santé Canada est le même, la fonctionnaire soutient qu'elles sont essentiellement identiques.

[459] L'employeur a adopté une approche étroite relativement à ses responsabilités en matière de droits de la personne. M. Blois a appelé la fonctionnaire chez elle et a remis en question ses certificats médicaux. Les renseignements que l'employeur possédait lui auraient permis de retourner au travail si l'employeur avait adopté une approche créative et collaborative.

[460] En ce qui a trait à la lettre du 21 juillet 2014 de Santé Canada dans laquelle il est indiqué que la fonctionnaire devrait être en congé jusqu'à ce que l'évaluation soit achevée, la fonctionnaire fait valoir que l'employeur n'avait aucune excuse pour l'empêcher de travailler jusqu'à ce qu'il reçoive cette lettre. À tout le moins, il aurait dû lui accorder un congé payé plutôt que d'exiger qu'elle prenne un congé de maladie.

[461] Si la Commission établit l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a pris une mesure d'adaptation à l'égard

de la fonctionnaire. La fonctionnaire a soutenu que l'employeur ne s'est pas acquitté de ce fardeau. En ce qui concerne la bonne foi de la mesure d'adaptation, la fonctionnaire fait valoir que la mesure d'adaptation n'était pas appropriée parce qu'elle n'avait pas les qualifications requises pour l'affectation à la Division de la gouvernance législative, comme l'employeur l'a confirmé par écrit.

IV. Analyse

[462] Un nombre important de documents a été déposé en preuve au cours de l'audience. Même si bon nombre d'entre eux ont été déposés sans faire l'objet d'un long témoignage, je m'y suis néanmoins fié, car ils font partie du dossier de preuve. Par conséquent, il peut être fait référence à ces documents dans mon analyse, même s'ils ne figurent pas dans le résumé de la preuve.

[463] Je suis saisi de deux griefs déposés par la fonctionnaire. Le premier, soit le grief relatif aux mesures d'adaptation déposé en avril 2014, porte exclusivement sur la prétendue violation des droits de la personne liée à la déficience de la fonctionnaire et au manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux limitations d'ordre médical de la fonctionnaire. Le deuxième, soit le grief relatif au licenciement, déposé en juillet 2015, fait également référence à la prétendue violation continue des droits de la personne et vise à contester le droit de l'employeur de licencier la fonctionnaire pour rendement insatisfaisant. Il n'est pas surprenant que la fonctionnaire ait consacré une grande partie de son témoignage et de ses arguments à répondre à la question relative aux droits de la personne, même si, évidemment, elle a répondu aux questions liées à l'évaluation de son rendement par l'employeur. Cela étant dit, le principal argument des griefs était clairement lié à la nécessité de prendre des mesures d'adaptation et à leur suffisance.

[464] Pour l'employeur, l'affaire était très différente. Même s'il existe un certain nombre d'éléments de preuve qui indiquent que Mme Bourbonnais, la professionnelle en matière de relation de travail chargée de réintégrer la fonctionnaire dans le milieu de travail à la suite du congé de maladie de cette dernière a, dans une certaine mesure, examiné la question relative aux mesures d'adaptation, la grande partie des éléments de preuve a révélé que la plupart des autres représentants de l'employeur ont expressément nié qu'une mesure d'adaptation était nécessaire et ont affecté la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative en tenant pour acquis

qu'aucune mesure d'adaptation n'était nécessaire. En fait, selon le principal argument de l'employeur, aucune mesure d'adaptation n'était nécessaire.

[465] Pour l'employeur, cette affaire était simplement une question de mauvais rendement; l'aspect concernant les droits de la personne ne s'appliquait pas aux faits de l'espèce, car, selon lui, il s'était occupé de cet aspect du dossier en affectant la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative. Il a soutenu qu'il s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation uniquement de manière subsidiaire, en niant d'abord qu'une telle obligation lui incombait. En outre, il n'a invoqué aucune jurisprudence portant sur la question relative aux droits de la personne à l'appui de sa position.

[466] Même si les parties ont invoqué un certain nombre de décisions, je ne discuterai que de celles qui, à mon avis, sont les plus pertinentes dans le cadre de la présente.

[467] Même si l'employeur estimait que l'affaire avait trait au mauvais rendement, la fonctionnaire a néanmoins formulé les questions principalement comme des questions de droits de la personne. Je dois donc aborder cet aspect, sans égard de la décision que je pourrais rendre en ce qui concerne la question du rendement. Par conséquent, j'aborderai d'abord cette question du point de vue des droits de la personne. Il convient d'établir certains principes à cet égard.

[468] Lorsqu'elle se penche sur des questions qui concernent la *LCDP*, la Commission dispose des pouvoirs énoncés aux al. 226(2)a), b) et c) de la *LRTSPF*, qui se lisent comme suit pendant la période visée :

226 (2) L'arbitre de grief et la Commission peuvent, pour instruire toute affaire dont ils sont saisis :

a) interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de cette loi sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;

b) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) ou au paragraphe 53(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne;

c) dans le cas du grief portant sur le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, adjuger des intérêts au taux et pour la période qu'ils estiment justifiés.

[469] L'article 7 de la *LCDP* énonce que le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur le motif de distinction illicite.

[470] L'article 3 de la *LCDP* prévoit qu'une déficience fait partie des motifs de distinction illicite de discrimination et l'art. 25 indique que le terme « déficience » englobe la déficience physique ou mentale, présente ou passée.

[471] Afin d'établir que l'employeur a commis un acte discriminatoire, la fonctionnaire devait présenter une preuve *prima facie* de discrimination, notamment, une preuve qui « [...] porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé (voir *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536).

[472] Afin d'établir une preuve *prima facie* de discrimination, la fonctionnaire devait démontrer qu'elle possède une caractéristique protégée par la *LCDP* contre la discrimination, qu'elle a subi un effet préjudiciable relativement à son emploi et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable (voir *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61).

[473] Dans *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868, la Cour suprême du Canada a indiqué que, dans les cas liés à une déficience qui exige une mesure d'adaptation, l'employeur doit démontrer qu'il a pris une mesure d'adaptation sans subir une contrainte excessive.

[474] L'obligation de prendre des mesures d'adaptation comporte à la fois des éléments procéduraux et des éléments de fond (voir *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, au par. 66), qui sont résumés comme suit dans *Panacci c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2011 CRTFP 2, aux par. 85 et 86 :

85 [...] *L'aspect procédural exige de l'employeur qu'il étudie sérieusement la façon dont il peut accommoder la fonctionnaire. L'aspect de fond de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation exige de l'employeur qu'il montre qu'il ne lui aurait pas été possible de composer avec l'incapacité de la fonctionnaire sans subir de contrainte excessive.*

86 L'aspect procédural de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation exige de l'employeur qu'il obtienne tous les renseignements pertinents sur l'invalidité de la fonctionnaire. Cela pourrait comprendre l'obtention de renseignements sur l'actuelle affectation de la fonctionnaire, sur le pronostic de récupération, sur la capacité de la fonctionnaire d'accomplir les tâches de son poste d'attache ainsi que sur sa capacité à occuper un autre emploi. Ne pas réfléchir à la question de l'adaptation ou ne pas prendre cette question en considération revient à manquer à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (ADGA, paragraphe 106). Pour déterminer si l'employeur a répondu aux exigences procédurales de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, il faut évaluer les efforts qu'il a déployés à cet égard au moment de la discrimination alléguée et non sur la base d'une preuve [traduction] « obtenue après coup » (ADGA, paragraphe 107).

[475] Pour les motifs suivants, je conclus que la fonctionnaire a établi avec succès une preuve *prima facie* de discrimination relativement à sa déficience et que l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard.

[476] La fonctionnaire a déposé le grief relatif aux mesures d'adaptation peu après qu'elle a cherché à retourner au travail à la suite d'une période de congé de maladie avec certificat médical. Elle a allégué que l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard et de la réintégrer dans son milieu de travail.

[477] La première question que je dois trancher est celle de savoir si la fonctionnaire présente une déficience protégée par la *LCDP*. Je conclus qu'elle présente une déficience, conformément à la définition prévue à l'art. 25 de la *LCDP*, en ce sens qu'elle a un problème de santé avéré, présent ou passé, qui exige une mesure d'adaptation.

[478] En premier lieu, la preuve médicale n'est pas contestée. Tous les éléments de preuve présentés, soit les documents et les témoignages, appuient l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle elle présentait une déficience qui s'était suffisamment atténuée pour lui permettre de retourner au travail, grâce à des mesures d'adaptation. Aucun des éléments de preuve médicale n'a été produit pour contester la nécessité qu'elle prenne un congé de maladie pendant la période de janvier à avril 2014 ni son aptitude de retourner au travail, si une mesure d'adaptation était prise.

[479] La seule question pour l'employeur pendant la période visée semblait être les caractéristiques de la mesure d'adaptation exacte qui devait être prise pour permettre

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

de réintégrer la fonctionnaire, mais il n'a pas remis en question sa déficience en tant que telle. Je conclus que l'employeur était au courant des raisons générales pour lesquelles elle devait prendre un congé de maladie et qu'il avait accepté ces raisons. Par ailleurs, pendant le congé de la fonctionnaire ou au cours de son congé ou de la période où il a cherché à la réintégrer, il n'a pas remis en question la nécessité de cette mesure. Autrement dit, l'employeur savait que l'absence de la fonctionnaire était liée à des problèmes de santé mentale causés par une relation de travail conflictuelle avec M. Blois. La Dre Harrison a établi clairement ce lien dans ses certificats médicaux à l'intention de l'employeur pour appuyer l'absence de la fonctionnaire. L'employeur a accepté cette conclusion et l'a utilisée pour justifier son congé de maladie.

[480] Dans le premier certificat médical délivré par la Dre Harrison le 31 décembre 2013, il était indiqué en termes clairs que la fonctionnaire était en congé en raison de problèmes de santé liés à son [traduction] « milieu de travail actuel ». La Dre Harrison a réitéré cette affirmation les 7 et 22 janvier 2014 et encore une fois les 12 février et 17 mars 2014, lorsqu'elle a autorisé la fonctionnaire à travailler. De plus, avant que la fonctionnaire soit en congé de maladie, M. Lemieux avait proposé qu'elle communique avec le Programme d'aide aux employés ou qu'elle prenne un congé de maladie et il avait indiqué qu'elle semblait être stressée et même parfois bouleversée. Il a fait part de certaines de ses préoccupations à M. Blois dans son courriel du 4 décembre 2013 (pièce G-9).

[481] L'employeur n'a jamais remis en question que la fonctionnaire devait prendre un congé de maladie prolongé, malgré le fait qu'il avait été clairement informé que le besoin de prendre un congé était lié au [traduction] « milieu de travail ». Toutefois, une fois que le médecin a autorisé la fonctionnaire à retourner au travail dans un [traduction] « autre milieu de travail », l'employeur a commencé à remettre en question le besoin en matière d'adaptation, malgré le fait que ce besoin était fondé sur les mêmes faits utilisés pour justifier l'absence de la fonctionnaire en premier lieu. Plus particulièrement, l'employeur a accepté l'affirmation de la médecin selon laquelle la fonctionnaire n'était pas en mesure de travailler pour des raisons liées au stress et à son milieu de travail pendant son absence prolongée, mais il a remis en question la recommandation médicale selon laquelle elle ne devait pas retourner dans le milieu lors de sa réintégration.

[482] Je conclus que l'employeur n'a déposé aucune preuve médicale qui lui permettrait ou me permettrait de remettre en question le problème de santé avéré de la fonctionnaire et donnant lieu au besoin en matière d'adaptation. La seule preuve médicale qui m'a été présentée indiquait que la fonctionnaire était atteinte d'une déficience, présente ou passée, et que sa demande de mesure d'adaptation était appuyée par des faits médicaux. Elle a établi le premier élément d'une preuve *prima facie* de discrimination, à savoir qu'elle possède une caractéristique protégée par la *LCDP* contre la discrimination.

[483] Par conséquent, je conclus que la situation de la fonctionnaire est visée par la *LCDP*, car elle présentait une déficience et, de ce fait, elle avait droit de bénéficier d'une mesure d'adaptation. Je fais remarquer que l'employeur n'a soulevé aucun moyen de défense selon lequel il aurait subi une contrainte excessive s'il avait pris une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire.

[484] En conséquence, j'examine maintenant ce qui s'est produit après que la fonctionnaire a présenté la note de sa médecin l'autorisant à retourner au travail si des mesures d'adaptation étaient prises, afin de déterminer si l'employeur s'est acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard. Afin de trancher cette question, je dois examiner deux périodes. J'examinerai d'abord la période entre la présentation du certificat médical du 17 mars 2014 et l'affectation de la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative. J'examinerai ensuite la question de savoir si cette affectation permettait à l'employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard dans les circonstances.

[485] Dans un suivi à l'autorisation de la Dre Harrison du 17 mars 2014 et à son commentaire écrit selon lequel il [traduction] « [...] serait avantageux pour la patiente si elle pouvait retourner dans un autre milieu de travail », l'employeur a estimé que le certificat médical n'était pas clair et a demandé d'autres précisions. Je comprends la démarche de l'employeur en ce qui concerne ce point et j'accepte l'affirmation selon laquelle il avait besoin de plus de précisions. Toutefois, plutôt que d'énoncer clairement les renseignements dont l'employeur aurait besoin, le courriel de M. Blois du 21 mars 2014 envoyé à M. Rochon indiquait que le certificat médical [traduction] « ne précisait aucune limitation fonctionnelle » et qu'il lui était donc impossible de mettre en œuvre toute mesure d'adaptation. Néanmoins, sans accepter expressément dans son courriel que l'employeur avait une obligation de prendre une mesure

d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire, M. Blois a informé M. Rochon que la fonctionnaire demeurerait en congé jusqu'à ce que de tels éclaircissements soient fournis. Même si je comprends le désir de l'employeur d'obtenir de plus amples précisions à ce moment-là, je conclus que le fait d'insister pour que la Dre Harrison apporte des précisions concernant les limitations fonctionnelles sans d'autres explications est une demande vague et, en l'espèce, inutile.

[486] La Dre Harrison a répondu à la demande de précisions rapidement, soit le 24 mars 2014, mais malheureusement sa réponse était axée sur les raisons pour lesquelles la fonctionnaire avait besoin d'une mesure d'adaptation, plutôt que sur les [traduction] « limitations fonctionnelles » qui préoccupaient l'employeur. Elle a expliqué que les tensions et le stress actuels dans le milieu de travail faisaient en sorte qu'il était malsain pour la fonctionnaire et, par conséquent, un autre milieu de travail était recommandé.

[487] L'employeur a répondu le 26 mars 2014, en soulignant que la réponse ne précisait toujours pas les [traduction] « limitations fonctionnelles », faisant en sorte qu'il était impossible de prendre une mesure d'adaptation. Il a affirmé que la Dre Harrison semblait avoir indiqué que la fonctionnaire n'était en fait pas apte au travail.

[488] Même si je peux comprendre la logique du point de vue de l'employeur relativement à la question liée aux limitations fonctionnelles, lesquelles lui auraient permis de délimiter les mesures d'adaptation à prendre, je ne vois pas quel motif il pourrait invoquer pour soutenir que la fonctionnaire n'était carrément pas apte au travail et aucune explication n'a été fournie dans les témoignages ou dans les arguments présentés à l'appui d'une telle affirmation. Je ne vois aucune raison permettant de justifier son allégation selon laquelle les certificats médicaux indiquaient que la fonctionnaire n'était pas prête à retourner au travail.

[489] De plus, à ce stade, je remets en question l'affirmation de l'employeur selon laquelle il avait encore besoin d'autres précisions. S'il était véritablement confus par la recommandation de la Dre Harrison, il aurait été assez simple de formuler clairement des questions auxquelles elle pourrait répondre. Toutefois, l'employeur ne l'a pas fait et a plutôt choisi d'insister sur les [traduction] « limitations fonctionnelles », sans d'autres explications sur ce qu'il entendait par là. M. Blois n'a envoyé un courriel à

M. Rochon que le 28 mars 2014 pour lui offrir les coordonnées des professionnels des RH qui pourraient aider le syndicat à définir les limitations fonctionnelles (pièce E-1, onglet 41), plutôt que de donner au syndicat une déclaration claire des renseignements dont l'employeur estimait avoir besoin, conformément à son obligation. Il a également informé le syndicat que l'employeur demanderait une évaluation de Santé Canada.

[490] M. Rochon a répondu très rapidement, en informant l'employeur qu'il s'opposait à la contestation de l'évaluation de la Dre Harrison et au recours à Santé Canada. Il a aussi rappelé les besoins en matière d'adaptation de la fonctionnaire. Après un autre échange par écrit entre les parties, Mme M. Laframboise a envoyé un courriel à la Dre Harrison le 24 avril 2014, lui posant finalement des questions précises et, pour la première fois, y a joint le formulaire « Détermination des capacités fonctionnelles » afin que la Dre Harrison le remplisse.

[491] La Dre Harrison a répondu le 29 avril 2014 et a joint le formulaire Détermination des capacités fonctionnelles. À ce moment-là, elle a précisé par écrit plusieurs fois que la fonctionnaire était entièrement apte à retourner au milieu de travail, à la condition que la fonctionnaire relève d'un nouveau superviseur. Malgré les directives claires de la Dre Harrison et sans aucune autre explication, Mme M. Laframboise a envoyé un courriel à M. Rochon le 14 mai 2014, indiquant que la réponse de la Dre Harrison était toujours ambiguë et qu'une évaluation par Santé Canada était requise.

[492] M. Rochon a ensuite répondu le 23 mai 2014, s'est dit déçu, a réitéré l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et a informé Mme M. Laframboise que la fonctionnaire s'opposait au fait que l'évaluation de sa médecin ne soit pas prise en compte. L'employeur n'a accepté d'amorcer la recherche d'une nouvelle affectation pour la fonctionnaire uniquement après avoir reçu l'évaluation finale de Santé Canada.

[493] Comme je l'ai mentionné antérieurement dans la présente décision, je conclus que selon la preuve médicale de la fonctionnaire, qui a été étayée par les résultats de l'évaluation de Santé Canada, elle était atteinte d'une déficience médicale, qui avait s'était atténuée au point où elle pouvait retourner au travail si une mesure d'adaptation était prise, soit relever d'un nouveau superviseur.

[494] Je conclus également que l'employeur était au courant du besoin précis d'un nouveau lien hiérarchique au plus tard le 29 avril 2014, et qu'à cette date, il n'existait

aucun fondement factuel pour justifier l'aiguillage de la fonctionnaire à Santé Canada et l'obliger de demeurer en congé de maladie entre-temps.

[495] La preuve médicale avant cette date indique que la fonctionnaire devait bénéficier d'un [traduction] « nouveau milieu de travail » dans le contexte d'un conflit de longue durée entre celle-ci et M. Blois qui avait donné lieu à une plainte de harcèlement déposée contre lui et à un congé de maladie fondé sur les problèmes de santé mentale de la fonctionnaire que l'employeur n'a pas remis en question. Par ailleurs, l'employeur avait même proposé à la fonctionnaire de prendre congé quelque temps auparavant. L'employeur a soutenu que malgré ces renseignements généraux, il ne savait toujours pas exactement ce qui était requis relativement au [traduction] « nouveau milieu de travail » pour la fonctionnaire.

[496] L'employeur s'est fié aux conseils de Santé Canada selon lesquels la fonctionnaire devait demeurer en congé jusqu'à ce que son évaluation soit achevée. À mon avis, l'employeur n'avait aucune raison légitime de faire abstraction de l'avis de la Dre Harrison. Il n'a soulevé aucune des raisons habituelles pour justifier le recours à Santé Canada après l'énoncé clair de la Dre Harrison du 29 avril 2014. L'employeur n'a pas allégué que la Dre Harrison avait un parti pris ou avait perdu son objectivité en tant que médecin. Comme Mme M. Laframboise l'a dit dans son témoignage, l'employeur a justifié l'aiguillage vers Santé Canada au motif que la Dre Harrison ne lui avait pas fourni les renseignements concernant le problème de santé ou la déficience de la fonctionnaire, mais je conclus qu'en date du 29 avril 2014, l'employeur disposait de renseignements suffisants sur la déficience de cette dernière et sur la façon dont il devait répondre à ses besoins.

[497] Je conclus qu'au 29 avril 2014, la restriction médicale concernant une nouvelle supervision avait été énoncée clairement par la Dre Harrison et que l'employeur disposait ensuite de quelques semaines pour réintégrer la fonctionnaire dans le milieu de travail, malgré les difficultés qui pouvaient se présenter et sans égard aux problèmes de rendement de celle-ci. Toutefois, l'employeur ne l'a pas réintégrée avant l'automne 2014, après avoir reçu l'évaluation finale de Santé Canada. Comme il ne l'a pas fait, il a manqué à son obligation de prendre une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire du 29 avril 2014 jusqu'à ce qu'elle soit réintégrée dans le cadre d'une affectation à la Division de la gouvernance législative.

[498] Étant donné la position ferme de l'employeur dans son témoignage et dans son argumentation selon laquelle il n'avait aucune obligation de prendre une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire, je ne dispose d'aucune observation quant à la période raisonnable qu'il aurait fallu pour prendre la mesure d'adaptation en vue de répondre aux besoins de la fonctionnaire au 29 avril 2014. À mon avis, une période d'un mois aurait suffi pour que l'employeur s'acquitte de son obligation de prendre des mesures d'adaptation dans les circonstances.

[499] J'examinerai ensuite la période pendant laquelle la fonctionnaire était à la Division de la gouvernance législative afin de déterminer si l'affectation répondait à l'obligation à l'égard de la fonctionnaire. Toutefois, je dois d'abord souligner que l'employeur a déposé des éléments de preuve selon lesquels il était difficile de lui trouver un poste à la suite de l'évaluation de Santé Canada, car l'employeur a principalement amorcé la recherche d'emploi pour la fonctionnaire comme si elle était une employée problématique pour qui il devait trouver un emploi convenable, plutôt que du point de vue d'un employeur ayant une obligation juridique de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins d'une employée. M. D'Aoust a témoigné avoir communiqué avec trois gestionnaires principaux dans la Direction générale des sciences et de la technologie de l'employeur et avoir déployé d'autres efforts visant à placer la fonctionnaire dans un autre domaine. Il n'a pas précisé ce en quoi consistaient ces autres efforts. Autre que ces communications, il ne semble pas que l'employeur a adopté une approche méthodologique aux fins de la recherche d'un autre poste pour la fonctionnaire. Les employés qui ont besoin d'une mesure d'adaptation ont le droit d'être placés dans un poste pour lequel ils sont qualifiés et sont exempts de l'exigence habituelle en matière de dotation selon laquelle ils doivent prouver qu'ils sont qualifiés pour occuper un poste en particulier.

[500] La lettre de M. D'Aoust à la fonctionnaire en date du 3 octobre 2014 témoigne de ce fait. La lettre a pour objet d'informer la fonctionnaire de son affectation à la Division de la gouvernance législative. Dans la lettre, M. D'Aoust réitère la position de l'employeur selon laquelle, étant donné que l'évaluation de Santé Canada n'a précisé aucun problème de santé ni aucune limitation fonctionnelle, une mesure d'adaptation n'était pas requise. Toutefois, il a indiqué qu'en tant qu'employeur, il avait l'obligation générale de s'assurer que tous les employés peuvent offrir le meilleur rendement possible et, comme le rétablissement du lien hiérarchique avec le même superviseur

pourrait éventuellement nuire à la santé de la fonctionnaire, une affectation avait été trouvée pour celle-ci.

[501] Le témoignage de Mme M. Laframboise démontre qu'elle avait tenu compte de la recommandation médicale dans la recherche d'un poste, mais il ne permet pas d'étayer la conclusion selon laquelle elle a amorcé la recherche d'emploi du point de vue d'une véritable mesure d'adaptation.

[502] Il ressort de la preuve que pendant la période visée, selon la principale position de l'employeur, aucune mesure d'adaptation n'était nécessaire. J'ai déjà rejeté cette position lorsque j'ai conclu que la fonctionnaire avait un besoin médical avéré d'une mesure d'adaptation. Par conséquent, je conclus qu'elle avait droit à une mesure d'adaptation, compte tenu de son état de santé et, même s'il pouvait être difficile pour l'employeur de convaincre d'autres intervenants de donner un poste à la fonctionnaire, l'employeur n'a pas porté une attention suffisante au fait qu'elle avait droit à une telle mesure d'adaptation, sans égard au rendement antérieur de la fonctionnaire.

[503] Je conclus que même si Mme M. Laframboise a tenu compte de l'exigence énoncée dans le certificat médical d'un nouveau superviseur concernant la fonctionnaire, les faits sont insuffisants pour me permettre de conclure que l'employeur a envisagé sérieusement de prendre une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire. En fait, il a nié expressément à maintes reprises qu'il avait une telle obligation et a continué de soutenir cet argument à l'audience. Je conclus donc que l'employeur a manqué à son obligation procédurale de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire.

[504] L'employeur lui a trouvé une affectation à l'automne 2014, même si la lettre de M. D'Aoust à la fonctionnaire visant à l'informer de son nouveau placement niait clairement que l'employeur avait une obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard. Je dois donc maintenant déterminer si, en affectant la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, l'employeur s'est acquitté de son obligation substantielle de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de celle-ci.

[505] Il convient de noter qu'en ce qui concerne cette question, l'employeur n'a pas soutenu dans ses observations qu'il aurait subi une contrainte excessive s'il prenait une mesure d'adaptation ou qu'il avait même tenu compte de la question de contrainte

excessive. Son argument concernant la mesure d'adaptation consistait simplement à déclarer d'abord qu'il n'avait aucune obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre aux besoins de la fonctionnaire et, en deuxième lieu, que, subsidiairement, si une telle obligation lui était imposée, il avait pris une mesure d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire. La lettre de licenciement ne comporte aucune mention d'une contrainte excessive. Elle est rédigée entièrement selon le libellé d'un licenciement lié au rendement. Je ne dispose d'aucun élément de preuve qu'une évaluation de la contrainte excessive a été réalisée par l'employeur en l'espèce et qu'une telle évaluation avait été envisagée dans les faits. Par conséquent, compte tenu de ma décision et des circonstances de l'espèce, je n'ai pas à me prononcer sur la question de savoir si l'employeur avait atteint le point où il aurait subi une contrainte excessive.

[506] Même si, dans les faits, l'employeur a trouvé une affectation pour la fonctionnaire, ce qui a permis d'établir un nouveau lien hiérarchique, il ne l'a pas fait dans le contexte d'une mesure d'adaptation et, par conséquent, cette décision a posé problème. L'employeur a fait valoir qu'il n'avait aucune obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre aux besoins de la fonctionnaire dans le cadre de son affectation à la Division de la gouvernance législative, mais que s'il avait une telle obligation, il s'en est acquitté. Même s'il est possible de prendre une mesure d'adaptation par inadvertance, je conclus que les décisions prises par l'employeur ne lui permettaient pas de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[507] Les employés qui ont besoin d'une mesure d'adaptation ont le droit d'occuper un poste pour lequel ils sont qualifiés. Les dispositions antidiscriminatoires visent à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, de façon à leur permettre d'être des membres productifs de l'effectif. Ces dispositions perdraient tout leur sens si les employeurs étaient autorisés à prendre des mesures d'adaptation à l'égard de leurs employés en leur offrant un poste pour lequel ils ne sont manifestement pas qualifiés et que les employeurs pouvaient licencier ces employés, car la situation n'évoluait pas comme elle le devrait. La fonctionnaire a soutenu que même si son affectation à la Division de la gouvernance législative pourrait être considérée comme une [traduction] « mesure d'adaptation appropriée », elle était insuffisante, étant donné qu'elle ne possédait pas les qualifications requises. Je suis d'accord avec elle pour de nombreuses raisons.

[508] Il ressort de la preuve que la Division de la gouvernance législative avait exprimé des préoccupations quant au fait que la fonctionnaire ne possédait pas l'expérience requise dans le domaine législatif dès la première communication. Même si un diplôme en droit n'était pas requis pour s'acquitter des tâches à la Division, bon nombre des employés possédaient néanmoins une expérience dans le domaine juridique. Mme Farquharson a témoigné que la Division était au centre de la réforme du droit à Environnement Canada et qu'elle élaborait des propositions de modifications à apporter aux dispositions législatives existantes ou nouvelles en matière d'environnement. Il est également ressorti de la preuve que les responsables de la Division ont déterminé qu'ils pouvaient ajuster le travail de la fonctionnaire en fonction de ses qualifications, sans discuter de ces questions avec cette dernière, et sur la base de leurs impressions à la lecture de son curriculum vitæ.

[509] Comme il est énoncé dans *Panacci*, au par. 87, la recherche d'une mesure d'adaptation exige que l'employeur procède à une évaluation personnalisée des limitations d'un employé, ainsi que du besoin de prendre des mesures d'adaptation appropriée. En l'espèce, la fonctionnaire avait un besoin médical avéré en matière d'adaptation et dont la limitation était qu'elle devait relever d'un autre superviseur. Pour ce faire, elle devait être affectée dans une autre unité de travail.

[510] Toutefois, plutôt que de déterminer si l'affectation à la Division de la gouvernance législative correspondait aux qualifications de la fonctionnaire, l'employeur s'est contenté de l'affecter à un poste en se fondant sur la simple impression de la Division, à savoir que celle-ci pouvait trouver du travail correspondant aux compétences de la fonctionnaire, sans d'abord vérifier auprès de cette dernière si concrètement elle possédait les qualifications nécessaires dans le domaine législatif, et sans savoir comment la Division prévoyait composer avec l'inexpérience de la fonctionnaire dans ce domaine.

[511] Il est ressorti de la preuve que l'employeur avait déterminé que la fonctionnaire était qualifiée pour remplir les fonctions liées à son affectation en se fondant sur deux éléments figurant dans son curriculum vitae. Toutefois, ni elle ni son représentant syndical, M. Rochon, n'a été consulté pour savoir s'il s'agissait d'une affectation qui convenait à la fonctionnaire en fonction de ses qualifications ou de son expérience. Si l'employeur avait posé des questions, la fonctionnaire aurait pu expliquer, comme elle l'a affirmé dans son témoignage, que ces deux éléments avaient une portée limitée et

que dans le cadre de l'un des postes occupés auparavant, elle avait accès aux avocats du ministère de la Justice.

[512] En outre, des intervenants se préoccupaient du manque d'expérience de la fonctionnaire dans le domaine au moment où l'affectation à la Division de la gouvernance législative était envisagée. Dans un courriel à Mme Bourbonnais et à d'autres intervenants envoyé le 2 octobre 2014 (pièce G-7), Mme N. Laframboise a déclaré que M. Moffett et Mme Neamtz l'avaient informée que la fonctionnaire ne possédait pas l'expérience requise dans le domaine législatif pour remplir les fonctions dans le cadre de l'affectation. Mme Farquharson et Mme Neamtz ont toutes les deux témoigné qu'elles cherchaient une personne qui pouvait être fonctionnelle dès son arrivée. Mme Farquharson a témoigné que la fonctionnaire ne correspondait pas à cette description. Le courriel de Mme MacLellan du 18 décembre 2014 à l'intention de Mme Neamtz et d'autres cadres (pièce G-16) a confirmé que la fonctionnaire devait posséder une bonne expérience dans le domaine législatif en vue de son affectation.

[513] Mme MacLellan a indiqué dans son courriel que l'incapacité de la fonctionnaire de traiter plus d'un dossier à la fois [traduction] « [...] découlait en partie du fait que l'employée ne possède pas une bonne expérience dans le domaine législatif, ce qui constitue une qualification pour le poste en politique législative de niveau supérieur qu'elle occupe ». Cela indique clairement que les premières préoccupations exprimées relativement aux qualifications de la fonctionnaire se sont concrétisées et que son manque d'expérience dans le domaine législatif avait une incidence sur sa capacité d'offrir un rendement au niveau attendu. En d'autres termes, le manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures d'adaptation en affectant la fonctionnaire dans un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée explique en partie pourquoi il a été déterminé qu'elle ne possédait pas les compétences nécessaires pour bien remplir ses fonctions à la Division de la gouvernance législative.

[514] Malgré cette préoccupation sérieuse, il est ressorti de la preuve qu'une formation sur l'interprétation des lois n'avait jamais été offerte à la fonctionnaire, malgré le fait que la direction avait déterminé que ce problème avait une incidence importante sur le rendement de la fonctionnaire. En outre, lorsqu'elle est retournée au travail dans le cadre de son affectation, son congé durait depuis presque un an et elle aurait pu bénéficier d'une période de familiarisation. Enfin, il est ressorti de la preuve que la fonctionnaire a travaillé à la Division de la gouvernance législative pendant

trois mois et demi seulement, soit de la date de début de son affectation, le 15 octobre 2014, au 1^{er} avril 2015, la date de l'évaluation du rendement défavorable effectuée par Mme Neamtz.

[515] En ce qui concerne la question de la formation, il ressort de la preuve qu'avant son affectation à la Division de la gouvernance législative, l'attitude de l'employeur était de laisser la fonctionnaire se débrouiller seule. Par exemple, M. Blois a témoigné qu'il encourageait celle-ci à se prévaloir des possibilités de formation, tout en tenant compte du budget. Il a déclaré que si la fonctionnaire bénéficiait d'un encadrement, elle aurait dû interagir avec d'autres chefs de projet. M. Lemieux a dit que le plan d'apprentissage et de perfectionnement de la fonctionnaire était le même que celui d'autres employés et qu'il ne pouvait pas lui être imposé. M. D'Aoust a dit qu'en général, elle pouvait demander à la direction de lui fournir de la formation.

[516] Pendant son affectation à la Division de la gouvernance législative, les gestionnaires qui étaient chargés de superviser la fonctionnaire semblent avoir suivi la même voie en ce qui concerne la formation. Aucun membre de la direction n'a discuté avec elle ou ne lui a précisé les exigences particulières en matière de formation afin de lui permettre d'accomplir son travail. Mme Farquharson a indiqué que les autres employés dans la Division auraient pu aider la fonctionnaire. Même si l'employeur avait de bonnes intentions et que rien ne permet de conclure à de la mauvaise foi, celui-ci semblait ne pas avoir compris de quelle façon il devait composer avec les circonstances de la fonctionnaire. Toutefois, en l'occurrence, rien ne saurait justifier son manquement à l'obligation de lui fournir la formation dont elle avait besoin pour réussir dans le cadre de l'affectation.

[517] Dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, la Cour suprême du Canada a évalué la portée de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Les obligations de l'employeur ont été établies comme suit :

[...]

[14] [...] l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.

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

[15] *L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail [...]*

[16] *Le critère n'est pas l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un employé. L'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail.*

[...]

[518] En l'espèce, la déficience de la fonctionnaire n'était pas de nature physique, de sorte que l'employeur ne pouvait pas prendre de mesure d'adaptation comme la modification de son poste de travail. Même si l'employeur l'avait affectée à la Division de la gouvernance législative, où elle relevait d'un nouveau superviseur, après une absence de près d'un an du milieu de travail, il n'a pas tenu compte des indications claires selon lesquelles la fonctionnaire ne possédait pas l'expérience requise pour remplir les fonctions dans le cadre cette affectation et lorsque les premières préoccupations à cet égard ont commencé à se concrétiser, aucune mesure n'a été prise pour aider la fonctionnaire. Toutefois, l'employeur aurait pu facilement prendre les dispositions nécessaires pour que les avocats du Ministère ou une personne de la Division de la gouvernance législative qui possédaient une formation juridique officielle, y compris Mme Farquharson, Mme Neamtz et M. Beaudoin, rencontrent la fonctionnaire pour l'aider à comprendre suffisamment le processus législatif pour lui permettre de réussir dans le cadre de son affectation. Aucun élément de preuve n'a été déposé selon lequel l'employeur avait envisagé un autre placement ou même le retour de la fonctionnaire dans son poste d'attache en respectant son obligation de prendre des mesures d'adaptation, comme faire en sorte qu'elle relève d'un autre superviseur que M. Blois. Or, les conditions de son entente d'affectation indiquaient qu'elle devait retourner à la Direction générale de la vérification et de l'évaluation à la fin de son affectation.

[519] Par conséquent, dans les circonstances, je conclus que lorsque l'employeur a affecté la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, malgré des indications claires qu'elle ne possédait pas l'expérience requise pour lui permettre de remplir les fonctions de cette affectation, l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de la fonctionnaire.

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

[520] La fonctionnaire a subi un effet préjudiciable relativement à son emploi, c'est-à-dire qu'elle a été licenciée. L'effet préjudiciable découlait du manquement ou du refus de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de la fonctionnaire. Par conséquent, le deuxième élément d'une preuve *prima facie* de discrimination a été satisfait. Il faut maintenant déterminer si la déficience que présentait la fonctionnaire constitue un facteur dans son licenciement.

[521] Comme j'ai conclu plus tôt dans la présente décision, la fonctionnaire était atteinte d'une déficience et possédait donc une caractéristique protégée par la *LCDP* contre la discrimination. En conséquence, elle avait droit à une mesure d'adaptation et l'employeur a manqué à son obligation à cet égard, ce qui a mené directement au licenciement de la fonctionnaire. Comme je l'ai conclu au paragraphe 499 de la présente décision, l'employeur a amorcé la recherche d'emploi comme si la fonctionnaire était une employée problématique à l'égard de laquelle il devait trouver un emploi qui lui convenait, plutôt que du point de vue d'un employeur qui a une obligation juridique de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins d'une employée. J'ai conclu précédemment que même si l'employeur a affecté la fonctionnaire à la Division de la gouvernance législative, il ne lui a pas fourni la formation et le soutien nécessaire pour lui permettre de réussir dans ses fonctions et, par conséquent, il n'a pas pris de mesures d'adaptation pour répondre à ses besoins. En conséquence, je conclus que la fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination, que l'employeur n'a pas été en mesure de réfuter. Je conclus donc que l'employeur a violé la *LCDP* et l'article 16 (« élimination de la discrimination ») de la convention collective.

[522] En raison de mes conclusions relatives à l'aspect des droits de la personne des griefs, je n'ai plus à me prononcer sur la question du rendement.

[523] Par conséquent, à la lumière de ma conclusion antérieure selon laquelle un mois aurait été suffisant dans les circonstances pour permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation de prendre une mesure d'adaptation pour répondre aux besoins de la fonctionnaire en ce qui concerne son retour au travail à la suite de l'évaluation du 29 avril 2014 de la Dre Harrison selon laquelle la fonctionnaire était apte au travail, je conclus que la fonctionnaire a le droit d'être indemnisée pour la période du 29 mai au 14 octobre 2014. J'ordonne à l'employeur de rétablir les crédits de congé de maladie

pour cette période et d'indemniser la fonctionnaire entièrement, avec intérêts, pour toute perte de rémunération ou d'avantages sociaux pendant cette période.

[524] J'ordonne également à l'employeur de rétablir la fonctionnaire dans un poste à l'égard duquel elle est qualifiée au groupe et au niveau EC-06, à compter du 12 juin 2015, rémunéré avec intérêts et sans perte d'avantages sociaux, à compter du 12 juin 2015.

[525] La fonctionnaire a également demandé des dommages-intérêts en vertu de l'al. 53(2)e) et du par. 53(3) de la *LCDP* pour les deux griefs. Comme la Commission l'a indiqué à maintes reprises, la question du montant de l'indemnisation à accorder ne constitue pas une science exacte. Comme la Commission l'a indiqué dans *Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2011 CRTFP 110 (demande de contrôle judiciaire accueillie pour d'autres motifs dans 2013 FC 735), il est apparent que les décisions concernant cette question ne comprennent pas souvent une analyse détaillée de la justification appliquée pour parvenir à un montant particulier. Toutefois, la Commission a également conclu qu'il est clair que la gravité de l'incidence psychologique sur le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire constituait le principal facteur de l'octroi de dommages-intérêts en vertu de l'al. 53(2)e) et que la conduite inconsiderée constituait le principal facteur de l'octroi de dommages-intérêts en vertu du par. 53(3).

[526] Il convient de noter que ni l'une ni l'autre des parties n'a présenté des arguments sur la question du montant des dommages-intérêts à octroyer dans l'éventualité où il était fait droit à l'un ou aux deux griefs. Toutefois, la fonctionnaire a fourni une certaine jurisprudence portant sur la question des droits de la personne qui comportait également des discussions sur de tels dommages-intérêts.

[527] Étant donné que la fonctionnaire a demandé des dommages-intérêts pour chacun de ses griefs, j'aborderai la question de manière distincte pour chacun de ceux-ci.

[528] En ce qui concerne le grief relatif aux mesures d'adaptation, qui vise l'omission de l'employeur de faciliter le retour au travail de la fonctionnaire du 29 mai au 15 octobre 2014, elle n'a déposé aucun élément de preuve quant à l'incidence que les actes de l'employeur ont eu sur elle. Dans *Canada (Procureur Général) c. Tipple*, *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*

2011 CF 762 (appel accueilli pour d'autres motifs dans 2012 CAF 158), la Cour fédérale a déclaré qu'un arbitre de grief ne devrait pas octroyer des dommages-intérêts pour préjudice psychologique en l'absence d'une preuve de tels préjudices, fournie préférablement par un professionnel de la santé. En outre, la Cour a déclaré qu'une telle preuve devrait indiquer que le préjudice est important et durable. Par conséquent, comme rien ne permet en l'espèce de conclure que le manquement de l'employeur à son obligation de faciliter le retour travail de la fonctionnaire a causé à celle-ci un préjudice important et durable et qu'aucun argument n'a été présenté à ce sujet, je refuse d'octroyer des dommages-intérêts pour douleur et souffrance à l'égard du premier grief.

[529] Pour ce qui est des dommages-intérêts en vertu du par. 53(3) de la *LCDP*, comme l'a fait la Commission dans *Hotte c. Conseil du trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2016 CRTEFP 122, je conclus que la conduite de l'employeur pendant la période en litige constitue un exemple de l'ignorance de ses obligations, ce qui correspond à la définition d'une conduite inconsidérée au sens du par. 53(3). Toutefois, je conclus également qu'une indemnisation spéciale au bas de l'échelle est justifiable, étant donné les circonstances factuelles compliquées de la fonctionnaire à ce moment-là, la période relativement brève et l'absence de mauvaise foi de la part de l'employeur. J'octroie donc à la fonctionnaire des dommages-intérêts à l'ordre de 5 000 \$ en vertu du par. 53(3) en ce qui concerne le grief relatif aux mesures d'adaptation.

[530] Pour ce qui est du grief relatif au licenciement, la fonctionnaire a déposé un certain nombre d'éléments de preuve portant sur la question des dommages-intérêts pour douleur et souffrance sur le fondement de l'al 53(2)e) de la *LCDP* et sur l'effet que le licenciement a eu sur elle. Elle a affirmé qu'elle se sentait désespérée et humiliée, avait éprouvé des difficultés à dormir et avait obtenu de l'aide sous forme de psychothérapie, laquelle était toujours en cours à la date de l'audience. L'employeur n'a pas contesté ni contredit ces éléments de preuve. Comme je l'ai déclaré plus tôt, ni l'une ni l'autre des parties n'a présenté des arguments sur la question des dommages-intérêts.

[531] J'ai lu la jurisprudence présentée par la fonctionnaire et je conclus que la situation en l'espèce ressemble le plus à celle dans *Pepper*, dans laquelle l'employeur n'a pas tenu compte de la recommandation du médecin concernant un nouveau

superviseur, a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé et a précipitamment mis fin à son emploi. Toutefois, je conclus que, en l'espèce, les décisions de l'employeur étaient moins inacceptables par rapport à celles dans *Pepper*, étant donné les circonstances factuelles de chaque cas.

[532] Je conclus que les éléments de preuve présentés par la fonctionnaire concernant le grief relatif au licenciement, même s'ils sont brefs et minimaux, suffisent néanmoins à lui donner droit à des dommages-intérêts pour douleur et souffrance et je lui octroie la somme de 6 000 \$ en vertu de cette disposition.

[533] Enfin, en ce qui concerne la demande de la fonctionnaire de dommages-intérêts en vertu du par. 53(3) de la *LCDP* précisée dans le grief relatif au licenciement, je refuse d'en octroyer. J'ai déjà octroyé des dommages-intérêts en vertu de cette disposition pour la période de mai à octobre 2014, étant donné qu'il est ressorti des éléments de preuve concernant cette période que l'employeur avait une obligation manifeste de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la fonctionnaire, obligation dont il n'a pas tenu compte. Je conclus que la situation factuelle à la date de licenciement était beaucoup moins claire et que les actes de l'employeur jusqu'à ce stade n'étaient ni inconsidérés et certainement pas indifférents ni faits de mauvaise foi.

V. Ordonnance de mise sous scellés

[534] Comme je l'ai indiqué plus tôt dans la présente décision, quand le dossier a été envoyé à Santé Canada, le Dr Hébert a effectué une évaluation psychologique indépendante de la fonctionnaire et son rapport a été déposé en preuve (pièce G-21, onglet 25).

[535] La Commission fonctionne selon le principe de transparence judiciaire, qui est établi dans sa « Politique sur la transparence et la protection de la vie privée », laquelle est publiée dans son site Web. Selon le principe de transparence judiciaire, la Commission tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. La Commission peut déroger à son principe de transparence judiciaire et elle peut accorder une ordonnance de confidentialité visant des éléments de preuve précis lorsqu'une telle demande respecte les normes juridiques applicables.

[536] Dans *Basic c. Association canadienne des employés professionnels*, 2012 CRTFP 120, aux paragraphes 9 à 11, la Commission a examiné en détail les principes juridiques applicables, qui peuvent être résumés ainsi : l'accès du public aux pièces et aux autres documents déposés dans le cadre d'une procédure judiciaire est un droit protégé par le droit à la liberté d'expression. Toutefois, la liberté d'expression et le principe de transparence et d'accessibilité publique des audiences doivent être soupesés en fonction d'autres droits importants, dont le droit à une audience équitable. La Commission doit soupeser ces droits et intérêts concurrents au moment de déterminer si elle doit rendre une ordonnance de confidentialité. Lorsqu'elle prend cette décision, la Commission doit appliquer le critère *Dagenais/Mentuck*, comme l'indique le paragraphe 11 de *Basic* :

11 Le critère Dagenais/Mentuck a été établi dans le cadre de demandes d'ordonnance de non-publication dans des instances criminelles. Dans Sierra Club of Canada, la Cour suprême du Canada a précisé le critère en réponse à une demande d'ordonnance de confidentialité dans le cadre d'une procédure civile. Le critère adapté est le suivant :

[...]

- 1. elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter le risque.*
- 2. ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.*

[...]

[537] Le rapport du Dr Hébert contient les coordonnées de la fonctionnaire, ainsi que des renseignements médicaux de nature délicate sur elle et sur sa famille. À mon avis, le rapport ne devrait pas demeurer dans le domaine public. Il existe un risque grave d'atteinte à la vie privée de la fonctionnaire et des membres de sa famille. Par conséquent, j'ordonne que le rapport du Dr Hébert désigné comme pièce G-21, onglet 25, soit mis sous scellés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[539] Les griefs sont accueillis.

[540] J'ordonne ce qui suit :

- a. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, l'employeur rétablisse les crédits de congé de maladie de la fonctionnaire pour la période du 29 mai au 14 octobre 2014;
- b. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, l'employeur indemnise entièrement la fonctionnaire relativement à toute perte de rémunération ou d'avantages sociaux pendant la période du 29 mai au 14 octobre 2014, moins les retenues habituelles;
- c. que la fonctionnaire soit rétablie dans ses fonctions au groupe et au niveau EC-06, avec rémunération et sans perte d'avantages sociaux, à compter du 12 juin 2015;
- d. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, l'employeur rembourse à la fonctionnaire son salaire au groupe et au niveau EC-06 à compter du 12 juin 2015, moins les retenues habituelles;
- e. qu'au moment de présentation des factures de la fonctionnaire, l'employeur lui rembourse les frais dentaires et de psychothérapie engagés par la fonctionnaire et qui ne sont pas visés par les régimes d'assurance de l'employeur, dans la mesure où la couverture à laquelle elle aurait eu droit n'a pas été annulée;
- f. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, l'employeur rétablisse le salaire de la fonctionnaire au groupe et au niveau EC-06 et ses avantages sociaux à la date du remboursement ordonné à l'alinéa 540d) de la présente décision;
- g. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, en ce qui concerne le dossier de la Commission 566-02-10066, l'employeur verse à la fonctionnaire une indemnisation spéciale de l'ordre de 5 000 \$ en vertu du par. 53(3) de la *LCDP*;
- h. que dans les 60 jours suivant la date de la présente décision, en ce qui concerne le dossier de la Commission 566-02-11535, l'employeur verse à la fonctionnaire la somme de 6 000 \$ en dommages-intérêts pour douleur et souffrance en vertu de l'al. 53(2)e) de la *LCDP*;
- i. que dans les 90 jours suivant la date de la présente décision, l'employeur rétablit la fonctionnaire dans ses fonctions au sein d'un poste pour lequel elle est qualifiée au groupe et au niveau EC-06 ou équivalent et qui se conforme à toute mesure d'adaptation médicale avérée dont elle pourrait avoir besoin.

[541] J'ordonne à l'employeur d'ajouter des intérêts annuels aux sommes dues en vertu de l'alinéa 540b), calculés au taux annuel en fonction du taux officiel de la Banque du Canada (données mensuelles). Les intérêts ont commencé à s'accumuler le 14 octobre 2014.

[542] J'ordonne à l'employeur d'ajouter des intérêts annuels aux sommes dues en vertu de l'alinéa 540d), calculés au taux annuel en fonction du taux officiel de la

Banque du Canada (données mensuelles). Les intérêts ont commencé à s'accumuler le 12 juin 2015.

[543] J'ordonne à l'employeur d'ajouter des intérêts annuels aux sommes dues en vertu de l'alinéa 540e), calculés au taux annuel en fonction du taux officiel de la Banque du Canada (données mensuelles). Les intérêts ont commencé à s'accumuler un mois suivant la date à laquelle les frais ont été engagés.

[544] La Commission demeure saisie pendant 120 jours suivant la date de la présente décision relativement au calcul des sommes dues en vertu des paragraphes 540 à 543.

[545] J'ordonne que le rapport du Dr Hébert du 11 septembre 2014 et indiqué comme pièce G-21, onglet 25 soit mis sous scellés.

Le 17 décembre 2020.

Traduction de la CRTESPF

**Steven B. Katkin,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**