

Date : 20210720

Dossiers : 566-02-14178 et 14179

Référence : 2021 CRTESPF 84

*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

SARITA GRANT

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié

Grant c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Erin Sandberg, avocate

Pour l'employeur : Cristina St-Amant-Roy, avocate

Affaire entendue à Québec (Québec)
les 19 et 20 novembre 2019.
(Arguments écrits déposés le 29 janvier, le 27 mars et le 1^{er} mai 2020.)
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Le 5 mai 2015, Sarita Grant, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») a déposé deux griefs. Elle a allégué que l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) avait fait preuve de discrimination à son égard du fait de sa situation de famille, contrevenant à l'article 19 de la convention collective pour le groupe Services frontaliers conclue entre le Conseil de Trésor (l'« employeur ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») (pièce E-1, onglet 22). Elle a également allégué que l'ASFC avait omis de prendre des mesures d'adaptation concernant sa situation en matière de soins à une personne âgée après avoir demandé une réinstallation afin qu'elle puisse s'occuper de sa mère. À titre de réparation, elle a demandé que [traduction] « [...] mes droits soient respectés et que toutes les dépenses que j'ai engagées soient payées et que je sois indemnisée pour préjudice moral ». Le 17 mai 2017, les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage et un avis des griefs a été remis à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

[2] 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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*.

[3] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle a été victime de discrimination fondée sur sa situation de famille.

II. Résumé de la preuve

[4] À l'audience, les parties ont présenté un énoncé conjoint des faits daté du 19 novembre 2019. Elles ont également présenté des éléments de preuve supplémentaires. L'énoncé conjoint des faits indique ce qui suit :

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

[Traduction]

Énoncé conjoint des faits

Le présent énoncé conjoint des faits énonce les faits que l'avocate de l'agent négociateur et l'avocate de l'employeur reconnaissent relativement aux griefs de Mme Grant renvoyés à l'arbitrage et portant les numéros de dossier 566-2-14178 et 566-02-14179 :

1. Mme Victoria Sarita Grant (ci-après la « fonctionnaire ») était une employée de l'Agence du revenu du Canada depuis le 8 février 2010 au groupe et au niveau SP-03.

2. Le 30 mai 2014, la fonctionnaire a accepté une offre de participation au Programme de formation de base pour les agents (PFBA).

Formulaire d'acceptation ou de refus du Programme de formation de base pour les agents (PFBA) 4-B, onglet 4 du recueil de documents de l'employeur

3. La fonctionnaire s'est présentée au Collège de l'ASFC situé à Rigaud, au Québec, le 21 juillet 2014 pour une période de 18 semaines afin d'achever le PFBA.

4. Après avoir réussi le PFBA, la fonctionnaire a accepté une offre de nomination pour une période indéterminée à temps plein au poste d'agente stagiaire de l'ASFC à l'emplacement du port d'Armstrong, au Québec, le 18 novembre 2014.

Lettre de l'ASFC à laquelle est jointe l'annexe A, onglet 5 du recueil de documents de l'employeur

5. Le 15 décembre 2014, la fonctionnaire s'est présentée à l'emplacement du port d'Armstrong, au Québec, et a commencé à travailler.

6. Le 21 janvier 2015, la fonctionnaire a présenté à l'ASFC une demande de mesures d'adaptation, demandant des mesures d'adaptation fondées sur le sexe (grossesse).

Formulaire BSF677-E, Demande de mesures d'adaptation, onglet 10 du recueil de documents de l'employeur

7. La demande de mesures d'adaptation a été présentée avec un certificat médical signé par le Dr Pierre Gagné, du GMF Chaudière-Ouest, et datée du 12 janvier 2015.

Document intitulé « Risques à éliminer pour la travailleuse enceinte », onglet 9 du recueil de documents de l'employeur

8. Le 22 janvier 2015, l'ASFC a approuvé la demande de mesures d'adaptation à l'aide du formulaire Examen de la demande de mesures d'adaptation et entente.

Formulaire BSF676-E, formulaire Examen de la demande de mesures d'adaptation et entente [caviardé], onglet 11 du recueil de documents de l'employeur

9. L'horaire de travail par quart de la fonctionnaire a été modifié pour un horaire journalier d'un maximum de 40 heures par semaine, à raison de huit heures par jour.

10. Le 29 janvier 2015, la fonctionnaire a demandé un congé pour des raisons familiales non payé pour la période allant du 23 février 2015 au 13 mars 2015.

Courriel de la fonctionnaire adressé à Marie-Claude Veilleux (copie conforme à Marco Lessard et à Grant, Sarita), onglet 13 du recueil de documents de l'employeur

11. L'ASFC a accepté le congé pour des raisons familiales non payé et la fonctionnaire a été en congé non payé du 23 février 2015 au 13 mars 2015.

12. Avant le congé pour des raisons familiales non payé, le 2 février 2015, la fonctionnaire a présenté un formulaire Renseignements sur la situation de famille afin de demander des mesures d'adaptation pour être mutée à Ottawa en vue de s'occuper de sa mère.

Formulaire BSF678-E, Formulaire Renseignements sur la situation de famille, onglet 12 du recueil de documents de l'employeur

13. Le 26 mars 2015, la fonctionnaire a fourni des renseignements supplémentaires ayant trait au Formulaire de renseignements sur la situation de famille, à la suite de la demande du 25 mars 2015 présentée par l'ASFC.

Courriels en date du 26 mars 2015 avec pièce jointe, onglet 17 du recueil de documents de l'employeur

14. Le 16 avril 2015, l'ASFC a refusé la demande de mesures d'adaptation fondée sur la situation de famille.

Lettre datée du 16 avril 2015 et signée par Bernard Giguère, chef des opérations intérimaires, onglet 18 du recueil de documents de l'employeur

15. Le 5 mai 2015, la fonctionnaire a déposé le grief n° 2015-3921-117984 et le grief n° 2015-3921-17985.

Grief n° 2015-3921-117984, onglet 1 du recueil de documents de l'employeur et grief n° 2015-3921-117985, onglet 2 du recueil de documents de l'employeur

16. La fonctionnaire a été en divers congés payés (congés annuels, congé de maladie et congé pour des raisons familiales) approuvés par l'ASFC du 11 juin 2015 au 17 juillet 2015.

17. Le 19 juillet 2015, la fonctionnaire a officiellement commencé son congé de maternité.

18. Le 15 juillet 2016, l'Agence du revenu du Canada a offert un poste latéral permanent au groupe et au niveau SP-06 (Agent de correspondance ministérielle technique) à Ottawa, en Ontario.

Lettre datée du 12 juillet 2016, onglet 20 du recueil de documents de l'employeur

19. Les parties se réservent le droit de présenter des faits supplémentaires et de présenter des renseignements supplémentaires dans le cadre de l'audience, par l'entremise de témoins et de documents.

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

A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[5] La fonctionnaire était une employée de l'Agence du revenu du Canada (ARC) à compter de février 2010 à Ottawa, en Ontario, classifiée au groupe et au niveau SP-03. Elle a décidé de changer de carrière. En 2010-2011, elle a présenté sa candidature au Programme de formation de base pour les agents (PFBA) de l'ASFC en vue d'être nommée, si elle le réussissait, à un poste d'agente stagiaire après avoir terminé le PFBA.

[6] Au début du programme de sélection, la fonctionnaire a été informée que les personnes qui postulent doivent accepter une affectation [traduction] « n'importe où au Canada ». En contre-interrogatoire, elle a reconnu avoir été au courant de la condition du processus de sélection et de l'emploi subséquent. La condition n'est pas contestée (voir les arguments écrits de la fonctionnaire à la partie 6.5 du paragraphe 6 et les pièces BA-3 à BA-5, BA-6 et B, BA-7, E-1, onglet 4 et E-1, onglet 5).

[7] La fonctionnaire a témoigné qu'en mars et en avril 2014, juste avant d'être acceptée au PFBA, la santé de sa mère était aussi bonne que possible pour une personne atteinte d'un cancer. Elle a expliqué que le cancer de sa mère avait été diagnostiqué en 2013 et qu'elle avait ensuite subi des traitements comme la radiation et la chimiothérapie. Alors que l'état de sa mère était stable et qu'elle suivait sa routine pendant cette période, la fonctionnaire, qui était alors toujours à Ottawa, l'a aidée relativement aux rendez-vous médicaux et aux tâches ménagères.

[8] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a convenu qu'en mars et en avril 2014, juste avant d'être admise au PFBA, le médecin de sa mère l'avait informée des risques et des effets secondaires possibles des traitements contre le cancer.

[9] Le 28 mai 2014, à la suite de modifications apportées au programme de recrutement et d'une série d'examen et d'une entrevue, la fonctionnaire, qui était alors toujours à l'ARC, a été acceptée au PFBA au groupe et au niveau FB-02. On lui a dit de suivre le programme à Rigaud, au Québec, et il était prévu qu'elle débute le 21 juillet 2014, après avoir suivi une formation d'environ 50 heures en ligne. Le PFBA consistait en une formation de 18 semaines en résidence (pièces BA-1 à BA-5 et BA-6A et B).

[10] La fonctionnaire a témoigné qu'elle et sa famille étaient enthousiastes de son admission au PFBA et qu'à ce moment-là, [traduction] « il n'y avait pas de changement » quant à l'état de santé de sa mère. Elle a expliqué que, même si elle gérait les rendez-vous hospitaliers de sa mère, celle-ci était toujours très mobile à la maison et continuait de conduire et de jardiner.

[11] En juin 2014, juste avant son départ pour Rigaud, la mère de la fonctionnaire a été admise aux soins intensifs dans un hôpital pendant deux semaines (pièce E-1, onglet 12, page 2). Sa mère est rentrée à la maison après cette visite à l'hôpital et la fonctionnaire a suivi sa formation dans le cadre du PFBA. La fonctionnaire a témoigné qu'elle s'était rendue à Rigaud en juillet 2014 et qu'elle était retournée chaque fin de semaine à Ottawa, parfois même le soir, et qu'à cette époque, la santé de sa mère demeurait stable. La fonctionnaire a indiqué qu'elle avait informé son formateur du PFBA de la situation de sa mère et qu'elle avait eu accès à un téléphone pour gérer les rendez-vous médicaux. Selon la fonctionnaire, son formateur lui a offert un soutien à l'égard de sa situation et l'a même orientée vers le Programme d'aide aux employés pour obtenir un soutien supplémentaire. La santé de sa mère n'a constitué aucun problème pendant ses 18 semaines à Rigaud.

[12] La fonctionnaire a terminé le PFBA avec succès. L'employeur a ensuite présenté aux 12 candidats ayant réussi le programme, dont elle, une liste des lieux d'affectation. Ceux qui avaient obtenu les meilleurs résultats dans le cadre du PFBA avaient le premier choix de l'emplacement de leur affectation. La fonctionnaire, qui est bilingue, s'est classée au 9^e rang sur 12. Il restait trois choix d'emplacement :

Armstrong, un poste frontalier entre le Canada et les États-Unis situé à proximité de Saint-Théophile, dans la région de la Beauce, au Québec, soit à environ une heure et trente minutes en voiture de Québec; Gillespie au Nouveau-Brunswick; ou Sept-Îles au Québec.

[13] Vers la fin de la formation, en octobre 2014, la fonctionnaire a choisi Armstrong pour sa première affectation à titre d'agente stagiaire de l'ASFC. Elle a accepté officiellement l'offre de nomination le 18 novembre 2014. La lettre d'offre concernait un poste d'agent stagiaire au groupe et au niveau FB-02. La lettre précisait que la fonctionnaire acceptait d'être affectée n'importe où au Canada (pièce E-1, onglets 5 et 8). Elle a indiqué qu'Armstrong est à environ six heures de route d'Ottawa et qu'étant née à Ottawa et bilingue, elle avait estimé que d'y aller constituait une possibilité pour elle.

[14] La fonctionnaire a reconnu avoir signé le document intitulé *Programme de perfectionnement des agents stagiaires*, qui porte sur les réinstallations et les déplacements des agents stagiaires (pièce E-1, onglet 24).

[15] La fonctionnaire a témoigné qu'elle était arrivée à Armstrong la semaine du 18 novembre 2014 et qu'elle avait loué un condo. Son conjoint était resté à Ottawa en raison de ses obligations professionnelles. Il est un aidant naturel, mais il ne pouvait pas s'occuper des besoins personnels de la mère de la fonctionnaire. De plus, la fonctionnaire aurait dû payer pour ses services, pour lesquels sa famille et elle n'avaient pas les moyens. Selon le plan, il devait trouver un emploi à Armstrong et y déménager également. Toutefois, comme il n'est pas bilingue, il n'y a pas trouvé d'emploi.

[16] Après trois semaines pour achever sa réinstallation, la fonctionnaire a commencé à travailler à Armstrong le 15 décembre 2014, à titre d'agente stagiaire. À peu près au même moment, elle a appris qu'elle était enceinte. En janvier 2015, elle a présenté une demande de mesures d'adaptation pour la durée de sa grossesse à Dominic Toulouse, qui était alors le superviseur à Armstrong. La demande a été acceptée dans son intégralité (pièce E-1, onglets 9, 10 et 11).

[17] La fonctionnaire a indiqué que, étant enceinte, elle ne pouvait pas conduire d'Armstrong à Ottawa, surtout en hiver, et que le seul autre moyen de se rendre à

Ottawa était de se rendre en voiture à Sainte-Foy au Québec et de prendre un train à partir de cet endroit.

[18] La fonctionnaire a indiqué que la santé de sa mère avait commencé à se détériorer en janvier 2015 en raison des traitements de chimiothérapie. Elle avait de la difficulté à marcher, avait besoin d'une marchette et n'était plus capable de gérer ses médicaments elle-même. La fonctionnaire avait également continué de gérer les rendez-vous médicaux de sa mère.

[19] Le 29 janvier 2015, la fonctionnaire a présenté une demande de congé pour des raisons familiales de trois semaines, soit pour la période du 23 février au 13 mars 2015. Elle avait indiqué qu'elle devait assister à d'importants rendez-vous médicaux pour sa mère, qui ne pouvait y assister seule. La demande a été accordée.

[20] Immédiatement après, le 2 février 2015, soit sept semaines après son arrivée à Armstrong, la fonctionnaire a présenté un formulaire [traduction] *Renseignements sur la situation de famille* à l'ASFC. Sous la description des besoins qui nécessitant des mesures d'adaptation, elle a indiqué que (1) elle est la principale fournisseuse de soins de sa mère, qui est atteinte d'un cancer et d'une insuffisance cardiaque; (2) son conjoint n'a pas pu se réinstaller en raison d'obstacles linguistiques; et (3) sa grossesse. En ce qui a trait aux mesures d'adaptation demandées, la fonctionnaire a demandé à être réinstallée à Ottawa pour s'occuper de sa mère malade et être proche de son conjoint pendant et après sa grossesse. Le formulaire [traduction] *Renseignements sur la situation de famille* comporte la question suivante : [traduction] « Les obligations familiales décrites ci-dessus sont-elles partagées avec un autre parent, tuteur ou membre de la famille? » En réponse, la fonctionnaire a indiqué son père et sa sœur (pièce E-1, onglet 12, p.2 du formulaire).

[21] La fonctionnaire a expliqué qu'à ce moment-là, sa mère s'inquiétait et était déprimée et qu'elle devait être avec sa mère à Ottawa. La fonctionnaire a témoigné que le médecin de sa mère lui avait dit que la situation de sa mère se détériorait. Elle a expliqué que son père ne pouvait pas s'occuper de toutes les questions médicales ni les comprendre. Sa sœur adulte a été victime d'un accident de voiture en 2005 et devait encore gérer ses propres problèmes médicaux connexes. Même si sa sœur aidait à préparer les repas à la maison, elle ne pouvait pas gérer tous les rendez-vous médicaux de sa mère. Quant à son frère, il avait une famille et n'était pas en mesure

d'aider. La fonctionnaire a indiqué qu'elle ne pouvait pas emmener sa mère à Armstrong avec elle puisque sa mère ne parlait pas français. En outre, le revenu familial était très limité, de sorte qu'il n'y avait pas assez d'argent pour embaucher un fournisseur de soins privé.

[22] À l'appui de sa demande de réinstallation, la fonctionnaire a présenté plusieurs certificats médicaux portant sur la condition médicale de sa mère et appuyant sa mutation. Les médecins qui ont signé les certificats n'ont pas témoigné (pièce E-1, onglet 12).

[23] À la suite de sa demande de réinstallation du 2 février 2015, l'ASFC a demandé des renseignements supplémentaires le 25 mars 2015 (pièce E-1, onglet 17). L'ASFC a posé trois questions à la fonctionnaire : (1) Comment la situation de votre mère a-t-elle changée depuis que vous avez été accepté au PFBA (à partir du moment où vous avez accepté d'aller à Rigaud)?; (2) Lorsque vous avez accepté l'offre d'aller à Rigaud, comment comptiez-vous gérer la situation de votre mère et comment ces plans ont-ils changés depuis?; (3) Lorsque vous avez accepté l'offre de venir à Armstrong, comment comptiez-vous gérer la situation de votre mère et comment ces plans ont-ils changés depuis?

[24] La fonctionnaire a répondu le lendemain (pièce E-1, onglet 17). Dans sa réponse, la fonctionnaire a expliqué que, depuis qu'elle avait été acceptée au PFBA, sa mère avait présenté des symptômes majeurs de débilitation, notamment de la fatigue, de la douleur et une baisse de l'appétit. La fonctionnaire a indiqué qu'elle estimait que sa mère avait besoin d'une surveillance et d'une aide pour la préparation des repas afin de s'assurer qu'elle maintienne un régime alimentaire sain, qu'elle était submergée par l'information qu'elle recevait aux rendez-vous lorsqu'elle y assiste seule et que son moral diminuait parce qu'elle n'avait aucun aidant naturel stable, ce qui la rendait vulnérable à la dépression.

[25] Dans sa réponse, la fonctionnaire a également déclaré que, lorsqu'elle s'est rendue à Rigaud, sa mère était stable et qu'on lui avait permis d'avoir accès à un téléphone pendant les heures de classe en cas d'urgence. Le fait d'être à Rigaud avait également permis à la fonctionnaire de rentrer chez elle les soirs et les fins de semaine, d'assister à plusieurs rendez-vous de sa mère et d'aider à l'entretien de la maison pendant que sa mère se rétablissait.

[26] En réponse à la troisième question, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait, à l'origine, choisi Armstrong en raison des possibilités qu'il offrait et parce qu'elle était relativement proche de ses parents, soit à environ six heures de route. Après avoir découvert qu'elle était enceinte, il ne lui était plus possible de conduire six heures seule pour se rendre à Ottawa en raison de la fatigue et de la douleur causée par son nerf sciatique. En recueillant des renseignements sur les services médicaux à proximité pour sa mère, elle a découvert qu'il n'était pas facile d'obtenir des services en anglais. Lorsqu'elle a communiqué avec l'hôpital, elle a été informée qu'il y avait des traducteurs disponibles pour les anglophones qui avaient besoin d'un traitement. Par contre, selon la réponse de la fonctionnaire, il ne s'agissait pas d'une solution réaliste, car la quantité de renseignements transmis entre les deux médecins était trop importante et réduirait la qualité des soins reçus par sa mère. Le plus grand changement depuis son déménagement à Armstrong a été la détérioration de l'état de santé de sa mère. Selon la déclaration de la fonctionnaire, il lui était impossible de prodiguer à sa mère les soins dont elle avait besoin en étant à six heures de route, elle ne pouvait pas confier à d'autres la tâche de s'occuper de sa mère de la façon globale dont elle avait besoin et, avec l'augmentation des symptômes de sa mère et la diminution de son appétit et de son poids, elle avait besoin de plus en plus de l'aide de la fonctionnaire.

[27] Le 16 avril 2015, la fonctionnaire a reçu une réponse négative à sa demande de mutation de la part de Bernard Giguère, chef intérimaire des opérations pour l'ASFC (pièce E-1, onglet 18). La lettre de M. Giguère se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

Nous avons analysé tous ces éléments en fonction de la politique de l'Agence des services frontaliers du Canada sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et nous estimons que les éléments énoncés constituent plutôt des préférences que des besoins.

Bien que vous indiquiez que votre demande est fondée sur la situation de famille, la question qui semble poser problème est le fait que vous avez consenti à la condition selon laquelle vous pouviez être placé n'importe où au Canada après avoir obtenu votre diplôme du PFBA, tout en étant au courant de la situation de votre mère. Ces questions ne sont pas des « motifs » de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, puisqu'elles décrivent un choix personnel qui n'est pas visé par la protection des droits de la personne. Par conséquent,

votre demande ne donne pas lieu à l'application de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[...]

[28] La fonctionnaire a indiqué que l'employeur n'avait pas pris sa demande au sérieux et qu'il avait supposé qu'elle savait, dès son entrée en fonction à titre d'agente stagiaire, comment la santé de sa mère évoluerait. La fonctionnaire a insisté sur le fait qu'il lui incombait de prendre soin de sa mère malade; elle n'avait pas le choix. Pour ce faire, elle préférait suivre une formation pour son prochain groupe et niveau, soit FB-03, à Ottawa, mais l'employeur ne lui a jamais offert d'autres options en matière de mesures d'adaptation.

[29] Le 4 mai 2015, la fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Giguère lui demandant d'expliquer pourquoi sa demande de réinstallation avait été refusée. Elle n'a reçu aucune réponse (pièce BA-8). En mai 2015, elle a soulevé la question auprès de Daniel Bernard, qui était le directeur du district Est de l'ASFC. Dans sa lettre, la fonctionnaire a réitéré les motifs de sa demande et, entre autres, a déclaré que la réponse précédente de l'ASFC l'accusait d'avoir des motifs inavoués et que l'ASFC n'avait établi aucune contrainte excessive l'empêchant de répondre à ses besoins. La fonctionnaire a témoigné que, même si elle était gênée par le ton de sa lettre, les renseignements qui y figurent s'appliquent toujours (pièce BA-9).

[30] La fonctionnaire a témoigné qu'elle avait tenté de se rendre à Ottawa aussi souvent qu'elle le pouvait, l'obligeant à prendre un congé à plusieurs reprises. L'employeur lui a toujours accordé les congés qu'elle a demandés. Elle est allée à Ottawa pour Noël en 2014, du 23 février au 13 mars 2015, du 11 juin au 17 juillet 2015, puis le 20 juillet 2015, elle y est allée pour son congé de maternité (pièce E-1, onglet 19). Elle n'est jamais retournée à Armstrong après la fin de son congé de maternité. Le 16 juillet 2016, elle a accepté une mutation latérale à un poste de l'ARC au groupe et au niveau SP-06.

[31] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé qu'elle n'avait subi aucune perte de salaire ou d'avantage social lorsqu'elle a été mutée à son nouveau poste à l'ARC en juillet 2016 (pièce E-1, onglet 20).

[32] À la date de l'audience, la fonctionnaire a indiqué qu'elle vivait dans la même maison que ses parents, car l'état de sa mère avait continué de se détériorer.

[33] À la question de savoir pourquoi elle n'avait pas envisagé de demander un congé de compassion, comme le prévoit la convention collective et en vertu duquel elle aurait pu prendre jusqu'à 17 semaines de congé, la fonctionnaire a expliqué que ce congé n'aurait pas été rémunéré et qu'elle n'aurait pas pu se le permettre.

[34] La fonctionnaire a également confirmé que le 11 décembre 2014, soit quatre jours avant son départ pour Armstrong, son médecin de famille avait signé une note médicale adressée à M. Toulouse, exprimant son appui à sa réinstallation à Ottawa. Elle a admis que M. Toulouse n'a reçu la note médicale que lorsqu'elle a présenté sa demande de mutation officielle, soit le 2 février 2015. Cependant, elle a insisté sur le fait qu'en décembre 2014, son objectif était toujours de travailler à Armstrong.

[35] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi son médecin de famille savait que la fonctionnaire souhaitait se réinstaller à Ottawa, étant donné qu'elle n'avait même pas commencé à travailler à Armstrong, elle a expliqué que son médecin se préoccupait de sa grossesse. Elle a également indiqué que son représentant de l'agent négociateur était également préoccupé par le fait qu'elle devait gérer la situation médicale de sa mère à distance. Elle a reconnu que les autres certificats médicaux qu'elle a présentés à l'employeur à l'appui de sa mutation à Ottawa avaient été préparés peu après son arrivée à Armstrong.

B. Pour l'employeur

[36] En 2014-2015, David Akerley était le gestionnaire par intérim du PFBA à Rigaud. Il a expliqué que son rôle à l'époque consistait à gérer le perfectionnement des agents stagiaires de l'ASFC au groupe et au niveau FB-02. Il a indiqué que le PFBA comprend 18 semaines de formation à Rigaud et que, s'il réussit, un stagiaire devient normalement un agent au groupe et au niveau FB-02 et reste à ce niveau pendant 12 à 18 mois.

[37] Au cours de ces 12 à 18 mois, l'agent en formation se voit confier des tâches semblables à celles d'un agent, mais il ne peut pas travailler seul; il est toujours accompagné d'un agent classifié au groupe et au niveau FB-03. M. Akerley a fait remarquer qu'un poste au groupe et au niveau FB-02 n'existe pas à long terme, mais

pour un maximum de 18 mois, et qu'il n'existe plus après. Par conséquent, un détachement d'un poste FB-02 à un autre n'est pas possible puisqu'une affectation au groupe et au niveau FB-02 n'est que temporaire. Il y a environ 290 à 450 postes au groupe et au niveau FB-02 à l'ASFC à tout moment.

[38] De plus, le groupe de M. Akerley administre également les futurs lieux de travail de ces employés. Il a insisté sur le fait que tous les candidats acceptent d'être affectés n'importe où au Canada et que, s'ils refusent, ils ne seront plus pris en considération et on pourrait leur demander de rembourser l'ASFC pour les coûts associés au PFBA (pièces BA-7, page 2, et E-1, onglet 3, pages 1, 4 et 5).

[39] Pour ce qui est de l'endroit où un agent stagiaire est affecté une fois la formation à Rigaud terminée, M. Akerley a indiqué que cela dépend des besoins des différentes régions du Canada et de la nécessité d'un stagiaire bilingue.

[40] Le 30 septembre 2014, tous les participants au PFBA à Rigaud ont assisté à une présentation sur la façon dont leurs affectations aux points d'entrée seraient décidées s'ils réussissaient le PFBA (pièce E-2, onglet 6). M. Akerley a indiqué que les participants au PFBA ont reçu la liste des points d'entrée disponibles en fonction de leurs notes une semaine avant leur affectation. La fonctionnaire s'est classée au 9^e rang sur 12 participants. Par conséquent, elle avait le choix pour sa formation au groupe et au niveau FB-02 entre Armstrong, Gillespie ou Sept-Îles (pièce E-1, onglets 7 et 8).

[41] M. Akerley a expliqué que, conformément à la politique, l'ASFC a payé toutes les dépenses de la fonctionnaire relativement à sa réinstallation d'Ottawa à Armstrong.

[42] Marco Lessard a aussi témoigné. Il est employé à l'ASFC depuis 1996 et a occupé les postes d'agent des services frontaliers, de délégué syndical et de gestionnaire. À la date de l'audience, il était chef des opérations par intérim dans le district de la frontière est, Direction générale des opérations.

[43] À titre de superviseur de M. Toulouse, M. Lessard a témoigné que le 20 janvier 2015, il avait participé à la demande de mesures d'adaptation de la fonctionnaire en raison de sa grossesse. M. Lessard a expliqué que l'ASFC s'était conformée entièrement à la demande (pièce E-1, onglets 9, 10 et 11). Il a expliqué qu'en conséquence, la fonctionnaire avait été affectée à des fonctions administratives, avec un horaire de travail du lundi au vendredi. Il a également indiqué que les

employés peuvent échanger des quarts, des jours de travail ou des jours de repos, à condition que cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires.

[44] Le 29 janvier 2015, la fonctionnaire a demandé un congé non payé du 23 février au 15 mars 2015, qui lui a été accordé (pièce E-1, onglets 13 et 14).

[45] Le 2 février 2015, avant de partir en congé non payé, la fonctionnaire a présenté une autre demande de mesures d'adaptation. Elle a demandé à être mutée à Ottawa afin de pouvoir prendre soin de sa mère malade, parce que son conjoint ne pouvait pas la rejoindre puisqu'il ne parlait pas français et parce qu'elle était enceinte (pièce E-1, onglet 12).

[46] M. Lessard a indiqué qu'entre le 1^{er} juin et la fin juillet 2015, la fonctionnaire avait pris plusieurs types de congés payés, y compris pour obligations familiales. Il a expliqué que le congé pour obligations familiales est limité à 37,5 heures par exercice financier (pièce E-1, onglet 19).

[47] En ce qui concerne la demande de mutation à Ottawa de la fonctionnaire, qui a été présentée le 2 février 2015, M. Lessard a témoigné qu'il avait demandé conseil à M. Akerley le 4 février 2015 (pièce E-1, onglet 15). À la question de savoir s'il incombe à l'employeur de veiller à ce que les mesures d'adaptation proposées soient les meilleures possibles, M. Lessard a répondu qu'il s'agit d'une responsabilité partagée avec l'employé et que, dans la présente affaire, la fonctionnaire n'avait fourni aucune solution de rechange à sa demande.

[48] M. Bernard a également témoigné. Il est le directeur du district frontalier est de l'ASFC depuis 2015. Son territoire couvre 16 postes frontaliers, dont celui d'Armstrong. Son district est divisé en deux parties, qui relèvent de M. Lessard et de Nigel Bégin, qui relèvent de lui.

[49] M. Bernard a expliqué qu'il a rejeté les griefs de la fonctionnaire le 26 mai 2016 parce qu'après avoir procédé à une analyse et avoir examiné ses arguments et sa réponse à la demande de renseignements supplémentaires de l'ASFC, il avait conclu que sa situation ne répondait pas aux exigences énoncées dans la politique de l'ASFC sur les mesures d'adaptation (pièce E-1, onglets 12, 17 et 21).

[50] M. Bernard a expliqué que rien de nouveau ne s'est produit après que la fonctionnaire a décidé d'accepter le poste à Armstrong qui aurait justifié l'octroi de sa demande de réinstallation.

[51] De l'avis de M. Bernard, la fonctionnaire avait décidé de se réinstaller à Armstrong en connaissant parfaitement la situation de santé de sa mère, et rien n'a vraiment changé après le jour où elle a accepté d'y aller. La condition médicale de sa mère était connue lorsque la fonctionnaire a accepté le poste à Armstrong.

[52] De plus, selon M. Bernard, le conjoint, la sœur, le frère et le père de la fonctionnaire se trouvaient à Ottawa et ils auraient pu travailler ensemble et collaborer pour appuyer sa mère. Lorsqu'elle était à Rigaud, la fonctionnaire et les membres de sa famille ont géré les soins de sa mère, ce qui n'a pas changé une fois qu'elle est arrivée à Armstrong. Selon M. Bernard, la réponse de la fonctionnaire à la demande d'explications supplémentaires ne l'a pas convaincu du bien-fondé de sa demande de mutation (pièce E-1, onglet 17).

[53] M. Bernard a témoigné qu'au lieu de demander une réinstallation, la fonctionnaire aurait dû choisir les possibilités de congé offertes par la convention collective. Elle savait, dès le début du processus d'embauche, qu'en acceptant le poste, elle pouvait être affectée n'importe où au Canada.

[54] Selon M. Bernard, les employés peuvent échanger des quarts de travail et accumuler des congés consécutifs sur une plus longue période. Toutefois, il a convenu que la fonctionnaire, qui avait été réaffectée à des fonctions administratives en raison de sa grossesse, n'aurait pas pu échanger des quarts avec un agent qui devait porter une arme.

[55] M. Bernard a soutenu que la convention collective prévoit également plusieurs types de congés pour les fonctionnaires qui en ont besoin. Certains sont payés, d'autres ne le sont pas. Par exemple, la fonctionnaire aurait pu demander un congé non payé pour obligations familiales, qui est d'au moins trois semaines et peut durer jusqu'à cinq ans. M. Bernard était d'avis que l'employeur ne peut pas refuser la demande de congé si les conditions d'admissibilité sont remplies.

[56] Selon M. Bernard, la fonctionnaire aurait également pu demander un congé avec étalement du revenu, ce qui lui aurait permis d'être avec sa famille pendant une

période prolongée. Il a convenu qu'il n'est pas clair si ce type de congé lui avait été expressément offert; cependant, il a fait remarquer que son représentant de l'agent négociateur - qui était impliqué - était tout à fait au courant.

[57] M. Bernard a témoigné qu'il avait demandé à la fonctionnaire de parler à son superviseur, M. Toulouse, et de passer en revue les possibilités offertes par la convention collective. Il a souligné qu'il a toujours encouragé ses gestionnaires à faire preuve de souplesse lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins familiaux. En contre-interrogatoire, M. Bernard a convenu que la réponse à la demande de mutation de la fonctionnaire, datée du 16 avril 2015, ne fait pas référence aux autres options disponibles en vertu de la convention collective (pièce E-1, onglet 18).

[58] M. Bernard a indiqué que, comme il supervise plusieurs bureaux dans des régions éloignées, il reçoit de nombreuses demandes de mutation de la part de ses agents. Dans certains cas, les stagiaires au groupe et au niveau FB-02 peuvent les présenter. Toutefois, ils ne sont pas admissibles à une mutation tant qu'ils n'ont pas terminé leur stage, qui dure de 12 à 18 mois. Lorsqu'ils sont affectés à leurs nouveaux postes, certains de ces agents signalent très tôt à l'employeur leur intérêt à être mutés lorsqu'ils deviennent admissibles.

[59] Selon M. Bernard, la fonctionnaire voulait [traduction] « sauter la file d'attente »; elle ne voulait pas attendre la fin de sa période de stage pour être admissible à une mutation. Il a indiqué qu'elle aurait pu retarder sa mutation à l'ASFC en demeurant à l'ARC pendant la durée nécessaire pour s'occuper de sa mère.

[60] M. Bernard a reconnu que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est énoncée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*). Il a examiné la politique de l'ASFC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (pièce E-1, onglet 21, pages 22 à 24). À son avis, l'obligation de l'employeur est plus grande lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins d'enfants que lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des parents.

[61] M. Bernard a admis qu'un agent stagiaire au groupe et au niveau FB-02 à Armstrong avait été muté à un autre endroit à sa demande. Selon lui, l'enfant du stagiaire était gravement handicapé; des raisons religieuses ont également été prises en compte.

[62] Selon M. Bernard, il faut distinguer les obligations des parents envers leurs enfants et celles des enfants envers leurs parents. Il ne s'agit pas de la même chose. Selon lui, le *Code civil du Québec (CCQ-1991)* impose aux parents l'obligation de s'occuper de leurs enfants. Il ne sait pas si cette obligation s'applique aux enfants à l'égard de leurs parents.

III. Résumé de l'argumentation

[63] Les parties ont accepté de présenter leurs arguments respectifs par écrit, ce qui a été fait dans le délai prescrit. Elles ont également convenu que si les griefs étaient accueillis, elles tenteraient de s'entendre quant aux réparations appropriées. Dans ce cas, elles ont également convenu que je demeurerais saisi de l'affaire pendant 90 jours si elles ne parvenaient pas à conclure une entente. Je vais donc résumer les arguments présentés à l'appui de leurs positions respectives.

A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[64] Après avoir examiné les faits de l'affaire, la fonctionnaire a soutenu que les art. 3, 7 et 10 de la *LCDP*, ainsi que l'article 19 de la convention collective, interdisent la discrimination fondée sur la situation familiale dans l'emploi.

[65] Elle a également soutenu que la situation de famille, même si elle n'est pas définie dans la *LCDP*, est définie dans la politique de l'ASFC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation comme comprenant [traduction] « [...] la relation mutuelle qui découle des liens du mariage, de la parenté ou de l'adoption légale, y compris bien sûr la relation ancestrale [...] » (pièce E-1, onglet 21).

[66] La fonctionnaire a soutenu que la protection des droits de la personne a évolué au fil du temps et que la [traduction] « [...] notion de famille a nécessairement évolué au-delà de la notion de parent adulte et d'enfant mineur ». Par conséquent, dans la présente affaire, la notion de situation de famille comprend les obligations de soins aux personnes âgées de la fonctionnaire à l'égard de sa mère.

[67] La fonctionnaire a examiné le critère juridique relatif à la discrimination. Elle a fait valoir que, pour établir une preuve *prima facie* de discrimination, elle devait établir qu'elle avait une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'elle a subi un effet préjudiciable à l'égard de son emploi et que la caractéristique protégée était un facteur de cet effet préjudiciable. Une fois qu'une preuve *prima facie* de discrimination

a été établie, il incombe alors à l'employeur de réfuter cette discrimination ou de faire valoir que d'accorder les mesures d'adaptation de la fonctionnaire lui causerait une contrainte excessive.

[68] Dans son argumentation, la fonctionnaire a fait une mise en garde contre l'imposition d'un critère plus exigeant, comme celui établi dans *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110, lorsque le motif de la situation familiale est en jeu et a déclaré que les tribunaux ne devraient pas établir une [traduction] « hiérarchie » des motifs de distinction illicites. Elle a soutenu que la situation de famille ne devrait pas être considérée comme moins importante que les autres motifs de distinctions illicites. Le critère pour déterminer la discrimination devrait être le même pour la situation de famille que pour tout autre motif de distinction illicite. Elle m'a renvoyée à *Devaney v. ZRV Holdings Limited*, 2012 HRTO 1590, et à *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, 2016 HRTO 1229.

[69] La fonctionnaire a soutenu qu'elle avait établi une preuve *prima facie* de discrimination, que sa situation de famille impliquait la prise en charge de sa mère malade, qu'elle avait subi un effet préjudiciable relativement à son emploi au groupe et au niveau FB-02 en ce qu'elle a dû quitter le programme et que, en fin de compte, sa situation de famille avait été un facteur dans l'effet préjudiciable.

[70] Subsidiairement, la fonctionnaire a fait valoir que si la Commission suit le critère établi dans *Johnstone* lorsqu'elle traite de la question de la situation et qu'elle doit établir qu'elle a déployé des efforts diligents pour [traduction] « prendre des mesures d'adaptation elle-même », elle a soutenu qu'il ressort de la preuve qu'elle avait déployé des efforts à cet égard.

[71] Par exemple, il n'y avait pas d'autres aidants naturels possibles dans sa famille. La fonctionnaire a également envisagé la possibilité de réinstaller sa mère près de son lieu de travail à Armstrong, ce qui était impossible en raison de l'obstacle linguistique. De plus, la fonctionnaire et sa famille avaient des moyens financiers limités qui rendaient inabordables d'autres options, comme l'embauche d'aidants externes.

[72] La fonctionnaire a déclaré que, même si certains cas dans la jurisprudence ont appliqué un critère plus étroit lorsqu'il s'agissait de la notion de situation de famille, elle a insisté sur le fait qu'un seul critère juridique détermine si elle satisfait au fardeau *prima facie* de discrimination et que les tribunaux ne devraient pas établir

[traduction] « une hiérarchie de motifs de distinction illicites ». Elle m'a renvoyée à *Devaney*, aux par. 115 et 116, et à *Misetich*, aux par. 42 à 48.

[73] La fonctionnaire a soutenu qu'elle devait s'occuper de sa mère et qu'il ne s'agissait pas d'un [traduction] « choix personnel », comme l'a fait valoir M. Bernard. Il n'appartient pas à l'employeur de déterminer quel membre de la famille est responsable des soins aux personnes âgées. Elle a également affirmé que l'ASFC avait une [traduction] « vision archaïque de la famille et de la situation de famille ». Pour elle, les obligations relatives aux soins aux personnes âgées font partie de la situation de famille en vertu de la *LCDP*. Elle m'a renvoyée à *Canada (Procureur général) c. Hicks*, 2015 CF 599. Elle a conclu que dans la présente affaire, l'employeur a choisi une interprétation étroite de la situation de famille qui était contraire à la *LCDP* et à la convention collective.

[74] La fonctionnaire a également soutenu que l'employeur avait limité son analyse des options en matière de mesures d'adaptation à la seule possibilité d'une réinstallation à Ottawa. Aucune des autres mesures possibles pour répondre à sa situation, telles qu'elles ont été exprimées à l'audience, ne lui a été proposée, par exemple, un congé non payé pour obligations familiales ou d'autres modalités de travail.

B. Pour l'employeur

[75] Dans ses arguments écrits, l'employeur a également examiné les faits et les témoignages et a soutenu que la fonctionnaire avait été informée à plusieurs reprises au cours de son processus d'embauche qu'elle pouvait être affectée n'importe où au Canada. Après sa formation, elle a reçu une lettre d'offre le 18 novembre 2014, à titre d'agente stagiaire au groupe et au niveau FB-02 à Armstrong, avec une date d'entrée en fonction du 15 décembre 2014 (pièce E-1, onglet 5).

[76] L'employeur a insisté sur le fait que la fonctionnaire avait obtenu une note médicale d'un médecin appuyant sa mutation à Ottawa presque trois mois avant de demander la mutation à titre de mesure d'adaptation le 2 février 2015. De plus, sa demande de mesures d'adaptation et de mutation à Ottawa a été présentée quatre jours avant son arrivée à Armstrong, qui était son lieu de travail désigné. Pour l'employeur, cela démontre qu'elle n'avait jamais eu l'intention de se réinstaller à

Armstrong et qu'elle avait utilisé la demande de mesures d'adaptation comme moyen de se faire muter à l'endroit de son choix, soit Ottawa.

[77] L'employeur a également soutenu que, dans sa demande présentée le 2 février 2015, la fonctionnaire avait indiqué que sa mère vivait une [traduction] « situation médicale mortelle » en juin 2014, alors que la fonctionnaire était encore en formation à Rigaud. Elle était donc au courant de la gravité de l'état de santé de sa mère avant de partir pour Armstrong.

[78] L'employeur a également fait valoir qu'aucun élément de preuve n'a été fourni quant à l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle sa mère ne pouvait pas recevoir les soins nécessaires pendant que la fonctionnaire travaillait à Armstrong. De plus, aucun élément de preuve n'a été fourni à l'appui de son allégation selon laquelle il aurait été trop coûteux de recourir à des établissements de soins de longue durée.

[79] L'employeur a soutenu que, le 16 avril 2015, il avait refusé la demande de mesures d'adaptation fondée sur la situation de famille puisque l'état de la mère de la fonctionnaire n'avait pas changé. Même si les soins aux personnes âgées constituent une responsabilité que l'employeur prend au sérieux, il fait valoir que cette responsabilité doit être ancrée dans l'obligation légale de l'employé, contrairement à un choix personnel. Pour l'employeur, la décision de la fonctionnaire de demander une mutation à Ottawa était un choix personnel. Par conséquent, la présente affaire ne porte pas sur la protection des droits de la personne puisque la fonctionnaire n'a pas établi que le motif de distinction illicite allégué en vertu de la *LCDP* et de la convention collective, soit sa situation de famille, s'applique.

[80] L'employeur a soutenu que, pour établir une discrimination *prima facie*, la fonctionnaire devait démontrer non seulement qu'elle avait une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'elle avait subi un effet préjudiciable et que la caractéristique protégée était un facteur dans l'effet préjudiciable, mais elle devait également satisfaire au critère juridique de la discrimination fondée sur la situation de famille établi par la Cour d'appel fédérale dans *Johnstone*, au par. 93.

[81] L'employeur est d'avis que la fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination. Elle n'a pas démontré de changements importants à la santé de sa mère depuis que la fonctionnaire s'est rendue à Rigaud. De plus, elle avait des frères et sœurs qui vivaient avec sa mère ou à Ottawa et qui pouvaient s'occuper de sa mère.

Aucun élément de preuve n'a été présenté quant à la disponibilité et au coût des soins à domicile. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation consiste à éliminer les obstacles discriminatoires et non, comme dans la présente affaire, à tenir compte du choix personnel d'un fonctionnaire. La fonctionnaire n'a pas établi qu'elle avait été victime de discrimination; elle n'a pas non plus établi qu'elle avait tenté d'atténuer la situation.

[82] Après avoir examiné les quatre critères établis dans *Johnstone*, l'employeur a essentiellement conclu que, dans la présente affaire, la fonctionnaire n'avait aucune obligation légale de fournir des soins et de surveiller sa mère. En outre, d'autres membres de la famille auraient pu participer. Ce critère doit être appliqué strictement. Dans la présente affaire, qui concerne un parent plutôt qu'un enfant, la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle ne pouvait remplir aucune obligation légale envers sa mère en poursuivant son emploi à Armstrong. Les éléments de preuve n'étaient pas l'allégation selon laquelle elle ne pouvait pas fournir à sa mère les soins nécessaires; d'autres frères et sœurs à Ottawa auraient pu l'aider. La situation de la fonctionnaire n'était pas unique; bon nombre de Canadiens sont confrontés aux mêmes difficultés, qui ne donnent pas lieu à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[83] La fonctionnaire n'a pas non plus établi qu'elle avait déployé des efforts pour régler la question par elle-même. De plus, de nombreux exemples indiquent qu'elle avait toujours eu l'intention de retourner à Ottawa. Essentiellement, l'employeur a soutenu qu'une obligation légale imposée à un employé envers un parent est requise, et non une préférence personnelle. La fonctionnaire devait établir qu'aucune solution de rechange raisonnable n'était disponible pour fournir à sa mère les besoins de base. Les éléments de preuve ont démontré que, pendant son absence d'Ottawa, d'autres membres de sa famille ont pris soin de sa mère. Il ne suffit pas d'invoquer la situation de famille en vertu de la *LCDP* pour créer une obligation légale pour l'employeur. Même si la combinaison de situation de famille et de travail peut être difficile pour les employés, elle ne déclenche pas nécessairement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[84] L'employeur a également fait valoir que, même si la fonctionnaire avait établi une preuve *prima facie* de discrimination, elle n'avait toujours pas établi qu'une discrimination avait eu lieu. Selon l'employeur, aucune mesure d'adaptation ne pouvait être prise à son égard sans que cela ne constitue une contrainte excessive. Elle n'a pas

essayé de terminer son programme de formation afin de pouvoir postuler un autre poste dans la région d'Ottawa. Elle n'a pas établi que d'autres postes pour lesquels elle était qualifiée étaient disponibles à Ottawa. De plus, l'obligation de l'employeur ne comprenait pas l'obligation de créer un poste à Ottawa pour répondre à ses besoins. Enfin, elle aurait pu envisager d'autres types de congés, mais elle a choisi de ne pas le faire.

C. La réfutation de la fonctionnaire

[85] La fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait tort de remettre en question ses motifs et de conclure qu'elle n'avait jamais eu l'intention de rester à Armstrong. De plus, elle a insisté sur le fait qu'il n'avait présenté aucun élément de preuve indiquant une contrainte excessive pour répondre à ses besoins. Il ne lui a pas non plus proposé d'autres mesures et n'a qu'examiné la possibilité d'une réinstallation.

IV. Motifs

[86] Les deux parties ont commenté les témoignages présentés à l'audience. Elles ont présenté leurs arguments écrits à l'appui de leurs positions respectives.

[87] Je tiens à souligner que même si la présente affaire fait référence à la grossesse de la fonctionnaire et au fait que son conjoint ne pouvait pas la rejoindre, les griefs en litige n'allèguent aucune discrimination fondée sur la grossesse ou l'état matrimonial de la fonctionnaire, ni sur une combinaison de motifs. Les éléments de preuve et les arguments portaient sur la question de savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard fondée sur sa situation de famille lorsqu'il a refusé de prendre des mesures d'adaptation à son égard concernant les soins aux personnes âgées.

[88] Les articles 3, 7 et 10 de la *LCDP* énoncent ce qui suit :

3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille [...]

[...]

7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

[...]

10 *Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :*

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

[89] Voici, en partie, la clause 19.01 de la convention collective :

19.01 *Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique [...]*

[90] La jurisprudence est assez cohérente quant à ce qu'un fonctionnaire doit établir pour démontrer la discrimination fondée sur la plupart des motifs cités précédemment dans la présente décision. Par exemple, comme il a été décidé dans *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, au par. 33, la personne alléguant une discrimination doit établir une preuve *prima facie* :

- qu'elle possède une caractéristique protégée contre la discrimination;
- qu'elle a subi un effet préjudiciable;
- que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

[91] Même si le critère établi dans *Moore* a été appliqué dans de nombreuses affaires concernant des allégations de discrimination, la situation pourrait être moins claire si l'affaire portait sur la discrimination fondée sur la situation de famille.

[92] Au niveau fédéral, dans une affaire portant sur une allégation de discrimination fondée sur la situation de famille et concernant la notion de garde d'enfants, la Cour d'appel fédérale a décidé dans *Johnstone*, au par. 93, que lorsque la discrimination en milieu de travail fondée sur le motif de distinction illicite de la situation de famille découlant d'obligations en matière de garde d'enfants est alléguée, la personne qui invoque l'allégation doit établir ce qui suit :

(i) qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant;

(ii) que l'obligation en cause relative à la garde des enfants fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel;

(iii) que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable;

(iv) que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants.

[93] Même si certains tribunaux provinciaux des droits de la personne et d'autres décideurs ont appliqué le critère établi par la Cour d'appel fédérale dans *Johnstone*, comme dans *Ontario Public Service Employees Union (Bharti) v. Ontario (Natural Resources and Forestry)*, 2015 CanLII 19330 (« *Bharti* ») et *Adair v. Forensic Psychiatric Services Commission (No. 2)*, 2017 BCHRT 147, dans d'autres décisions, ils se sont demandés si l'application d'un critère différent à une situation concernant la situation de famille pourrait entraîner des incohérences et ont même imposé une norme plus stricte pour établir la discrimination fondée sur la situation de famille.

[94] Par exemple, dans *Misetich*, l'arbitre de grief a examiné la jurisprudence postérieure à *Johnstone* et a conclu qu'il devrait n'y avoir qu'un seul critère et que les affaires dans la jurisprudence qui ont appliqué le critère propre à *Johnstone* [traduction] « [...] ont tenté de réduire la portée du motif de la situation de famille en élaborant des critères propres à la discrimination pour ce motif » (par. 42).

[95] Dans son argumentation, la fonctionnaire m'a renvoyée à *Devaney* et à *Misetich*. Elle a fait valoir que le critère établi dans *Johnstone* est essentiellement trop étroit et trop rigoureux lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu discrimination fondée sur la situation de famille, surtout lorsqu'il s'agit de prendre soin de parents âgés. Elle a

souligné les motifs exposés dans *Misetich* pour étayer l'argument selon lequel le critère établi dans *Moore* devrait s'appliquer lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a discrimination *prima facie* et que la situation de famille ne devrait pas être soumise à un critère différent de celui utilisé pour tout autre motif de distinction illicite.

[96] J'examinerai *Johnstone* et *Moore* dans l'analyse des allégations de la fonctionnaire en l'espèce.

A. La situation de famille comprend-elle les soins aux parents âgés?

[97] Avant d'aborder les critères applicables pour déterminer si la fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination, je fais remarquer qu'il y a très peu de jurisprudence au niveau fédéral sur la notion de situation de famille et de soins à un parent âgé. Dans *Johnstone*, la Cour d'appel fédérale a traité d'une situation qui concernait la garde d'un enfant et les obligations découlant de cette relation; elle n'a pas traité d'une situation concernant la prise en charge de parents âgés.

[98] La *LCDP* ne définit pas les termes « famille » ou « situation de famille ». Toutefois, dans *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, 2002 CSC 66, au par. 4, la Cour suprême du Canada a reconnu que l'objectif général des lois d'élimination de la discrimination est renforcé par l'adoption d'une interprétation plus inclusive de l'expression « situation de famille ». Ce sens large de la situation de famille protège contre les distinctions défavorables fondées sur l'identité particulière des membres de la famille ou le type de situation de famille d'une personne (voir *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, au par. 39).

[99] Reconnaisant une interprétation large et libérale du sens et de la portée de la situation de famille, la Cour d'appel fédérale, dans *Johnstone*, a conclu que ce motif peut aussi englober les circonstances familiales (voir *Johnstone*, aux par. 53 à 67). Même si les circonstances familiales en litige dans *Johnstone* concernaient la relation d'un parent avec son enfant, il a été reconnu que de telles circonstances familiales existent également en ce qui concerne d'autres relations familiales, y compris celle d'un enfant avec son parent. Dans des affaires comme *Devaney* et *Bharti*, il a été accepté que la situation de famille s'applique également aux situations concernant la prise en charge de parents âgés. De même, en confirmant une décision du Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour fédérale, dans *Canada (Procureur général) c. Hicks*, 2015 CF 599, au par. 71, a déclaré que « les soins prodigués aux personnes

âgées sont un exemple de circonstances familiales protégées par l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille [...] ».

[100] Même si l'employeur conteste les allégations de discrimination de la fonctionnaire, je n'estime pas qu'il conteste le fait que les responsabilités en matière de soins aux personnes âgées peuvent être protégées en vertu du motif de la situation de famille. Dans la présente affaire, la définition de « famille » dans la convention collective comprend, entre autres, « [...] le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier) [...] » (à la clause 2.01). De même, selon la définition prévue à l'article 43, qui prévoit un congé payé pour obligations familiales, la famille s'entend « [...] du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) [...] » (à la clause 43.01). L'employeur peut accorder un tel congé « [...] pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille [...] » (à la clause 43.03c)). La clause 41.01 concernant le congé non payé pour s'occuper de la famille reconnaît également « [...] l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille ».

[101] La politique de l'ASFC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation prévoit également la définition suivante de « situation de famille » (pièce E-1, onglet 21, annexe E) :

[Traduction]

[...]

La « situation de famille » fait référence aux liens tissés par le mariage, la parenté ou l'adoption légale, y compris les liens ancestraux légitimes, illégitimes ou par adoption. Ces liens comprennent également les liens entre époux, frères et sœurs, parents par alliance, oncles et tantes, neveux et nièces, et cousins, entre autres.

[...]

[102] La même annexe de la politique mentionne également les situations où le soutien aux responsabilités familiales en matière de soins, y compris les soins aux personnes âgées, peut nécessiter des mesures d'adaptation.

[103] Par conséquent, je conclus que le motif de distinction illicite de la situation de famille comprend une protection contre la discrimination fondée sur les circonstances familiales relatives aux soins aux parents âgés.

B. La fonctionnaire a-t-elle établi une preuve *prima facie* de discrimination dans l'emploi fondée sur le motif de distinction illicite de la situation de famille découlant d'obligations en matière de soins aux personnes âgées?

[104] Comme il a été indiqué, les parties ne s'entendent pas sur le cadre applicable à l'analyse des allégations de la fonctionnaire, soit d'appliquer les critères établis dans *Johnstone* ou d'appliquer le critère *prima facie* plus général décrit dans *Moore*. J'ai appliqué à la fois les critères établis dans *Johnstone* et ceux de *Moore* aux faits de la présente affaire, afin de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie. En ce qui concerne chaque critère, j'en suis arrivée à la même conclusion, à savoir que la fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination, pour les motifs qui suivent.

1. Le critère *Johnstone*

[105] Comme il a été indiqué, même si *Johnstone* portait sur une situation concernant des parents s'occupant de leurs enfants, contrairement à la prise en charge de personnes âgées, j'estime néanmoins que les principes énoncés dans cette décision illustrent les éléments de preuve qui suffiront à la fonctionnaire pour établir une preuve *prima facie* de discrimination dans une situation où elle doit prendre soin de parents âgés. La Cour d'appel fédérale a indiqué que les motifs de distinction illicites traitent habituellement de caractéristiques personnelles immuables ou considérées immuables et qu'il importe de ne pas banaliser les dispositions législatives sur les droits de la personne en élargissant la protection des droits de la personne aux choix familiaux personnels (voir *Johnstone*, aux par. 68 et 69).

[106] Comme il a été souligné précédemment, elle a conclu que pour établir une preuve *prima facie* de discrimination en milieu de travail fondée sur le motif illicite de la situation de famille en raison d'obligations liées à la garde d'enfants, la personne qui soutient être victime de discrimination doit démontrer (i) qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant; (ii) que l'obligation en cause relative à la garde des enfants fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel; (iii) que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en

explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable; et (iv) que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants (voir *Johnstone*, au par. 93).

[107] En tenant compte de ces facteurs dans la présente affaire, je fais remarquer que la Cour d'appel fédérale a également indiqué que le critère doit être suffisamment souple pour favoriser la réalisation de l'objectif général de la *LCDP* et que le type précis d'éléments de preuve nécessaire pour répondre aux facteurs du critère dans un contexte donné variera selon les faits de chaque affaire et sera déterminé en fonction de chaque cas (voir *Johnstone*, aux par. 83, 84, 98 et 99; voir aussi *Canada (Commission canadienne des droits de la personne c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 154, au par. 28).

[108] Dans *Johnstone*, la Cour a d'abord demandé si le demandeur assumait l'entretien et la surveillance de l'enfant. Selon la Cour, « [...] le plaignant doit, afin d'établir qu'il est à première vue victime de discrimination, être en mesure de démontrer qu'il entretient ce type de relation avec l'enfant en question et que son défaut de répondre aux besoins de l'enfant entraînera sa responsabilité légale [...] » (*Johnstone*, au par. 94).

[109] En remplaçant la notion de parents âgés par celle d'enfants, dans la présente affaire, je ne vois pas comment la fonctionnaire assumait l'entretien et la surveillance de sa mère. Même si je comprends qu'elle a participé et qu'elle a essayé d'aider pendant une période très difficile, les éléments de preuve n'ont pas permis d'établir que la fonctionnaire assumait l'entretien et la surveillance de sa mère, de sorte que l'omission de la part de la fonctionnaire de fournir des soins aurait fait en sorte que les besoins de sa mère n'auraient pas été satisfaits ou aurait déclenché la responsabilité légale de la fonctionnaire.

[110] Selon les éléments de preuve, sa mère, bien que gravement malade, était autonome pendant la grande partie de la période pendant laquelle la fonctionnaire était à Armstrong ou autrement absente de la maison. Dans les renseignements qu'elle a fournis à l'employeur à l'appui de sa demande de mesures d'adaptation et dans son témoignage, la fonctionnaire a décrit les soins qu'elle prodiguait à sa mère, comme la gestion de ses médicaments, l'aide à la préparation des repas, la présence à des

rendez-vous, l'entretien de la maison et la présence constante dans la vie de sa mère pour maintenir son moral. Même si la fonctionnaire a affirmé que sa mère avait besoin d'aide et de soins et qu'elle estimait être tenue de le faire, rien dans la preuve n'a permis d'établir qu'un défaut de la fonctionnaire de prodiguer les soins susmentionnés aurait eu pour effet de ne pas satisfaire aux besoins de sa mère ou de déclencher sa responsabilité légale.

[111] De même, la fonctionnaire a affirmé qu'elle ne pouvait pas compter sur d'autres pour s'occuper de sa mère de la façon globale dont elle avait besoin. Toutefois, la preuve n'a pas étayé cette allégation ni établi ce que la fonctionnaire entendait des soins globaux dont sa mère avait besoin de sa part. Sa mère vivait avec son conjoint et la sœur adulte de la fonctionnaire, et le frère adulte de la fonctionnaire vivait également à Ottawa avec sa famille. Sur son formulaire [traduction] *Renseignements sur la situation de famille*, la fonctionnaire avait inscrit son père et sa sœur comme membres de la famille qui partageaient les responsabilités familiales avec elle (pièce E-1, onglet 12 p.2 du formulaire). La fonctionnaire a témoigné que son père ne pouvait pas s'occuper de toutes les questions médicales de sa mère ni les comprendre. Comme l'a dit la fonctionnaire, [traduction] « [...] il n'a pas la force physique ou émotionnelle pour prodiguer seul des soins adéquats à ma mère [...] ». Sa sœur aidait à préparer les repas à la maison, mais la fonctionnaire a indiqué qu'elle ne pouvait pas gérer tous les rendez-vous médicaux pour sa mère. Selon les termes utilisés par la fonctionnaire, sa sœur avait une [traduction] « capacité limitée » de s'occuper de sa mère. Même si je comprends que la fonctionnaire ne pouvait peut-être pas compter exclusivement sur son père et sa sœur pour s'occuper de sa mère, son témoignage laisserait entendre qu'ils pourraient au moins, comme l'a indiqué la fonctionnaire sur son formulaire [traduction] *Renseignements sur la situation de famille*, partager les responsabilités (pièce E-1, onglet 12, p.2 du formulaire). Encore une fois, même si je reconnais que l'état de santé de la mère de la fonctionnaire fût grave, la preuve ne m'a pas permis de conclure que la fonctionnaire assumait son entretien et sa surveillance.

[112] Le critère établi dans *Johnstone* exige également que la personne qui invoque un cas *prima facie* de discrimination établisse que l'obligation en litige déclenche la responsabilité légale de la personne à l'égard d'un enfant, ou comme dans la présente affaire, de la mère de la fonctionnaire, plutôt qu'un choix personnel.

[113] Dans leurs arguments, les deux parties ont soulevé la question de savoir si une obligation légale aurait déclenché la responsabilité de la fonctionnaire de s'occuper de sa mère. Par exemple, les parties m'ont renvoyée à l'art. 32 de la *Loi sur le droit de la famille* de l'Ontario (L.R.O. 1990, chap. F.3), au par. 215(1) du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46) et à l'art. 585 du *Code civil du Québec* (RLRQ c CCQ-1991). Je dois dire que, à mon avis, ces renvois n'étaient pas fondés sur le contexte dans lequel elles s'appliquaient à la présente affaire et, dans l'affirmative, dans quelle mesure.

[114] Par exemple, même si les dispositions des lois de l'Ontario et du Québec énoncent généralement une obligation de soutien envers les parents, les articles qui suivent ces dispositions portent sur des ordonnances et des procédures en matière de soutien, y compris le soutien financier. Rien dans la preuve ni dans les arguments n'indique de telles ordonnances ou procédures ni la façon dont ces dispositions peuvent s'appliquer dans la présente affaire. L'alinéa 215(1)c) du *Code criminel* prévoit que « [t]oute personne est légalement tenue : [...] de fournir les choses nécessaires à l'existence d'une personne à sa charge, si cette personne est incapable, à la fois : (i) par suite de détention, d'âge, de maladie, de troubles mentaux, ou pour une autre cause, de se soustraire à cette charge, (ii) de pourvoir aux choses nécessaires à sa propre existence ». Comme je l'ai déjà déterminé, la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle assumait l'entretien et la surveillance de sa mère ni que le fait de ne pas l'aider à gérer ses médicaments, à préparer ses repas, à assister à des rendez-vous, à entretenir sa maison ou à être constamment présente dans la vie de sa mère pour maintenir son moral pourrait entraîner un manquement à fournir les choses nécessaires à l'existence. Par conséquent, je ne peux conclure que les obligations alléguées en litige déclenchent la responsabilité légale de la fonctionnaire.

[115] Je comprends que la fonctionnaire, comme toute personne confrontée à la triste réalité d'un parent gravement malade qui vit loin, ait pu ressentir le besoin d'être présente. Je crois que la fonctionnaire, comme n'importe qui, peut réellement avoir l'impression de ne pas avoir d'autre choix que d'être physiquement présente auprès de sa mère. Par contre, comme je l'ai dit, je ne peux pas conclure que la fonctionnaire avait l'obligation légale d'être à Ottawa pour s'occuper de sa mère. Tout au long de l'audience et dans ses arguments, elle a soutenu qu'elle n'avait pas d'autre choix que d'être à Ottawa. J'estime qu'il faut plus qu'une affirmation à cet effet et qu'il lui incombait d'établir que c'était le cas. Comme je l'ai dit, compte tenu de tous les faits

de la présente affaire, la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle assumait l'entretien et la surveillance de sa mère ni qu'elle avait l'obligation légale d'être à Ottawa.

[116] Encore une fois, je comprends le désir d'être proche d'un parent âgé, surtout lorsqu'il est malade. Il peut y avoir un sentiment d'impuissance, voire de culpabilité, lorsqu'une personne ne peut pas être proche de ses parents vieillissants dans ces circonstances. Même si l'option privilégiée est d'être présent, elle ne crée pas nécessairement une obligation en matière de soins aux personnes âgées protégée contre la discrimination fondée sur la situation de famille.

[117] À titre de troisième élément, le critère établi dans *Johnstone* indique que la personne qui allègue une discrimination *prima facie* doit établir qu'elle a déployé des efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde des enfants ou, dans la présente affaire, de ses obligations en matière de soins aux personnes âgées en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable.

[118] Compte tenu de cette troisième condition, je ne suis pas convaincue que la fonctionnaire ait déployé des efforts raisonnables pour trouver une solution à ses circonstances familiales qui étayeraient sa prétention selon laquelle elle ne pouvait pas s'occuper de sa mère et répondre à ses besoins professionnels.

[119] Même si, dans son témoignage, la fonctionnaire a indiqué qu'elle était prête à recourir à des solutions de rechange et qu'elle les a examinées, je ne suis pas convaincue qu'elle ait réellement cherché des solutions de rechange. Par exemple, elle a déclaré qu'aucun service n'était disponible en anglais dans la région d'Armstrong pour les soins de sa mère, tout en rejetant la possibilité d'avoir des traducteurs pour aider à surmonter les obstacles linguistiques, parce qu'elle craignait que cela n'affecte la qualité des soins. Elle a également rejeté la possibilité de faire appel à un tiers à Ottawa pour s'occuper de sa mère au motif que sa famille n'avait pas les moyens financiers nécessaires. Toutefois, aucun élément de preuve n'a été présenté à l'appui de ces affirmations.

[120] La fonctionnaire a également affirmé qu'en ce qui a trait à l'aide possible de son père et de son frère et sa sœur, son père [traduction] « [...] travaille à temps plein [...] il n'a pas la force physique ou émotionnelle pour prodiguer seul des soins à ma mère. De plus, dans ma culture, le poids de la responsabilité de s'occuper des parents

vieillissants repose sur les filles. » Sa sœur, qui vit également à Ottawa, a, selon les termes utilisés par la fonctionnaire, une [traduction] « capacité limitée » de s'occuper de sa mère à la suite d'un accident de voiture survenu en 2005. Sa sœur est retournée au travail à temps partiel il y a seulement cinq ans. Quant à son frère, elle a déclaré qu'il avait ses propres problèmes à gérer. Aucun élément de preuve supplémentaire n'a été présenté à l'appui de ces affirmations ou à l'appui de l'absence de soins adéquats pour sa mère, de sorte que les solutions de rechange qui ont été déterminées n'étaient pas raisonnables.

[121] En ce qui concerne le recours à d'autres types de congés prévus dans la convention collective, la fonctionnaire a témoigné qu'elle aurait été disposée à les examiner, à condition qu'ils n'aient pas de répercussions financières pour elle. Par conséquent, le congé non payé et le congé avec étalement du revenu ne constituaient tout simplement pas des options pour elle. La fonctionnaire a également indiqué que certaines des propositions de l'employeur, comme le congé de compassion, étaient hypothétiques, tandis que d'autres types de congés, comme le congé non payé pour obligations familiales, ou d'autres modalités, comme le travail partagé, ne lui ont pas été proposés.

[122] Dans son argumentation, la fonctionnaire a déclaré que l'employeur ne lui avait offert aucune solution de rechange et qu'elle n'était pas tenue de déterminer la mesure d'adaptation la plus appropriée. Je crois certainement que, lorsque l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est en jeu, il y existe une responsabilité partagée de trouver une solution appropriée en ce qui concerne les mesures d'adaptation. Toutefois, selon la décision de l'ASFC relative à la demande de réinstallation de la fonctionnaire liée à sa situation de famille, il s'agissait d'un choix personnel, qui ne déclenchait pas la protection des droits de la personne et, par conséquent, ne déclenchait pas l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il incombait à la fonctionnaire d'établir que, malgré la décision de l'employeur, sa situation de famille déclenchait la protection des droits de la personne. Les allégations relatives à la recherche de mesures d'adaptation n'aident pas la fonctionnaire à établir une preuve *prima facie* de discrimination dans la présente affaire.

[123] Même si je conviens qu'il n'appartient pas à l'employeur ou, en l'espèce, à un arbitre de grief de décider qui peut ou doit aider et être l'aidant naturel dans ce genre de situation, la fonctionnaire devait néanmoins étayer ses affirmations et établir

qu'elle avait réellement envisagé d'autres options, de sorte qu'une autre modalité n'était pas raisonnablement réalisable. Sa preuve devait être plus qu'une simple affirmation selon laquelle son frère et sa sœur n'étaient pas [traduction] « [...] aptes à s'occuper de sa mère » et que les autres options étaient inadéquates ou trop coûteuses. Comme on le sait, peu importe le critère appliqué, qu'il s'agisse du critère établi dans *Johnstone* ou du critère établi dans *Moore*, il incombe, en fin de compte, à la fonctionnaire d'établir une preuve *prima facie* de discrimination.

[124] J'examine maintenant le quatrième élément du critère établi dans *Johnstone*, à savoir si les règles régissant le milieu de travail, soit l'exigence de travailler à Armstrong, ont entravé d'une manière plus que négligeable ou insignifiante la capacité de la fonctionnaire de s'acquitter de ses obligations familiales qui, dans la présente affaire, consistent en la prestation de soins à sa mère.

[125] À mon avis, la fonctionnaire n'a pas établi que la règle nuisait à l'exécution d'une obligation familiale. Encore une fois, j'ai déterminé que la fonctionnaire n'avait pas établi qu'elle assumait l'entretien ou la surveillance de sa mère ni qu'elle avait une obligation légale particulière à cet égard. De même, les éléments de preuve n'ont pas établi dans quelle mesure le fait d'être à Armstrong a nui aux obligations familiales que la fonctionnaire a indiquées : la gestion des médicaments, l'aide à la préparation des repas, assister aux rendez-vous, entretenir la maison et être une présence constante dans la vie de sa mère pour maintenir son moral. Encore une fois, la preuve suggère que, même si le père et la sœur de la fonctionnaire ne pouvaient pas s'occuper exclusivement de sa mère, ces responsabilités pourraient être partagées. Même si le fait d'être à Ottawa a peut-être aidé la fonctionnaire à remplir personnellement ces engagements, rien n'indique que les soins de sa mère ont été entravés lorsque la fonctionnaire était à Armstrong.

[126] Compte tenu de tous les éléments de preuve présentés par la fonctionnaire et conformément au critère établi dans *Johnstone*, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le motif de distinction illicite de la situation de famille découlant d'obligations en matière de soins aux personnes âgées.

2. Le critère *Moore*

[127] Dans son argumentation, l'employeur m'a renvoyée au critère établi par la Cour d'appel fédérale dans *Johnstone*. Pour sa part, la fonctionnaire a invoqué *Misetich* et m'a exhorté à appliquer le critère « général » que la Cour suprême du Canada a utilisé dans des affaires comme *Moore*.

[128] Comme je l'ai déjà mentionné, le critère établi dans *Moore* énonce que la personne qui allégué une discrimination doit établir :

- 1 - qu'elle possède une caractéristique protégée contre la discrimination;
- 2 - qu'elle a subi un effet préjudiciable;
- 3 - que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

[129] Dans *Misetich*, la demanderesse avait allégué qu'une modification proposée à son horaire de travail constituait une discrimination à son égard parce qu'elle avait des responsabilités en matière de garde d'enfants et préparait des repas du soir pour sa mère. Un arbitre de grief du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a déterminé que, même si la demanderesse avait fait cette affirmation, elle n'a fourni aucun renseignement à la défenderesse sur la nature de ses responsabilités en matière de soins aux personnes âgées. Le seul renseignement qu'elle a donné était qu'elle fournissait les repas du soir à sa mère. L'arbitre de grief a conclu que la capacité de la demanderesse de fournir les repas du soir à sa mère n'était pas touchée par l'obligation de travailler les jours, les soirées et les fins de semaine. La demanderesse aurait pu travailler ces quarts et fournir les repas du soir à sa mère, au besoin, de la même façon qu'elle pouvait fournir un repas au milieu de la journée en le préparant à l'avance.

[130] En rendant cette décision, l'arbitre de grief dans *Misetich* a déclaré que le critère de discrimination est le même dans tous les cas : un demandeur doit établir qu'il est membre d'un groupe protégé, qu'il a subi un traitement défavorable et que le motif de discrimination a été un facteur du traitement défavorable. L'arbitre de grief était d'avis que des décisions comme *Johnstone* ont tenté de réduire la portée du motif de la situation de famille en élaborant des critères particuliers. Elle a contesté les aspects de la responsabilité légale et de la prise de mesures d'adaptation par soi-même du critère établi dans *Johnstone*. L'arbitre de grief a indiqué que [traduction] « les aidants naturels peuvent avoir de nombreuses obligations qui ne découlent pas de leurs

responsabilités légales, mais qui sont néanmoins essentielles à la relation parent-enfant » et que [traduction] « [...] le fait de limiter la protection des droits de la personne aux responsabilités légales impose un fardeau trop lourd aux demandeurs » (*Misetich*, au par. 46). Dans le contexte des responsabilités en matière de soins aux personnes âgées, l'arbitre de grief a déclaré que [traduction] « [...] le critère de la responsabilité légale est difficile à appliquer [...] » et que [traduction] « [...] la responsabilité légale d'un enfant adulte de prodiguer des soins à son parent âgé n'est pas aussi claire que la responsabilité légale d'un parent de prodiguer des soins à son enfant mineur » (*Misetich*, au par. 47). L'arbitre de grief a également fait remarquer que certaines décisions ont confondu le critère de la discrimination et de la prise de mesures d'adaptation. Elle n'était pas d'accord pour dire que, afin d'établir la discrimination, le demandeur devrait être tenu d'établir qu'il ne pouvait pas prendre lui-même une mesure d'adaptation à l'égard de l'effet préjudiciable causé par une règle régissant le milieu de travail (voir *Misetich*, au par. 48).

[131] Afin d'établir la discrimination fondée sur la situation de famille dans le contexte de l'emploi, l'arbitre de grief dans *Misetich* a déclaré, au paragraphe 54, que [traduction] « l'employé devra faire plus que simplement établir un effet préjudiciable sur un besoin familial ». Au contraire, l'effet préjudiciable [traduction] « [...] doit entraîner un désavantage réel pour la relation parent-enfant et les responsabilités qui découlent de cette relation et/ou pour le travail de l'employé » (*Misetich*, au par. 54). En ce qui a trait à l'évaluation de cette répercussion, l'arbitre de grief a déclaré que les mesures de soutien dont dispose un demandeur peuvent toujours être pertinentes pour déterminer s'il s'est acquitté du fardeau de prouver la discrimination :

[Traduction]

[55] L'évaluation de la répercussion de la règle contestée se fait dans son contexte et peut comprendre l'examen des autres mesures de soutien dont dispose le demandeur. Ces mesures de soutien sont pertinentes pour évaluer à la fois les besoins liés à la famille et la répercussion de la règle contestée sur ces besoins. Par exemple, si le demandeur est un parent seul, les besoins liés à la famille et la répercussion de la règle contestée sur les besoins liés à la famille peuvent être plus importants.

[56] L'examen des mesures de soutien à la disposition d'un demandeur peut sembler à certains être similaire à l'examen de la capacité d'un demandeur à prendre lui-même des mesures d'adaptation. Elle fondamentalement différente. Obliger un demandeur à prendre lui-même des mesures d'adaptation dans le cadre du critère de discrimination signifie qu'il incombe au

demandeur de trouver une solution au conflit entre la famille et le travail; ce n'est que lorsqu'il n'y parvient pas que la discrimination est établie. Ce n'est pas la même chose que de prendre en compte la mesure dans laquelle d'autres mesures de soutien aux besoins de la famille sont disponibles dans l'évaluation globale de la question de savoir si un demandeur s'est acquitté de son fardeau de prouver la discrimination.

[132] En appliquant *Moore* et *Misetich* dans le contexte de la présente affaire, je constate que j'ai déjà décidé que la situation de famille, qui peut inclure les soins aux personnes âgées, est un motif protégé en vertu de la *LCDP* et de la convention collective applicable. Encore une fois, dans les circonstances de la présente affaire, le besoin de soins aux personnes âgées lié à la famille soulevée par la fonctionnaire consistait à aider à gérer les médicaments, à préparer les repas, à assister aux rendez-vous, à entretenir la maison et à être une présence constante dans la vie de sa mère pour maintenir son moral.

[133] Même si je comprends que la fonctionnaire ait pu être déçue et mécontente de la décision de l'employeur de refuser sa demande de mutation à Ottawa, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi qu'elle avait subi un effet défavorable entre ses besoins familiaux et l'obligation de travailler à Armstrong. À mon avis, même sans appliquer strictement les exigences de *Johnstone*, une grande partie de mon analyse précédente relativement à ces exigences s'applique toujours dans le cadre de *Moore* et de son interprétation dans le contexte des soins aux personnes âgées, conformément à ce qui est prévu dans *Misetich*.

[134] Même si la fonctionnaire, sa mère et le reste de la famille auraient sans aucun doute préféré que la fonctionnaire soit à Ottawa afin d'être la principale aidante naturelle de sa mère, comme il est indiqué dans *Misetich*, la fonctionnaire devait faire plus que simplement établir un effet préjudiciable sur un besoin familial. Comme il a été déterminé précédemment, il ressort de la preuve que la mère de la fonctionnaire était, en grande partie, autonome et que d'autres mesures de soutien familiales étaient disponibles. Malgré l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle elle ne pouvait pas compter sur d'autres mesures de soutien, elle n'a pas établi que les besoins de sa mère en matière de gestion des médicaments, de préparation des repas, de rendez-vous, d'entretien de la maison ou de maintien du moral avaient été touchés par le fait que la fonctionnaire était à Armstrong. Comme il est indiqué dans *Misetich*, les

éléments de preuve n'ont pas établi un désavantage réel pour la relation parent-enfant, les responsabilités qui découlent de cette relation ou le travail de l'employé.

[135] Dans son argumentation, la fonctionnaire a décrit l'effet préjudiciable qu'elle a subi comme étant le fait qu'elle a dû quitter l'ASFC. Après son congé de maternité, la fonctionnaire a décidé de ne pas retourner à Armstrong et a accepté une mutation latérale à un poste permanent auprès de l'ARC. À l'audience, elle a convenu que, par conséquent, elle n'avait subi aucune perte de salaire ou d'avantage social en raison de la mutation à l'ARC. Toutefois, elle a soutenu qu'en raison de la décision de l'employeur de ne pas prendre des mesures d'adaptation à son égard, elle ne pouvait pas poursuivre son objectif de carrière auprès de lui et qu'elle avait été forcée de choisir entre sa carrière et sa mère. Par conséquent, elle a affirmé qu'elle avait subi un traitement défavorable et que la raison en était son choix de s'occuper de sa mère.

[136] Comme je l'ai mentionné plus tôt, tous les candidats du PFBA doivent accepter d'être affectés n'importe où au Canada. Cette condition n'était pas seulement très claire, mais la fonctionnaire l'avait également acceptée. Même si je conviens que cette règle ne protège certainement pas l'employeur de ses responsabilités en matière de droits de la personne, il a examiné sa demande de retour à Ottawa et a demandé des renseignements supplémentaires à cet égard. Selon la décision de l'ASFC concernant la demande de réinstallation de la fonctionnaire, elle ne soulevait pas la question de la protection des droits de la personne ou de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Encore une fois, il incombait à la fonctionnaire d'établir dans la présente affaire que sa situation de famille déclenchait la protection des droits de la personne. Le fait qu'elle ait quitté l'ASFC parce des mesures d'adaptation n'ont pas été prises à son égard ne répond pas, en soi, au besoin lié à la famille soulevé par la fonctionnaire dans la présente affaire ni n'établit l'effet préjudiciable de la règle contestée concernant ce besoin.

[137] À mon avis, malgré la situation difficile de la fonctionnaire qui a dû s'éloigner de sa mère malade, elle n'a pas établi un effet préjudiciable concernant les circonstances familiales qu'elle a invoquées dans la présente affaire. Comme je l'ai mentionné, la fonctionnaire n'a pas établi que l'exigence d'être à Armstrong était défavorable ou nuisait à sa relation ou à ses responsabilités envers sa mère. Par conséquent, même si je suis le cadre de *Moore* et de *Misetich* tel qu'il a été soutenu par la fonctionnaire, je parviens à la même conclusion selon laquelle elle n'a pas établi une

preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le motif de distinction illicite de la situation de famille.

C. La réponse de l'employeur

[138] J'ai conclu que la fonctionnaire n'avait pas établi de preuve *prima facie* de discrimination et je rejeterai ses griefs pour ce motif. Toutefois, je tiens à commenter brièvement la preuve et l'argumentation de l'employeur dans la présente affaire.

[139] L'employeur a mis l'accent sur les motifs de la fonctionnaire et le moment où elle a présenté sa demande de réinstallation. Même si ces éléments n'ont pas fait partie de mon analyse *prima facie* des arguments de la fonctionnaire, je peux comprendre pourquoi il a adopté la position selon laquelle la fonctionnaire cherchait à être mutée à Ottawa dès le début; c'est-à-dire, avant même qu'elle ne se rende à Armstrong. Le 11 décembre 2014, soit quatre jours avant d'entrer en fonction à Armstrong le 15 décembre 2014, elle a obtenu un certificat médical adressé à son superviseur, M. Toulouse.

[140] Il ressort de la preuve que la fonctionnaire n'a pas remis immédiatement le certificat médical à M. Toulouse. Elle ne l'a fait que lorsqu'elle a présenté la demande de réinstallation le 2 février 2015.

[141] Dans son témoignage, la fonctionnaire a indiqué que le certificat médical du 11 décembre 2014 était essentiellement lié à sa grossesse. En premier lieu, je tiens à souligner que, comme je l'ai dit plus tôt, la présente affaire n'a rien à voir avec le refus de prendre des mesures d'adaptation en raison de sa grossesse. Elle avait présenté une telle demande le 21 janvier 2015, que l'employeur a acceptée sans problème. En deuxième lieu, même s'il est vrai que le certificat médical fait également référence à sa grossesse, il semble certainement qu'il vise surtout la mutation, principalement par rapport à l'état de santé de sa mère. Le certificat est rédigé en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

J'écris à l'appui de sa demande de mesures d'adaptation. Elle est la principale aidante naturelle de sa mère qui souffre de plusieurs problèmes de santé graves qui ne s'amélioreront pas. Sarita amène sa mère à la plupart de ses rendez-vous. Elle est également récemment tombée enceinte.

Son départ d'Ottawa entraînera des répercussions sur sa santé physique et mentale, car elle n'aura pas de soutien pendant sa grossesse et sera éloignée de sa mère très malade.

[...]

[142] L'une des raisons du refus de l'employeur d'accorder la demande de mutation de la fonctionnaire était que la santé de sa mère n'avait pas changé après la date à laquelle la fonctionnaire avait accepté de suivre la formation du PFPA à Rigaud. Dans son témoignage, elle a indiqué que, lorsqu'elle est allée à Rigaud, puis à Armstrong, la santé de sa mère était stable; rien n'indiquait que les choses se détérioreraient.

[143] Toutefois, je souligne que dans l'explication de la fonctionnaire jointe à son formulaire [traduction] *Renseignements sur la situation de famille* demandant une mesure d'adaptation et une mutation le 2 février 2015, elle fait référence à une [traduction] « expérience de mort imminente » et que [traduction] « la plus récente réaction ayant mis sa vie en danger s'est produite en juin 2014 ». Il est donc clair qu'en juin 2014, soit avant l'arrivée de la fonctionnaire à Armstrong en décembre 2014, la santé de sa mère n'était malheureusement pas très stable et, comme l'a souligné l'employeur, on ne sait pas comment la santé de sa mère s'est détériorée de telle sorte que les besoins de sa mère en soins ont changé ou nécessité une mesure d'adaptation.

[144] Dans son argumentation, la fonctionnaire s'est opposée à l'affirmation de M. Bernard dans son témoignage selon laquelle, après avoir examiné le certificat médical daté du 11 décembre 2014, l'employeur avait estimé qu'elle souhaitait [traduction] « sauter la file d'attente » et qu'essentiellement, elle avait prévu sa mutation à Ottawa avant même de se présenter à Armstrong.

[145] Selon la réponse de la fonctionnaire à cet argument, l'employeur n'avait pas examiné sérieusement sa demande. Toutefois, il a demandé des renseignements et des spécifications avant de prendre sa décision. Compte tenu de la nature et du moment de la demande, je peux comprendre pourquoi l'ASFC a demandé les renseignements supplémentaires qu'elle a demandés à la fonctionnaire.

[146] Quoi qu'il en soit, et malgré la perception de l'employeur à l'égard de sa demande de réinstallation, il incombait à la fonctionnaire d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans les circonstances de la présente affaire, l'approche de

l'employeur à l'égard de la situation et son rejet ultime de sa demande de mesures d'adaptation ne signifient pas qu'il n'a pas pris sa demande au sérieux. Cet argument n'aide pas non plus à établir les besoins familiaux en litige ou à déterminer les effets préjudiciables sur ces besoins dans la présente affaire.

V. Conclusion

[147] Tel qu'il a été indiqué au début des présents motifs, que j'applique le critère établi dans *Johnstone* ou le critère établi par la Cour suprême du Canada dans *Moore*, j'en arrive à la même conclusion, à savoir que la fonctionnaire n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination. Dans *Adair*, le demandeur avait d'abord fait valoir qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa déficience physique, puis il a ajouté la situation de famille concernant la garde des enfants comme autre motif de discrimination. Après avoir examiné la preuve et examiné la décision dans *Johnstone*, *Moore* et *Misetich*, l'arbitre de grief a conclu ce qui suit au paragraphe 133 :

[Traduction]

[133] Que j'applique l'approche adoptée à l'échelle fédérale, en Ontario ou en Alberta, je parviens à la même conclusion. M. Adair ne serait pas en mesure d'établir qu'il a été victime de discrimination fondée sur sa situation de famille, car l'horaire ne nuisait pas à son obligation de fournir des soins aux enfants ou à toute autre responsabilité légale à l'égard de ses enfants, ni à sa capacité de continuer à exercer son emploi.

[148] De même, dans la présente affaire, je conclus que la fonctionnaire n'a pas établi une discrimination fondée sur sa situation de famille découlant d'obligations en matière de soins aux personnes âgées.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[150] Les griefs sont rejetés.

Le 20 juillet 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Linda Gobeil,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**